



HR Public | SHARING KNOWLEDGE AND EXPERIENCE

La Garantie Jeunes

Pour de meilleurs mécanismes d'insertion

Synthèse réalisée par :

Luc Cooremans - Président d'honneur HR Public

Juin 2015





Situation précaire des jeunes en Europe.

En décembre 2014, l'UE-28 comptait environ 5 millions de jeunes chômeurs (âgés de moins de 25 ans) dont plus de 3,2 millions dans la zone euro.

Cela représente un taux de chômage de 21,4% dans l'UE (23% dans la zone euro). Plus d'un jeune européen sur cinq sur le marché du travail ne parvient pas à trouver un emploi.

La garantie pour la jeunesse : un cadre politique européen.

En avril 2013, les Etats membres de l'UE se sont engagés à faire en sorte que les jeunes réussissent leur entrée dans le monde du travail par l'établissement de programmes de garantie pour la jeunesse.

Dans le cadre de la garantie pour la jeunesse, les Etats membres devraient veiller à ce que, dans les quatre mois suivant leur sortie de l'enseignement formel ou la perte de leur emploi, les jeunes âgés de moins de 25 ans puissent soit obtenir un emploi de qualité correspondant à leur formation, à leurs compétences et à leur expérience, soit acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience requise pour trouver un emploi ultérieurement grâce à un apprentissage, un stage ou une formation continue.

La garantie pour la jeunesse est à la fois une réforme structurelle visant à améliorer de façon drastique le passage de l'école au monde du travail et une mesure de soutien immédiat à l'emploi des jeunes.

La Recommandation sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse a été officiellement adoptée par le Conseil des ministres de l'UE le 22 avril 2013 sur la base d'une proposition formulée par la Commission en décembre 2012 et entérinée en juin 2013 par le Conseil européen.

La mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse.

La mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse a démarré dans tous les Etats membres et donne déjà des résultats. Par rapport aux autres réformes structurelles en Europe, la garantie pour la jeunesse est probablement l'une de celles mises en œuvre le plus rapidement.

Tous les Etats membres ont présenté des plans complets de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse dans les délais fixés par le Conseil européen. Les plans présentés définissent de manière précise, dans chaque Etat membre, les mesures à prendre pour mettre en œuvre cette initiative. Ils indiquent le calendrier établi pour les réformes et les mesures relatives au chômage des jeunes, les rôles respectifs des autorités publiques et des autres organisations ainsi que la manière dont le projet sera financé.

Ces plans et leur mise en œuvre ont été évalués par la Commission dans le cadre du Semestre européen relatif au renforcement du cadre de surveillance économique de l'UE. La mise en œuvre de la garantie de la jeunesse fait également l'objet d'une surveillance multilatérale.

Afin d'étayer les mécanismes de garantie pour la jeunesse par des données crédibles, de faciliter leur suivi et de contribuer à leur amélioration continue, le comité de l'emploi (EMCO) a élaboré un Cadre d'indicateurs pour le suivi de la garantie pour la jeunesse qui a reçu l'appui politique des ministres de l'emploi lors du Conseil EPSCO du 11 décembre 2014.

Dans la plupart des états membres la mise en place de la garantie pour la jeunesse exige des réformes structurelles profondes des systèmes de formation, d'enseignement et de recherche d'emploi afin d'améliorer considérablement le passage de l'école au monde du travail et l'employabilité des jeunes.

Le projet de rapport conjoint sur l'emploi de 2015 souligne que la garantie pour la jeunesse a suscité des réformes à long terme dans bon nombre de ces domaines.

Tamas Varnai

Policy Officer Youth

European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion DG

Garantie Jeunes : à Bruxelles, ça bouge !

Contexte :

A Bruxelles, les enjeux de la garantie jeune sont clairs : chaque année, ce sont environ 12 000 jeunes qui ont besoin d'une solution pour pouvoir se construire un avenir professionnel.

C'est sur ce « flux » de 12.000 jeunes, nouveaux inscrits comme Chercheurs d'Emploi qu'Actiris focalise l'essentiel de son attention dans la cadre de la garantie jeunes. Parmi ceux-ci, environ 6000 trouvent un emploi ou reprennent des études dans les 6 premiers mois suivant leur inscription. Cependant, environ 6000 d'entre eux sont toujours NEET's 6 mois après leur inscription, c'est à eux que s'adresse spécifiquement l'offre de Garantie Jeunes.

L'objectifs du plan d'actions Garantie Jeunes régional bruxellois est simple : garantir à tout jeune de moins de 30 ans nouvellement inscrit en tant que chercheur d'emploi à Actiris soit accompagné en vue de lui proposer dans les 6 mois qui suivent soit un emploi, soit un stage ou une formation.

Cette Garantie jeunes consiste en un changement important de paradigme dans lequel l'Etat renforce son rôle et s'engage à « garantir » une offre suffisante de solutions en matière de stages, de formations et d'emplois et ce le plus précocement possible après l'inscription chez ACTIRIS. Le Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale prend pleinement ses responsabilités en passant un contrat avec chaque jeune en lui disant : la collectivité prend sa part, le service public prend sa part et s'engage vis-à-vis de lui avec une obligation de résultat : lui proposer un emploi, un stage, ou une formation.

Quels sont les premiers résultats de cette politique ?

Ils sont très encourageants !

Évidemment, le chômage des jeunes reste beaucoup trop élevé à Bruxelles. Mais il est en baisse et même en baisse significative. En deux ans, le chômage des jeunes a baissé de 16 % ! Très, concrètement, nous sommes passés de 14 600 jeunes chercheurs d'emploi en avril 2013 à 12 200 aujourd'hui. Soit 2 400 jeunes chercheurs d'emploi en moins. Le chômage global lui aussi évolue à la baisse : 5 000 chercheurs d'emploi de moins en un an.

Quelle vision pour 2015 ?

L'insertion des jeunes à l'emploi est et restera une des priorités numéro un d'ACTIRIS en 2015.

Depuis le 1er janvier 2015 les différents services d'ACTIRIS sont chargés d'accompagner spécifiquement les jeunes sont opérationnels. Il vise des changements profonds sur la manière d'approcher et d'accompagner les jeunes chercheurs d'emploi en Région Bruxelloise. Actiris travaille par ailleurs à garantir une pluralité de solutions à proposer (stage, emploi, formation) par le biais de son nouveau Service « Garantie Jeunes » de la Direction Employeurs.

2015 est donc l'année de la concrétisation des nombreux changements mis en œuvre au sein d'ACTIRIS mais également celle au terme de laquelle nous pouvons tirer des enseignements sur le chemin accompli mais également sur celui qu'il reste à parcourir.

Il est évident que la mise en place et la réussite d'un tel dispositif de «Garantie jeunes» en faveur de l'intégration durable des jeunes sur le marché de l'emploi requiert un travail en étroite collaboration de l'ensemble des acteurs publics Bruxellois mais également des acteurs privés.

A ce titre, nous comptons sur vous, en votre qualité de Managers RH, pour jouer un rôle actif en contribuant dès aujourd'hui à la mise en œuvre de la Garantie Jeunes en région Bruxelloise - plus d'infos : 02/505.79.15 - employeurs@actiris.be

Gregor Chapelle

Directeur Général

ACTIRIS

Situation en Flandre, mai 2015.

39.980 jeunes âgés de 18 à 25 ans sont sans emploi, soit 17,6 % de l'ensemble des chercheurs d'emploi en Flandre. Par rapport au niveau fédéral et européen, ces chiffres régionaux ne sont certainement pas mauvais en matière de chômage des jeunes. Toutefois, la Flandre ne peut pas non plus se reposer sur ses lauriers. Chacun de ces 40.000 jeunes chercheurs d'emploi, dont les talents ne peuvent s'exprimer au travail, mérite des opportunités et des expériences afin de renforcer ses compétences. C'est pourquoi depuis 2007, le VDAB travaille activement à un plan pour l'emploi des jeunes dans le but de faire mieux correspondre les services standards, tels que l'accompagnement et la formation, aux besoins des jeunes chercheurs d'emploi entre 18 et 25 ans. Le VDAB veut ainsi inciter les jeunes à trouver le plus rapidement possible un emploi, et leur offrir la formation et l'accompagnement nécessaires pour rester actifs de manière durable. En 2009, le Conseil supérieur de l'emploi a suivi cette stratégie et a émis la recommandation aux services publics de l'emploi d'élaborer une stratégie d'accompagnement claire pour les jeunes, mettant l'importance du travail mais également le renforcement des compétences en avant. A côté de cela, il a été convenu en 2012, dans l'accord pour l'emploi du Comité de Concertation socio-économique flamand, d'investir davantage en matière d'expérience professionnelle, spécifiquement pour les personnes peu qualifiées. Il s'agit d'une politique à trois volets : la formation professionnelle individuelle en entreprise, des projets d'expérimentation professionnelle pour les jeunes et des stages d'insertion. La politique actuelle d'emploi (2014-2019) poursuit cette stratégie et la 'garantie pour la jeunesse' est explicitement respectée.

Dans le cadre de la 'Youth Guarantee' européenne (2013) ou de la garantie pour la jeunesse, le VDAB a décidé de ne pas élaborer de nouveaux plans, mais d'optimiser et de renforcer le plan existant pour l'emploi des jeunes, afin que le VDAB puisse offrir à chaque jeune, une formation, un stage ou un emploi endéans les quatre mois suivant l'inscription. L'activation rapide n'est cependant qu'un côté de la médaille. 50 % des 40.000 jeunes chercheurs d'emploi ne sont pas assez qualifiés ou ne disposent pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire. Un nombre encore bien trop important de jeunes quittent l'école sans disposer des qualifications nécessaires. Ils tombent encore bien trop souvent entre les mailles du filet que nos systèmes de travail et d'enseignement ont tendu. Dans le même temps, il y a un grand besoin d'enseignement supérieur en général, également pour les détenteurs

d'un diplôme. Le marché de l'emploi a des exigences de plus en plus élevées au niveau de la formation des chercheurs d'emploi.

Cette situation pourrait être évitée en inculquant les compétences professionnelles aux jeunes depuis tout petit, quant à la façon dont ils peuvent prendre leur carrière scolaire en main. En donnant de meilleures informations sur les possibilités de carrière afin que les jeunes puissent choisir une direction professionnelle pertinente. En continuant à développer des systèmes d'apprentissage double à part entière, qui combinent travail et apprentissage. En osant rêver que l'enseignement et le marché de l'emploi travaillent ensemble à la création et l'élaboration avec les nouvelles générations qui nous permettent de toujours tenir compte de la réalité !

Tels sont les défis pour lesquels il est nécessaire de créer une passerelle entre l'enseignement et le travail. Les défis auxquels divers acteurs de l'enseignement et de la formation professionnelle vont collaborer. Les défis à propos desquels nous comptons informer encore davantage les employeurs quant à leurs responsabilités et possibilités pour sécuriser l'offre de travailleurs. Comme par exemple, offrir l'opportunité d'acquérir de l'expérience professionnelle via des stages. Mais également stimuler l'apprentissage permanent et la certification des compétences acquises. Tout ceci exige une politique forte avec des ponts solides entre l'école et le travail, et une culture incitant l'apprentissage long et agréable.

'Chacun d'entre nous est un élément du puzzle' et je tiens à déposer la première pièce avec vous !

Fons Leroy

Président

VDAB



Pour rappel, la Garantie Jeunesse est une nouvelle approche Européenne dont l'objectif est de veiller à ce que tout jeune entre 15 et 25 ans se voie proposer une formation, un apprentissage, un stage, un emploi de qualité dans les 4 mois qui suivent son inscription comme demandeur d'emploi.

L'objectif de cette approche Européenne est de mettre en relation tous les acteurs, tant les institutions publiques, fédérales, régionales ou locales, que le secteur privé et l'ensemble des parties prenantes aux problématiques des jeunes afin qu'ils travaillent de concert à l'insertion des jeunes.

Pour le Forem, le public concerné est les 18-25 ans, pour l'enseignement ce public est étendu au 15-25 ans.

La Belgique comme les 26 autres pays membres de l'Union Européenne a pris des engagements vis-à-vis de l'insertion des jeunes. Cela s'est traduit par l'approbation par les Gouvernements régionaux d'un plan d'actions belge regroupant les initiatives de chacun en la matière. Le plan d'actions wallon approuvé en décembre 2013 par le Gouvernement prévoit 9 portes d'entrées pour atteindre l'objectif de l'initiative pour l'emploi des jeunes :

- 1. S'outiller pour mieux comprendre et mieux prendre en charge les jeunes ;*
- 2. Adapter le processus d'accompagnement à l'emploi et dans la formation ;*
- 3. Lutter contre le décrochage des jeunes en formation ;*
- 4. Développer l'identification des compétences ;*
- 5. Intensifier les liens avec l'entreprise ;*
- 6. Développer des liens avec l'école ;*
- 7. Favoriser la transition à l'emploi ;*
- 8. Développer des actions visant l'accroche et le retour des Neets sur le marché de l'emploi ;*
- 9. Développer l'esprit d'entreprendre.*

La coordination belge de ce plan est assumée par l'ensemble de services publics de l'emploi, le Forem, le VDAB, l'ADG, Actiris et Bruxelles formation, au travers de la coupole Synerjob, regroupant ces services publics.

Pour financer l'ensemble des initiatives des états membres, la Commission Européenne a ciblé un axe de ses Fonds Sociaux Européens 2014-2020 sur la thématique de la Garantie Jeunesse et a libéré des moyens additionnels via l'Initiative Emploi Jeunes afin de financer les régions les plus durement touchées par le chômage des jeunes.

En Belgique, la région de Bruxelles capitale, la province du Hainaut et la province de Liège sont concernées par les fonds de l'Initiative Emploi Jeunes pour les années 2014 à 2017.

Le Gouvernement conjoint, Gouvernement Wallon et Gouvernement de la Communauté Française, a financé des projets du Forem pour 7 millions, des projets de l'IFAPME pour 21 millions et des projets de l'Enseignement, des Villes et Communes, des CPAS et de diverses asbl pour 52 millions. Un nouvel appel à projets dans le cadre de l'Initiative Emploi Jeunes pour 11 millions sera lancé par le Gouvernement Wallon en juin 2015 ; tant les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle que le secteur de la Jeunesse ont d'ores et déjà été consulté pour élaborer des projets communs visant à accompagner les Neets (jeunes, ni à l'emploi, ni à la formation, ni à l'enseignement) afin de rencontrer les objectifs de la Garantie Jeunesse.

En 2015, les actions qui sont menées par le Forem via les financements FSE et IEJ, concernent tant des projets d'accompagnements individualisés que des projets de formations, ainsi qu'un projet de démystification du marché du travail en renforçant la connaissance des métiers d'avenir pour les élèves du secondaire supérieur.

Hormis ce plan d'action belge et les financements spécifiques, la Garantie Jeunesse est effective dans l'offre de service du Forem depuis plusieurs années, notamment au travers de l'accompagnement personnalisé des 18-25 ans entre le 1er et le 4ème mois qui suit l'inscription comme demandeur d'emploi, mais aussi des actions de promotions des métiers, de la formation qualifiante, des stages de transitions, des mises en situation professionnelle, des stages de fin de formation, et des diverses aides à l'emploi.

L'offre de service du Forem via les financements FSE/IEJ s'articule autour de 5 volets, depuis des actions de prévention et de sensibilisation des jeunes via les projets liés à la promotion des métiers jusqu'à la mise à l'emploi, en passant par la formation et les stages, avec l'accompagnement en fil conducteur.

VOLET 1 : LA PROMOTION DES METIERS

1.1 Appel à projets sur la promotion des métiers techniques

Objectifs :

Ce projet permettra aux jeunes de découvrir de manière ludique et concrète les métiers et l'environnement professionnel dans lequel ils s'inscrivent, via des actions « kids », des journées « découverte des métiers » ou événements associés (ex. villages métiers), des visites d'entreprises notamment.

La finalité sera la valorisation de l'image de ces métiers auprès des apprenants et futurs apprenants, des parents et des acteurs de l'orientation, des enseignants et futurs enseignants.

1.2 Les Métiers vont à l'école dans le Hainaut

Objectifs :

Il s'agit de développer le rôle préventif du Forem par le soutien en amont de la transition du monde de l'enseignement vers l'emploi.

Trop souvent les jeunes ont une méconnaissance ou des idées préconçues sur les différentes professions, l'objectif est de les éclairer et de les orienter en renforçant leur connaissance de l'évolution du marché de l'emploi et des métiers.

Pour ce faire, les CEFO mèneront des actions d'information dans les établissements scolaires dès la 4ème secondaire.

VOLET 2 : L'ACCOMPAGNEMENT

2.1 L'accompagnement individualisé

Objectifs :

Activer les jeunes à un stade précoce : élaborer une stratégie de communication adaptée aux enjeux identifiés et induire une approche résultats dès l'inscription.

Renforcer le dispositif d'accompagnement des jeunes : moduler l'intensité de l'accompagnement en fonction du profil du jeune et s'engager sur des résultats.

Impliquer les jeunes dans la conception et le perfectionnement du dispositif :

- *réalisation d'enquêtes régulières afin d'identifier correctement les besoins des jeunes qualifiés ;*
- *organisation de groupes focus « jeunes » sur les territoires pour échanger avec les jeunes, recueillir leurs avis, idées, retours, analyser l'impact de nos prestations, etc. ;*
- *exploitation renforcée des réseaux sociaux.*

2.2 Le parrainage

Objectifs :

Via un marché public, recourir au secteur privé pour l'élaboration d'une méthodologie d'accompagnement par parrainage des demandeurs d'emploi de 18 à 25 ans inscrits comme demandeur d'emploi auprès du Forem. Entre 2015 et 2017 des parrains/marraines accompagneront des jeunes inscrits auprès d'une des Directions régionales du Forem en provinces de Liège et du Hainaut.

VOLET 3 : LA FORMATION

3.1 Mes compétences clés pour l'avenir

Objectifs :

Proposer à chaque jeune pris en charge une offre de formation en compétences-clés adaptée à ses besoins via un bilan de compétences, la capitalisation de modules de formation de base et la mise en place d'ateliers de pédagogie personnalisée (APP).

3.2 La formation alternée

Objectifs :

Mise en place de formations alternées pour les jeunes demandeurs d'emploi.

VOLET 4 (STAGES) ET 5 (MISE A L'EMPLOI)

Les volets 4 et 5 (stages et mise à l'emploi) sont intégrés dans l'offre structurelle. Cela concerne les essais métiers, les mises en situation professionnelles (MISIP), les stages de transition, les stages de fin de formation, et tous les leviers de mises à l'emploi, PFI, APE jeunes, ...

Carol Descamps

Directrice exécutive

LE FOREM

Table des matières

A. Europe : mise en contexte

A1. Paquet emploi jeunes

A1.1. Quel est l'enjeu ?

A1.2. Initiative pour l'emploi des jeunes

A1.3. Paquet emploi jeunes

A2. Emploi des jeunes

A3. Garantie pour la jeunesse

A3.1. Pourquoi une garantie pour la jeunesse ?

A3.2. De quoi s'agit-il ?

A3.3. Mise en œuvre

A3.4. Initiatives spécifiques

A4. En savoir plus

A4.1. Ton premier emploi EURES

A4.2. Qualité des stages

A4.3. Alliance européenne pour l'apprentissage

A5. En savoir plus / sites de références

B. Europe / Belgique

B1. Situation de la Belgique

B2. La mise en œuvre belge

B3. Synerjob

B4. Le conseil de la Jeunesse

C. Belgique / Régions

C1. Région de Bruxelles-Capitale

C2. Région wallonne

C3. Région flamande

C4. Pour en savoir plus/ sites de références

D. HR Public et l'emploi des jeunes

D1. Europe :

Les initiatives européennes visant à combattre le chômage de jeunes :
Tamas Varnai (UE/DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion)

D2. Académique :

D2.1. L'insertion professionnelle des jeunes : Professeur Jean-Marie Dujardin

D2.2. Les compétences transversales : B. Ben Lamine et J-M Dujardin

D2.3. Réflexions de synthèse : Professeur François Pichault

D2.4. De la théorie à la pratique : Professeur Bart Cockx

D3. Services publics de l'emploi :

D3.1. Le Forem : Marie-Kristine Van Bockestael

D3.2. Actiris : Olivier Rasson

D3.3. VDAB : Franck Schokaert

D4. Testimonial :

D4.1. IFA/OFO : Caroline Hittélet/ Yonca Braeckman

D4.2. RTBF : Stéphane Van Lierde

D4.3. ONE : Chantal Guerret

D4.4. SPW : Emmanuelle Rappe

D4.5. ONEM/ RVA : Benoît Delvaux/ Dirk Opsomer

D4.6. SPF Finances : Ludwig de Cooman

D4.7. Vlaamse Overheid : Maxime Loos

E. International

E1. Finlande

E2. Allemagne

F. Actualités

G. Glossaire

A. Europe : mise en contexte

A1. Paquet emploi jeunes

A1.1. Quel est l'enjeu ?

En août 2014, l'UE-28 comptait près de 5 millions de jeunes chômeurs (âgés de moins de 25 ans) dont 3,3 millions dans la zone euro.

Cela représente un taux de chômage de 21,7 % (23,2 % dans la zone euro). Plus d'un jeune européen sur cinq sur le marché du travail ne parvient pas à trouver un emploi.

Sept millions cinq cents mille jeunes européens âgés de 15 à 24 ans - désignés par l'acronyme « NEET » ou « neither in education, employment or training » - sont sans emploi et ne suivent ni enseignement ni formation.

Au cours des quatre dernières années, le niveau d'emploi des jeunes a globalement baissé à savoir trois fois plus que celui des adultes.

L'écart entre les pays où les taux de chômage des jeunes sont respectivement le plus élevé et le plus bas est extrêmement marqué. Une différence de près de 50 points de pourcentage sépare l'Etat membre au taux le plus faible (Allemagne 7,6 % en août 2014) et l'Etat membre au taux le plus fort (Espagne 53,7 % en août 2014).

A1.2. Initiative pour l'emploi des jeunes

En 2011, la Commission adopte l'initiative sur les perspectives d'emploi des jeunes. Cette initiative comprend un ensemble de mesures à mettre en œuvre en 2012 et 2013 pour faire reculer le chômage des jeunes. Cette initiative fait partie de « jeunesse en mouvement » une initiative pour l'éducation et l'emploi.

L'objectif est d'aider les jeunes au chômage et en particulier :

- Les jeunes ayant quitté l'école ou arrêté leur formation avant la fin de leurs études secondaires supérieures afin qu'ils reprennent des études ou suivent une formation professionnelle leur permettant d'acquérir les compétences utiles pour entrer sur le marché de l'emploi,
- Les diplômés afin qu'ils acquièrent une première expérience professionnelle.

C'est aussi promouvoir l'emploi des jeunes en :

- Élaborant des stratégies innovantes,
- Aidant les jeunes à trouver un emploi dans un autre pays de l'UE (« ton premier emploi EURES »),
- Renforçant les partenariats pouvoirs publics, entreprises et syndicats au niveau local, régional, national et européen,
- Renforçant l'assistance et l'orientation politique fournies par la Commission.

En 2012, le Conseil de l'UE a transmis à la plupart des pays membres des recommandations spécifiques sur les moyens de lutter contre le chômage des jeunes.

A1.3. Paquet emploi jeunes

La Commission propose un « paquet emploi jeunes » dont les objectifs sont :

- Faciliter le transit entre l'école et la vie professionnelle grâce à des dispositifs de garantie permettant aux moins de 25 ans de recevoir une offre de qualité en matière d'emploi, de formation complémentaire, d'apprentissage ou de stage dans les quatre mois qui suivent la sortie du système scolaire ou la perte d'emploi,
- Faire en sorte que les stages permettent d'acquérir une expérience professionnelle d'un niveau de qualité élevé dans le respect des conditions de sécurité,
- Améliorer la qualité et l'offre des formations en apprentissage,
- Offrir aux jeunes davantage de possibilités de travailler et de se former à l'étranger.

Qu'est ce qui va changer ?

- Les pays de l'UE sont invités à mettre en place des dispositifs de garantie pour la jeunesse avec l'aide financière de l'UE (Fonds Social Européen),
- Les stages seront de meilleure qualité sur le plan du contenu et de la protection sociale,
- Une alliance européenne pour l'apprentissage diffusera au niveau de l'UE les programmes d'apprentissage ayant fait leurs preuves,

- Les jeunes européens trouveront plus facilement un emploi un stage ou un apprentissage dans un autre pays de l'UE.

A2. Emploi des jeunes

A2.1. l'UE œuvre à réduire le chômage des jeunes et à augmenter le taux d'emploi des jeunes conformément à son objectif global qui vise un taux d'emploi de 75 % de la population en âge de travailler (20-64 ans).

L'initiative pour l'emploi des jeunes a été proposée lors du Conseil des 7/8 février 2013 et bénéficie d'un budget de 6 milliards d'euros pour la période 2014- 2020.

L'initiative emploi des jeunes renforce et accélère les mesures prises par le train de mesures « emploi des jeunes », elle vise surtout à aider les jeunes qui sont sans emploi et ne suivent ni études ni formations dans les régions dont le taux de chômage des jeunes dépasse 25 %.

A2.2. Les fonds sont notamment mis à disposition des Etats membres afin qu'ils financent des mesures visant à mettre en œuvre - dans les régions éligibles - la recommandation sur l'établissement d'une « garantie pour la jeunesse » adoptée par le Conseil des Ministres de l'Emploi et des Affaires Sociales de l'UE le 28 février 2013.

Dans le cadre de l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, les Etats membres sont invités à prendre des mesures garantissant que tous les jeunes jusqu'à l'âge de 25 ans se voient proposer une offre de qualité portant sur un emploi, un complément de formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant leur sortie de l'enseignement formel ou la perte de leur emploi.

L'initiative pour l'emploi des jeunes complète d'autres projets engagés au niveau national, notamment avec le soutien du FSE, afin d'établir ou de mettre en œuvre les dispositifs de garantie pour la jeunesse par exemple la réforme des établissements et des services compétents.

A3. Garantie pour la jeunesse

A3.1. Pourquoi une garantie pour la jeunesse ?

Dans certains pays, le taux de chômage est supérieur à 50 % parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans, tandis que la moyenne de l'UE-28 pour cette même catégorie d'âge s'élevait à 23,4 % (janvier 2014).

A titre de comparaison, le taux de chômage des personnes âgées de 25 à 64 ans dans l'UE-28 s'élevait à 9,4 % (janvier 2014).

Des études démontrent qu'une période de chômage à un jeune âge a des conséquences négatives à long terme sur le niveau de réserves et le risque de chômage à l'avenir. En outre, selon certaines données, la santé, le bien-être et la satisfaction au travail des jeunes sont également affectés par des périodes d'inactivité.

Cette situation requiert des mesures ciblées en faveur de l'emploi des jeunes afin de lutter contre le taux élevé du chômage des jeunes causé par la crise et, à plus long terme, de faciliter le passage de l'école à la vie professionnelle pour les générations futures, c'est pourquoi le Conseil invite les Etats membres à mettre en place une garantie pour la jeunesse.

A3.2. De quoi s'agit-il ?

La garantie pour la jeunesse propose à tous les jeunes de moins de 25 ans, qu'ils soient inscrits au chômage ou non, une offre de qualité, dans les quatre mois qui suivent la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi. Cette offre doit consister en un emploi, un apprentissage, un stage ou une formation continue et être adaptée aux besoins et à la situation de chacun.

Le délai de quatre mois pour fournir une offre aux jeunes concernés est essentiel puisqu'il permettra de réduire l'éventuel effet de cicatrice laissé par des périodes de chômage. Des études ont en effet prouvé que plus la période de chômage est longue plus le risque de conséquences négatives à long terme est important

A3.3. Mise en œuvre

La garantie pour la jeunesse repose sur les principes suivants :

- Partenariats

La création et la mise en place de la garantie pour la jeunesse nécessitent une étroite collaboration entre les principaux intervenants : pouvoirs publics, services pour l'emploi, conseillers d'orientation, établissements d'enseignement et de formation, services d'aide aux jeunes, entreprises, employeurs, syndicats,...

- Intervention précoce et activation

Une intervention et une activation rapides sont essentielles. Dans de nombreux cas, des réformes sont nécessaires, notamment pour améliorer les systèmes d'éducation et de formations professionnelles.

Les pays de l'UE préparent des plans nationaux de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, la Commission les aide à les élaborer et à mettre en place les dispositifs le plus rapidement possible.

- Mesures de soutien d'aide à l'insertion sur le marché du travail

Diverses mesures sont envisagées notamment :

- a) Résoudre l'inadéquation entre les compétences requises par le marché du travail et celles détenues par les jeunes inactifs et au chômage. Une réforme de l'apprentissage et des systèmes d'enseignement et de formation professionnelle permettrait de résorber ce déséquilibre.

Les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle prévoyant une formation pratique en entreprise se sont avérés être un moyen efficace pour faciliter la transition école-travail.

La garantie pour la jeunesse s'inspire d'expériences menées avec succès en Autriche et en Finlande, qui ont démontré qu'investir dans des mesures favorisant la transition des jeunes de l'école vers le monde du travail était une opération rentable.

La garantie finlandaise pour la jeunesse s'est traduite par une baisse du taux de chômage jeunes, 83,5 % d'entre eux ayant trouvé un emploi, un stage, un apprentissage ou une formation complémentaire dans les trois mois suivant leur inscription au chômage.

- b) La mobilité sur le marché du travail grâce à laquelle les jeunes quittent leur pays afin de travailler à l'étranger peut également contribuer à résoudre le problème d'inadéquation des compétences et du taux de chômage élevé (EURES et l'initiative « ton premier emploi EURES »).
- c) L'entrepreneuriat et le travail indépendant sont des domaines à potentiel élevé pour les jeunes, qui ont besoin d'un financement et d'un encadrement, notamment par le biais de cours et de formation spécifique. Une coopération entre les services de l'emploi, les services d'aide aux entreprises et les institutions de (micro)financement pourrait utilement aider les jeunes.
- d) Soutien, évaluation et suivi continu. En 2014 de nombreux Etats membres ont commencé à mettre en œuvre des nouvelles mesures et à repenser leur politique de lutte contre le chômage des jeunes. La Commission aide et guide les Etats membres à élaborer leurs plans de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse. Les mesures prises seront, par ailleurs, évaluées régulièrement.

A3.4. Initiatives spécifiques

En complément de la garantie pour la jeunesse, la Commission a lancé deux initiatives spécifiques afin d'aider les jeunes dans la transition système éducatif – monde du travail :

- Le Conseil a adopté, en mars 2014, un cadre de qualité pour les stages visant à permettre aux stagiaires d'acquérir une expérience professionnelle de qualité dans des conditions sûres et équitables et à augmenter leurs chances de trouver un bon emploi.
- Lancée en juillet 2013, « l'Alliance européenne pour l'apprentissage » réunit les autorités publiques, des entreprises, des partenaires sociaux, des prestataires de services d'enseignement et de formations professionnelles, des représentants de la jeunesse et d'autres acteurs clés en vue d'améliorer l'offre et la qualité des apprentissages dans toute l'UE et de faire évoluer les mentalités sur ce mode de formation.

A4. En savoir plus:

A4.1. Ton premier emploi EURES

- De quoi s'agit-il ?

Eures est un programme de mobilité en faveur de l'emploi qui aide les jeunes européens à trouver un emploi, un stage ou un apprentissage dans un autre pays européen.

Il fait partie du programme « jeunesse en mouvement » et de l'initiative sur les perspectives d'emploi des jeunes, il peut être intégré dans les programmes nationaux de garantie pour la jeunesse.

- Quels objectifs ?

L'objectif 2015 de « Ton premier emploi EURES » est d'aider environ 5.000 personnes à trouver un emploi dans un autre pays de l'UE que le leur.

« Ton premier emploi EURES » expérimente une nouvelle façon de fournir aux jeunes et aux employeurs des services de mobilité personnalisés en faveur de l'emploi.

- Qui peut bénéficier d'une aide ?

Les citoyens de l'UE âgés de 18 à 30 ans et vivant dans un pays de l'UE,

Les employeurs qui exercent une activité dans un pays de l'UE et offrent des contrats d'une durée minimale de 6 mois, une rémunération et des conditions de travail conformes au droit du travail national.

- Quels sont les types d'aide disponibles ?

Pour les jeunes : le programme finance des cours de langues ou d'autres types de formation utiles, il couvre également les frais de déplacement des jeunes afin qu'ils puissent participer aux entretiens d'embauche et s'installer s'ils sont engagés.

Pour les employeurs : les entreprises (moins de 250 travailleurs) peuvent demander un soutien financier couvrant les coûts de formation des nouveaux travailleurs, stagiaires et apprentis.

- Intéressés : consultez le guide «Ton premier emploi EURES » www.ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob

A4.2. Qualité des stages

a) Le conseil des Ministres de l'UE a adopté le 10 mars 2014 un cadre de qualité pour les stages visant à permettre aux stagiaires d'acquérir une expérience professionnelle de qualité dans des conditions sûres et équitables et à augmenter leurs chances de trouver un bon emploi.

b) La Recommandation du Conseil invite les Etats membres à veiller à ce que les législations ou pratiques nationales respectent les principes énoncés dans les lignes directrices et le cas échéant à adapter leur législation.

c) A l'heure actuelle un stage sur trois est d'une qualité inférieure aux normes en matière de conditions de travail ou de contenu d'apprentissage. Bon nombre de ces stages « bas de gamme » sont proposés pour remplacer des emplois de premier échelon.

d) Les stages doivent être régis par une convention écrite précisant :

- Les contenus d'apprentissage : objectifs pédagogiques/ supervision

- Les conditions de travail : durée, horaires, clauses indiquant si une rémunération ou d'autres formes d'indemnisation sont prévues et si le stagiaire bénéficie de la sécurité sociale.

A4.3. Alliance européenne pour l'apprentissage

- Objectifs

Lutter contre le chômage des jeunes en multipliant les offres d'apprentissage dans l'ensemble de l'UE et en améliorant leur qualité par un large partenariat entre les principales parties prenantes en matière d'emploi et d'éducation.

Recenser les programmes d'apprentissage qui obtiennent les meilleurs résultats dans l'UE.

- Constats

Alliant enseignement et formation professionnelle à l'école et en entreprise l'apprentissage conduit à une qualification reconnue à l'échelle nationale. Dans les pays où l'apprentissage est bien ancré (Allemagne/Autriche/Danemark/Pays-Bas) la transition entre l'école et la vie professionnelle se voit grandement facilitée. Or, les types de programmes d'apprentissage proposés et la proportion de jeunes placés en apprentissage varient fortement d'un Etat à l'autre.

Les apprentissages et les stages sont souvent un tremplin vers un emploi permanent.

Des programmes d'apprentissage de qualité intégrant une formation par le travail et un enseignement à l'école constituent un facteur important de la réussite de la garantie pour les jeunes.

- Actions

L'Alliance appuiera les réformes nationales visant à mettre en place ou à renforcer les programmes d'apprentissage.

A5. En savoir plus / Sites de référence

Le point « Europe : mise en contexte » vous est présenté sur base d'extraits des nombreux sites consultés.

Vous consulterez avec intérêt les sites/ sources suivants :

a) Recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (Journal Officiel de l'Union Européenne 26 avril 2013/C/120/01.) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ>

- b) Emploi des jeunes : <http://ec.europa.eu/social/youthemployment>
- c) Garantie pour la jeunesse : <http://ec.europa.eu/social/youthguarantee>
- d) Le guide « Ton premier emploi EURES » :
<http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob>
- e) Alliance européenne pour l'apprentissage :
<http://ec.europa.eu/apprenticeship-alliance>
- f) Le site « jeunesse en mouvement » vous fournit des informations et des liens utiles pour les jeunes qui souhaitent étudier, se former ou travailler à l'étranger
- g) Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Europe : numéro d'appel gratuit 00 800 67891011

B. Europe/ Belgique

B1. Situation de la Belgique

Chaque pays de l'UE a adopté un plan de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse.

La Belgique a présenté son plan de mise en œuvre en décembre 2013 (plan actualisé en avril 2014).

Le plan belge comprend 142 pages et est divisé en six chapitres :

- Introduction Synerjob
- Contribution fédérale au plan
- Plan de la Région flamande
- Plan de la Région wallonne
- Plan de la région Bruxelles-Capitale
- Plan de la Communauté germanophone

La Belgique peut obtenir des subsides dans le cadre de la garantie jeunesse, les régions éligibles sont : Hainaut, Liège et Bruxelles-Capitale.

Le plan présente et décrit de nombreuses initiatives et actions régionales, développe les collaborations avec les diverses structures concernées par les

jeunes, leur formation et leur insertion sur le marché de l'emploi. Il précise également l'enveloppe budgétaire affectée à chaque projet.

L'objectif de notre synthèse n'est pas d'analyser le plan déposé par la Belgique, le lecteur intéressé consultera : www.ec.europa.eu/social/garantiepourlajeunesse (onglet plans nationaux de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse : plans publiés par les Etats membres – Belgique).

B2. La mise en œuvre belge

Les actions en vue de favoriser l'activation à la recherche d'emplois pour les jeunes ne sont évidemment pas nées avec la garantie jeunesse. Depuis de nombreuses années la Belgique a mis en œuvre des mesures en ce sens (par exemple le plan Rosetta).

La Belgique, dans son plan de mise en œuvre de la garantie jeunesse remis à la Commission européenne, se concentre principalement sur les jeunes peu ou pas qualifiés.

La garantie jeunesse sera mise en exécution dans les trois régions et les trois communautés. Dans le but de coordonner toutes ces initiatives et actions, Synerjob a été désigné comme coordinateur pour la garantie jeunesse.

B3. Synerjob

Synerjob est une structure interrégionale dans les domaines de l'emploi et de la formation.

Elle confère un caractère formel à une coopération déjà bien établie entre les différents services publics de l'emploi et de la formation : VDAB (www.vdab.be), Forem (www.forem.be), ADG (www.adg.be), Bruxelles Formation (www.bruxellesformation.be) et Actiris (www.actiris.be).

Les cinq services publics pour l'emploi et la formation professionnelle que compte la Belgique s'engagent dans des actions communes au profit du public qu'ils sont appelés à servir.

Depuis 2012/2013, la Commission européenne n'accorde plus qu'une voix à chaque Etat membre pour des programmes comme EURES ou la Garantie pour la Jeunesse, sans tenir compte de la spécificité belge où les Régions sont autonomes en ces matières. Synerjob s'est proposé comme interlocuteur ou « single point of contact » où chaque membre, à tour de rôle et en étroite coopération avec tous les autres membres de Synerjob, assure cette fonction depuis 2013.

L'emploi des jeunes est une des préoccupations majeures des membres de Synerjob. L'initiative européenne de la garantie pour la jeunesse a dès lors été accueillie chaleureusement.

Dans ce contexte, les membres de Synerjob, sous le pilotage du Forem, ont travaillé conjointement à la rédaction des plans régionaux qui ont abouti en décembre 2013, à la rédaction finalisée de la première version du plan belge d'implémentation de la garantie pour la jeunesse.

Dans ce même contexte de la réalisation de la garantie pour la jeunesse en Belgique, Synerjob a été identifié « point de contact unique » pour la Belgique, en charge de la communication de et vers la Commission européenne.

Synerjob assure le suivi du dossier garantie pour la jeunesse en 2014, notamment pour ce qui concerne l'évaluation du plan par la Commission et la mise en œuvre des actions.

(Extrait du rapport annuel 2013 Synerjob : www.synerjob.be)

B4. Le Conseil de la Jeunesse

Le Conseil de la Jeunesse est un des partenaires dans le cadre de la garantie pour la jeunesse. Vous consulterez : www.conseildelajeunesse.be/garantie-jeunesse.

La garantie jeunesse : 5 propositions du conseil de la jeunesse :

- Accompagner le jeune plutôt que le contrôler
- Des stages de qualité
- Des partenariats avec le secteur de la jeunesse
- Des services de proximité et personnalisés
- Adapter la communication

Le conseil de la jeunesse décrit comme suit la garantie de la jeunesse/ mise en œuvre belge :

Bruxelles : en considérant la position particulière de Bruxelles, dû à sa pression démographique grandissante, sa concentration d'une bande de pauvreté, son exclusion sociale mais aussi sa très haute compétitivité sur le marché de l'emploi alors que c'est la région qui accuse le plus haut taux de jeunes non ou peu qualifiés, des mesures fortes et innovantes doivent voir le jour. Néanmoins, malgré les nombreux atouts de la région bruxelloise, sa position en matière d'emploi des jeunes est très précaire.

Dans son plan, la région bruxelloise indique que la garantie jeunesse visera à aider à lutter contre le non emploi et le sous-emploi des jeunes entre 15 et 25 ans et d'aider à améliorer les capacités, dans le sens large, des jeunes afin de les (ré) insérer sur le marché de l'emploi.

Le gouvernement assure que la garantie jeunesse apportera une valeur ajoutée via son approche multifactorielle et transversale, notamment grâce à ses partenariats. Il y est aussi développé une attention spécifique avec une méthodologie particulière pour les jeunes avec des accompagnements individualisés.

Au sein d'Actiris, un plan Young Invest a été mis en place via le Service Youth Guarantee.

Wallonie : le plan d'action pour la garantie jeunesse prend forme de façon un peu différente eu égard aux réalités wallonnes.

La Wallonie propose de :

- Développer l'identification et le développement des compétences, notamment en augmentant le nombre de formations sur le public jeune,
- Renforcer une « dynamique jeunes » dans le cadre de l'accompagnement personnalisé,
- Lutter contre le décrochage scolaire des jeunes en formation,
- Développer l'esprit d'entreprendre et promouvoir l'activité indépendante. Le concept des « juniors indépendants » à l'IFAPME ou le dispositif « airbag » pourraient à ce titre être valorisés dans le cadre de la garantie pour la jeunesse.

C .Belgique/Régions

C1. Région de Bruxelles-Capitale

C1.1. Déclaration de politique générale du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2014 :

« Notre projet de société doit avoir comme pierre cardinale l'emploi des Bruxellois,...Le triptyque « enseignement- formation- emploi » sera sans conteste un des axes majeurs de l'action de ce gouvernement....Le niveau de chômage bruxellois reste trop élevé malgré les actions menées..... »

C1.2. Sommet social

- Un premier sommet social extraordinaire se tient à Bruxelles le 21 mai 2014.

Trois axes sont définis :

- La création d'outils et de dispositifs en vue de favoriser la mise à l'emploi des Bruxellois,
- Le renforcement de l'offre de formation, de stage et de première expérience professionnelle,
- Le soutien à l'activité économique porteur d'emploi pour Bruxelles.

Parmi les nombreuses mesures, une plus particulièrement concerne la mise en œuvre de dispositifs relatifs à la mise à la formation, aux stages ou à l'emploi de 4.350 jeunes susceptibles de couvrir un tiers des demandes des chercheurs d'emploi jeunes à Bruxelles.

- Le sommet social extraordinaire du 10 octobre 2014.

Lors de ce sommet social, le gouvernement et les acteurs économiques et sociaux se sont engagés à redynamiser l'économie bruxelloise à travers une stratégie à l'horizon 2025.

Cette stratégie se décline en deux axes majeurs : économie/emploi et emploi / formation.

L'axe emploi/formation s'attaque au paradoxe de l'économie bruxelloise qui en fait la Région la plus riche mais avec un taux de chômage insupportable.

Ce sommet a fixé la feuille de route des chantiers prioritaires notamment :

- La poursuite de la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse avec la mise en place d'un « contrat d'insertion » de 12 mois à temps plein dans les entreprises publiques et privées afin d'offrir une première expérience de travail de qualité aux demandeurs d'emploi de moins de 25 ans n'ayant jamais trouvé d'emploi, malgré leurs efforts, depuis 18 mois,
- Le développement d'un cadre unique de stage pour la Région en vue d'en augmenter le nombre et la qualité,
- Le développement d'un nouveau modèle de politique d'activation afin de réorienter les moyens prioritairement vers l'emploi des jeunes chômeurs bruxellois, les chômeurs de longue durée et les personnes infra-qualifiées,
- Réformer la politique ACS et établir des synergies avec les moyens de la garantie jeunes et la politique d'activation afin de créer des emplois durables.

C 1.3. Bruxelles s'engage pour la garantie jeunes

Le plan bruxellois pour la garantie jeunes a été présenté le 19 décembre 2013 au Gouvernement bruxellois par le Ministre-Président. Le Gouvernement s'est naturellement inscrit dans la démarche « garantie pour la jeunesse » et a mis en place un « service jeunes » au sein d'Actiris.

« Bruxelles fut la première Région d'Europe à avoir mis en place le dispositif de la garantie jeunes, j'en avais d'ailleurs fait ma priorité dès mon entrée en fonction » dit Céline Fremault, Ministre de l'Emploi, *« Tous les jeunes qui arrivent aujourd'hui sur le marché de l'emploi bénéficient déjà d'un accompagnement et d'un coaching individualisé ».*

C1.4. Actiris « Youth Guarantee »

- Le service Actiris Youth Guarantee est inauguré en octobre 2013.

Une action en deux temps :

- 2013 : stages de transition en entreprises (STE), le STE permet d'offrir à 1.650 jeunes chercheurs d'emploi bruxellois peu qualifiés une première expérience professionnelle rémunérée dans une entreprise, une asbl ou dans le secteur public,
- 2014 : garantie jeunes, le service Youth guarantee participe à la mise en place de la garantie jeune préconisée par l'UE.

- Actiris : mise en œuvre opérationnelle de la garantie pour la jeunesse

C'est sur le flux des 12.000 nouveaux inscrits jeunes chercheurs d'emploi par an (NEET's – no employment, no education, no training) que se fixe l'action d'Actiris. Parmi ceux-ci, environ 6.000 trouvent un emploi ou reprennent des études dans les 6 premiers mois qui suivent leur inscription chez Actiris. Il reste donc toujours 6 mois après leur inscription environ 6.000 NEET's c'est à eux que s'adresse l'offre de la garantie jeunes.

Ils se verront proposer par le service Youth guarantee 2.000 stages et 1.000 emplois et bénéficieront d'un coaching durant leurs expériences à l'emploi. Par ailleurs 3.000 formations seront proposées par Bruxelles Formation et le VDAB.

En 2014, le comité de programme garantie jeunes a pris en charge 13 projets qui ont pour objet :

- La commande de formation,

- La création de 300 stages,
- La création de 50 stages à l'étranger,
- La création d'emplois à destination des jeunes,
- La création d'un outil de monitoring opérationnel,
- Les CV, lettre de motivation et codes comportementaux,
- L'information et la sensibilisation dans les écoles (Jeep/Jump),
- Les nouvelles modalités d'accompagnement (jeunes),
- La création d'un outil de comptage commun – Monitoring global de statistiques,
- Le développement du partenariat fonds sectoriel et CDR,
- Le partenariat OISP – Projet commun,
- Le renforcement du service Youth Guarantee en lien avec l'accroissement de l'offre,
- L'initiative Emploi Jeunes (IEJ).

L'essentiel des mesures prises seront opérationnelles à partir de janvier 2015, ainsi que le monitoring opérationnel qui permettra de suivre les offres de service réalisées dans le cadre de la garantie pour la jeunesse.

Des réformes profondes ont été initiées au sein d'Actiris en vue de répondre le plus efficacement possible aux impératifs de la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse. Ces réformes ont pris deux orientations :

- La réorganisation et le renforcement des services et des activités en vue d'augmenter et développer, mais aussi d'améliorer l'accompagnement spécifique des jeunes,
- L'augmentation de l'offre de service en matière de stages, emplois et formations en vue de garantir l'offre de solutions ainsi que l'optimisation de l'usage des stages de transition en entreprise.

C2. Région Wallonne

C2.1 Plan du Gouvernement « Oser, innover, rassembler » 2014-2019

Emploi des jeunes

« Le gouvernement entend maximiser les chances, pour chaque jeune, d'accéder durablement au marché du travail et de se maintenir dans l'emploi.

Si la Belgique - et la Wallonie au sein de l'espace belge- ont résisté mieux que la moyenne européenne aux effets de la crise sur le chômage, force est de constater l'existence d'un problème spécifique de chômage des jeunes.

Ceci étant, le chômage des jeunes diminue de manière constante depuis 9 mois en Wallonie. Ceci est un signe encourageant, engageant le Gouvernement à poursuivre ou spécialiser la mise en œuvre de mesures adaptées pour les jeunes, à commencer par l'accompagnement individualisé.

Cette volonté se traduira concrètement par la définition d'un « trajet vers l'emploi » pour chaque jeune sorti des études. »

« Pour ce faire, le Gouvernement entend :

- Amplifier et rendre pérenne le dispositif de la garantie jeunes, y compris pour les personnes éloignées du marché de l'emploi qui actuellement ne travaillent pas, et ne sont ni en formation ni en stage : chaque jeune qui sort de l'école sera pris en charge par un conseiller-référent du Forem en fonction de ses besoins. Celui-ci activera les outils adéquats qui aideront le jeune à s'insérer durablement sur le marché de l'emploi (soutiens de toute nature aux démarches pour trouver un emploi, utilisation des nouveaux canaux de communication, orientation vers les métiers d'avenir, stages et formation en entreprise encadré par des tuteurs,...)
- Mener, en complément de l'obligation de soumettre les jeunes en stage d'insertion au contrôle de disponibilité, une réflexion en vue de définir un accompagnement adapté aux premières semaines qui suivent la sortie des études,
- Faciliter l'accès rapide aux stages, entre autre de transition, durant le stage d'insertion,
- Faciliter l'insertion sur le marché de l'emploi par des aides ciblées à l'engagement des jeunes.

Malgré les formations et les stages, les jeunes sortis de l'enseignement se heurtent régulièrement au manque d'expérience professionnelle lorsqu'ils cherchent à décrocher un contrat de travail.

Le Gouvernement entend s'attaquer à ce cercle vicieux.

Il s'engage à :

- Renforcer la mesure groupe-cible en faveur des jeunes qui entament leur première expérience professionnelle afin qu'un employeur privé engageant un jeune ne disposant pas d'un diplôme du supérieur bénéficie d'un taux 0 % de cotisations sociales pendant une période déterminée, d'autant plus longue que le jeune est peu qualifié, et de manière dégressive. »

C2.2. Le Forem Garantie jeunesse : synthèse des réalisations 2014

L'année 2014 a été marquée par les rencontres et les concertations partenariales. Ces consultations inter-opérateurs ont permis d'élaborer le plan d'action européen et les différentes fiches projets FSE.

Parallèlement à ces réflexions, l'AMEF (Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation) a démarré une étude portant sur les NEETS. L'objectif étant de définir le public et d'émettre des hypothèses de travail en rapport avec le public ciblé.

L'étude porte sur trois axes :

- Les Neets : une notion qui recouvre plusieurs définitions,
- L'étude longitudinale : l'insertion des jeunes) passés par le Forem après 4,6 et 12 mois,
- Quelles sont les causes d'éloignement de l'emploi des jeunes demandeurs d'emploi wallons ?

D'un point de vue structurel, le Forem, de par ses activités régulières cible et accompagne les jeunes tout au long de leur parcours. Voici quelques exemples d'actions menées tout au long de l'année qui ont permis aux jeunes d'être sensibilisés aux métiers, accompagnés vers une formation ou un emploi, formés dans un centre de formation Forem ou un Centre de Compétences ou ayant suivi un stage.

- L'accompagnement des jeunes

- l'accompagnement individualisé de tout jeune entre 18 et 25 ans et entre le 1er et le 4ième mois suivant l'inscription comme demandeur d'emploi : 31.305 jeunes ont été suivis durant l'année 2014.

- Au niveau de la promotion des métiers

- actions de promotion des métiers dans le cadre de l'année des compétences et du partenariat avec Skills Belgium,
- implication du Forem dans Skills Belgium tant sur le plan institutionnel que sur le plan opérationnel via l'organisation d'épreuves de présélection et de sélection aux compétitions internationales des métiers et la mise à disposition d'experts,
- organisation d'événements thématiques accueillant en tout ou en partie un public jeune (Habiter Demain à Liège notamment),
- animation métiers pour les jeunes dans les Centres de compétences et l'accueil des élèves dans l'ensemble des centres durant les jours blancs de fin d'année scolaire,
- séances d'information métiers dans les CEFO (Carrefour emploi, formation, orientation).

- La formation

- les essais-métiers,
- la formation alternée : mise en place du dispositif wallon et lancement d'expériences pilotes,
- la formation qualifiante (18.000 jeunes de 18 à 25 ans en 2014).

- Les stages

- les jeunes ont la possibilité de participer à trois catégories de stages : le stage (1.546 stages), le misip (358 mises en situation) ou le stage de fin de formation qui se généralise et les essais-métiers.

- Les actions transversales

- la consultation des opérateurs et le partenariat visant le lancement d'une concertation permanente inter-opérateurs,
- une étude sur le phénomène de désaffiliation des jeunes issus de l'immigration a été menée avec le centre interfédéral pour l'égalité des chances et a abouti à l'organisation d'un colloque sur les NEETS. Il s'agissait d'organiser une rencontre entre opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle et les acteurs en matière de jeunesse sur la problématique des NEETS et ce à partir d'une étude menée avec le centre interfédéral pour l'égalité des chances sur la discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration,

- accord de coopération FWB-Wallonie pour l'accès des élèves de l'enseignement qualifiant aux centres de compétences,
- rencontre et orientation de nombreux jeunes dans les salons de l'emploi organisés dans toute la Wallonie,
- année des compétences : nombreuses actions visant plus spécifiquement les jeunes notamment au niveau de la promotion des métiers techniques en travaillant avec les IPIEQS, actions sur les festivals d'été, développement d'une page Facebook,
- dépôt du portefeuille de projets FSE et IEJ pour des projets et plan d'action européen Garantie Jeunesse.

C3. Région Flamande

Accord de Gouvernement 2014-2019 « Progresser- créer des liens- faire confiance »

« ...Dans la politique d'activation flamande future, nous concentrerons nos efforts sur les aspects suivants :

- *Les jeunes et, en particulier, les jeunes en décrochage scolaire non qualifiés : en concertation avec le domaine politique de l'enseignement, nous nous engageons à assurer une meilleure transition entre l'enseignement et le marché de l'emploi et à remédier au décrochage scolaire. Nous garantissons à tous les jeunes demandeurs d'emploi une offre sur mesure dans les 4 mois, une aide personnelle dans la recherche d'un emploi, un accompagnement intensif, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle (temporaire). Nous continuerons à miser sur la formation professionnelle individuelle et d'autres formules d'apprentissage sur le lieu de travail. Enfin, nous stimulerons l'embauche et l'emploi durable de jeunes peu qualifiés par une réduction des charges et le renforcement de leurs compétences.*
- *Valorisation de l'enseignement technique et professionnel : dans le cadre du pacte pour l'emploi, nous inviterons les employeurs à miser pleinement sur l'offre de stages de qualité dans les formations techniques et professionnelles. Nous créerons un régime intégré d'apprentissage et de travail en alternance qui sera considéré, tant sur le plan politique que social, comme équivalent à toutes les autres formes d'enseignement secondaire et qui offrira des perspectives aux jeunes et entrepreneurs. Les formes de formation en alternance constituent une formation qualificative à part entière et un instrument utile dans la lutte contre le décrochage sans qualification*

et le chômage des jeunes. Pour les jeunes sans diplôme qui ont plus de 18 ans, un trajet d'apprentissage/ travail en alternance peut être une solution adéquate afin d'obtenir une qualification.

...Nous développerons un cadre juridique pour les différentes formes d'apprentissage sur le terrain et d'apprentissage et de travail en alternance. Les droits et obligations des apprentis/ étudiants/ apprenants de l'institution d'enseignement ou de formation et de l'entreprise seront réglés clairement.

....Nous stimulerons l'esprit d'entreprise et l'entrepreneuriat par un trajet d'apprentissage de l'enseignement maternel à l'enseignement supérieur et par des partenaires de l'école dans la classe en vue de promouvoir l'entrepreneuriat.

- *Apprécier et stimuler l'esprit d'entreprise : sans l'entrepreneuriat, il n'y a pas de création de valeur et donc pas d'emplois. Nous stimulerons une culture d'entreprise qui apprécie davantage l'impact économique et social des PME. Nous veillerons à promouvoir l'entrepreneuriat avec plus de jeunes indépendants, plus d'orientations sur les connaissances et plus de croissance ».*

C4. En savoir plus / Sites de références :

Les informations de ce chapitre sont extraites des sites/ sources suivantes :

a) Déclaration de politique générale du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2014 : www.parlbruparl.irisnet.be

b) www.gouvernement.wallonie.be: oser-innover-rassembler-2014-2019

c) www.vlaanderen.be/FR_Regeerakkoord_Vlaamse_Regering_2014_2019

d) www.actiris.be

e) www.bruxellesformation.be

f) www.leforem.be

g) www.vdab.be

h) www.syntra.be

i) Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) :
Avis N° 106 du 8 octobre 2013- Mise en place d'une « garantie pour les
jeunes » en Région bruxelloise ; enjeux et opportunités www.ccfée.be.

D. HR Public et l'emploi des jeunes

En 2014, HR Public a organisé trois événements sur le thème « Jeunes et
emploi » :

- « La garantie jeune : pour de meilleurs mécanismes d'insertion »

(Conférence à Bruxelles le 26 février 2014)

- « De la théorie à la pratique : comment mieux insérer les jeunes dans le marché
du travail ? »

(Colloque à Liège le 21 mars 2014)

- « Hoe beter jongeren in de arbeidsmarkt integreren en begeleiden ? »

(Colloquium Gent 23 oktober 2014)

Le lecteur intéressé par les diverses présentations faites dans le cadre des
rencontres mentionnées ci-dessus trouvera sur le site HR Public
(www.hrpublic.be) les présentations projetées.

Nous avons repris dans ce chapitre ces interventions en les classant dans l'ordre
suivant : Europe – Académique - Services Publics de l'Emploi –Testimonial -
International.

D1. Europe

Les initiatives européennes visant à combattre le chômage des jeunes : la
garantie jeunes, le cadre de qualification des stages et l'Alliance
européenne pour l'Apprentissage.

Tamas Varnai CEE - DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion

- Objectifs :
 - les jeunes qui décrochent de l'enseignement ou du marché du
travail : garantie jeunes,
 - transition école-travail : stages et apprentissage de qualité,
 - 2 millions d'offres d'emploi vacants en Europe : mobilité des
jeunes.

- Qu'est-ce qui peut assurer le succès de la garantie jeunes ?
 - des partenariats solides : services de l'emploi, institutions d'enseignement et de formation, associations de jeunes, partenaires sociaux...,
 - intervention et activation efficaces : concentration sur les plus vulnérables, accompagnement personnalisé,
 - mesures de soutien permettant une réelle insertion dans le marché du travail : augmentation des compétences,
 - évaluation et amélioration continue des dispositifs,
 - recours aux fonds sociaux.
 - Cadre de qualité pour les stages : les stages peuvent augmenter l'employabilité des jeunes et faciliter l'accès à un emploi de longue durée s'ils s'inscrivent dans un cadre de qualité , un contenu apprenant (mentoring/évaluation), des conditions de travail appropriées (durée, temps de travail minimum,...) et plus de transparence (paie, sécurité sociale,...).

Pour plus d'informations :

Youth employment : <http://ec.europa.eu/social/youthemployment>

Youth employment package : [http://ec.europa.eu/social/main.jsp ?](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?)

Youth opportunities initiative : <http://ec.europa.eu/social/yoi>

Your first eures job : <http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob>

Youth on the move : <http://ec.europa.eu/youthonthemove>

D2. Académique

D2.1. L'insertion professionnelle des jeunes : (mieux) comprendre pour (mieux) agir.

Professeur Jean-Marie Dujardin HEC-Ecole de Gestion-ULg.

- Chômage des jeunes/ causes : crises financières/économiques/ dettes publiques/ compétitivité des entreprises/ création et destruction d'emplois/ chômage structurel,....

- Facteurs démographiques/rapport ageing population 2012 de l'UE : la population en âge de travailler de l'UE va commencer à se réduire en 2018. Une sortie lente de crise pourrait nous ramener vers le plein emploi d'ici 2018. Une seule attitude, activer les jeunes et renforcer leur employabilité. L'insertion première étape du parcours professionnel et le projet professionnel fil conducteur de carrière (life long learning/ career competences/ employabilité).
- Pistes d'action :
 - Activer les jeunes,
 - Ancrer dans un projet professionnel,
 - Apprendre à gérer son parcours « career competences »,
 - Renforcer les compétences transversales « soft skills ».

D2.2. Les compétences transversales : Boutheina Ben Lamine et Professeur Jean-Marie Dujardin- ULg

Le certificat compétences transversales et employabilité développé par l'ULg/Hautes Ecoles/ Pôles de compétitivité.

Objectif : doter les diplômés de l'Université et des Hautes Ecoles des compétences nécessaires et facilitatrices d'une insertion optimale en milieu de travail.

Programme : le programme comprend une période de formation (123 heures de cours en présentiel/ 5 crédits) et deux périodes d'application (3 crédits) sur le lieu de travail.

D2.3. Synthèse du Colloque de Liège : François Pichault, Professeur HEC-ULg

- Insertion des jeunes : les constats

Taux moyen d'insertion des jeunes en recul constant,

Phénomène inquiétant des NEETS,

Lien entre filière d'études et métier exercé,

Dépendance du sentier : un bon départ favorise l'insertion,

Un problème structurel ou conjoncturel (papy-boom/ crise financière)

- Initiative des institutions de formation

Les formations supérieures de plus en plus en proximité avec le monde de l'entreprise (stages/ alternance)

La notion de carrière durable et de projet professionnel (compétences de carrière/ réseautage)

- Les initiatives des opérateurs publics

Aides directes, accompagnement personnalisé, garantie jeunes, stages de transition, formation en alternance.

- Les initiatives des employeurs publics

Points d'interface entre organismes de formation et entités publiques (IFA)

Mémoires projets, campus mixte « école – entreprise » (RTBF)

Stage comme projet global d'entreprise (ONEM)

Accueil des stagiaires (ONE)

Formules d'apprentissage au-delà des difficultés budget à respecter, avec un soutien des tuteurs (SPW) .

D2.4. Université de Gand / SHERPPA : Professeur Bart Cockx

De la théorie à la pratique : comment mieux insérer et accompagner les jeunes dans le marché du travail ?

- Les problèmes :

Le chômage des jeunes plus élevé en Belgique qu'ailleurs : oui,

Pas en Flandre ? Non, aussi en Flandre,

Pour tous les jeunes : non principalement pour les sous-scolarisés et les allochtones.

- Causes :

Rigidité du marché de l'emploi

Peu de job mobilité

- Explications et propositions :

La protection des travailleurs : questions de licenciement/ préavis employés-ouvriers (statut unique)/ niveau élevé des salaires (charges sociales) / salaire minimum élevé/ flexi sécurité,

Système scolaire : enseignement obligatoire jusqu'à 18 ans (16 ans moyenne européenne)/ segmentation école- travail (pas/peu de formation en alternance),

Politique de l'emploi,

Actuel régime assurance chômage.

L'exposé du professeur Cockx est illustré de nombreux graphiques/ courbes que nous vous invitons à lire sur le site www.hrpublic.be (onglet infothèque – 2014 / colloque de Gand).

D3. Services publics de l'emploi

D3.1. Quelles aides publiques pour l'emploi en Wallonie ?

Marie-Kristine Van Bockstal - Administratrice-déléguée

Le Forem.

- Constats :

- De plus en plus de jeunes arrivent de moins en moins qualifiés sur le marché de l'emploi. (Diminution constante des diplômés de l'enseignement supérieur depuis trois ans),

- Meilleur taux d'insertion : Bac/ Master/Apprentissage (filiales incluant des stages en entreprise),

- Meilleurs secteurs d'insertion : horeca/ activités scientifiques et techniques/ services administratifs/ enseignement,

- Parmi les jeunes de 15-24 ans, les NEET's représentent 15,4% en Wallonie, 19,2% pour Bruxelles-Capitale et 9,2% en Flandre (12,9% moyenne européenne).

- Aides :

- Aides directes soit fédérales (par ex. : CPE) soit wallonnes (par ex. : APE Jeunes,)

- Aides indirectes soit accompagnement personnalisé (information métiers, orientation, formation qualifiante), soit stage de transition ou formation alternée,

- L'initiative européenne pour l'emploi des jeunes : garantie pour la jeunesse (GJ) ou la formation en alternance ou la mobilité (EURES).

La mise en œuvre de la GJ est la responsabilité de l'Etat membre via son service public de l'emploi (SPE) qui doit élaborer un plan d'action et fédérer autour de lui des partenaires impliqués auprès des publics jeunes. Trois zones sont concernées : Hainaut, Liège et Bruxelles (taux de chômage des jeunes supérieur à 25 %).

- Plan d'actions :

- S'outiller pour mieux comprendre : mieux connaître le public de la garantie jeunes, rencontrer les représentants de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse,

- Adapter le processus d'accompagnement individualisé : déployer une « dynamique jeunes » c'est-à-dire créer un mode d'accompagnement adapté à cette génération (référént jeune), favoriser la transition à l'emploi (coaching des jeunes par des travailleurs expérimentés),

- Développer l'identification des compétences : orientation/ tests de langues, ... ,

- Intensifier les liens avec les entreprises : stages et stages de transition,

- Formation alternée mise en œuvre selon les nouveaux décrets wallons,

- Développer les liens avec l'école : meilleure articulation entre les mondes de l'enseignement, de l'emploi et de la formation,

- Développer l'esprit d'entreprendre : métier d'indépendant/ créer son job,

- Développer des partenariats originaux.

D 3.2. Garantie pour la jeunesse : les stages comme un moyen d'insertion des jeunes

Olivier Rasson - Conseiller Chef de projet Garantie Jeunes - Actiris

- Les stages solutions ou pièges à l'insertion :
 - Opportunités : première expérience professionnelle
démystification du marché du travail/ intégration des codes comportementaux,
 - Risques : effet d'aubaine pour les entreprises/ précarisation du marché du travail.
- Pour une efficacité accrue des stages comme instrument d'inclusion
 - Changement culturel majeur pour la transition école- travail par les acteurs publics pour montrer la voie,
 - Une gestion souple, efficace et pragmatique par les pouvoirs publics,
 - Un cadre de qualité tenant compte des contenus d'apprentissage, des conditions de travail et des moyens finançant structurellement les stages.
- Garantie jeunes :
 - Faire de la lutte du chômage des jeunes une priorité des Etats membres,
 - Réduire au maximum les cycles d'inactivité dans les parcours des jeunes,
 - Faire les changements structurels nécessaires, enseignement, aide à la jeunesse, formation et emploi.

D 3.3. VDAB

Garantie Jeunes : Franck Schockaert - VDAB

VDAB distingue trois niveaux de formation :

- Inférieur : dans les 4 mois qui suivent l'inscription un trajet activé avec plan d'action et dans les 6 mois qui suivent l'inscription un renforcement des compétences,
- Moyen : dans les 4 mois qui suivent l'inscription un trajet activé avec plan d'action et renforcement des compétences si nécessaire,

- Supérieur : dans les 4 mois qui suivent l'inscription un accompagnement personnalisé et dans les 12 mois qui suivent l'inscription un trajet activé avec plan d'action.

L'offre VDAB :

- Offres en collaboration avec les écoles : choix des métiers/ entrée sur le marché de l'emploi/ compétences attendues par le marché/ actions sur les campus/ sessions aux enseignants des classes terminales sur le passage « école-travail »/ comment faire après l'école (CV)/ entretien d'embauche,
- Offres spécifiques : plan emploi jeunes/ stages d'insertion/e-tools/e-coaching/ateliers spécifiques visant à renforcer les compétences.

D 4. Testimonial

D 4.1. IFA/OFO - Institut de Formation de l'Administration Fédérale/ Opleidingsinstituut van de Federale Overheid.

Projet de stage et mise en pratique

Caroline Hittélet - Chef de projet/ Yonca Braeckman - Projectleider.

Projet pilote pour l'accueil de stagiaires étudiants au sein des organisations fédérales.

Objectifs : échange de bonnes pratiques/ boîte à outils/ plateforme centrale « student day »/ intervision entre maîtres de stages.

Séquences : projet pilote à l'IFA/OFO, listes des contacts scolaires/ plan de communication/ procédures internes/ interviews/ premiers stagiaires/suivi.

<https://www.foifa.belgium.be/nl/services/studentenstages-je-organisatie-stappenplannen-toolbox>

<https://www.foifa.belgium.be/fr/services/les-stages-detudiants-dans-votre-organisation-plans-par-etapes-boite-outils>

D 4.2. RTBF

Stages et apprentissages à la RTBF – Expériences

Stéphane Van Lierde - Directeur RH

- De nombreux métiers sont spécifiques et exigent des expériences ad hoc sur le terrain (monteur, cameraman, ingénieur du son,...),
- L'activité des médias est non linéaire (dépend des saisons/ événements,...), besoin de renfort temporaire (stages, apprentis, piges,...) et sous-traitants,
- Carrière type d'un métier technique : stage/ pige/ intérim/ CDD-CR/ CDI,
- En 2013, la RTBF a organisé 329 stages.

Autres pistes possibles :

- Mentoring/ mémoire : accompagner comme mentor des étudiants dans leur mémoire sur des sujets choisis par la RTBF,
- Campus Médias : la RTBF accueille sur son site des écoles de communication et médias. Dans le futur nouveau bâtiment il est prévu de rassembler des écoles et des sociétés de production,
- Concours journalistes : des concours sont organisés en vue de donner leur chance à de jeunes talents journalistes de faire un stage et de découvrir un métier.

D 4.3. ONE – Office de la Naissance et de l'Enfance.

Accueil et encadrement des stagiaires infirmiers ou assistants sociaux

Chantal Guerret

Les stages pratiquement : rencontre avec les écoles et mise en place de conventions cadre « écoles/ONE »/ présentation de l'ONE/ évaluation du nombre de stages qui pourront être accordés/ analyse des courriers et candidatures/ rencontre des candidats et présentation du cadre de l'ONE.

Une convention fixe le cadre du stage : autonomie supervisée/ prise en charge par un travailleur médico-social/ respect du cadre de travail (valeurs/ déontologie/ références).

D 4.4. SPW – Service Public de Wallonie

L'apprentissage dans la fonction publique

Emmanuelle Rappe - DRH

- L'apprentissage c'est un « tuteur »/ des objectifs/ un métier à acquérir/ répondre à un besoin pour l'entreprise,
- Dans la fonction publique l'apprentissage : c'est nouveau/ une expérience pilote,
- Les difficultés pour l'apprenti : trouver un tuteur/identifier un poste correspondant au métier recherché/ se projeter dans l'avenir,
- Les difficultés pour le tuteur : partager les responsabilités de tutorat/ atteindre l'objectif éducatif/ faire en sorte que l'apprentissage rencontre un besoin,
- Les difficultés pour l'administration : les délais de mise en œuvre/ l'absence de possibilité d'anticipation du profil de l'apprenti/ une question budgétaire/s'assurer que l'apprentissage soit profitable à toutes les parties,
- Les solutions : analyse du profil (entretien avec l'apprenti/ motivation/ valeurs/ compétences), analyse des besoins de l'administration (identification des métiers en pénurie/ collaboration administration et enseignement en alternance) accompagnement du tuteur (entretien d'évaluation/ compétences acquises).

D 4.5. ONEM/RVA

Stages en entreprise : le flop ?

Benoît Delvaux - Directeur ONEM - Liège / Dirk Opsomer – RVA - Gent

A l'Onem :

- 2012/13 : 430 stagiaires : secondaire : 171, supérieur : 61, formation professionnelle : 110, promotion sociale : 26, stages d'insertion : 62
- 2013/14 : 463 stagiaires : 62 au bureau central et 401 dans les bureaux régionaux : secondaire : 135, supérieur : 64, formation professionnelle : 79, promotion sociale : 8, stages d'insertion : 177

- 2014/15 : 48 stagiaires inscrits au 30/09/2014 : secondaire : 33, supérieur : 4, formation professionnelle 4, stages d'insertion : 7.

Objectif : intensifier le nombre de stagiaires : pour 2015 l'Onem accueille chaque année un nombre de stagiaires qui correspond à 10 % du personnel de l'Onem.

Outil : L'accueil d'un stagiaire au sein de l'Onem : guide pratique.

- Communiquer : informer le personnel, publier les offres de stage sur le site,
- Suivre : suivi régulier via un reporting informatisé,
- Séquences : entretien préalable, désignation d'un maître de stage, convention, accueil, formation, suivi, évaluation,
- Les stages de transition : pour les jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi ayant collaboré positivement aux actions d'accompagnement des services de l'emploi.

D 4.6. SPF Finances

Les stages en pratique : Ludwig de Cooman – FOD Financier

- Le stage tremplin pour un job au SPF Finances :

Avant 2012 : pas d'organisation structurée,

A partir de 2012 : organisation de stages dans certains services,

A partir de 2014 : organisation de stages dans tous les services (minimum 4 semaines/maximum 15 semaines).

Année académique 2014/15 : objectif : 150 stages.

Le stage est une situation win-win (intérêt pour le SPF/intérêt pour l'étudiant).

- Communication : salons/bourses d'emploi/jobdays/associations d'anciens/ universités/ hautes écoles/ annonces dans la presse/réseaux sociaux/intranet/communication interne (Journaux Fin Info/ A propos) et site www.jobfin.be.
- Cible : étudiants en dernière année d'humanités/BAC/Masters.

Un maître de stage accueille, accompagne et évalue l'étudiant durant le stage.

Après le stage, les étudiants qui pendant leur stage ont été positivement évalués peuvent se voir proposer un contrat Rosetta.

D 4.7. Vlaamse Overheid

Rendez-vous avec les collaborateurs de demain : Maxime Loos

- Le travailleur de demain : comment attirer et retenir les talents nécessaires au développement de l'entreprise et comment (avec quels arguments) atteindre les jeunes générations ?
- Le défi : d'une part le départ à la pension de nombreux travailleurs (pyramide des âges 55/65 ans), et, d'autre part un marché de l'emploi difficile (peu de candidats/ guerre des talents).
- Les nouvelles générations : la génération Y (moins de 30 ans) est-ce la génération attendue ou est-ce une catastrophe pour les employeurs ? Y a-t-il vraiment de grandes différences entre les générations ?
- Quelle est la perception des jeunes travailleurs ?

On constate :

- Intérêt pour le contenu du job (intérêt général/motivation pour le service public,...),
- Balance vie privée/ vie professionnelle flexibilité/ sécurité/ horaires,...),
- Rémunération et autres avantages : important mais pas le premier critère de choix,
- Possibilité de carrière et développement personnel

Ce qui est important : autonomie/ management des talents/ stress/ relations et ambiance de travail/ télé travail/ mobilité.

- Qu'en pense le Vlaamse Overheid ?
 1. Améliorer la communication (image branding),
 2. Veiller à la mobilité interne et à la possibilité de développement personnel.

Il attend des nouveaux recrutés : flexibilité/ autonomie/ mobilité/ adaptabilité/motivation/engagement/sens des responsabilités/capacité de voir les choses autrement/sens des relations sociales – collaboration/ travail d'équipe.

E. International

E1. En Finlande

Youth Guarantee in Finland : some experience and results

Tommi Eskonen - Senior Adviser : Employment Policy Association of Finish Local and Regional Authorities.

Le système « garantie jeunes » mis en place par la Finlande a été pris par l'UE comme modèle pour tous les Etats membres.

- La garantie jeunes comprend également une « garantie éducation » et un « programme compétences » pour les jeunes,
- Depuis le 1er janvier 2013, tout jeune de moins de 25 ans ou tout jeune diplômé de moins de 30 ans se voit proposer - dans les 3 mois- un job, un stage, un apprentissage, une formation ou un renforcement de compétences,
- Pourquoi la garantie jeunes ?

Parce que :

- TROP de demandeurs d'emploi de moins de 30 ans,
- TROP de jeunes de moins de 30 ans « sous scolarisés,
- TROP de jeunes de moins de 30 ans sans travail et sans projet de formation,
- TROP de jeunes en « pension d'incapacité » pour problème de santé.

Parce que :

- Tout jeune a le droit à une bonne formation lui permettant de trouver un job,
- Tout jeune qui cherche un job a le droit d'être guidé et aidé,
- Le coût annuel de jeunes sans emploi et non formés est de 300 millions d'euros,

- Le vieillissement de la population active fait que tout jeune doit participer activement à la société.
- Les objectifs :
 - Réduire le nombre de jeunes demandeurs d'emploi,
 - Augmenter les compétences/aptitudes professionnelles des jeunes,
 - Empêcher la marginalisation des jeunes,
 - Encourager les jeunes à participer à la société,
 - Favoriser la croissance et l'indépendance des jeunes,
 - Rencontrer les besoins du marché de l'emploi.
- Les messages : pour les jeunes : vous pouvez réussir/ pour les employeurs : offrez du travail aux jeunes/ pour les associations en contact avec les jeunes : encouragez et stimulez les jeunes.
- Pour promouvoir l'emploi des jeunes :
 - Réduire les risques/ coûts de recrutement des moins de 30 ans (subsidés/ réduction des charges),
 - Stages offerts principalement à ceux qui manquent d'expérience professionnelle,
 - Work coaching pour encourager et soutenir les jeunes et les employeurs,
 - Renforcement des guidances (career coaching), service de guidance téléphonique, accompagnement de personnes plus âgées (60 ans),
 - Promotion de l'entrepreneuriat.

Pour en savoir plus : www.nuorisotakuu.fi

E2. Allemagne

Youth Guarantee in Germany : apprenticeship and dual system

Petra Bönemann (Bogestra) - Vice- Chair Education and Training Task Force - CEEP

Au niveau du CEEP :

- Constats :

- Près de 6 millions de jeunes européens sont demandeurs d'emploi,
- Cela représente un coût social et humain très (trop) élevé.

• Priorités :

1. Formation,
2. Transition « école-travail »,
3. Emploi,
4. Entrepreneuriat.

La garantie jeunes a été mise en œuvre en Allemagne en juin 2014 (le taux des jeunes demandeurs d'emploi – moins de 25 ans – s'élevait à 7,9% en 2013)

Le contrat formation (2010/2014) prévoit :

- La coopération gouvernement fédéral/ principales industries,
- Engagement de proposer des stages, augmenter les chances de rentrer dans un programme de formation (initiale/ continue).

Il convient de noter et souligner l'importance de la formation en alternance en Allemagne.

Les avantages de ce type de formation sont : proximité du terrain/ formations très opérationnelles qui correspondent aux besoins et attentes du terrain/ hautes compétences des futurs travailleurs.

Pour en savoir plus : www.ceep.eu

CEEP : Centre européen des employeurs et entreprises de services publics est une association européenne qui représente des entreprises publiques et des entreprises qui offrent des services d'intérêt économiques généraux publics et privés.

Bogestra : société de transport public régionale (Ruhr).

F. Actualités

F 1. Chômage des jeunes et garantie jeunes

Le Soir 3 décembre 2014

« ...une tendance semble se profiler depuis un an : la baisse du chômage des moins de 25 ans. Au plus fort de la crise, plus d'un jeune sur trois était sans emploi dans la capitale. ...Il est difficile de suivre la trajectoire individuelle des demandeurs d'emploi directement après l'annonce des chiffres mais nous pouvons tout de même préciser quelques tendances, explique Grégor Chapelle, directeur d'Actiris. On peut penser qu'il s'agit des premiers effets de la garantie jeunes, car nous enregistrons, 225 jeunes en stage de transition en entreprise cette année contre seulement 71 en 2013 et aucun en 2012...»

Le Soir 10/11 janvier 2015

« Côté wallon, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans est passé de 54.315 à 52.344 ce qui représente une baisse de près de 4%. Le taux de chômage des jeunes... est resté élevé en Wallonie (33,1%) mais connaît sa première baisse depuis 2011. Autre élément encourageant : cette baisse de la demande d'emploi des jeunes touche tous les profils y compris les moins qualifiés. La situation est plus spectaculaire encore à Bruxelles. Le nombre de jeunes chômeurs est passé de 14.032 fin 2013 à 12.849 fin 2014 soit une diminution de près de 10 %. Élément encourageant, le taux de chômage a également baissé. Sur un an il est passé de 30,08% à 28,2%.... Pourquoi cette embellie : 1) la conjoncture est plus porteuse d'emplois, 2) l'allongement de la durée des études, 3) les mesures d'aide centrées sur les jeunes.... Mesures d'aide centrées sur les jeunes : les moins de 25 ans bénéficient aussi de nombreuses aides à l'embauche tout comme les employeurs qui les engagent. Il y a le plan Activa et les stages en entreprises au niveau fédéral mais aussi des mesures régionales. Côté wallon, les jeunes bénéficient d'un accompagnement individualisé spécifique. Les moins de 25 ans sont également pris en charge plus rapidement, dès la sortie de l'école. A Bruxelles, les jeunes constituent le public prioritaire pour le programme Select Actiris, dans lequel l'organisme de l'emploi sélectionne des profils directement pour le compte des entreprises. A Bruxelles encore, une garantie jeunes a été mise en place, qui propose un emploi, un stage ou une formation à tous les jeunes dans les 6 mois de leur arrivée au chômage... »

Le Soir 4 février 2015

« ... Le chômage à Bruxelles a sensiblement baissé durant le premier mois de cette année par rapport au même mois de l'année dernière. Il y a 3.814 chômeurs de moins ce qui représente une baisse de 3,4%...mais les taux de chômage à Bruxelles restent très élevés. Tous demandeurs d'emploi confondus, 20,4 % de la population active est sans emploi dans la capitale. Et

chez les jeunes, le taux de chômage plafonne encore à 28,4% (contre 31,9% l'année dernière)....La fameuse garantie jeune porte aussi ses fruits. Ce système garantit aux jeunes demandeurs d'emploi une offre de stage, un emploi ou une formation. Nous avons procuré un emploi à 125 jeunes, augmenté de 50 les places de stages à l'étranger et de 700 le nombre de stages en Belgique. Le nombre de formation a lui augmenté de 400 places. (Grégor Chapelle). »

Le Soir 7 février 2015

« Employeurs osez la garantie jeunes : Les employeurs privés comme publics ne connaissent pas assez cette mesure (la garantie jeunes) dit l'Echevin Philippe Close (Ville de Bruxelles/ Echevin du personnel) alors qu'elle représente une opération de Win Win complet pour les jeunes de notre Ville., mais aussi pour les administrations et les employeurs de notre Région. Pour la Ville la formule se révèle efficace, 39 jeunes ont intégré les services de la Ville et 5 ont décroché un contrat à durée indéterminée. »

F 2. Stages

Le Soir 28 janvier 2015

Huit sociétés s'engagent dans l' « Alliance for Youth »

« A l'initiative de Nestlé, plusieurs entreprises se sont regroupées pour former l' « Alliance for youth ». Elles s'engagent à offrir plus de 2.600 opportunités d'emplois et de stages en 2015/16 aux moins de 30 ans, Bruxellois ou non. Les sociétés inscrites dans ce programme font partie des plus importantes du pays : Adecco, Axa, Ernst & Young, IBA, IBM, Securex, Sodexo et Nestlé.... En 2014, Nestlé a offert 128 opportunités pour des jeunes en Belgique. Un chiffre qui devrait croître de 50% dans les deux ans à venir. « Le stage est la porte d'entrée dans une entreprise. Moi-même j'ai débuté il y a 20 ans comme stagiaire chez Nestlé. C'est une ligne importante sur le cv qui crée des opportunités » (Alexander von Maillot CEO de Nestlé)....L'Alliance for youth va ainsi permettre la création de 160 stages ou emplois chez Securex, 165 chez IBM, 275 chez IBA,380 pour Adecco, 420 chez Sodexo, 420 chez Axa, 600 chez Ernst & Young et 200 chez Nestlé ».

F 3. Formation en alternance

Le Soir 10 février 2015/ Les belges vont s'inspirer du modèle allemand de formation en alternance

«...mi-mars une délégation de Ministres et de partenaires sociaux, présidée par le Roi Philippe, se rendra en Allemagne pour étudier son modèle d' « éducation duale », ou enseignement en alternance, mêlant donc formation en entreprise et apprentissage en école secondaire....Chez nos voisins, la relation entre monde du travail et monde scolaire est en effet bien plus étroite, les jeunes du secondaire pouvant effectuer une partie de leur formation technique en entreprise, ce qui facilite l'embauche....La formation en alternance est désormais à la mode. Toutes les entités fédérées ont inscrit dans leurs priorités la mise à l'emploi des jeunes et un lien plus fort entre école et entreprise. Même si, du côté francophone, la formation en alternance n'existe encore que de manière sporadique dans le parcours scolaire classique (elle existe par contre en dehors de l'école via l'IFAPME par exemple). ...Mais en Belgique, c'est la Communauté germanophone qui est pionnière. Depuis 1984, elle a fortement développé la formation en alternance, en s'inspirant d'ailleurs du modèle allemand....La communauté germanophone organise dix fois plus de formation en alternance par tête d'habitant que le reste du pays ! »

Exemple : le projet pilote d'Audi

En Belgique, l'enseignement associé (qui réunit une école et une entreprise) n'en est qu'à ses prémices. Audi Brussels fait office de précurseur. Depuis 2012, l'entreprise automobile s'est associée à deux écoles secondaires,.....pour lancer un projet pilote.

Des élèves de 5^{ème} et 6^{ème} secondaires techniques suivant la formation d'électricien automatique passent chaque année trois semaines en formation (au centre de formation en robotique d'Audi) et trois autres semaines en stage (dans le hall de production construction carrosserie) en vue de devenir technicien d'installation et technicien en robotique.

G. Glossaire

EFP	Enseignement et Formation Professionnels
ESF	European Social Fund
FSE	Fonds Social Européen
IEJ	Initiative pour l'Emploi des Jeunes
NEET	Not in Employment, Education, Training
PEJ	Programme Emploi Jeunes
PES	Public Employment Service
SPE	Service Public de l'Emploi
STE	Stage de Transition en Entreprise
VET	Vocational Education and Training
YEI	Youth Employment Initiative

