

Editrice responsable : Anne-Hélène Lulling
Rue Marie-Henriette, 19-21 à 5000 Namur

bpost
PB- PP
BELGIE(N) - BELGIQUE
MassPost Namur P801127

Exp. L'Interfédéré
Rue Marie-Henriette 19-21 • 5000 Namur

La revue trimestrielle
du secteur de l'insertion
socioprofessionnelle
Trimestriel • 1^{er} trimestre 2020

NUMÉRO

91

L'essor

L'interfédéré
CISP



Accroche
ton jeune

∴ Sommaire



Éditorial

3

Dossier



Génération X, Y, Z tous égaux devant l'emploi et la formation ?	5
Regards croisés sur les NEETs	9
Désertion des jeunes dans les CISP	12
Jeunes et insertion : La Garantie jeunesse	17
Garantie jeunesse : à la découverte des métiers du numérique	19
L'école reproductrice d'inégalités sociales : l'illettrisme en conséquence	20
Le (non) recours au droit	25
Initiatives prises au niveau européen pour accrocher le public jeune	29
Le projet Upskilling Pathways	31
À Bruxelles, un parcours d'accompagnement pour les NEETs	33
DUO for a JOB quand l'échange fait la différence	34
Pour aller plus loin...	35

Les photographies de ce numéro de L'Essor sont issues de reportages effectués dans les CISP LE PERRON DE L'ILON à Namur et WORK'INN en région liégeoise sauf p.19.

Le numéro 92 sortira en mai 2020

Son thème : Le programme de formation de l'Interfédé

Contact : Véronique KINET
081/74.32.00

E-mail : secretariat@interfede.be

La Théorie du Capital humain¹ soutient que l'éducation constitue l'investissement le plus productif en termes de développement économique et social et pour le parcours professionnel des personnes. L'éducation est donc vue comme un investissement qui augmente les chances sociales des jeunes et dont la rentabilité n'est analysée que par le prisme de l'insertion dans l'emploi. Nos politiques au travers de la Déclaration de politique régionale ont clairement traduit cette vision, une vision utilitariste entre la formation et le marché de l'emploi.

Eu égard à la problématique plus particulière des jeunes, la Déclaration de politique régionale propose pour les jeunes NEETs² (ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation) :

- d'élaborer un plan d'information et de sensibilisation aux possibilités offertes aux jeunes par la Wallonie en adoptant une stratégie intégrant tous les acteurs de contact avec les jeunes sur le terrain (Forem, IFAPME, CEFA, Cités des métiers, Enseignement de promotion sociale, Onem, CPAS, Maisons de jeunes, Maisons de l'emploi, etc.) et visant à aller vers ce public, là où il se trouve ;
- d'évaluer et, le cas échéant, multiplier les essais-métiers et autres opérations destinés à informer des NEETs des offres organisées à leur attention en associant l'ensemble des acteurs de terrain susceptibles de constituer autant d'entrées pour les NEETs dans un système permettant de les entendre sur leurs besoins et aspirations en vue de les orienter vers les offres mises à leur disposition et en renforçant les mesures de sensibilisation pour susciter l'intérêt des jeunes en matière professionnelle, d'enseignement et de formation ;
- de développer les opportunités de stages et les formations en entreprise pour les jeunes moins qualifiés ; d'organiser des journées de stages d'essai de formations existantes au cours desquelles les jeunes auront l'opportunité de découvrir des stages et des formations ;
- de prévoir la réintégration dans les droits aux allocations d'insertion pour les NEETs qui reprennent le chemin de la formation, par un accord entre l'autorité fédérale et les entités fédérées.

Il nous semble que proposer des actions centrées uniquement sur l'emploi et la formation est à tout le moins restrictif. L'insertion des jeunes aujourd'hui est à l'intersection de multiples facteurs qui interagissent entre eux : le capital culturel et financier, les liens sociaux, les méthodes de sélection et d'orientation scolaire, une crise conjoncturelle de l'emploi, une marginalisation croissante... et les niveaux de qualification.

¹ Gary Stanley Becker a été l'un des premiers économistes à élargir le champ de l'analyse économique (et surtout microéconomique) à des comportements sociaux. Il ouvre la science économique à des champs de recherche habituellement rattachés à la sociologie : l'éducation et la formation, la discrimination raciale, l'allocation du temps. Il définit le capital humain comme "l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire". https://fr.wikipedia.org/wiki/Gary_Becker

² Selon l'IWEPS, en Wallonie, en 2018, 13,4 % des jeunes de 18 à 24 ans ne suivent ni enseignement ni formation et ne sont pas à l'emploi. La Wallonie se situe ainsi entre les deux autres régions du pays, avec des taux de 9,3 % pour la Flandre, et 16,6 % pour la Région de Bruxelles-Capitale. Elle se situe à un niveau équivalent à celui de l'Union européenne des 28 (13,7 %). Le taux de NEET est passé de 19,2 % en 2015 à 13,4 % en 2018. Plus de la moitié des NEETs détient au moins un diplôme du secondaire supérieur.



L'accompagnement réalisé au sein de nos structures concerne bien plus que la dimension strictement professionnelle et l'apprentissage technique. Nos bénéficiaires sont bien souvent "cabossés", leur parcours marqué par des difficultés de toutes natures, une approche globale est plus que jamais nécessaire. Un projet de vie ne se réduit pas à un projet professionnel. Notre rôle n'est-il pas d'ouvrir le champ des possibles pour que les personnes en formation dans les CISP puissent opérer des choix qui les intéressent vraiment ?

De nouvelles pistes doivent donc s'ouvrir pour soutenir l'emploi des jeunes, davantage respectueuses de leurs parcours, aspirations et de leurs goûts.

L'Union européenne va dans ce sens en demandant des emplois plus nombreux, gratifiants et épanouissants. Il est essentiel que partant de là où ils sont, nous nous devons de leur assurer une place dans un marché du travail dynamique et en évolution constante.

Les jeunes construisent leur vie à partir des politiques conçues par la société. Il est dès lors souhaitable que ces mesures prennent en compte leurs véritables conditions de vie.

Parallèlement, force est de constater dans le secteur CISP que certaines filières de formation rencontrent des difficultés de recrutement ou témoignent d'un taux d'abandon significatif. Il est important d'identifier pourquoi. L'enjeu pour notre secteur est primordial, il questionne nos pratiques dans ce qu'elles ont de plus fondamental afin d'ancrer les personnes en formation et de sécuriser leurs parcours en proposant par exemple une revalorisation de l'indemnité de formation, le gel de la dégressivité des allocations de chômage, l'accès à une prime de fin de formation...

Qu'en est-il aujourd'hui en effet des discriminations qui touchent les jeunes, moins jeunes, les femmes et personnes étrangères ? À nous d'ouvrir le champ de la réflexion.

.....
FRÉDÉRIC ANDRIEN,
.....

Président de l'Interfédé

"Il vaut mieux suivre le bon chemin en boitant
que le mauvais d'un pas ferme."

Saint Augustin

✧ Générations X, Y, Z tous égaux devant l'emploi et la formation ?

NEET (ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation), Gen Z, Génération Z, "Centennials", Génération des 4C (Créative, Collaborative, Confiante et Connectée)... que de noms pour étiqueter les jeunes qui, selon les définitions et les catégorisations, ont entre 10 et 25 ans ou 18 et 25 ans. Ces jeunes qui sont soit à l'école, en formation, déjà au boulot ou parfois ne sont nulle part, sont-ils vraiment si différents des générations qui les précèdent ?

Les sociologues américains Strauss et Howe¹ ont été les premiers à aborder ce que Karl Mannheim a appelé "Le problème des générations"² en regroupant des personnes qui ont plus ou moins le même âge et qui ont partagé une ou des expériences collectives similaires, les mêmes événements historiques : politiques, économiques, sociaux et technologiques. **Les membres d'une génération partagent un certain nombre de pratiques et de représentations du monde** par le fait même de leur âge et de leur vécu commun. La génération n'existe par définition qu'au sein d'une succession de générations qui se renouvellent tous les 15-20 ans. À vrai dire aujourd'hui, elles changent de plus en plus vite. Ainsi, après moults réflexions de sociologues, écrivains et aujourd'hui de managers et responsables en marketing se dessinent six générations vivant sur notre terre et trois qui cohabitent au travail. Passons-les brièvement en revue...

> Les vétérans

La génération silencieuse est née entre 1925 et 1945. Elle est réputée travailler dur et ne pas être revendicative, d'où son nom. Elle a grandi entre la période de la grande dépression post-1929 et la Seconde Guerre mondiale. Elle est aujourd'hui hors du monde du travail, même si certains sont encore aux commandes d'entreprises familiales. On la qualifie de respectueuse envers la hiérarchie, l'ordre établi, loyale vis-à-vis des institutions ou de leur employeur. Elle



montre une certaine résistance face au changement. Cette génération est aussi appelée "les vétérans".

> Ok boomer !

Les Baby boomers sont nés entre 1946 et 1960, et ainsi nommés car nés dans cette période de pic de natalité qui a suivi la Seconde Guerre mondiale. Ils ont connu des conditions économiques favorables, ont vécu ce qu'on appelle les Trente Glorieuses³. Ils ont donc connu le plein emploi et ont été accueillis à bras ouverts par les grandes entreprises auxquelles ils sont généralement restés fidèles durant toute leur

¹ William Strauss et Neil Howe ont théorisé l'existence de générations sociales aux États-Unis à travers leurs ouvrages (*Generations: The History of America Future, The Fourth Turning* ou *Millennials Rising: The Next Great Generation*).

² <https://journals.openedition.org/lectures/6081>.

³ Les **Trente Glorieuses** désignent la période de forte croissance économique et d'amélioration des conditions de vie qu'a connue la grande majorité des pays développés entre 1946 et 1975.

carrière. Économie florissante, salaire et bien-être en hausse, sécurité d'emploi, augmentation générale de la qualité de vie... ce sont les années de nombreux changements dans la société. Ils tirent leur valorisation sociale du travail, sont fidèles à leur entreprise, travaillent dur, respectent l'autorité et la hiérarchie. On les dit plutôt matérialistes, attachés à la famille (même s'ils sont nombreux à avoir sabordé leur mariage). Ils ont été à la source de réformes sociales avec par exemple l'apparition de la sécurité sociale, mais aussi de rébellions (mai '68 entre autres).

Ils s'apprêtent à partir en masse à la retraite et donc à libérer de l'emploi pour les autres générations, mais aussi à alourdir la charge sociale du fait du paiement de leur pension. Jugés condescendants envers les nouvelles générations, les Baby boomers se font depuis quelques mois régulièrement "tackler" sur les réseaux sociaux par les plus jeunes qui utilisent de manière virale l'expression "ok boomer" pour leur clouer le bec⁴.

> Les Baby bust

La génération X est située juste après les Baby-boomers qu'elle jalouse. Les enfants de cette génération au taux de natalité faible (d'où le nom Baby bust, *bust* signifiant fiasco ou encore échec) sont **nés entre 1960 et 1980**. C'est une génération qui recherche des défis et qui a besoin d'apprendre dit-on. Elle a vécu le creux de la vague professionnellement et économiquement. Elle a subi la crise pétrolière des années 1970, la guerre froide, la chute du mur de Berlin, l'apparition du Sida. Difficile pour cette génération confrontée à la pénurie d'emploi, au chômage de trouver un emploi stable, bien rémunéré.



Peu importe le salaire, cette génération voit le travail comme une clé d'épanouissement et d'ouverture au changement. Cependant, vu la pénurie d'emploi, les X se sont accrochés à leur poste en tentant d'y graver des échelons. On les dit égoïstes et sarcastiques. Ils réfutent la hiérarchie dans l'entreprise et préfèrent travailler par objectifs. Ils cherchent à concilier travail et vie de famille par la flexibilité des horaires, les congés prolongés. Ils sont globalement critiques face aux institutions. Leur génération a connu des avancées dans le multiculturalisme, l'égalité des sexes et l'écologie. Ils ont connu l'arrivée de l'ordinateur dans leur activité professionnelle, les premiers jeux électroniques (Atari), la télévision et ses vidéos clip.

> Digital natives

La génération Y est celle des personnes **nées entre 1980 et 1995**. Cette génération a grandi dans un monde où l'ordinateur personnel, le jeu vidéo, le téléphone et internet sont devenus de plus en plus accessibles et importants dans le quotidien. Pour les Y, l'autorité qu'elle réfute n'est pas synonyme de compétences. Contrairement à leurs parents, les "Millennials" ne placent pas le travail au premier plan.

LA GÉNÉRATION X EST SITUÉE JUSTE APRÈS LES BABY-BOOMERS QU'ELLE JALOUSE. LES ENFANTS DE CETTE GÉNÉRATION AU TAUX DE NATALITÉ FAIBLE (D'OÙ LE NOM BABY BUST) SONT NÉS ENTRE 1960 ET 1980. C'EST UNE GÉNÉRATION QUI RECHERCHE DES DÉFIS ET QUI A BESOIN D'APPRENDRE DIT-ON. ELLE A VÉCU LE CREUX DE LA VAGUE PROFESSIONNELLEMENT ET ÉCONOMIQUEMENT.

⁴ Voir la vidéo de BRUT où Chloé Swarbrick, une jeune parlementaire Néo-Zélandaise de 25 ans, interrompue par un parlementaire plus âgé lors de son discours sur l'urgence climatique répond par un "Ok boomer" expéditif qui devient très vite viral en novembre 2019. <https://www.youtube.com/watch?v=ATckYF1GEo8>

LA GÉNÉRATION Z A SOIF D'APPRENDRE, CONTRAIREMENT À CE QUE L'ON PENSE. MAIS POUR CAPTER SON ATTENTION, IL EST IMPORTANT DE LUI PROPOSER DES MÉTHODES D'APPRENTISSAGE AYANT UN CÔTÉ LUDIQUE ET UTILISER LES NOUVELLES TECHNOLOGIES.

Travailler le week-end, les jours fériés... très peu pour eux ! Leur santé mentale et physique est la priorité. Ils veulent une progression rapide dans l'entreprise, une formation continue, des horaires plus flexibles, la liberté, l'autonomie, la reconnaissance de leurs compétences. L'entreprise doit avoir quelque chose à leur offrir et non l'inverse. S'ils ne trouvent pas ce qu'ils cherchent, ils changent d'emploi, de pays, d'orientation... Ils sont très mobiles. Ayant toujours connu la crise, ils cherchent leur place dans la société. Ils respectent la personne qui sait devenir un modèle. Pour le reste, ponctualité, courtoisie, costume cravate n'ont que peu de sens à leurs yeux. Cela ne les empêche pas d'avoir des idées, d'être débrouillards et critiques. Ils sont plus diplômés que leurs aînés, mais au chômage...

> Les Gen Z

La génération Z née après 1995 jusqu'en 2010, communique, est hyper connectée en permanence, est créative et collaborative. Elle a grandi avec les technologies, mais surtout avec les réseaux sociaux. Cette génération maîtrise les outils numériques et conçoit difficilement de vivre sans. Pour elle, plus de barrières entre vie pro et perso, plus de notion d'heures de travail, tout se mélange et est régi au quotidien par les réseaux sociaux, les applications. Pas de routine non plus, le train-train quotidien ne rentre pas dans ses aspirations. Les travailleurs de la génération Z ne seront pas dépendants d'un chef (avec eux il faut oublier le management vertical) ou d'une entreprise, mais veulent devenir maîtres de leur vie professionnelle et acteurs de leur carrière. C'est l'entreprise qui va avoir l'honneur de leur

donner du travail. D'autant qu'ils ne devraient pas avoir de mal à trouver un emploi grâce aux emplois laissés par les Baby boomers partis en retraite. Ils sont mobiles et polyvalents. Ce sont les champions du zapping de la pensée et ont tendance à se disperser. Par contre, ils sont très créatifs, débrouillards, rapides et fonctionnent en réseaux. Les jeunes de la génération Z vivent dans un temps très court. Le temps est quelque chose de précieux pour eux. Ils ont tendance à délaisser des études longues et abstraites pour des modules de formation plus courts et axés métiers.

Ils ont vu leur père et grands-pères passer toute leur vie à suer au travail en attendant leur retraite. Ils n'ont nullement l'intention de perdre leur vie à la gagner. Ils réalisent donc leur rêve au présent. Individualistes, ils ne comptent que sur eux-mêmes pour réussir.

La génération Z a soif d'apprendre, contrairement à ce que l'on pense. Mais pour capter son attention, il est important de lui proposer des méthodes d'apprentissage ayant un côté ludique et utiliser les nouvelles technologies. La génération Z a avant tout besoin d'être motivée et passionnée par ce qu'elle fait, elle a besoin de trouver du sens dans ses apprentissages et dans son travail et de manière générale dans sa vie. C'est une génération qui apprend mieux dans un climat détendu et moins formel que ce qui se fait encore aujourd'hui à l'école. Elle a besoin d'échanger, d'avoir des interactions pour apprendre.

> Les Alphas

Enfin, après le Z, on repart pour un tour de l'alphabet avec **la génération Alpha, dont les membres ont vu le jour après 2010.**





CE DÉCOUPAGE DES INDIVIDUS ET DE LA SOCIÉTÉ EN GROUPES GÉNÉRATIONNELS AUX CARACTÉRISTIQUES À LA LIMITE DE LA CARICATURE ET ÉLABORÉ PAR LES SOCIOLOGUES, REPRIS PAR LES MÉDIAS, LE MONDE DU MARKETING ET LES MANAGERS D'ENTREPRISES DOIT BIEN ENTENDU ÊTRE PRIS AVEC REcul ET DISTANCE CRITIQUE.

Ils sont nés, non pas avec le numérique mais bien dans le numérique. Ils connaîtront un monde du travail modifié dont on ne perçoit pas encore les contours. On sait aujourd'hui que le modèle éducatif qu'on leur propose ne correspondra pas au monde qu'ils rencontreront demain dans la sphère privée ou la sphère du travail. On ne sait d'ailleurs même pas si distinguer travail et loisirs, vie publique et vie privée aura encore un sens demain.

> C'est bien beau tout cela, mais...

Ce découpage des individus et de la société en groupes générationnels aux caractéristiques à la limite de la caricature et élaboré par les sociologues, repris par les médias, le monde du marketing et les managers d'entreprises doit bien entendu être pris avec

recul et distance critique. Surtout lorsque les managers l'élaborent en grandes théories du style *"pour garder un Gen Z dans votre entreprise, il faut..., comment faire cohabiter les X, Y et Z..."*... Ces grands préceptes du jeune qu'il faudra amadouer pour quérir ses compétences et son attention ne s'adressent qu'à une faible frange favorisée de jeunes. Dans toute cette littérature largement développée sur la toile, on oublie de dire qu'en 2020 une personne sur dix est en difficulté de lecture et d'écriture. Et parmi ces personnes, des jeunes de la génération Z. On oublie de dire que la fracture sociale implique également une fracture numérique qui sera d'autant plus dommageable pour le futur des jeunes générations. On oublie de dire que la situation climatique engendrée par les générations antérieures

ne promet pas un avenir bien rose pour les Z et les Alphas. On oublie de dire qu'à force d'avoir vu leurs parents et grands-parents se débattre avec les règles de plus en plus arbitraires des institutions sociales (chômagés, CPAS, mutuelle...) censées aider leur famille, la génération Z préfère sans doute se retirer du système pour développer une existence plus porteuse de sens. Le secteur CISP n'a pas pour habitude de mettre les personnes dans des cases et encore moins pour lier à une catégorie des recettes toutes faites. Au contraire, prendre la personne là où elle est, la considérer dans son individualité et prendre en compte ses choix sont indispensables pour jouer au mieux notre rôle d'insertion sociale et professionnelle du public CISP. ●

FRANÇOISE ROBERT,

Chargée de communication à l'Interfédé
Et membre du Comité de rédaction de l'Essor



⌘ Regards croisés sur les NEETs

Travailler avec des NEETs – *foi d'une formatrice qui est passée par là aussi* – ça ne s'improvise pas ! Intéresser ces stagiaires parfois un peu blasés, parfois un peu rebelles, souvent très éloignés des réalités professionnelles, c'est non seulement ce qu'ils appelleraient familièrement du "taf", mais aussi le résultat de projets d'insertion réfléchis pour coller au mieux à leurs réalités. En Sud Hainaut et en Basse-Meuse, deux centres nous expliquent comment ils prennent soin des jeunes.

Pour mener à bien un projet FSE avec des jeunes en CISP, il faut commencer par les... "débusquer". Car ces jeunes gens, qui ont déjà du mal à distinguer le Forem de l'Onem, ne viennent pas à vous par enchantement, séduits par l'idée de retourner s'asseoir dans une classe face à un tableau. **Les phases de recrutement et d'accroche sont cruciales**, le maintien en formation, lui, peut se révéler ardu, quant au relationnel, il est parfois... compliqué : il faut pouvoir en recadrer certains, en secouer d'autres, trouver le bon feeling et la juste posture professionnelle. Les centres qui témoignent ci-dessous, la FUNOC de Charleroi et l'EFT Work'inn d'Herstal, ont des méthodologies différentes, inspirées de leurs propres expériences. Leurs modes de fonctionnement ne sont pas comparables, mais inspirants. Pour la FUNOC, Caroline organise des modules d'orientation collectifs et décentralisés, ouverts à une jeunesse orientée en mode local. Tandis qu'au Fil à Plomb, où travaille Jérémie, les jeunes qui poussent la porte de la séance d'info sont ciblés parmi les autres candidats et feront l'objet d'une attention accrue dans un projet qui va faciliter leur intégration.

> La FUNOC parcourt les campagnes à la rencontre des jeunes

De Momignies à Merbes-le-Château en passant par Froidchapelle et d'autres communes des environs, Caroline Vanrossomme (une formatrice qui travaille depuis 15 ans

l'orientation avec ce type de public) va à la rencontre des jeunes pour le projet Slash¹. En partenariat avec le centre Citea de Namur (spécialisé en outplacement et jobcoaching), elle organise **des modules décentralisés**, ce qui implique de nouer, à chaque session, de nouveaux partenariats avec le CPAS et la Maison de l'Emploi locaux, pour les séances d'information et les entretiens de sélection.

Si les actions sont décentralisées, c'est bien sûr pour **lever le frein d'une mobilité difficile pour venir en formation**. Un atelier spécifique dédié à cette thématique est d'ailleurs prévu dans le programme : une animation les aide à faire une analyse de leur

mobilité et obtenir de l'info pour accéder au permis de conduire. *"Après le module, ils vont plus loin que ce qu'ils ne faisaient avant. Deux stagiaires du module qui s'est terminé à Chimay vont venir sur Charleroi en formation"*, explique Caroline. Un résultat parmi d'autres à engranger dans les compétences acquises à l'issue de ces modules de courte durée (4 à 5 mois en moyenne). A la question d'une éventuelle *"recette magique"* pour travailler avec ces jeunes orientés (voire adressés), elle répond : *"Il faut pouvoir jongler avec l'humour, la confiance et le respect (et j'en ai en retour !), mais aussi avec des consignes claires, un engagement à respecter. Il faut avoir une main de fer dans un*



¹ À ne pas confondre avec la tong estivale, le titre du projet de la FUNOC est l'acronyme de Services de Lancement et d'Accompagnement de projets socioprofessionnels en Sud Hainaut

CAR CE SONT DES JEUNES QUI ONT BEAUCOUP DE MAL À SE LEVER, À ÊTRE RÉGULIERS. BEAUCOUP SONT EN DÉCROCHAGE SCOLAIRE ET ONT BESOIN D'ACTIVITÉS QUI SORTENT DU CADRE. IL FAUT DONC LEUR PROPOSER UN PROGRAMME ATTRACTIF, PRATIQUEMENT SUR MESURE.

gant de velours avec eux, c'est vraiment ça, être accessible, avoir du peps, mais bien garder du cadre."

Et tenir sur la longueur. Car ce sont des jeunes qui ont beaucoup de mal à se lever, à être réguliers. Beaucoup sont en décrochage scolaire et ont besoin d'activités qui sortent du cadre. **Il faut donc leur proposer un programme attractif, pratiquement sur mesure.** Il faut susciter la dynamique de groupe, et pour ce faire, varier les plaisirs, comme leur faire découvrir l'impro ou encore tester des activités sportives pour tisser des liens et augmenter la confiance en soi : *"On a fait du tir à l'arc, de l'escalade, du volley... là, je change de casquette et ça leur plaît bien"* explique la formatrice. *"Et Catherine, du partenaire Citea, leur propose un autre outil original et accrocheur : le serious-game. Avec lui, on travaille les compétences."* Roulez jeunesse, c'est là que les formatrices emmènent leurs stagiaires en camionnette visiter des

centres de compétences. Une fois sur place, ils ne se contentent pas de regarder, ils testent : *"On fait de la maçonnerie, de la soudure, dernièrement on s'est tous retrouvés au volant d'un semi-remorque sur un terrain de manœuvres".* **On leur ouvre yeux et esprits sur des métiers peu connus ou parfois genres :** *"Garçons comme filles, on a tous utilisé des foreuses pour placer des rivets".*

> Chez Work'inn, prendre soin des plus jeunes, c'est un pari pour la formation

Autre exemple en région liégeoise : celui du projet "écoconstruction" du Fil à Plomb, la



filière bâtiment de l'EFT. Ici, on est dans une autre dimension, un tout autre fonctionnement puisque ce projet, lancé en 2016, ne concerne que quelques jeunes par an (9 contrats FSE en 2019). L'accueil est distinct dans la mesure où il s'agit d'entrées permanentes et qu'on leur propose de **découvrir différents métiers liés au domaine de l'écoconstruction**, avec un premier contrat FSE de 500 heures, avant de s'engager éventuellement dans de la formation au travail. *"Ils intègrent des chantiers axés, dans la mesure du possible, sur des matériaux écologiques et, grâce au partenariat que nous avons avec la Régie des quartiers d'Herstal, ils participent à des ateliers portant sur l'économie d'énergie et la sécurité dans une habitation"*, explique Jérémie Cimino, leur agent d'insertion. Autre distinction méthodologique : on leur propose de **faire leurs premières armes dans un petit atelier**, comme cela pourrait se faire dans un CISP Défi, et pas directement sur le chantier. *"Point de vue pédagogique, cela leur permet d'avoir plus de temps pour apprendre. Depuis les bases de sécurité jusqu'à l'apprentissage de techniques qui seront en lien avec le chantier à préparer. C'est important point de vue confiance en soi !"* En matière de dynamique de groupe, quand ils intègrent l'EFT, ils rejoignent régulièrement les "anciens", les autres stagiaires de la filière Bâtiment. *"Actuellement ils sont 4 FSE sur un total de 13 stagiaires"*, précise Jérémie. *"Il faut régulièrement les recadrer, mais la dynamique est positive. Faire des groupes mixtes (FSE/Région wallonne), ça les tire vers le haut"*.





> Une pédagogie différenciée est un gage de réussite

Bilan positif chez Work'inn aussi : les contrats FSE des jeunes sont régulièrement suivis d'un passage dans la formation EFT de 2100 heures, où ils pourront aller en stage en étant déjà (relativement) "formés". Pour Jérémie, on doit les mettre rapidement en stage : *"C'est un public qui est dans le tout-tout-de-suite, il faut donc rapidement mettre des choses en place pour qu'ils se sentent évoluer"*.

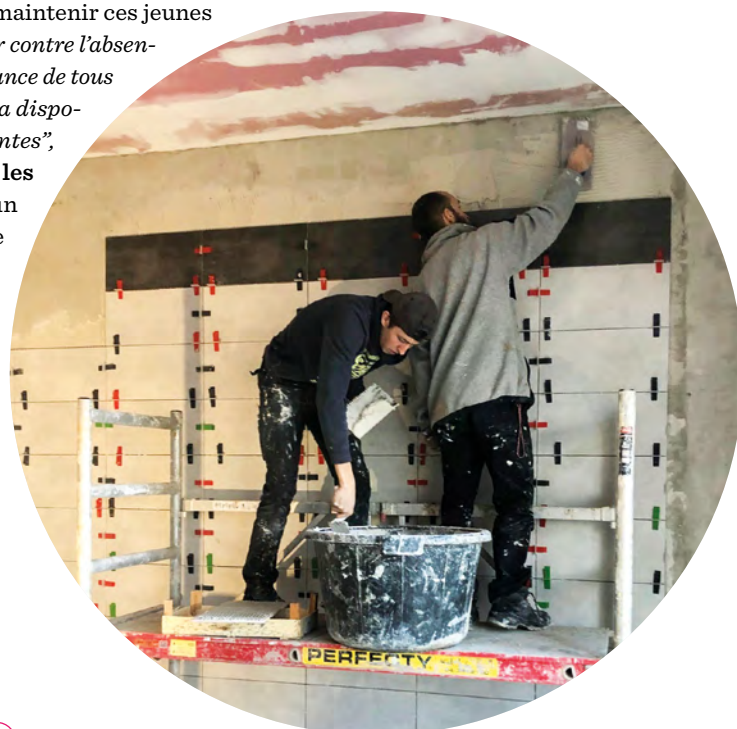
Du punch et des outils variés sont essentiels pour travailler avec les NEETs : *"On n'arrête pas. Pour terminer notre dernier module, on a créé des capsules vidéo sur chaque thématique vue en formation"*, ajoute Caroline. Plus qu'une évaluation classique, c'est une belle manière de conclure une formation... mais aussi de leur redonner le goût des apprentissages ! ●

ANNE-FRANCE LELOUP
Pour la fédération CAIPS

Il y a également **cette attention bien spécifique apportée au suivi individuel, quitte à y associer les familles**. Selon Jérémie, optimiser l'encadrement de ces grands ados en collaborant avec les parents, en veillant toujours à ne pas infantiliser, c'est une plus-value dans leur suivi psychosocial. *"On a des jeunes en décrochage scolaire avec tous les problèmes annexes qu'on connaît, comme les assuétudes. Les familles s'inquiètent. Mais parfois, les jeunes souhaitent venir avec leurs parents ; il faut que ça parte d'eux"*. Dans son bureau, Jérémie veille à les voir régulièrement pour des évaluations : *"Avec eux, on pointe plus vite leurs efforts, on travaille l'estime de soi. De cette manière, on essaie de se différencier du système scolaire qu'ils ont fui en valorisant ce qu'ils font"*.

Dans le projet Slash, on accorde tout autant d'importance – malgré le rythme effréné des activités collectives qui se succèdent – à **l'accompagnement individualisé**, ce temps qui sert à affiner les projets individuels, les recherches de stage (3 périodes sur un module !), ce moment de proximité qui permet d'évoquer les situations plus personnelles... et de maintenir ces jeunes en formation : *"Lutter contre l'absentéisme, c'est une vigilance de tous les jours. L'écoute et la disponibilité sont importantes"*, souligne Caroline. Et **les résultats sont là** : un taux de présentisme de 85 %, des contrats de travail et autres sorties positives encourageantes.

"ON A DES JEUNES EN DÉCROCHAGE SCOLAIRE AVEC TOUS LES PROBLÈMES ANNEXES QU'ON CONNAÎT, COMME LES ASSUÉTUDES. LES FAMILLES S'INQUIÈTENT. MAIS PARFOIS, LES JEUNES SOUHAITENT VENIR AVEC LEURS PARENTS ; IL FAUT QUE ÇA PARTE D'EUX".



∴ Désertion des jeunes dans les CISP

Depuis 2014, on constate que les stagiaires de moins de 25 ans représentent une proportion de plus en plus réduite du nombre total de stagiaires dans les formations CISP.

L'analyse stagiaires et offre de formation des CISP 2016-2017 réalisée par l'Interféd¹ indique que cette diminution s'accroît fortement entre 2016 et 2017 où l'on passe de 20,2% de stagiaires de moins de 25 ans en 2016 à 16,1% en 2017 (soit une diminution de plus de 20%).

Cette analyse statistique porte uniquement sur les formations dans le cadre des agréments CISP². Ne sont donc pas incluses ici les activités complémentaires que les CISP pourraient développer sur base d'appels à projets, notamment européens, en dehors de leur agrément.

Plusieurs hypothèses peuvent être émises pour expliquer cette tendance générale à la diminution des jeunes dans les formations CISP :

1. De manière générale, la **proportion des jeunes est en baisse dans la population wallonne**³.
2. On observe une entrée des jeunes dans la population active de plus en plus différée suite à l'**allongement de la durée des études**⁴.
3. La **conjuncture économique** depuis mi-2013 semble particulièrement favorable à l'emploi des jeunes. En effet, on observe par exemple que le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans diminue d'année en année et atteint 22,5% en 2018 en Wallonie, ce qui représente une baisse de 25% par rapport à 2008 où ce taux était encore de 27,5%. Cela constitue la baisse la plus significative parmi les différentes tranches d'âge des demandeurs d'emploi.



Toutefois, ces baisses ne doivent pas occulter certains effets pervers qui touchent surtout les jeunes de moins de 25 ans, peu qualifiés, ou dont le diplôme n'est pas reconnu. Ceux-ci sont de fait plus touchés par les emplois précaires, les allers-retours entre emploi et chômage, expliquant au passage également la plus grande diminution des jeunes demandeurs d'emploi inoccupés (DEI).

4. La **réforme du système des allocations de chômage** a eu pour effet d'exclure un grand nombre de jeunes des systèmes du chômage.

¹ <http://www.interfede.be/analyse-du-secteur>

² L'analyse statistique se base sur les données administratives issues des rapports d'activité transmis annuellement par les différents CISP à l'Administration.

³ https://walstat.iweps.be/walstat-catalogue.php?indicateur_id=244300&ordre=4

⁴ Forem : Veille, Analyse et Prospective du marché de l'emploi (AMEF). Les jeunes wallons et le marché de l'emploi. Juillet 2019 ; <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-de-chomage-bit>



Parmi les changements législatifs opérés, citons par exemple le fait que depuis le 1^{er} janvier 2015, les allocations d'insertion pour les jeunes sont limitées à trois ans ou encore le fait que le jeune qui demande les allocations d'insertion en dessous de l'âge de 21 ans doit être en possession du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou avoir terminé avec succès une formation en alternance. Sans oublier le changement relatif à l'accès aux allocations d'insertion, conditionné à deux entretiens positifs ainsi qu'une durée de stage d'attente de 12 mois, ce qui a comme conséquence d'en décourager certains à s'inscrire ou se réinscrire : la perspective de toucher une allocation se trouvant à un horizon plus lointain qu'auparavant.

Ces changements législatifs ont pour effets qu'on constate depuis 2015 une très nette augmentation des jeunes de moins de 25 ans qui émargent au CPAS. En 2013, les jeunes de 18 à 24 ans représentaient 5% des bénéficiaires du RIS. Ce pourcentage est passé à 30,9% en 2015 et a continué d'augmenter pour atteindre 35,9% en 2018⁵.

Julien Van Geertsom, président du SPP Intégration sociale, s'en inquiète particulièrement : *"Il est navrant de constater*

*que les jeunes sont de plus en plus touchés. Cette situation hypothèque lourdement leur avenir. Plus inquiétante encore est cette part des jeunes (30 % !) dont nous n'avons aucune trace : ils ne sont connus ni du Forem, ni du CPAS, ni du chômage... On ne sait pas où ils sont : ils sont complètement sous le radar. Ils appartiennent sans doute aux NEETs, ces jeunes qui ne sont ni dans un emploi ni dans une formation."*⁶

En effet, certains jeunes exclus ne s'inscrivent plus au Forem ni au CPAS et disparaissent ainsi des radars institutionnels et statistiques⁷. On peut imaginer que ces exclusions mènent à une plus grande marginalisation et éloignent encore un peu plus ces jeunes du marché de l'emploi⁸. Il devient également de plus en plus difficile d'atteindre ces jeunes et de les informer des possibilités de formation.

"IL EST NAVRANT DE CONSTATER QUE LES JEUNES SONT DE PLUS EN PLUS TOUCHÉS. CETTE SITUATION HYPOTHEQUE LOURDEMENT LEUR AVENIR. PLUS INQUIÉTANTE ENCORE EST CETTE PART DES JEUNES (30 % !) DONT NOUS N'AVONS AUCUNE TRACE : ILS NE SONT CONNUS NI DU FOREM, NI DU CPAS, NI DU CHÔMAGE..."

5. Par ailleurs, un autre élément qui peut être mis en avant et qui vient renforcer les quatre hypothèses explicatives précédentes de la diminution du nombre de jeunes dans les CISP est que de **nombreux dispositifs principalement de l'Union européenne** (FSE, Garantie jeunesse, Initiative pour l'emploi des jeunes, etc.) **ainsi que des appels à projets ciblent spécifiquement l'intégration des jeunes NEETs sur le marché de l'emploi**, qui se forment alors prioritairement via ces canaux, en dehors des CISP. La diminution du nombre de NEETs en Wallonie en est peut-être d'ailleurs une conséquence⁹.

⁵ SPP Intégration Sociale, Bulletin Statistique n°24, Juillet 2019.

⁶ Elodie Blogie, La part des jeunes de moins de 25 ans au CPAS explose, Le Soir, 4/07/2016.

⁷ Forem : Veille, Analyse et Prospective du marché de l'emploi (AMEF). Les jeunes wallons et le marché de l'emploi. Juillet 2019.

⁸ Voir à ce sujet : Bernard Antoine, Sherwood Theory, Essor n°89, L'insertion socioprofessionnelle, un rempart contre la désaffiliation, Juillet 2019, pp. 33-35.



Par exemple, depuis 2015, le Forem a ainsi développé grâce aux financements européens liés à la Garantie jeunesse plusieurs actions spécifiquement à destination des jeunes¹⁰. Même si nous ne disposons pas de chiffres exacts quant à l'impact de ces nouvelles mesures du Forem, il est indéniable **qu'une partie du public jeune qui aurait pu se former en CISP se retrouve dans ces programmes**¹¹.

Comme le montre le graphique ci-contre, en 2017, on constatait une surreprésentation des jeunes de moins de 25 ans dans les formations du Forem alors que ce public est sous-représenté parmi le public des CISP, par rapport à la proportion que représentent les 18-25 ans dans les demandeurs d'emploi en Région wallonne.

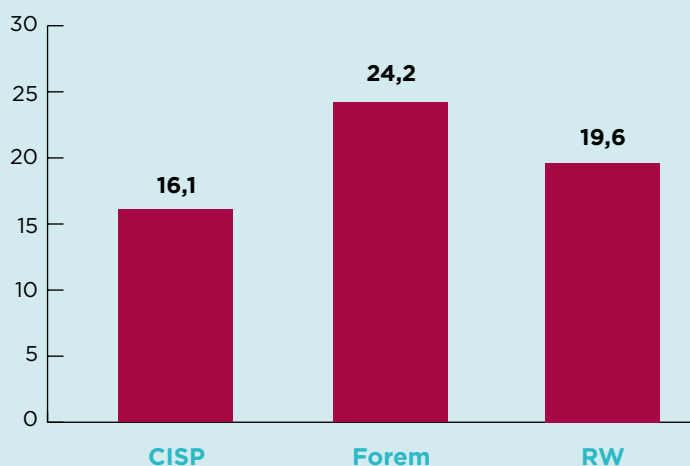


6. Enfin, l'analyse stagiaires 2016-2017 de l'Interfédéré met en évidence que **la proportion de stagiaires qui arrête la formation pour cause d'abandon, de raison personnelle ou de cas de force majeure diminue avec l'âge des stagiaires**. En effet, ce type d'arrêt représente 35,3% des stagiaires de moins de 25 ans contre 20,6% des stagiaires de plus de 50 ans. Les stagiaires de moins de 25 ans abandonnent donc davantage les formations CISP que les stagiaires plus âgés.

Un autre constat, qui peut être fait, est que la mise à l'emploi, en cours de formation tout autant qu'une fois la formation achevée, est légèrement plus faible pour les stagiaires qui ont moins de 25 ans.

Dernier constat remarquable : la proportion de poursuite d'une formation une fois la formation en CISP achevée croît graduellement avec l'âge.

Graphique 1. Répartition des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans en 2017

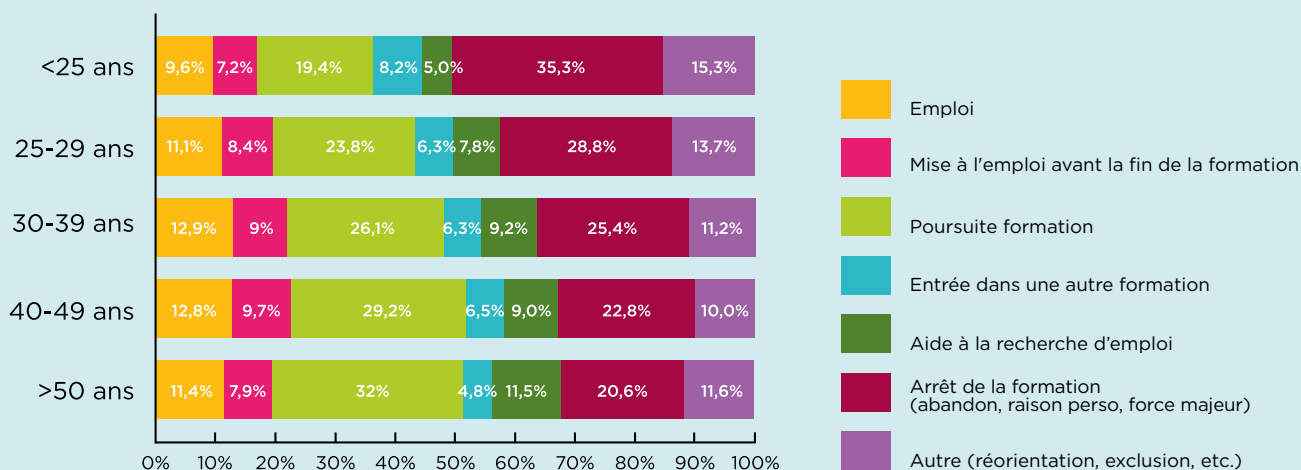


⁹ Le pourcentage de NEETs en Wallonie est passé de 19,2% en 2015 à 13,4 % en 2018, la moitié de ces derniers n'a pas de diplôme du secondaire supérieur. IWEPS : Indicateurs statistiques : NEET – Jeunes en situations de NEET, 2019.

¹⁰ Voir encart sur la Garantie jeunesse p.17.

¹¹ A titre de comparaison, à Bruxelles Formation, le nombre de jeunes âgés de moins de 25 ans ayant suivi une formation a augmenté de 27,5% en 2015 suite à la mise en place de programmes spécifiquement dédiés aux jeunes de 15 à 24 ans. Voir Bruxelles Formation, Dossier de presse : Évaluation de l'efficacité du dispositif emploi-formation des jeunes bruxellois en 2015.

Graphique 2. Répartition des stagiaires CISP par catégorie d'âge et motifs de sortie de formation en 2017



Dans le deuxième graphique, nous nous intéressons à la répartition des motifs de sortie de formation des stagiaires au cours de l'année 2017, qu'ils aient achevé ou non la formation entreprise, et pour lesquels nous connaissons les suites du parcours (i.e. 8.669 stagiaires). Les catégories "Emploi", "Poursuite de formation" et "Aide à la recherche d'emploi" concernent les débouchés pour les stagiaires ayant poursuivi leur formation jusqu'à la fin tandis que les catégories "Mise à l'emploi avant la fin de la formation", "Entrée dans une autre formation", "Arrêt de la formation" et "Autre" concernent les raisons pour lesquelles les stagiaires ont mis fin à leur formation avant la fin de celle-ci.

Ces chiffres démontrent la **difficulté de maintenir les jeunes en formation**. Les raisons qui sous-tendent ce constat peuvent être multiples. Sans revenir sur toutes les causes qui peuvent être un frein à la formation¹², reprenons quelques pistes de réflexion.



DERNIER CONSTAT REMARQUABLE : LA PROPORTION DE POURSUITE D'UNE FORMATION UNE FOIS LA FORMATION EN CISP ACHEVÉE CROÎT GRADUELLEMENT AVEC L'ÂGE.

¹² Raphaël Claus, En quoi la précarité peut-elle être un frein à la formation ?, Essor n°89 "L'insertion socioprofessionnelle, un rempart contre la désaffiliation", Juillet 2019, p.19.



Une première possibilité évoquée dans l'édito de ce numéro est le manque d'incitants financiers à la formation et la dégressivité des allocations de chômage pendant la durée des formations EFT (contrairement aux formations DéFI qui bénéficient du gel de la dégressivité des allocations de chômage)¹³. Un autre facteur d'abandon de formation chez les jeunes est le manque de moyens de locomotion¹⁴.

Le témoignage du centre FUNOC, que vous pouvez lire dans ce numéro¹⁵, illustre bien cette difficulté et propose des modules d'orientation décentralisés afin de pallier à ce problème de mobilité. Le projet 100% jeunes décrit ci-après propose par ailleurs dans son



UN AUTRE FACTEUR D'ABANDON DE FORMATION CHEZ LES JEUNES EST LE MANQUE DE MOYENS DE LOCOMOTION.



parcours une aide pour passer le permis de conduire. Enfin, les jeunes semblent moins attirés par les formations, soit parce que pour certains, ils sont de plus en plus attirés par une entrée rapide sur le marché de l'emploi¹⁶, quitte à accepter des emplois précaires, soit parce qu'ils se retrouvent trop éloignés de la société actuelle, dans une situation de désaffiliation sociale¹⁷.

INÈS WILMET,

Responsable de projets à l'Interfédé et membre du Comité de rédaction de l'Essor.

¹³ Analyse de la Déclaration de politique générale du Gouvernement wallon par l'Interfédé des CISP, http://www.interfed.be/wp-content/uploads/2019/10/20191008_Analyse-DPR-Interfed-3.pdf

¹⁴ IWEPS, Jeunes précaires dans l'impasse ?, Mai 2016.

¹⁵ Voir l'article "Regards croisés sur les NEETs" dans ce numéro.

¹⁶ Pour Work'inn, il y a nécessité de mettre le public jeune qui est dans le "tout-tout-de-suite" en stage le plus rapidement possible. Voir l'article "Regards croisés sur les NEETs" dans ce numéro.

¹⁷ Pour aller plus loin : Essor n°89 "L'insertion socioprofessionnelle, un rempart contre la désaffiliation", Juillet 2019.

Jeunes et insertion : La Garantie jeunesse

L'objectif de la Garantie jeunesse est de proposer à tout jeune de moins de 25 ans un emploi de qualité, une formation, un apprentissage ou un stage dans les 4 mois qui suivent son inscription ou sa réinscription comme demandeur d'emploi.

> Pourquoi une Garantie pour la jeunesse ?

Face au chômage important des jeunes (notamment causé par la crise), les États membres de l'Union européenne se sont engagés en avril 2013 à faire en sorte que les jeunes réussissent leur entrée dans le monde du travail. **La Garantie jeunesse a pour objectif d'éviter aux jeunes de connaître une période de chômage à la sortie de l'école**, ce qui limite les risques de chômage par la suite et facilite le passage à la vie professionnelle. Chaque pays membre de l'Union européenne s'est engagé à mener des actions pour y parvenir.

> Quels financements ?

Pour financer l'ensemble des initiatives des États membres, la Commission européenne a dédié un axe de ses Fonds Sociaux Européens (FSE) 2014-2020 à la thématique de la Garantie jeunesse.

L'Union européenne a également libéré un fonds d'urgence (Initiative Emploi Jeunes) en 2014-2015 afin d'apporter une réponse rapide aux problématiques d'insertion des jeunes dans les régions les plus touchées par le chômage des 18-25 ans (les provinces de Hainaut et de Liège pour la Wallonie).

La Wallonie a décidé de lier ces fonds d'urgence au financement FSE 2014-2020 afin de doubler le financement européen. Par ailleurs, la Commission européenne adresse **une série de recommandations par pays**

concernant l'emploi des jeunes. Pour la Belgique, il s'agit de *"simplifier les politiques d'incitations à l'emploi, d'activation, de rapprochement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, d'enseignement, d'apprentissage tout au long de la vie et de formation professionnelle pour les personnes plus âgées et pour les jeunes, et renforcer la cohérence entre elles."*

> À Bruxelles, de la Garantie jeunes à la Garantie Solution pour tous

Depuis 2014, 12.000 jeunes de moins de 30 ans se voyaient proposer un emploi, un stage ou une formation dans les 6 mois suivant leur inscription. Actiris a étendu, dès mars 2019, la mesure aux plus de 30 ans qui viennent de s'inscrire pour la première fois, et ce sous

l'appellation de Garantie Solution pour tous. Pour Grégor Chapelle, directeur d'Actiris **"le chômage n'est pas une culpabilité individuelle, mais une responsabilité collective"**¹. La "Garantie Solution pour tous" va doubler le contingent de ceux qui se verront offrir un emploi, une formation ou un stage, après un premier bilan de compétences.

Les trentenaires, eux, recevront une première proposition d'occupation dans l'année parce qu'une partie de la population est en partie primo arrivante et qu'elle doit pouvoir maîtriser le français et le néerlandais. Ainsi, depuis mai dernier, Actiris propose un service d'interprétariat social qui, entre mai et octobre, a recensé 965 demandeurs d'emploi ne parlant aucune des deux langues nationales.



¹ <https://www.lesoir.be/202568/article/2019-01-24/bruxelles-actiris-etend-la-garantie-jeune-tous-les-nouveaux-inscrits>

NOUS POUVONS ÉGALEMENT NOUS RÉJOUIR DU FAIT QUE LES POLITIQUES MISES EN PLACE SEMBLENT METTRE EN AVANT L'IMPORTANCE DE L'ACCOMPAGNEMENT. ENFIN, L'APPELLATION "GARANTIE" RENVOIE À UN ENGAGEMENT COLLECTIF QUI PROPOSE AUX PERSONNES UN TRAVAIL ET/OU UNE FORMATION DÉCENTS.

> En Wallonie, des actions orientées jeunes au Forem

Au Forem, la Garantie jeunesse permet de renforcer des actions qui s'articulent autour de différents volets² :

1. La promotion des métiers

Les actions "kids", les journées "découvertes métiers", "villages métiers" ou les "visites d'entreprises" permettent aux jeunes de découvrir de manière ludique et concrète les métiers. "Les métiers vont à l'école"³ dès la 4^{ème} secondaire, visent à ce que les jeunes puissent mieux connaître le monde du travail, le marché de l'emploi et s'orienter.

2. L'accompagnement

Une campagne de communication, baptisée #goforjob cible les jeunes demandeurs d'emploi à travers le site internet jeunes.leforem.be.

3. La formation

Des modules de formation adaptés aux besoins des jeunes ont été conçus (remédiation en mathématiques ou en communication, familiarisation aux TICs, découverte de l'entreprise et son fonctionnement, des formations en langues étrangères).

4. Les stages et mises à l'emploi

Des formules de stage et de mise à l'emploi, des essais-métiers ou encore le stage de mise en situation professionnelle (MISIP) permettent de tester les conditions de travail et les exigences d'un métier. Le stage de transition professionnelle ou la formation en alternance ont pour objectifs d'acquérir



une première expérience en entreprise.

5. Des **actions spécifiques** sont destinées à un public très éloigné de l'emploi au travers d'activités telles que le sport et la culture, et ce afin de rentrer en contact et favoriser les confrontations au monde de l'enseignement, de la formation ou de l'emploi.

Si ces actions méritent d'être évaluées en profondeur sur le long terme, nous pouvons déjà nous demander si la question du chômage des jeunes n'est pas tout simplement celle du chômage de longue durée.

Nous pouvons également nous réjouir du fait que les politiques mises en place semblent mettre en avant l'importance de l'accompagnement. Enfin, l'appellation "Garantie" renvoie à un engagement collectif qui propose aux personnes un travail et/ou une formation décentes, et non à une responsabilité individuelle comme le laissent sous-entendre les politiques d'activation. ●

VÉRONIQUE DUPONT,

*Chargée de mission pédagogique auprès de la fédération ALEAP
Et rédactrice en chef de l'Essor*

² https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391426949165/Garantie_jeunesse_Plan_actions.pdf

³ <https://www.leforem.be/a-propos/garantie-jeunesse-metiers-a-l-ecole.html>

Garantie jeunesse : à la découverte des métiers du numérique

À Bruxelles, l'asbl Formation Insertion Jeunes¹ (FIJ) propose une *SmartFormation*² pour les 18-25 ans : l'occasion pour les jeunes de découvrir différents métiers numériques dans des domaines technologiques porteurs d'emploi.

Active depuis 35 ans à Bruxelles, l'asbl FIJ prend part à la lutte contre l'exclusion sociale, le décrochage scolaire et la fracture numérique en menant des projets d'insertion socioprofessionnelle (ISP), d'éducation permanente et de cohésion sociale. Elle accueille un public fragilisé au sein de ses deux antennes : à Saint-Gilles et à Molenbeek, deux communes populaires où le taux de chômage est particulièrement important. En tant qu'organisme d'ISP, l'association propose des parcours de formations qualifiantes (webdesigner et technicien PC-réseaux), des cours de Français Langue Etrangère (FLE) et, depuis 2015, **une SmartFormation pour les moins de 25 ans !**

C'est dans la mouvance de la Garantie jeunesse que l'asbl FIJ a décidé de proposer aux 18-25 ans un parcours de 4 mois : la SmartFormation. Il s'agit **d'une immersion dans les métiers numériques de l'industrie technologique** via des projets permettant de découvrir et de s'initier à la robotique, le web-design, la programmation, la réalité virtuelle, etc. **Parcours hybride entre la détermination professionnelle et la préformation**, ce parcours est une étape d'un projet plus global et poursuit 3 objectifs principaux.

L'objectif premier est de **faire découvrir un large panel de domaines technologiques**. Les jeunes y abordent les métiers en pénurie afin de pouvoir faire un choix de carrière stratégique et porteur d'emploi. Le second objectif est, via des initiations et des exercices pratiques, **d'acquérir des bases les plus polyvalentes possibles** dans ces différents domaines porteurs. Le public cible étant principalement constitué de **jeunes en décrochage scolaire**, l'apprentissage par



projet est celui qui fonctionne le mieux. La théorie n'est abordée que lorsqu'elle devient nécessaire pour avancer. Elle arrive naturellement dans le processus d'apprentissage et est alors reçue avec curiosité. Le dernier objectif est **la concrétisation d'un choix de carrière et l'aide à l'entrée en formation qualifiante**. Des ateliers de développement personnel et professionnel sont proposés aux jeunes pendant et après la SmartFormation pour les soutenir dans leur projet. Afin de les préparer au mieux aux tests d'entrée en formation, des cours de mathématiques et de français sont également au programme.

La SmartFormation est donc un **parcours intensif** pendant lequel les jeunes s'initient à différents domaines. *Chaque session nous permet d'accompagner une dizaine de jeunes. Parmi eux, certains terminent le parcours*

en allant directement à l'emploi, d'autres préfèrent plutôt reprendre des études ou se lancer dans une formation de longue durée. Il s'agit à la fois du plus bel atout de cette formation et du plus gros challenge. En effet, notre public cible a tendance à vouloir des résultats immédiats et concrets. ●

**AURÉLIE BUYCK
ET BENOÎT FRANQUET,**

*Responsable SmartFormation
et formateur et chargé de communication
chez Formation Insertion Jeunes*

¹ www.fij.be FIJ est une asbl bruxelloise qui propose des formations en informatique et dispose aussi de deux centres multimédias

² Avec le soutien d'ACTIRIS, de la fédération Wallonie-Bruxelles, de la COCOF, de Bruxelles Formation, de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Promotion Sociale de Saint-Gilles, du Fonds Social Européen et du FEDER

∴ L'école reproductrice d'inégalités sociales : l'illettrisme en conséquence

Les résultats des études PISA¹, réalisées dans les pays de l'OCDE, placent l'enseignement belge en tête des systèmes les plus inégalitaires. Des résultats confirmés par le "Baromètre de la diversité"² ou les "indicateurs de l'enseignement"³.

Les conclusions de ces études⁴ s'accordent à dire que **la situation est préoccupante** : un nombre encore trop important d'élèves sort du système sans diplôme et les taux de redoublements sont très élevés. L'école, censée être un instrument d'équité, augmenterait les inégalités et les premières victimes sont les élèves issus des classes sociales les moins favorisées.

> L'enseignement belge champion de la ségrégation scolaire

Certaines caractéristiques structurelles du système éducatif belge sont génératrices de ségrégation sociale. Plusieurs faits en témoignent :

- Tout d'abord, **notre système scolaire fonctionne selon une logique de "libre marché scolaire"** fondé sur l'autonomie de l'école, et la liberté des parents d'inscrire leurs enfants dans l'établissement scolaire de leur choix. C'est ainsi que les écoles entrent dans une logique de compétition induisant un système hiérarchisé, au sein duquel chaque école se positionne. Cercle vicieux qui transforme les inégalités des élèves en inégalités entre

établissements, qui alimentent les choix des parents sur le marché scolaire.

- **Les "indicateurs de l'enseignement" révèlent de fortes différences entre les élèves des différentes filières** (générale, technique, professionnelle, spécialisée). Prenons par exemple, le taux de réussite du CEB. En 2018, selon les filières qualifiantes, le taux de certification des élèves de 6^{ème} primaire, s'élève à 90,7 % dans l'enseignement général, et à 70 % dans l'enseignement primaire spécialisé. Une disparité qui se renforce dans le secondaire où l'épreuve n'est plus réussie que par 29,4 % des élèves du secondaire spécialisé. Les chiffres pointent également une sortie prématurée des élèves du système de l'enseignement⁵.



¹ PISA (Programme International pour le suivi des acquis des élèves de l'OCDE) est une enquête organisée par l'OCDE visant à mesurer les performances en matière de lecture, mathématique et sciences, des élèves âgés de 15 ans, parmi les pays de l'OCDE : <https://www.oecd.org/fr/education/resultats-du-pisa-2018-volume-i-ec30bc50-fr.htm>. En 2018, la compréhension de l'écrit était le domaine majeur d'évaluation de l'enquête.

² Le baromètre de la diversité est une étude commanditée par Unia à l'ULB, la KU Leuven et l'UGent. Elle apporte un éclairage sur les processus structurels induisant des inégalités entre les élèves. https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1210_UNIA_Barometer_2017_-_FR_AS.pdf

³ Les indicateurs de l'enseignement, <http://www.enseignement.be/index.php?page=26998&navi=4395>; Wouters, T., & Groenez, S., De evolutie van schoolse segregatie in Vlaanderen, Steunpunt SSL, 2013 ; Petry, K., Ghesquière, P., Jansen, D., & Vanhelmont, L., GON en ION anno 2012, KU Leuven & KHL, 2013

⁴ Les chiffres issus de ces outils statistiques offrent une vision macro de l'état de l'enseignement, notamment en Fédération Wallonie Bruxelles, et visent à établir un état des lieux de notre système éducatif : ses forces et faiblesses, son évolution, son organisation et fonctionnement, ainsi que l'acquisition des compétences et des savoirs attendus par ses élèves.

⁵ En 2017-2018, 5,2 % des élèves âgés de 14 à 21 ans ont disparu des radars alors qu'ils fréquentaient, l'année précédente, une 3^{ème}, 4^{ème} ou 5^{ème} année secondaire. Une tendance qui diminue, mais s'acharne sur les élèves en retard et ceux fréquentant l'enseignement qualifiant.

LE TAUX DE REDOUBLEMENT ET L'IMPORTANCE DU RETARD ACCUMULÉ PAR ÉLÈVES EN PRIMAIRE ET SECONDAIRE ATTEINT ÉGALEMENT DES RECORDS. EN 2017-2018, 13 % DES ÉLÈVES DU PRIMAIRE ET 45 % DES ÉLÈVES DU SECONDAIRE SONT EN RETARD SCOLAIRE.

- Ajoutons à cette problématique de relégation que la **FWB se classe parmi les systèmes scolaires où les inégalités liées à l'origine sociale sont les plus marquées**. Ainsi, les élèves inscrits dans le général sont plutôt issus des milieux favorisés, ceux de l'enseignement professionnel sont majoritairement issus de milieux socio-économiques plus fragiles, et ceux de l'enseignement spécialisé proviennent essentiellement de milieux défavorisés. Autre constat alarmant, la part que représente l'enseignement spécialisé dans chacun des niveaux de l'enseignement de FWB est en augmentation depuis 10 ans.

- **Le taux de redoublement et l'importance du retard accumulé par élèves en primaire et secondaire atteint également des records.** En 2017-2018, 13 % des élèves du primaire et 45 % des élèves du secondaire sont en retard scolaire. On parle déjà de 7 % dans les classes de maternelle. C'est dans le secondaire que l'on trouve le plus de redoublants et les difficultés se concentrent sur les plus fragilisés qui réussissent le moins bien.

- Contrairement aux idées reçues, à niveau social équivalent, **les performances des jeunes d'origine immigrée présentent peu de différences avec celles des élèves d'origine belge.**

- Enfin, en FWB, **les chefs d'établissement estiment que les professeurs sont**

responsables des difficultés d'apprentissage des élèves à cause notamment de leur résistance au changement et de leur sévérité excessive.

Bilan peu glorieux pour une politique d'égalité des chances en milieu scolaire, qui paradoxalement semble amoindrir les opportunités d'ascension sociale, pour une classe de population déterminée.

> La reproduction des inégalités sociale, alimentée par la violence symbolique du système

Ces constats posés ne sont ni nouveaux ni étonnants. En effet, depuis des années, **Lire et Écrire interpelle sur la question de la reproduction des inégalités sociales au sein de l'école**. Ce discours est nourri par la réalité éclairante de bon nombre d'apprenants en alpha qui ont vécu et subi l'échec





LES CONTENUS D'APPRENTISSAGE SONT QUALIFIÉS DE NEUTRES ET PAR CONSÉQUENT, LES CHANCES QU'ONT LES ÉLÈVES DE LES ACQUÉRIR SONT SUPPOSÉES ÊTRE ÉGALES. QU'IMPORTE LES PARCOURS DE VIE, LES CONDITIONS D'EXISTENCE, LA RÉALITÉ SOCIALE VÉCUE PAR L'ÉLÈVE. EN BREF, L'INSTITUTION SCOLAIRE EST CHARGÉE DE DISPENSER DES MATIÈRES RELATIVES À UN MODÈLE CULTUREL DOMINANT...

scolaire, le redoublement, l'orientation pré-maturée dans l'enseignement spécialisé, pour sortir de celui-ci sans avoir acquis les compétences de base, équivalentes à celles du CEB.

Ces élèves ont intégré la honte de l'échec dans leur identité sociale. Au cours d'années passées au fond de la classe, ils ont subi les "prophéties"⁶ de certains professeurs qui n'ont vu en eux que des élèves en difficulté, sans pour autant les accompagner vers une remédiation, qui aurait pourtant été salvatrice dans leur parcours. Ils ont subi de plein fouet un déterminisme social les conduisant directement vers une place "subordonnée" dans la société.

Bien que cette réalité semble difficile à comprendre de nos jours, elle existe bel et bien. **Si l'illettrisme est la conséquence de la reproduction des inégalités sociales au sein du système scolaire,** il convient de s'attarder quelque peu sur les mécanismes à l'œuvre pour mieux en appréhender les causes.

C'est au travers du concept de "violence symbolique" que Bourdieu et Passeron interpellent sur le rôle pervers dévolu par l'école : une fonction de maintien des rapports de classe. Selon ces derniers, cette violence symbolique intervient lorsqu'un protagoniste impose sa culture et sa grille de lecture du monde à l'autre, avec le consentement implicite de celui-ci (qui n'a d'ailleurs d'autre choix que de s'y plier)⁷. C'est ainsi, en imposant une culture dominante, liée à un savoir d'élite, que **l'école nie l'altérité culturelle des élèves.**

Schématiquement, l'explication est la suivante. Dans ce système, les normes scolaires, considérées comme universelles, sont censées être connues de tous. Les contenus d'apprentissage sont qualifiés de neutres et par conséquent, les chances qu'ont les élèves de les acquérir sont supposées être égales. Qu'importe les parcours de vie, les conditions d'existence, la réalité sociale vécue par l'élève. En bref, **l'institution scolaire est chargée de dispenser des matières**

⁶ Cette notion fait référence à l'effet "Pygmalion" : prophétie autoréalisatrice qui consiste à influencer l'évolution d'un élève en émettant une hypothèse sur son devenir scolaire en début de parcours.

⁷ Bourdieu et Passeron tels que cités par JOSEPH Magali, "L'école en question(s)", analyse des débats sur l'école dans le cadre des actions d'alphabétisation, Lire et Écrire, Bruxelles, 2010.

LA QUESTION N'EST DONC PAS DE SAVOIR SI L'ÉCOLE REPRODUIT LES INÉGALITÉS SOCIALES, - CE CONSTAT EST POSÉ DEPUIS UN DEMI-SIÈCLE DÉJÀ-, MAIS PLUTÔT COMMENT CE BILAN PEUT SE TRANSFORMER EN PRISE DE CONSCIENCE ?

relatives à un modèle culturel dominant, considéré comme évident et naturel. Dans cette optique, le rapport au savoir et la relation pédagogique apparaissent comme des prérequis à l'apprentissage, supposés être acquis par tous. Et ce, en dépit du fait que tous les enfants ne sont pas préparés de la même façon à l'école, mais aussi que le rapport à la langue, à l'autorité, à l'écrit, aux savoirs scolaires peut être différent au départ.

Si le contenu ou les matières ne sont pas maîtrisés, l'élève est rapidement orienté vers une filière qui sera plus "adaptée" à ses compétences. Si l'apprentissage technique de la lecture n'est pas acquis avant la 2^{ème} primaire, la rigidité du système ne permettra pas qu'on revienne sur cette base, pourtant essentielle par la suite. **S'en suivent des obstacles prégnants** pour le reste des matières, reposant sur une maîtrise de l'écrit : une voie toute tracée vers le redoublement, l'enseignement spécialisé ou encore les écoles dites "ghettos", regroupant des élèves en difficultés scolaires. Cette sélection précoce débouchera par conséquent tôt ou tard sur l'obtention d'un certain type de diplôme, lequel leur donnera accès à une place certaine – et certainement subordonnée – dans la société active⁸. La boucle est bouclée.

C'est ainsi que l'école produit l'échec. C'est également par cette voie qu'apparaissent des situations où les élèves décrochent, sont dégoûtés du système scolaire ou encore, ont profondément intégré les normes du modèle culturel dominant et les jugements qui en découlent : "si je ne réussis pas à l'école, c'est que je suis inintelligent". **C'est comme ça que des élèves sortent de l'enseignement**, sans avoir acquis les compétences de base, avec un sentiment de dévalorisation sociale quant à lui bien présent. Ce sentiment de honte est d'ailleurs encore vif parmi les apprenants de Lire et Écrire, qui témoignent d'expériences douloureuses vécues au cours d'années passées dans la sphère scolaire. Selon J. Patry, la personne analphabète est par conséquent celle chez qui l'identification a pris le pas sur l'identité⁹. De là se profile tout l'enjeu des formations en alphabétisation, pour permettre à ces derniers de **renouer avec eux-mêmes, de prendre une revanche sur le passé**, mais également, pour s'ouvrir à l'idée que **le déterminisme n'est pas une question**

de compétences, mais plutôt, le souci d'une structure sociale inégalitaire répercutée au sein de l'institution scolaire.

*"La question n'est donc pas de savoir si l'école reproduit les inégalités sociales, - ce constat est posé depuis un demi-siècle déjà-, mais plutôt comment ce bilan peut se transformer en prise de conscience ?"*¹⁰.

> Vers un changement du système ?

Face à l'état de santé de notre système scolaire, des pistes de réflexion émergent de différentes rencontres entre les spécialistes et les acteurs de l'éducation. Parmi les solutions envisagées, le pouvoir régulateur prévoit **une réforme systémique ambitieuse et progressive** : le Pacte d'Excellence. Pour lutter contre la filiarisation, la réforme prévoit la mise en œuvre d'un tronc commun, identique pour tous jusqu'à 15 ans, dans lequel seront intégrées et valorisées des matières polytechniques (couture, les arts, la



⁸ BASTYNS Catherine, "La reproduction des inégalités sociales par l'école, 50 ans de constat pour si peu d'actions...", in Journal de l'alpha, 194, pp. 115-128.

⁹ PATRY J., telle que citée par JOSEPH Magali, "L'école en question(s)", analyse des débats sur l'école dans le cadre des actions d'alphabétisation, Lire et Écrire, Bruxelles, 2010.

¹⁰ BASTYNS Catherine, op. cit.



mécanique, la menuiserie...) jusqu'ici reléguées strictement aux filières qualifiantes.

Il sera également important de **lutter contre le redoublement** en identifiant, au plus tôt, les difficultés rencontrées par les élèves. Il s'agira d'organiser systématiquement **un encadrement individualisé** pour les accompagner et pallier leurs lacunes, en travaillant au rythme de chaque élève pendant plusieurs périodes.

Beaucoup d'espoirs pèsent sur ce pacte.

Autant dire que les effets escomptés ne seront possibles qu'avec un changement de mentalité auprès de certains acteurs du corps enseignant, accompagné d'une nécessité de sortir d'une vision traditionnelle du système scolaire.

Les premières réformes structurantes du Pacte s'appliqueront progressivement aux rentrées de 2019 et 2020 et, les premiers effets ne se feront ressentir que dans quelques années. Il revient à l'ensemble des acteurs du système éducatif (pouvoir régulateur, pouvoirs organisateurs, fédérations de pouvoirs organisateurs, établissements, directions, équipes pédagogiques) de s'en saisir pour **faire évoluer notre enseignement vers un enseignement à la fois plus efficace et plus équitable**, qui allie exigence et bienveillance et tire chaque enfant vers le haut.

"L'essentiel est de s'assurer qu'on change de paradigme : le temps de la scolarité obligatoire est un temps pour faire apprendre et pas pour distinguer, sélectionner, trier et reléguer".¹¹ ●

JUSTINE DUCHESNE,

Chargée de projets Education permanente pour la fédération Lire et Ecrire en Wallonie

ET JESSICA LOSON,

*Responsable de projets en communication pour la fédération Lire et Ecrire en Wallonie
Et membres du Comité de rédaction de l'Essor*

¹¹ "L'école qui sélectionne et le Pacte d'excellence, un autre avenir possible ?", Intervention de Sandrine GROSJEAN, ChanGements pour l'Egalité.

Le (non) recours au droit

Entre 2012 et 2016, l'Observatoire de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse a conçu et encadré trois recherches¹, visant la question de la transition entre la fin des études secondaires et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, et basée sur les témoignages de jeunes de 18 à 26 ans. Les transitions entre les différents niveaux d'études (secondaire/supérieur), comme celles entre les études et le travail, ne se font plus de manière linéaire et univoque. L'entrée dans la vie professionnelle ne suit plus des seuils clairs et définis.

La volonté de l'Observatoire à travers ces trois recherches qualitatives était de mieux comprendre, en partant du témoignage (du récit de vie) des jeunes eux-mêmes, **les difficultés** rencontrées au cours de cette période de leur vie sous l'angle de l'insertion sociale et socioprofessionnelle ainsi que **les facteurs qui les aidaient à les surmonter**. Il s'agissait également d'analyser de quelle manière les associations et institutions peuvent les accompagner et éviter de les placer dans des situations d'exclusions pires que celles qu'ils vivent déjà.

> Parcours de vie et interconnexion des facteurs d'exclusion

Une situation, à un moment donné de l'existence, est souvent le résultat d'un enchevêtrement de facteurs et d'événements. Outre que l'identité des jeunes adultes ne peut être résumée à une facette (la formation, le travail) et à un moment de vie, **une situation vécue ne préjuge pas de manière définitive de la situation future du jeune**. Pour autant, les ressources et expériences accumulées joueront un rôle dans les orientations possibles. Tous les parcours ne sont pas équivalents et n'offrent pas les mêmes possibilités.

La majorité des jeunes rencontrés dans les trois recherches témoignent **d'une histoire de vie marquée de difficultés importantes**. *"Je me suis senti rejeté, oui. Je veux travailler comme quelqu'un de normal. Je veux un boulot normal en fait. J'ai l'impression que*

*je suis obligé de vivre avec le CPAS, à la rue, c'est dur. L'impression qu'il n'y a que ça pour moi".*² Extraits du témoignage de Marvin, 23 ans.

Ces difficultés sont de natures diverses et ont pu concerner des périodes de vie de longueur variable. Alors que certains récits mettent surtout en avant des difficultés d'ordre familial (séparations ou décès des parents, conflits et violences au sein de la famille, placement...) ou social (précarité, perte d'emploi, perte de logement) ; d'autres évoquent plutôt des difficultés d'ordre psychologique (recherche de soi, mal-être psychique, dépression, consommation de drogue...). **Généralement, les difficultés vécues dans un domaine ont des répercussions dans les autres.** La manière d'appréhender ces



¹ Enquête rétrospective sur des parcours de jeunes ayant connu une "inflexion positive" ; B. Cattonar, H. Draelants et J.-L. Siroux sous la direction de M. Verhoeven et M. Zune, 2012 ; <http://www.oejaj.cfwb.be/index.php?id=10334>

"Qu'ont à nous apprendre les "NEETs" ?", RTA, 2013 ; <http://www.oejaj.cfwb.be/index.php?id=11412>. La recherche a été publiée dans la collection Academia de l'Harmattan : Politiques sociales et violence symbolique - La situation des "NEET"

"Non-recours à l'offre d'enseignement et de formation des jeunes de 15-24 ans en Fédération Wallonie-Bruxelles", Catherine Chauveaud, Benjamin Vial, Philippe Warin ; Observatoire des non-recours aux droits et services (ODENORE) ; Université Grenoble Alpes, 2016 ; <http://www.oejaj.cfwb.be/index.php?id=15562>

² Qu'ont à nous apprendre les "NEETs" ?", RTA, 2013 ; <http://www.oejaj.cfwb.be/index.php?id=11412>. La recherche a été publiée dans la collection Academia de l'Harmattan : Politiques sociales et violence symbolique - La situation des "NEET" page 65 à 70.

difficultés vécues varie selon les jeunes, certains adoptant, par exemple, une posture très “positive” et minimisant les impacts, surtout dans la recherche “parcours improbables”³, sans doute partiellement parce qu’ils sont contactés sur base d’une “inflexion positive” supposée de leurs parcours. Selon les cas, les facteurs de résilience seront plus ou moins nombreux et efficaces. La famille joue un rôle clé parmi ceux-ci.

Dans les pages qui suivent, nous allons successivement mettre **le coup de projecteur sur les différents acteurs** qui interviennent dans le parcours des jeunes et la manière dont ils influent sur leur inclusion ou exclusion sociale.

> Le parcours scolaire

Le parcours scolaire des jeunes a été abordé de manière systématique dans la recherche concernant les “parcours improbables” et celle sur le non-recours aux droits. Il est évoqué de manière plus sporadique dans la recherche consacrée aux NEEtTs. Il faut distinguer dans les récits de jeunes ce qui ressort des faits (redoublements, orientations scolaires précoces, exclusions) de ce qui relève de la perception et de l’interprétation de ces faits par les jeunes. Le contexte dans lequel les entretiens ont été récoltés joue certainement un rôle également. Dans les deux recherches, **une partie des jeunes ont connu des redoublements et des réorientations dès l’école primaire**, mais globalement, et malgré ces phénomènes, ils en gardent, en général, un bon souvenir

notamment grâce aux liens d’amitié noués à cette époque.

Le point de rupture est le plus souvent défini comme étant le passage du primaire au secondaire. L’arrivée en secondaire fait apparaître de nouvelles difficultés scolaires et de nouveaux enjeux, dont celui de l’orientation vers d’autres établissements et des filières professionnalisantes. Une partie de ces jeunes vont alors adopter des **comportements peu ou prou déviants, afin de faire** comprendre leur malaise et/ou de retrouver une reconnaissance via un groupe de pairs. Les entretiens avec les jeunes montrent que **ces comportements de marginalisation sont souvent des alertes et des demandes d’aides**, malheureusement, rarement entendues. Les jeunes qui se retrouvent dans ces situations ont manqué au cours de leurs parcours scolaires, tant d’écoute par rapport aux difficultés familiales qu’ils vivaient que de manque de prise sur les orientations qu’ils ont vécues plus comme des impositions que

comme des choix.

Par ailleurs, le cadre scolaire leur est apparu comme contraignant et ne favorisant pas les apprentissages. **Les pédagogies mises en œuvre restant fort descendantes et axées sur la sanction de l’erreur.**

Quand ils se retournent sur leur parcours, **les jeunes expriment souvent des regrets** par rapport à cette période, le sentiment que les choses auraient pu être différentes et que le système n’a pas pu leur trouver une place. Dans la recherche “parcours improbables”, **le rôle positif que des professeurs ont joué pour certains jeunes est souligné.**

> Les organismes de formation et d’insertion socioprofessionnelle

Les jeunes qui ont vécu des difficultés scolaires et du décrochage ne vont, en général, pas se tourner directement vers ces organismes. En effet, leur mauvaise expérience scolaire va les amener à rejeter ce qui les leur



LES ENTRETIENS AVEC LES JEUNES MONTRENT QUE CES COMPORTEMENTS DE MARGINALISATION SONT SOUVENT DES ALERTES ET DES DEMANDES D'AIDES, MALHEUREUSEMENT, RAREMENT ENTENDUES.

³ Il s’agit de trajectoires de vie s’écarternt significativement du “destin sociologique prévisible eu égard aux conditions sociales, culturelles et économiques pesant sur ces individus”.

LES JEUNES RENCONTRÉS ONT SOUVENT VÉCU UNE FORTE DÉGRADATION DE LEUR ESTIME DE SOI ET DE LA CONFIANCE EN LEURS POTENTIALITÉS. C'EST SEULEMENT EN REGAGNANT CELLES-CI QU'ILS SERONT À MÊME DE POURSUIVRE UN PROCESSUS DE FORMATION.

rappelle. **Ils vont donc d'abord tenter de décrocher un travail et vont rencontrer de nombreuses déconvenues à cet égard en l'absence de qualification.**

Pour décrire leur retour dans un parcours de formation, ils vont souvent utiliser la métaphore du déclic. Ce déclic peut être provoqué par un événement de la vie privée, mais aussi, par une rencontre au sein d'une institution avec **une personne à l'écoute qui ouvre des portes, une offre de formation qui fait sens** pour le jeune à un moment précis de son parcours de vie. C'est souvent **un faisceau de facteurs qui se conjuguent** pour redonner au jeune l'envie et la volonté de se remettre en mouvement. Certains caps apparaissent comme des moments clés : le passage aux 18 ans, la mise en couple, l'acquisition d'un logement...

Dans ce cas, encore faut-il trouver la bonne formation, pouvoir s'y inscrire et pouvoir s'y maintenir. **À chacune de ces étapes, les jeunes rencontrent des obstacles** et sont susceptibles de retomber dans le non-recours. Ceci, d'autant plus que les conditions d'accès sont difficiles ou que leurs conditions de vie sont précaires. L'absence de possibilités de prise en charge des enfants pour les jeunes parents joue également un rôle dans les renoncements à la formation.

Par ailleurs, **les organismes de formation eux-mêmes peuvent contribuer à créer du non-recours** par la sélection des publics à l'entrée ou en cours de formation notamment.

Pour assurer le maintien dans un processus d'accompagnement et de formation, **il apparaît crucial que le jeune se sente en confiance vis-à-vis de celui-ci. L'importance du facteur relationnel pour les jeunes et du contact privilégié noué avec certains professionnels apparaît majeur** dans les trois recherches pour "raccrocher"

le jeune. Beaucoup insistent en particulier sur **l'encouragement, le soutien moral et la valorisation des personnes**. Les jeunes rencontrés ont souvent vécu une forte dégradation de leur estime de soi et de la confiance en leurs potentialités. C'est seulement en regagnant celles-ci qu'ils seront à même de poursuivre un processus de formation.

Les recherches, notamment celles sur les "parcours improbables", montrent que **l'existence de différents types d'offres et de modes d'accompagnement est nécessaire**, compte tenu des besoins différents des jeunes en fonction de leur parcours. **Des caractéristiques communes** doivent cependant être présentes : une réelle écoute des besoins et aspirations des jeunes tout au long du parcours de formation, ainsi qu'une prise en compte de leurs conditions objectives d'existence ; la possibilité d'orienter le jeune au sein d'un réseau d'aide polyvalente ; un cadre d'apprentissage ne reproduisant pas

une situation scolaire classique et formalisée ; des possibilités d'apprentissage par essais et erreurs et des mises en situation concrètes, une personne de référence avec laquelle le jeune établit un lien de confiance...

Disposer d'un réseau pour accompagner le jeune pendant sa formation ou s'il décroche est un élément important pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un réseau contrôlant ou qui rend fou le bénéficiaire à force de devoir répéter mille fois son histoire et son "projet", mais bien **d'un réseau/filet dynamique, qui peut aider le jeune là où il en est dans son parcours de vie.**

> Activation et manque de prise en compte des réalités concrètes de vie

Les recherches sur les jeunes qualifiés de NEETs ont mis en avant **les effets délétères provoqués par les politiques d'activation**



PLUS LA VIE EST PRÉCAIRE, PLUS LE TEMPS EST DÉSTRUCTURÉ, ET PLUS LES DEMANDES DES DIFFÉRENTES INSTITUTIONS CONTRIBUENT À SA PARCELLISATION. IL CONVIENT DONC DE LAISSER DE CÔTÉ LA LOGIQUE DU "PROJET" INDIVIDUEL DANS LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT POUR SE METTRE À L'ÉCOUTE DES RÉALITÉS VÉCUES PAR LE JEUNE ET CONSTRUIRE AVEC LUI DES RÉPONSES À SES DIFFICULTÉS



des demandeurs d'emploi ou des bénéficiaires du revenu d'intégration. Cette activation passe par une série d'entretiens avec les personnes concernées, diverses exigences en termes de suivi de formation ou de recherche d'emploi, des demandes de documents, des visites de contrôle, etc.

Ces injonctions partent d'une représentation, souvent erronée, d'un demandeur d'emploi comme inactif et disponible selon les exigences des institutions. Les entretiens mettent en lumière les nombreuses activités d'une grande partie de ces jeunes, notamment pour assurer leur survie au quotidien.

Plus la vie est précaire, plus le temps est déstructuré, et plus les demandes des différentes institutions contribuent à sa parcellisation. **Il conviendrait donc de laisser de côté la logique du "projet" individuel dans les dispositifs d'accompagnement pour se mettre à l'écoute des réalités vécues par le jeune et construire avec lui des réponses à ses difficultés, en tenant compte de la dimension collective et sociale de celles-ci.** En effet, le jeune n'a pas de prise sur l'ensemble des facteurs qui déterminent sa situation. Cette réflexion est à mettre en parallèle avec celle développée dans la recherche sur les "parcours improbables" autour de la motivation des jeunes :

elle montre que **cette motivation doit pouvoir se nourrir de perspectives d'une amélioration de leur situation vécue et que les efforts fournis doivent pouvoir donner des résultats pour que la motivation perdure.** Il y a donc des conditions structurelles et objectives qui doivent être remplies pour que l'on puisse attendre d'un jeune qu'il soit et reste "motivé". Ceci renvoie à **une révision plus globale des cadres de référence de notre société**, ce qui sort du cercle d'influence directe des travailleurs de terrain. Néanmoins, il leur est possible, d'une part, d'infléchir leurs pratiques quotidiennes d'accompagnement, d'autre part, de se mobiliser, aux côtés des usagers, pour faire changer le cadre et les règles.

Par ailleurs, il n'est pas toujours aisé de trouver la bonne "case" pour se remettre en selle. Certaines conditions d'accès à des formations professionnelles ou à des contrats aidés **coïncident des jeunes dans des impasses** et les forcent en quelque sorte à décrocher un peu plus pour ouvrir leur accès aux droits. Dans d'autres cas, des réglementations inadaptées en termes d'exigence de disponibilité à l'emploi **excluent des jeunes qui essaient de trouver des solutions alternatives** pour se former et s'insérer, par exemple, par le biais du volontariat ou d'activités artistiques.

> Et en 2020 ?

Les collectes de données de ces recherches se sont échelonnées de 2012 à 2015. Les choses ont-elles fondamentalement changé ces 5 dernières années ? Le modèle dominant tant en matière d'éducation que d'insertion socio-professionnelle n'a pas connu de profondes modifications à ce jour.

Cependant, **on constate des initiatives qui se basent sur une prise de conscience de la nécessité de changement** telles que : ouverture au secteur de l'aide à la jeunesse aux jeunes entre 18 et 22 ans, mobilisations d'acteurs de l'insertion socioprofessionnelle en faveur de modes d'action plus inclusifs, objectifs du Pacte d'Excellence en matière de lutte contre le redoublement, orientation précoce et décrochage, développement des projets "housing first"... C'est **en unissant les forces de changement** présentes dans les différents secteurs et les différents niveaux de pouvoir et **en continuant à écouter ce qu'ont à nous dire ces jeunes** que l'on peut espérer voir évoluer positivement leur situation dans les années à venir. ●

ANNE-MARIE DIEU,

Directrice de l'Observatoire de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse.

Initiatives prises au niveau européen pour accrocher le public jeune

Dans le cadre de sa stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive, l'Union européenne, à travers différents programmes de financement, a décidé d'investir pour les jeunes en Europe.

Outre la Garantie Jeunesse¹, l'Union européenne finance en effet de nombreux projets visant l'intégration socioprofessionnelle des jeunes.

Parmi les différents programmes de l'Union européenne, le Fond social européen (FSE) est le principal dispositif européen de soutien à l'emploi. On y retrouve une attention particulière portée aux personnes qui éprouvent le plus de difficultés à trouver un emploi, et plus spécifiquement aux jeunes peu qualifiés.

L'Initiative Emploi Jeunes (IEJ) vient encore renforcer l'accent mis par les institutions européennes sur les jeunes et les NEETs. Dans le cadre de ces financements, la Wallonie a d'ailleurs décidé de porter une attention toute particulière à l'emploi des jeunes dans son programme opérationnel. Les actions qui s'inscrivent dans ces programmes peuvent être très diverses allant de l'accompagnement à la recherche active d'un emploi, à l'organisation de formations en passant par la sensibilisation des jeunes à la citoyenneté européenne.

Nous vous présentons ci-après quelques-unes des initiatives soutenues, en tout ou en partie, par des financements de l'Union européenne ainsi qu'une interpellation des jeunes à l'égard des décideurs politiques.

> Le projet EU.COOL

Entre mars 2017 et mars 2019, les projets "EU.Cool" et "Vote4Europe" portés par la Fédération ACFI et le CEC (centre européen de coordination), ont permis à plus de huit cents jeunes âgés de 16 à 25 ans de débattre autour de l'idée européenne. D'Athènes

à Bucarest, de Liège à Poznan, en passant par Bruxelles, Barcelone, Ajaccio, Cluj et Monza, ils ont échangé des idées, partagé des sentiments, des perceptions, parfois des expériences personnelles liées à l'Union européenne.

Ces jeunes ne fréquentent pas les hautes écoles ni les universités. Ils sont inscrits dans des programmes de qualification ou d'insertion socioprofessionnelle. Ils apprennent un métier, ils se préparent à entrer dans la vie active.

Pour la plupart, ils sont citoyens de l'Europe, issus de quartiers populaires, de banlieues, de territoires pas toujours faciles où beaucoup ont "galéré". D'autres rêvent de devenir citoyens européens. Ceux-là vivent dans des centres d'accueil ou d'hébergement. Ils viennent de Syrie ou d'Irak, d'Afghanistan ou d'Afrique du Nord... Ils ont traversé la Méditerranée sur un dinghy ou une bonne partie de l'Europe à pied, avant d'être accueillis en Italie, en Grèce, en Bulgarie, en Belgique ou ailleurs. Parfois de manière humaine et correcte. Trop souvent avec un souci médiocre de l'hospitalité et un déni d'humanité inconcevables sur notre continent.

Lors des séminaires auxquels ils ont participé, il leur a été demandé de s'exprimer sur cette Europe, sur les opportunités qu'elle leur offre, mais aussi sur ses défaillances. Ils se sont questionnés sur l'euro-scepticisme, sur la recrudescence des nationalismes et du racisme, du retour des idées haineuses...



Tous, ils se préoccupent pour leur emploi, la qualité de leur formation. Ils se demandent comment ils vivront demain, ils s'inquiètent de leur sécurité, de l'alimentation, de leur santé, ils se soucient du dérèglement climatique, des pollutions, de la surpopulation... **Mais ils croient fermement que l'Europe est et doit être une réponse à leurs angoisses.**

L'idée d'une **lettre ouverte aux principaux leaders européens** est née dès l'entame du projet. Elle a été finalisée et signée lors du séminaire de Bruxelles en mars 2019, quelques semaines avant les élections européennes. La voici. ●

BERNARD ANTOINE,

*Conseiller Économie Sociale/ESI
et responsable de projet secteur Insertion
socioprofessionnelle
et Économie Sociale à l'ACFI by Unessa
Et membre du Comité de rédaction de l'Essor*

¹ Voir l'article "Désertion des jeunes dans les CISP" de ce numéro, p.12



LETTRE OUVERTE A :

**Monsieur Antonio Tajani, Président du Parlement européen,
Mesdames et Messieurs les députés européens,**

**Monsieur Donald Tusk, Président du Conseil européen,
Mesdames et Messieurs les membres du Conseil européen,**

**Monsieur Jean-Claude Juncker, Président de la Commission,
Mesdames et Messieurs les Commissaires européens,**

Nous attendons que l'Europe se réveille et qu'elle s'attache à ce qui est le plus important pour nous aujourd'hui et demain : une vie meilleure, du travail, de la sécurité, de l'équité, de la justice. Nous attendons de l'Europe qu'elle reconnaisse la valeur de sa jeunesse, qu'elle l'écoute et qu'elle en prenne soin ; qu'elle veille plus à l'intérêt des vraies gens qu'à celui des entreprises, des banques et des marchands.

Nous voulons que l'Europe rende du sens au travail, c'est-à-dire à celui qui sert à quelque chose et pas seulement celui qui enrichit. Nous voulons exister aux yeux du politique et singulièrement celui qui fait l'Europe.

C'est nous qui, depuis quelques mois, défilons dans les rues pour exiger que vous fassiez votre travail pour sauver la planète. C'est nous qui serons là demain et qui devons vivre avec les résultats de votre indécision, les réparer si nous le pouvons encore... Nous avons du mal à comprendre que vous ne compreniez pas, ou que vous fassiez semblant de ne pas comprendre. Quand nous essayons de vous parler, vous ne nous entendez pas ou alors vous nous snobez, souvent avec suffisance parfois même avec l'arrogance de ceux qui croient savoir, mais qui savent peu. Vous trouvez que ces paroles sont dures ? Et bien tant pis. Elles ne sont que le résultat de notre déception qui risque bien de se transformer en colère et en amertume si vous continuez à ignorer notre voix, nos volontés de changement. Sachez-le, nous avons des exigences ! Nous sommes jeunes, mais nous savons ce que nous voulons et surtout nous savons ce que nous ne voulons plus : votre indifférence. Elle nous blesse et elle nous irrite. Continuez comme ça, et nous finirons par nous détourner de vous. Est-ce cela que vous voulez ?

Nous avons beaucoup parlé d'Europe. Lors de nos séminaires "EU.COOL" bien sûr, mais aussi après, entre nous, avec nos proches... Nous savons ce qu'elle nous apporte, nous comprenons que nous avons besoin d'elle. Mais nous savons aussi qu'elle meurt de conformisme, de soumission, de complaisance et de mollesse.

Si l'euroscpticisme se manifeste à ce point depuis quelques années, peut-être l'Europe telle qu'elle est, l'Europe telle qu'elle est devenue n'y est-elle pas pour rien ? Nous n'avons plus de temps pour le regretter, nous n'avons pas envie de nous plaindre, nous réclamons ce qui est juste et nécessaire ! Nous voulons de l'action, des faits, du changement. Tout de suite. Et ne nous dites pas qu'il s'agit de slogans et que c'est facile de réclamer, d'exiger et de revendiquer ! Nous ne vous avons pas forcés à être là où vous êtes. Ce sont vos ambitions, à vous, qui vous y ont menés. Alors, assumez vos choix et vos ambitions. C'est à vous d'agir...

Nous vous prions de croire, Mesdames et Messieurs, à notre considération très attentive et très exigeante.

Le projet Upskilling Pathways

DOSSIER

Dans sa recommandation du 19 décembre 2016, le Conseil européen invite les États membres à mettre en place des parcours de renforcement de compétences à destination des adultes : les “Upskilling Pathways”.

Le CCEF (Comité de Concertation Enseignement-Formation), qui rassemble les acteurs de l’Enseignement et de la Formation professionnelle, dont l’Interfédé, se montre porteur de la dynamique pour la Belgique francophone pour **donner l’opportunité à tous les citoyens de se former tout au long de la vie**, et renforcer les collaborations entre l’Enseignement et la Formation professionnelle. À l’issue de trois étapes formelles, le CCEF propose aujourd’hui 8 actions pour renforcer les “Upskilling Pathways” en Belgique francophone. Ces actions seront articulées avec la recommandation Garantie pour la jeunesse qui porte plus précisément sur le public des moins de 25 ans. Les membres du CCEF se sont emparés de cette question.

> Des parcours de renforcement des compétences à destination des adultes peu qualifiés

Tant pour jouer un rôle actif dans la société et assumer ses responsabilités sociales et civiques que pour accéder au marché du travail et poursuivre études et formations, chacun doit **disposer d’un niveau suffisant de compétences** de base, générales, ou professionnelles, qu’il s’agisse de la lecture, l’écriture, le numérique, le calcul, mais aussi la communication ou l’intelligence dite “émotionnelle”.

Pour faire en sorte que chacun puisse développer ces compétences, le Conseil européen recommande aux États membres de

mettre en place des parcours spécifiques à destination des adultes. Ces parcours se caractérisent par la mise en **place de 3 étapes** ou “steps” spécifiques :

- **Step 1** : L’évaluation des compétences.
- **Step 2** : Une offre d’enseignement et de formation flexible et adaptée aux besoins.
- **Step 3** : Reconnaître et valider les compétences acquises.

En Belgique, le CCEF a décidé de prendre en compte les jeunes peu qualifiés. Le CCEF a donc proposé d’élargir le cadre de travail défini par le Conseil Européen, et a jugé nécessaire d’ajouter deux étapes préalables au parcours de renforcement conçu initialement :



TOUS, ILS SE PRÉOCCUPENT POUR LEUR EMPLOI, LA QUALITÉ DE LEUR FORMATION. ILS SE DEMANDENT COMMENT ILS VIVRONT DEMAIN, ILS S’INQUIÈTENT DE LEUR SÉCURITÉ, DE L’ALIMENTATION, DE LEUR SANTÉ, ILS SE SOUCIENT DU DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE, DES POLLUTIONS, DE LA SURPOPULATION...



- **Un step “-1” dédié à la prévention** : comment éviter que des jeunes sortent du système éducatif sans diplôme ? Que mettre en place pour ces jeunes ? Comment valoriser, valider les compétences déjà acquises (par exemple, sous la forme d’un portefeuille de compétences) ? Dans quelle base de données, peuvent se retrouver ces acquis pour être partagés ?

- **Un step “0” axé sur “l’attraction” des publics cibles** : comment sensibiliser et aller à la rencontre des publics ? Comment les orienter vers des parcours de renforcement des compétences adaptés ? Et comment, en tant qu’opérateurs, porter un regard réflexif sur ses propres pratiques pour les ajuster au mieux aux publics concernés ?

Un projet ciblant les jeunes en décrochage scolaire ou social âgés de 15 à 24 ans est ainsi mis en œuvre dans le cadre de **l’action de valorisation des compétences clés** que l’Europe définit comme étant les compétences dont les citoyens ont besoin pour leur intégration sociale, leur émancipation et leur insertion socioprofessionnelle dans une société fondée sur le savoir et en mutation constante. Ce projet visera l’élaboration



de processus et outils de valorisation des compétences pour faciliter l’accès, la reprise d’un parcours d’enseignement, de formation professionnelle ainsi que le passage, la transition d’un organisme vers un autre (et renforcera ainsi les processus de sécurisation des parcours).

L’action de valorisation des compétences

clés est articulée au projet des Assises de l’enseignement et de la formation auquel l’Interfédé est associée. Différents groupes de travail sont organisés pour rencontrer les objectifs des différentes actions et projets. ●

VÉRONIQUE KINET,

Permanente à l’Interfédé

Et membre du Comité de rédaction de l’Esson

UN PROJET CIBLANT LES JEUNES EN DÉCROCHAGE SCOLAIRE OU SOCIAL ÂGÉS DE 15 À 24 ANS EST AINSI MIS EN ŒUVRE DANS LE CADRE DE L’ACTION DE VALORISATION DES COMPÉTENCES CLÉS QUE L’EUROPE DÉFINIT COMME ÉTANT LES COMPÉTENCES DONT LES CITOYENS ONT BESOIN POUR LEUR INTÉGRATION SOCIALE, LEUR ÉMANCIPATION ET LEUR INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DANS UNE SOCIÉTÉ FONDÉE SUR LE SAVOIR ET EN MUTATION CONSTANTE.

À Bruxelles, un parcours d'accompagnement pour les NEETs

À Bruxelles aussi, l'Union européenne investit pour la jeunesse. Pour La Solidarité¹ (PLS) coordonne le projet 100% jeunes, un parcours de formation inédit qui propose aux jeunes NEETs² bruxellois.e.s de 18 à 29 ans un accompagnement individuel et collectif. Soutenue par Actiris et le Fonds Social Européen, l'initiative entend proposer une approche innovante, espérant mieux convenir aux attentes des jeunes.

Début 2019, avec six partenaires pluridisciplinaires, PLS a lancé la première édition du **Parcours 100% jeunes**, un projet unique offrant aux candidat.e.s des opportunités correspondant à leur projet personnel ou professionnel : stage, études, formation, emploi, éducation, entrepreneuriat, voyage, mentorat, etc.

100% jeunes permet aux jeunes intéressé.e.s de s'inscrire dans **un parcours inédit d'un an leur offrant un accompagnement personnalisé**. D'abord, le groupe bénéficie d'un parcours plus intensif durant 6 mois. Dans un premier temps, ils vont se redécouvrir au sein du groupe. L'accent est alors mis sur la vie collective, aspect essentiel pour des jeunes qui ont souvent été exclus de tout et n'ont plus l'habitude d'être accueillis par

une communauté. Cela se fait alors au travers d'ateliers, activités et visites collectives, pour que les participant.e.s développent leur esprit d'équipe et leurs compétences, tout en découvrant de nouvelles voies pour définir leur projet. Dans un second temps, l'accent sera plutôt mis sur un accompagnement individuel, leur permettant alors de travailler sur leur projet personnel. Une fois ces six premiers mois écoulés, les jeunes bénéficient alors d'un suivi de la part de l'équipe pour continuer à développer et affiner leur projet en vue de le concrétiser. Pour certains, c'est alors aussi l'occasion de bénéficier d'un soutien financier pour passer leur permis de conduire, considéré comme une étape-clé pour la suite de leur parcours³.

Alliant force du collectif et coaching individuel, proposant à chaque jeune des opportunités concrètes pour définir et réaliser son projet professionnel, le parcours mise sur l'innovation sociale et le renforcement de l'estime et de la connaissance de soi. Lancé en 2019, Pour La Solidarité a déjà accompagné deux groupes, soit une trentaine de jeunes dont plusieurs ont concrétisé leur projet. Une troisième session a démarré en février 2020, et le parcours continue de la même manière, pour aider toujours plus de jeunes à trouver leur voie. ●

SALIMA AMJAHAD,

*Permanente et chargée
de projets pour la fédération AID
Et membre du Comité
de rédaction de l'Essor*



**ALLIANT FORCE
DU COLLECTIF
ET COACHING INDIVIDUEL,
PROPOSANT À CHAQUE
JEUNE DES OPPORTUNITÉS
CONCRÈTES POUR DÉFINIR
ET RÉALISER SON PROJET
PROFESSIONNEL,
LE PARCOURS MISE
SUR L'INNOVATION
SOCIALE ET LE
RENFORCEMENT DE
L'ESTIME ET DE LA
CONNAISSANCE DE SOI.**

¹ www.pourlasolidarite.eu

² Jeunes n'étant ni à l'école, ni à l'emploi, ni en formation

³ Le permis de conduire est conditionné à la réalisation d'une sortie positive : entrée en formation qualifiante, reprise d'études ou emploi.

DUO for a JOB quand l'échange fait la différence

DUO for a JOB met en contact des jeunes chercheurs d'emploi issus de l'immigration avec des personnes de plus de 50 ans, expérimentées, du même secteur professionnel, afin que ces dernières les accompagnent dans leur recherche d'emploi. Fier de ses résultats, DUO for a JOB va exporter ses compétences à l'étranger¹.

> Action

DUO for a JOB est née d'un **double constat**. Il existe une inégalité d'accès au marché du travail avérée pour les jeunes issus de l'immigration en Belgique et les personnes de plus de 50 ans qui présentent, en Belgique, l'un des taux d'activité les plus faibles d'Europe et font face à un manque de valorisation de leurs compétences.

Les conditions de la réussite passent par la constitution d'un duo qui associe un jeune immigré en quête d'emploi (le "mentee"²) et un quinquagénaire doté de compétences (le "mentor") pourvu d'un réseau, ce qui évite les pièges des CV, des annonces et des rendez-vous mal maîtrisés.

Le mentor suit 4 jours de formation, sur les relations interculturelles, sur les métiers en pénurie, les aides existantes, sur l'écoute active. DUO for a JOB associe les mentors et mentees de chaque session en fonction de leurs parcours respectifs (langues, secteurs d'activités, personnalité). La première rencontre entre eux permettra de déterminer si le duo tient la route. Dans ce cas, les deux personnes signent une convention de mentorat pour une période de six mois, à concurrence d'une réunion par semaine. À l'issue de la période, chaque mentee est censé avoir accru son potentiel sur le marché de l'emploi. Aucun frais d'inscription ou de participation ne sont exigés.

En faisant se rencontrer ces deux publics, DUO for a JOB veut **contribuer à faire disparaître les inégalités d'accès au marché du travail** pour les jeunes issus de l'immigration, à **valoriser le savoir** des plus âgés, à **lutter contre la discrimination** en recréant

du lien social et de la solidarité de proximité. DUO for a JOB offre ses services à Bruxelles, Liège, Gand et Anvers.

38% des moyens de DUO for a JOB proviennent de fondations, 33% des pouvoirs publics, 20% de dons de particuliers et 8% des entreprises.

> Publics

Depuis les débuts de l'association en 2013³, **1580 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement** dont 600 en 2018 avec pour résultat 73% de sorties positives (emploi, stage ou formation endéans les 12 mois), ce qui représente un total de 31.200 heures d'accompagnement individualisé.

48% sont des hommes et 52% des femmes. 51% des personnes n'ont pas de diplôme ou de diplôme reconnu. Près de la moitié n'ayant pas de diplôme reconnu en Belgique possède un diplôme de niveau secondaire ou supérieur dans leur pays d'origine. Près d'1/4 des jeunes accompagnés sont diplômés de l'enseignement supérieur (diplôme reconnu en Belgique) ; 3/4 quarts des jeunes sont de nationalité étrangère et disposent d'un titre de séjour. 48% sont en Belgique pour obtenir une protection internationale ou font l'objet d'un regroupement familial (47%). Les jeunes de nationalité belge ont doublé en trois ans passant de 11% à 22%. Parmi ceux-ci, 40% sont nés en Belgique et 60% sont nés à l'étranger et ont été naturalisés. La catégorie d'âge la plus représentée se situe entre 20 et 29 ans.



L'enjeu est de faire valoir les compétences et qualifications du jeune sur le marché de l'emploi et/ou **d'envisager une (ré)orientation professionnelle**.

Bien que le public concerné par l'action de DUO for a JOB est sensiblement différent d'un public CISP, la méthode d'accompagnement et l'encadrement des personnes sont à retenir.

Outre un management de type entrepreneurial certain, l'une des contributions majeures de l'association est bien de **se faire rapprocher les générations et de contribuer à changer les regards mutuels**, celui que l'on porte sur les "étrangers", les "seniors", les quartiers d'où ils proviennent. ●

VÉRONIQUE DUPONT,

*Chargée de mission pédagogique auprès de la fédération ALEAP
Et rédactrice en chef de l'Essor*

¹ <https://www.lecho.be/entreprises/general/duo-for-a-job-l-association-made-in-belgium-que-les-europeens-nous-env>

² Conditions : avoir entre 18 et 33 ans, être soit primo arrivant, soit Belge mais de parents nés hors de l'UE

³ <https://www.duoforajob.be/fr/blog/rapport-annuel-duo-2018/>

Pour aller plus loin...

DOSSIER

Valoriser les compétences des jeunes,

Enjeux et outils pour l'action sociale et éducative, Raphaël Darquenne, Couleur livres, 2019

Les jeunes et l'emploi, AMEF, juillet 2019 :

<https://www.leforem.be>
Mungo Blobs/1391441203166/20190823_Analyses_Fiches_Jeunes_MDE_mise_a_jour_2019.pdf

Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Monitoring selon l'origine, juin 2019 :

http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/20190628_Actiris_view.brussels_complet_FR.pdf

Limitation dans le temps des droits aux allocations d'insertion : reportage à lire et à voir via le lien :

http://www.vivreici.be/article/detail_25-ans-et-prive-des-allocations-de-chomage-la-fgtb-verviers-denonce?id=323402

Non-recours à l'offre d'enseignement et de formation des jeunes de 15-24 ans en Fédération Wallonie-Bruxelles (NOREF) :

http://www.oejaj.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=c843e0f78856974367b010c450aa296dd40ad5ff&file=fileadmin/sites/oiejaj/upload/oiejaj_super_editor/oiejaj_editor/pdf/Noref/RAPPORT_FINAL_-_NOREF_-_19_avril_2016.pdf





Les cinq fédérations membres de l'Interfédération des CISP sont :

ACFI BY UNESSA Action
Coordonnée de Formation
et d'Insertion
www.acfi.be tél. 02/640.44.07

AID Actions Intégrées
de Développement
www.aid-com.be
 tél. 02/246.38.61 (62 ou 65)

ALEAP Association Libre
d'Entreprises d'Apprentissage
Professionnel
www.aleap.be
 tél. 081/24.01.90

CAIPS Concertation
des Ateliers d'Insertion
Professionnelle et Sociale
www.caips.be tél. 04/337.89.64

Lire et Écrire Wallonie
www.lire-et-ecrire.be
 tél. 081/24.25.00

Le Comité de rédaction

Salima AMJAHAD
 Bernard ANTOINE
 Justine DUCHESNE
 Véronique DUPONT
 Véronique KINET
 Céline LAMBEAU
 Anne-France LELOUP
 Jessica LOSON
 Anne-Hélène LULLING
 Françoise ROBERT
 Inès WILMET

Secrétaire de rédaction
 Véronique Kinet 081/74.32.00
secretariat@interfede.be

Rédactrice en chef
 Véronique DUPONT

Ont contribué à la rédaction des articles

Frédéric ANDRIEN,
 Aurélie BUYCK, Anne-Marie DIEU,
 Benoît FRANQUET

Crédit photos
 Françoise ROBERT, Guy PAUL,
 FIJ.

Éditrice photos
 Françoise ROBERT

L'essor

L'essor de l'Interfédé :
La revue trimestrielle
du secteur de l'insertion
socioprofessionnelle

Rue Marie-Henriette, 19-21
 5000 Namur
 Tél.: 081/74 32 00
 Fax : 081/74 81 24
secretariat@interfede.be

Mise en page :
 Olagil
www.olagil.be

Les données diffusées pourront
 être reproduites par tout
 utilisateur qui sera tenu
 d'en indiquer la source.

Interfédération des CISP asbl
 ACFI BY UNESSA • AID • ALEAP
 • CAIPS Lire et Écrire Wallonie

Numéro d'entreprise :
 BE 0439.244.011
 N° de compte :
 BE 60 0013 2078 8170



www.interfede.be

Interfédération
des Centres d'insertion
socioprofessionnelle
ASBL



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LA WALLONIE
 INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR



Wallonie

Avec le soutien de la Wallonie
 et du Fonds social européen