Fonds de formation sectoriel des titres-services

Rapport final Projet groupes à risques 2018-2019

[Ondertitel van document]



Sommaire:

scription du projet par objectif	
Objectif 1: Contenus d'apprentissage numériques	2
Actions et activités	2
Objectif 2: New Start Refugees (titre provisoire)	6
New Start Refugees (titre provisoire)	6
Actions et activités	
Objectif 3: Soft Skills destinées aux jeunes (qui débutent)	11
Actions et activités	11
rais de personnel + frais généraux:	15
Aperçu du coût total:	16
Annexes:	17



Description du projet par objectif

Objectif 1: Contenus d'apprentissage numériques

En coopération avec nos partenaires externes, le secteur veut proposer des contenus d'apprentissage aux enseignants et aux élèves de l'enseignement par le biais d'une plateforme numérique. En procédant de la sorte, nous voulons nous inscrire dans l'univers du jeune scolarisé qui est sur le point d'entrer dans le marché du travail.

Concrètement, le secteur souhaite proposer 8 à 12 contenus d'apprentissage, en 3 langues, par le biais d'un LMS (Learning Management System), qui donnent une image complète du métier d'aide-ménagère. Ils peuvent ensuite servir de base à l'approfondissement des leçons par les enseignants.

Nous voulons créer ces contenus pour les jeunes et les mettre à la disposition de tous les établissements scolaires qui forment les jeunes au métier d'aide-ménagère. Nous avons deux chefs de projet internes qui y consacrent chacun la moitié de leur temps dans ce but. Il s'agit de Nathalie Vandervinne (FR) et Tine Stubbe (NL). Tine Stubbe est entrée en service durant le mois de mai 2018. Entre-temps, le directeur a assumé le rôle de chef de projet pour ce projet. Tine Stubbe et Nathalie Vandervinne sont également épaulées par Peter Van de Veire et, occasionnellement, par les consultants sectoriels des régions flamande et wallonne.

Nous voulons par ailleurs proposer les mêmes contenus d'apprentissage aux acteurs du marché du travail, tels que le VDAB, le Forem et Bruxelles Formation. Ils pourront ainsi, à leur tour, former des jeunes avec des outils modernes.

Actions et activités

Action 1: Analyse et élaboration des contenus d'apprentissage

1. L'action/activité prévue.

Les jeunes utilisent de nombreux médias différents, mais la question est de savoir comment nous pouvons, en tant que secteur, les mettre à profit afin de rendre les contenus d'apprentissage attractifs à leurs yeux. Le secteur souhaite dès lors faire appel à une ou plusieurs organisations spécialisées dans le développement de contenus d'apprentissage en ligne destinés à des groupes cibles spécifiques. L'analyse comprendra notamment des groupes de réflexion avec des partenaires concernés (entreprises, enseignement, superviseurs, ...). Le résultat de cette analyse devra permettre au secteur de faire des choix quant aux contenus et aux médias à utiliser pour former les jeunes.

Dans un deuxième temps, nous devrons développer ces contenus et médias. Nous prévoyons de 6 à 8 contenus en 3 langues.

Timing: Janvier – décembre 2019



Partenaires concernés: Développeur de logiciels externe + développeur de contenus externe, acteurs du marché du travail¹, enseignement, partenaires dans le cadre d'appels d'offres, entreprises du secteur, tiers de confiance concernés par les activités des jeunes.

2. L'action/activité mise en œuvre.

Le Fonds de formation s'est mis à la recherche d'un partenaire externe. Après une procédure d'appel d'offres approfondie, le choix s'est porté sur le partenaire NOW pour prendre en charge le développement de la plateforme et des contenus d'apprentissage.

En collaboration avec le partenaire NOW, les chefs de projet ont procédé à une analyse des contenus analogiques déjà disponibles (guides, T.O.P, jeu informatif, ...).

Après l'analyse, le développement à plein temps d'un prototype a été lancé, avec des propositions initiales de méthodes de travail et d'interactivité. Après approbation, le développement des différents éléments qui font partie des modules d'apprentissage numérique a débuté. Il s'agit principalement en l'occurrence de contenus d'apprentissage interactifs, de vidéos, de quiz, d'enquêtes, ...

Le choix s'est porté sur un concept ouvert dans lequel les utilisateurs ne doivent pas s'inscrire, mais seulement indiquer leur âge. Cette décision a été prise principalement afin de ne pas dissuader les jeunes, les utilisateurs ayant de faibles connaissances linguistiques ou de langue maternelle étrangère, après consultation d'organisations telles que l'éducation fondamentale et les établissements d'enseignement. Les principes de cette forme d'apprentissage étaient :

- Mobile learning first: utilisable partout, à tout moment et sur n'importe quel appareil
- Micro learning: informations brèves, prêtes à l'emploi, dans une structure claire
- **Easy to use**: le moins de seuils possible, pas d'identification, pas de frais, pas d'installation de logiciel
- Fun: par l'interaction, des jeux et des missions, induire le plaisir de l'apprentissage

Le concept comporte 3 couches et est disponible en 3 langues.

- Série Web: 9 épisodes lors desquels nous suivons notre aide-ménagère Cécile auprès de différents clients
- **Formation**: 9 formations basées sur nos guides bien connus, mais désormais avec une touche interactive
- **Défi**: Vous disposez de 3 heures pour accomplir les missions du client. Réussirez-vous?

3. Degré de réalisation :

Le développement s'est achevé à la fin septembre 2019 avec un déploiement en octobre 2019. La plateforme intégrale est disponible sur www.my-perfect-day.be et sur www.dedankbaarstejob.be

¹ Actiris, ADG, Bruxelles Formation, Forem, VDAB, ...



Nous avons développé 18 unités d'apprentissage dans le cadre du budget. C'est 6 de plus que prévu initialement. En effet, nous avons résolument opté pour un environnement ouvert avec peu ou pas de restrictions d'utilisation. Par ailleurs, nous avons également choisi un LMS très limité. L'utilisation d'un LMS limité nous a permis de nous concentrer sur le contenu plutôt que sur les systèmes. Le jeune et la manière dont il utilise les nouvelles technologies ont été au centre de nos considérations.

4. Ressources utilisées :

207.164,78 €

5. Sorties vers le travail:

Sans objet

6. Résultats:

L'objectif était de donner aux jeunes, aux enseignants et aux superviseurs de jeunes un outil pour apprendre à connaître le métier d'aide-ménagère.

Après la période de lancement entre le 19 octobre et le 31 décembre 2019, nous comptions déjà 777 utilisateurs de moins de 26 ans. On constate une augmentation constante du nombre de jeunes pendant cette période. Octobre 179, Novembre 287, Décembre 311.

On constate également, dans les statistiques, que les utilisateurs restent en moyenne 3 minutes sur une page, ce qui est parfaitement conforme aux modules conçus. Ces modules se concentrent sur le microapprentissage, ce qui signifie en somme : « Apprenez ce dont vous avez besoin, quand vous en avez besoin ».

Action 2: Lancement et déploiement action 1

Le lancement a eu lieu au cours des mois d'octobre et novembre.

Roadshows:

Dans toute la Belgique, le Fonds de formation sectoriel des titres-services organisera des moments où la nouvelle campagne, les produits et les contenus seront présentés à tous les groupes cibles concernés.

Ces roadshows prendront la forme d'événements ouverts à un public d'enseignants et d'acteurs du marché du travail.

En 2019, nous prévoyons 5 à 8 roadshows à travers la Belgique.

Timing: janvier — décembre 2019

Budget: voir annexe

1. L'action/activité prévue.



En 2019, nous prévoyons 5 à 8 roadshows à travers la Belgique.

2. L'action/activité mise en œuvre.

Comme prévu dans l'action, nous avons lancé la plateforme à la fin 2019 pour les écoles et les acteurs du marché du travail. Des événements ont dès lors été organisés pour le groupe cible dans toute la Belgique. 8 événements ont été organisés à Ranst, Louvain, Gand, Waregem, Hasselt, Liège, Mons et Bruxelles.

Lors du lancement, des dépliants et des cartes promotionnels ont également été remis en vue d'une distribution ultérieure au sein des organisations.



Des affiches ont également été réalisées pour être distribuées dans les écoles et auprès des superviseurs du marché du travail.

3. Degré de réalisation :

Cet objectif a été pleinement réalisé avec les 8 événements prévus, pour un total de 182 inscrits de l'enseignement, du VDAB, du FOREM et d'Actiris.

Après les contacts avec les enseignants, nous nous sommes également mis en rapport avec le service d'orientation pédagogique de l'enseignement. Il nous aide aussi à présent à diffuser notre plateforme auprès des enseignants.

Un bulletin d'information a également été envoyé à tous nos partenaires pour annoncer cette initiative.

4. Ressources utilisées :

21.341,49 €

5. Sorties vers le travail:

Sans objet

6. Résultats:

8 événements avec 176 inscrits.



Objectif 2: New Start Refugees (titre provisoire)

Depuis quelques années, la Belgique est confrontée à un groupe important de réfugiés. Ce groupe de réfugiés séjourne généralement dans les grandes villes et leurs environs. Diverses autorités communales s'efforcent de soutenir et d'aider ces personnes. Le travail est un facteur crucial à cet égard. C'est la raison pour laquelle le secteur voit une opportunité pour les jeunes réfugiés et les entreprises de les rassembler et de veiller à trouver un accord gagnant-gagnant pour toutes les parties. Une situation où le jeune réfugié commence à travailler et où l'entreprise de titres-services peut recruter de nouveaux employés.

Pour ce projet, nous libérons 25 % du temps de deux personnes afin qu'elles puissent entreprendre les démarches nécessaires. Elles ont été également soutenues par leurs collègues et leurs responsables. Il s'agit en l'occurrence de Joris Liefsoens pour la Flandre et de Patricia Bauwens pour Bruxelles et la Wallonie. Ces deux personnes sont également épaulées par Peter Van de Veire et, occasionnellement, par les consultants sectoriels des régions flamande et wallonne.

New Start Refugees

Compte tenu de ce qui précède, un certain nombre d'aspects de ce groupe cible doivent être abordés de manière innovante. Le secteur souhaite lancer et soutenir « The New team ».

« The New team » est composé de jeunes réfugiés instruits qui ont une préférence pour le nettoyage, la cuisine et une attitude saine au travail.

En collaboration avec des partenaires de l'enseignement, des autorités, du monde des affaires, du placement professionnel et de l'administration communale, nous voulons développer une voie novatrice et pionnière pour transformer notre groupe cible susmentionné de jeunes demandeurs d'emploi en experts de l'aide-ménagère au sens large. Et ce, avec une attention particulière pour les thèmes suivants :

- 1. Barrières linguistiques éviter les malentendus (1/4 d'allochtones, groupes à risque)
- 2. Employabilité du poste
- 3. Image auprès des jeunes et du monde externe
- 4. **Communication** client/entreprise/aide-ménagère (les clients sont « employeur »/lien entreprise HHH)
- 5. Mobilité déplacements entre les clients de manière sûre et responsable



Actions et activités

Action 1 : Partenariats et adhésion sociale

1. L'action/activité prévue.

De tels projets innovants (sérieux) ont besoin d'un large soutien public et d'une union des forces à différents niveaux. Il faut, par exemple, chercher activement des partenaires au sein des autorités, des villes belges, de l'enseignement, du placement professionnel, des formateurs externes et du monde des affaires.

À ce jour, le VDAB ainsi que la Ville d'Anvers et la Ville de Gand ont déjà confirmé leur participation, sous la forme du Partenariat « Gent, Stad in Werking ».

Calendrier: Janvier — Mars 2018

Budget: Voir annexe

2. L'action/activité mise en œuvre.

Form TS a noué de nombreux contacts avec divers acteurs du marché du travail dans les villes et les communes. Des discussions ainsi ont eu lieu avec les villes d'Anvers, de Gand, de Liège, de Bruxelles, de Charleroi et d'Hasselt. En outre, les différents services d'intégration et les CPAS ont été sollicités pour participer à ce projet. Les VDAB, FOREM et ACTIRIS locaux des différentes provinces ont également été informés et inclus dans les programmes.

À la fin 2018, 3 collaborations étaient en préparation pour Saint-Trond, Liège et Bruxelles. Des discussions ont également eu lieu avec une organisation anversoise pour les 4 formations. À Anvers, un programme pour les réfugiés a déjà été mis en place et est presque terminé en collaboration avec la ville d'Anvers, le CPAS et Atmetis. Aucune ressource du projet n'a été utilisée à cette fin, la ville d'Anvers ayant fourni le soutien financier nécessaire.

3. Degré de réalisation :

Terminé

4. Ressources utilisées :

Pas de ressources prévues

5. Sorties vers le travail :

Sans objet

6. Résultats:



De nombreux partenaires se sont montrés disposés à participer à ce projet. Cependant, le groupe cible s'est avéré bien trop limité pour justifier un tel programme.

Action 2 : Développement d'un programme de formation innovant

1. L'action/activité prévue.

La création d'une telle formation est nouvelle et requiert une approche spécifique. Cette approche ou méthodologie n'a pas encore été élaborée à ce jour et constitue donc la première étape de la création d'un programme de formation « New Team ». En coopération avec des organisations externes, nous développons une formation adaptée au groupe cible, à la ville et au secteur.

Calendrier: Avril — Août 2018

2. L'action/activité mise en œuvre.

Le développement de cette approche a déjà été entamé en collaboration avec le VDAB, le CPAS et le Service d'intégration civique. Le programme est dès lors au point. Voir aussi l'annexe fiche de projet pour Saint-Trond. Elle sera reprise dans les autres régions et adaptée si nécessaire sur la base des accents locaux.

Finalement, le programme de formation n'a pas été réalisé en raison du manque de réfugiés de -26 ans.

3. Degré de réalisation :

Terminé pour la partie flamande du pays. Non développé pour la partie francophone du pays car cet objectif a été abandonné.

4. Ressources utilisées :

Ressources à utiliser 10 000 €, pas de ressources utilisées.

5. Sorties vers le travail:

Sans objet

6. Résultats:

Sans objet



Action 3 : Réalisation de la formation:

Cette formation se déroulera en plusieurs phases :

- 1. Recrutement de jeunes demandeurs d'emploi (en collaboration avec les acteurs du marché du travail)
- 2. Recrutement d'entreprises
- 3. Formation New team (4 formations pour 10 personnes dans les villes belges)
 - a. Formation linguistique (+/-30 sessions de quatre heures)
 - b. Formation technique (+/ -25 sessions de quatre heures)
 - c. Accompagnement parrainage (max 12 h)
- 4. Suivi des formations
- 5. Évaluation

Calendrier: janvier 2019 — décembre 2019

Budget:

1. L'action/activité prévue.

Étant donné que cette action est prévue pour 2019, nous ne disposons pas encore de résultats.

2. L'action/activité mise en œuvre.

En raison du manque de réfugiés âgés de -26 ans, cette action n'a pas été menée à bien.

3. Degré de réalisation :

Sans objet

4. Ressources utilisées :

Ressources prévues de 120 000 €, pas de ressources utilisées. Nous demandons toutefois le remboursement des frais de personnel prévus, car nous avons consacré le temps nécessaire à cette action. À partir de 2019, les efforts des personnes ont donc été répartis entre les 2 autres objectifs, qui ont été couronnés de succès.

5. Sorties vers le travail:

Aucun résultat car l'action n'a pas été menée à bien

6. Résultats:

Aucun résultat car l'action n'a pas été menée à bien

7. Conclusion:

En tant qu'organisation, nous nous sommes efforcés de connaître le nombre de réfugiés et leurs antécédents spécifiques par tous les moyens possibles. Nous avons néanmoins constaté que les informations disponibles pour le groupe cible « Réfugiés » sont très fragmentées et ne peuvent être



trouvées à un unique point central. Si l'on considère le niveau local (villes et communes), force est de constater que l'on n'a pas non plus de vision claire du nombre et du profil de ces personnes. Certaines relèvent du CPAS, du VDAB ou d'autres services d'accompagnement.

En 2018 et au début 2019, nous avons dès lors tout mis en œuvre pour trouver des solutions, mais nous avons continué à nous heurter aux problèmes suivants :

- 97 % des employés du secteur sont des femmes
- 69 % des réfugiés sont des hommes
- La majorité des réfugiées ont entre 30 et 44 ans
- Mobilité limitée du public cible
- Peu d'enthousiasme chez les orienteurs pour faire des efforts

En annexe, vous trouverez également 2 documents reprenant les efforts fournis et les conclusions tirées.

C'est avec regret que nous avons donc mis cet objectif de côté au début de 2019 et que nous nous sommes concentrés sur les deux autres objectifs. Et ce, avec de très bons résultats.



Objectif 3 : Soft Skills destinées aux jeunes (qui débutent)

Nous constatons que grâce aux projets précédents, les jeunes trouvent peu à peu leur chemin vers le secteur mais manquent encore souvent d'un certain nombre de compétences lors de leur recrutement. En tant que secteur, nous déployons déjà beaucoup d'efforts pour les nouveaux arrivants dans le secteur en fournissant et en subventionnant des formations de 9 h à 18 h. Ces formations portent toujours sur les compétences techniques (connaissance des produits, connaissance des matériaux, ergonomie,) nécessaires pour le poste. Toutefois, en raison des contacts fréquents avec les entreprises, il apparaît que les compétences dites « soft skills » de nombreux jeunes ne sont pas suffisamment développées pour leur permettre d'exercer correctement le métier d'aide-ménagère, contrairement aux personnes un peu plus âgées ou qui ont déjà eu une ou plusieurs expériences professionnelles. Pour l'instant, nous ne proposons pas d'offre consacrée aux « soft skills » dans le cadre du fonctionnement actuel du fonds sectoriel.

Form TS veut dès lors tester 2 formes de formation dans le cadre d'un projet innovant visant à développer ces soft skills chez ces jeunes. D'une part, nous voulons nous concentrer sur un concept de soft skills (génériques) à grande échelle pour les jeunes qui débutent. D'autre part, nous voulons créer une nouvelle offre de calendrier ouvert où les jeunes et les entreprises peuvent suivre des formations spécifiques consacrées aux soft skills. Il s'agit toujours de formations qui n'ont pas été proposées jusqu'à présent.

Alors qu'avec le grand salon, nous voulons créer une « sensibilisation » à l'importance des soft skills, nous voulons répondre aux questions concrètes des entreprises et des jeunes avec des formations spécifiques. En les sensibilisant à l'importance de ces soft skills et en les soutenant et formant à ces soft skills primordiales pour le poste, nous créons des possibilités supplémentaires d'emploi durable et à long terme pour les groupes de jeunes (vulnérables).

Nous avons deux chefs de projet internes qui y consacrent chacun la moitié de leur temps dans ce but. Il s'agit de Nathalie Vandervinne (FR) et Tine Stubbe (NL). Tine Stubbe est entrée en service durant le mois de mai 2018. Entre-temps, le directeur a assumé le rôle de chef de projet pour ce projet. Tine Stubbe et Nathalie Vandervinne sont également épaulées par Peter Van de Veire et, occasionnellement, par les consultants sectoriels des régions flamande et wallonne.

Actions et activités

Action 1 : Délimitation du concept de Soft Skills et étude de marché

1. L'action/activité prévue.

Le concept de « Soft Skills » est vague. C'est pourquoi nous allons tout d'abord le délimiter clairement, avec les partenaires sociaux. Sur la base des contributions des groupes de travail avec les partenaires sociaux et les entreprises, nous pouvons approcher des formateurs externes qui peuvent prévoir ces thèmes sous la formation d'une formation. Il faut, par exemple, chercher activement des partenaires au sein des autorités, des formateurs externes et du monde des affaires. Nous recherchons avant tout des partenaires adéquats tant pour la création du salon que pour celle de l'offre ouverte dans le cadre des soft skills.

Calendrier: Janvier — Avril 2018



Budget: Voir annexe

2. L'action/activité mise en œuvre.

Cette action a été menée à bien. 1 groupe de travail a été organisé avec les partenaires sociaux et 1 groupe de travail avec les entreprises. En outre, des entretiens individuels ont été organisés avec diverses entreprises pour déterminer quelles étaient les soft skills requises.

3. Degré de réalisation :

Ces actions proposées ont été pleinement menées à bien.

4. Ressources utilisées:

5 910,61 €

5. Sorties vers le travail:

Sans objet

6. Résultats:

Le groupe de travail avec les partenaires sociaux a délimité les soft skills qui devraient être couvertes. Les thèmes suivants ont émergé de ce groupe de travail.

- Clarté poser ses limites assertivité
- Rechercher (ensemble) des solutions Gérer les conflits être orienté solution
- Écouter et réagir avec empathie Être empathique être à l'écoute
- Adapter S'adapter

Action 2 : Élaboration et lancement du concept du salon

1. L'action/activité prévue.

En collaboration avec un partenaire externe, nous développons le concept du salon et procédons à son organisation pratique dans différents lieux. Nous le prévoyons sous la forme de 3 grands événements auquel participeront entre 50 et 500 jeunes. Des experts proposeront des ateliers créatifs et interactifs adaptés au public cible sur le thème des « Soft Skills ».

Calendrier: Juin 2018 — Décembre 2019

Budget: Voir annexe

2. L'action/activité mise en œuvre.

Les chefs de projet ont d'abord réalisé une étude de marché. Sur la base de celle-ci, ils ont lancé deux appels d'offres pour le concept de salon. 1 pour la Flandre et 1 pour la Wallonie et Bruxelles. Pour la Flandre, Zanzibar a été retenu, tandis que pour la Wallonie et Bruxelles le choix s'est porté sur NoW.be.



Un concept a ensuite été développé, dans les deux langues nationales, afin de fournir aux jeunes qui commencent dans le secteur des outils dès le début de leur emploi et de leur enseigner les soft skills nécessaires.

Y ont été impliqués non seulement les jeunes, mais aussi les superviseurs/coaches d'un précédent projet pour les jeunes. Ils ont également pu participer à la formation de mise à niveau de leurs compétences pour être encore un meilleur superviseur/coach pour nos jeunes employés. Ils n'ont reçu aucune subvention salariale, comme prévu pour les aides-ménagères.

Une forme de théâtre interactif a été choisie à chaque fois, suivie d'ateliers plus approfondis.

Pour la partie francophone du pays, on a choisi de faire tout cela le même jour (théâtre interactif + ateliers).

Dans la partie néerlandophone du pays, on a opté pour mettre d'abord en œuvre le théâtre interactif, suivi des différents ateliers quelques semaines plus tard.

Enfin, une chaîne vidéo a été créée sur <u>www.dedankbaarstejobs.be</u> où nous éclairons les aides-ménagères de -26 ans sur les soft skills. Nous l'avons fait uniquement en néerlandais par manque de temps restant pour le faire également dans la partie francophone du pays.

3. Degré de réalisation :

Cette action a été pleinement réalisée et nous avons ainsi touché 602 jeunes.

4. Ressources utilisées :

144 250.72 €

5. Sorties vers le travail:

Sans objet

6. Résultats:

Action 3 : Création d'une offre de calendrier ouvert de soft skills

1. L'action/activité prévue.

Sur la base des résultats de l'action 1, cette action 3 propose un programme d'environ 10 demi-journées. Les entreprises et leurs jeunes peuvent choisir les soft skills qui doivent être davantage développées.

Nous organisons les 10 jours de formation différents sur un maximum de 8 sites, pour un total de maximum 100 formations.

Calendrier: Janvier 2018 — Décembre 2018

Budget:

2. L'action/activité mise en œuvre.



Ici aussi, les chefs de projet ont réalisé une analyse approfondie du marché et des formateurs et des formateurs entrant en ligne de compte pour cette forme de travail. 2 appels d'offres pour les 2 différentes langues nationales ont été lancés, et les partenaires choisis sont Explorensia pour la partie néerlandaise et NoW.Be pour la partie francophone du pays.

Le choix s'est à chaque fois porté sur un concept avec des ateliers. Ces ateliers ont recours aux situations tirées du théâtre interactif pour poursuivre le travail de développement de la soft skill concernée. Afin de contenir les coûts, nous n'avons pas prévu de formation supplémentaire pour chaque soft skill, mais avons choisi de les regrouper. Par conséquent, moins de formations ont été dispensées, mais tous les objectifs ont été atteints. Les 100 formations prévues ont été regroupées en 10 formations pour la Wallonie et 33 pour la Flandre. Les 4 soft skills ont ainsi été incluses dans ces formations. On peut donc en conclure que 43 * 4 formations ont été dispensés, soit un total de 172.

Dans la partie francophone du pays, nous avons choisi que ces ateliers suivent le concept de salon. De ce fait, nous avons toujours une demi-journée de salon/théâtre et une demi-journée de formation.

Pour la Flandre, nous avons décidé de ne pas organiser les ateliers dans le prolongement du concept de salon. Nous avons opté, au contraire, pour une formation proposant les différentes soft skills après le salon.

3. Degré de réalisation :

Cette action a été pleinement menée à bien.

4. Ressources utilisées :

83 549,63 €

5. Sorties vers le travail:

Sans objet

6. Résultats:

Au total, 43 (172 thèmes) formations ont été données, pour un total de 424 participants de moins de 26 ans.

Action 4: Lancement et déploiement de l'offre ouverte

1. L'action/activité prévue.

Cette action comprend les tests, le déploiement et le lancement de l'offre ouverte aux jeunes et aux entreprises du secteur. Elle comprend le lancement et le déploiement de l'offre, un système de suivi numérique pour gérer l'offre et une campagne de promotion/sensibilisation approfondie à l'égard du secteur.

Timing: Janvier 2019 — Décembre 2019



Partenaires concernés: Développeur de logiciels externe + formateur externe, entreprises du secteur

2. L'action/activité mise en œuvre.

Les développements nécessaires ont été réalisés pour créer un calendrier de formation ouvert. Nous avons choisi pour cela notre fournisseur de site web habituel, qui a l'expérience de la mise en place de telles plateformes. Ensuite, une campagne de promotion et de sensibilisation a déjà été lancée par le biais des médias sociaux. Un dépliant pour les formations francophones a déjà été aussi créé afin d'assurer la promotion nécessaire. Le matériel nécessaire à la promotion des formations a été élaboré en collaboration avec l'agence de communication DubbelDuck.

3.	Degré	de	réal	lisation	
J.	Degre	ue	ı ca	isation	

Entièrement réalisée

4. Ressources utilisées:

13 526,24 €

5. Sorties vers le travail:

Sans objet

6. Résultats :

Frais de personnel + frais généraux :

2 ETP ont été prévus pour ce projet, à savoir Nathalie Vandervinne (travaille à 90 %) et Tine Stubbe (travaille à 80 %). Ces deux personnes ont été totalement affectées en tant que responsables de projet, pour ce projet et Form TS ne reçoit aucune forme de subvention pour ces deux personnes par le biais d'autres canaux, tels que les projets FSE ou les fonds sectoriels par le biais de l'Autorité flamande.

En outre, Peter Van de Veire a été mandaté au départ, avant le recrutement de Tine Stubbe, pour tout préparer minutieusement du côté néerlandophone. Après le recrutement de Tine Stubbe, le rôle de Peter Van de Veire a été adapté et il n'a plus consacré que 30 % de son temps à ce projet.

Les coûts tels que la location de bureaux, les TIC, les transports, le matériel sont repris dans ce rapport sous la forme d'un montant forfaitaire. Nous avons assumé 2/12 du coût total des infrastructures. Nous optons pour 2/10 uniquement pour les voitures, étant donné que Form TS dispose seulement de 10 voitures. Concernant les voitures, une nuance supplémentaire s'impose : la voiture des 3 personnes figure parmi les plus chères de l'équipe. Nous demandons donc à proprement parler un remboursement inférieur à celui auquel nous pourrions prétendre. Nous le faisons pour des raisons purement pratiques et administratives.

Dans le cadre des actions menées, Form TS a également fait appel à son personnel existant. Il s'agit en l'occurrence d'une équipe de 9 personnes qui a développé, mis en œuvre et soutenu les actions avec les responsables du projet. Les heures et les jours passés par ces 9 personnes ne sont pas repris dans ce rapport et nous ne demandons donc aucune compensation financière au Gouvernement fédéral pour ces frais encourus.



Total des frais de personnel engagés : 390 702,86 €

Salaires et cotisations patronales : 311 823,07 €
Location et charges des bureaux : 26 478,81 €

3. Voitures : 46 667,88 €

4. Administration du personnel : 5 733,10 €

Aperçu du coût total :

Objectif 1 : Contenus d'apprentissage numériques Enseignement et Acteurs du marché du travail.	coût budgétisé	coût supporté
Action 1 : Analyse et développement des contenus d'apprentissage.	325 000,00 €	207.164,78 €
Action 2 : Lancement et déploiement action 1	24 000,00 €	21.341,49 €
Objectif 2 : New Start Refugees		
Action 1 : Partenariats et adhésion sociale.	0,00 €	0,00 €
Action 2 : développement d'un programme de formation innovant.	10 000,00 €	0,00€
Action 3 : réalisation des formations.	120 000,00 €	0,00 €
Objectif 3 : Soft Skills destinées aux jeunes (qui débutent)		
Action 1 : Délimitation du concept de Soft Skills et étude de marché.	16 000,00 €	5 910,61 €
Action 2 : Élaboration et lancement du concept du salon	151 500,00 €	144 250,72 €
Action 3 : Création d'une offre de calendrier ouvert de soft skills	91 960,00 €	83 549,63 €
Action 4 : Lancement et déploiement de l'offre ouverte	20 000,00 €	13 526,24 €
Frais de personnel + frais généraux		
Coûts 2018/2019	412 572,51 €	390 702,86 €
Total	1.171.032, 51 €	866.446,32 €