



Proef ingediend met het oog op het behalen
van de graad van Master in de Agogische Wetenschappen

À LA RECHERCHE DE LA BONNE PORTE

**Over kwetsbare Brusselse jongeren, hun
beroepstoekomst en de nood aan een duurzame plaats
op de arbeidsmarkt**

ANNA VANSTEENKISTE
2019-2020


WETENSCHAPSWINKEL

In samenwerking met JES vzw

Promotor: Prof. Dr. Christophe Vanroelen
Psychologie en Educatiewetenschappen



Proef ingediend met het oog op het behalen van de graad van Master in de
agogische wetenschappen

À LA RECHERCHE DE LA BONNE PORTE

**Over kwetsbare Brusselse jongeren, hun
beroepstoekomst en de nood aan een duurzame plaats
op de arbeidsmarkt**

VANSTEENKISTE ANNA (0538397)

2019-2020

Aantal woorden: 14.172

Promotor en begeleiding: Vanroelen Christophe, Huegaerts Kelly
Psychologie en educatiewetenschappen

Student : Vansteenkiste Anna
Rolnummer : 0538379
Opleiding : Master in de agogische wetenschappen
Academiejaar : 2019-2020

Masterproef :

Titel : A la recherche de la bonne porte. Over kwetsbare Brusselse jongeren, hun beroepstoekomst en de nood aan een duurzame plaats op de arbeidsmarkt.

Promotor : Dr. Vanroelen Christophe

De Masterproef waarvoor de student een examencijfer van 14/20 of meer behaalt, en waaromtrent geen 'non disclosure agreement' (NDA of geheimhoudingsovereenkomst) werd opgesteld, kan kosteloos worden opgenomen in de vubis-catalogus van de centrale universiteitsbibliotheek mits expliciete toestemming van de student.

De student kiest in het kader van de mogelijkheid tot kosteloze terbeschikkingstelling van zijn/haar masterproef volgende optie:

- OPEN ACCESS: wereldwijde toegang tot de full tekst van de Masterproef
- ENKEL VANOP DE CAMPUS: enkel toegang tot de full tekst van de masterproef vanop het VUB-netwerk
- EMBARGO WAARNA OPEN ACCESS VOLGT: pas wereldwijde toegang tot de full tekst van de masterproef na een opgegeven datum, met name ...
- EMBARGO WAARNA ENKEL TOEGANG VANOP DE CAMPUS VOLGT: enkel vanop de campus toegang tot de full tekst van de masterproef na een opgegeven datum, met name ...
- FULL TEKST NOOIT TOEGANKELIJK: geen toegang tot de full tekst van de masterproef
- GEEN TOESTEMMING voor terbeschikkingstelling

De promotor bevestigt de kennisname van het voornemen van de student tot terbeschikkingstelling van de Masterproef in de vubis-catalogus van de centrale universiteitsbibliotheek.

Datum: 08/06/2020

Handtekening promotor:



Dit document wordt opgenomen in de masterproef. De student die het formulier niet voegt aan de masterproef en/of geen keuze heeft aangeduid en/of het formulier niet ondertekend heeft en/of geen kennisgeving aan de promotor heeft gedaan, wordt geacht geen toestemming tot openbaarmaking te verlenen; in dat geval zal de masterproef enkel worden gearhiveerd, maar is deze niet publiek toegankelijk.

Opgesteld te Brussel op 06/06/2020

Handtekening student



Disclaimer corona

Deze masterproef is ten dele tot stand gekomen in de periode dat het hoger onderwijs onderhevig was aan een lockdown, beschermende maatregelen ter voorkoming van de verspreiding van het COVID-19 virus. Het proces van opmaak, de verzameling van data, de onderzoeksmethode en andere werkzaamheden die ermee gepaard gaan, zijn niet altijd op de gebruikelijke manier kunnen verlopen. De lezer dient met deze context rekening te houden bij het lezen van deze masterproef, en eventueel ook wanneer sommige conclusies zouden worden overgenomen.

SAMENVATTING MASTERPROEF

Naam en voornaam: Vansteenkiste Anna

Rolnr.: 0538379

KLIN

AO

ONKU

AGOG

Titel van de Masterproef: À LA RECHERCHE DE LA BONNE PORTE. Over kwetsbare Brusselse jongeren, hun beroepstoekomst en de nood aan een duurzame plaats op de arbeidsmarkt.

Promotor: Prof. Dr. Vanroelen Christophe

Samenvatting:

Deze Masterproef onderzoekt de (toekomst)perspectieven en iets meer specifiek de beroepstoekomst van Brusselse NEET-jongeren (Neither in employment nor in education or training) (Sacco, Smits, Spruyt, Kavadas & d'Andrimont, 2016) die beroep hebben gedaan op een vorm van arbeidsbegeleiding. In samenwerking met JES vzw Brussel wordt gepeild naar de individuele beleving, de drempels, de noden en verwachtingen die deze kwetsbare jongeren ervaren in hun transitie naar de arbeidsmarkt. Zo krijgen we een beeld van hoe een organisatie optimale ondersteuning kan bieden.

De dataverzameling is gebeurd aan de hand van individuele, semigestructureerde interviews (n=6) met Franstalige Brusselse NEET-jongeren tussen de 18-29 jaar oud. Elke respondent is bij JES reeds gekend.

De resultaten tonen aan dat de respondenten een positief en concreet beeld hebben van hun beroepstoekomst en daar een gegronde motivatie voor hebben. De beroepstoekomst speelt duidelijk een dominante rol in hun bredere toekomstperspectieven. Ondanks de heterogeniteit van de bevroegde doelgroep, ervaren alle respondenten dezelfde moeilijkheden; onzekerheidsgevoel aan het begin van de intrede, gevoel gevangen te zitten in banen zonder toekomstperspectief, gebrek aan respons bij sollicitaties en een gebrekkige talenkennis. Door de hoge mate van sociale en emotionele steun enerzijds, en het creëren van nieuwe, waardevolle kansen anderzijds onderscheid

JES zich – althans volgens de respondenten – sterk van andere vormen van arbeidsondersteuning (vnl. Actiris).

Jongeren weten wat ze willen maar hebben nood aan ondersteuning. Het eerst vinden en daarna loslaten van deze ondersteuning vormt voor elk van de respondenten al een uitdaging op zich. Gezien JES vertrekt vanuit een juiste (noodzakelijke) visie op de NEET-categorie biedt ze duidelijk gepaste en waardevolle ondersteuning. Desondanks blijft een duurzame en kwaliteitsvolle transitie vaak afwezig. De jobs en sectoren waarin NEET-jongeren terecht komen bieden onvoldoende stabiliteit en zekerheid. Een verandering en herstructurering aan zowel de vraag- als de aanbodzijde van de Brusselse arbeidsmarkt dringt zich op.

Sleutelwoorden : *NEET-jongeren, Brusselse arbeidsmarkt, jeugdwerkloosheid, beroepstoekomst, arbeidsbegeleiding*

Dankwoord

Deze masterthesis betekende een hele uitdaging. Een proces met veel vallen en opstaan. Gelukkig werd ik goed begeleid door mijn promotor Christophe Vanroelen en begeleidster Kelly Huegaerts. Graag zou ik hen willen bedanken voor hun ondersteuning, hun geduld en de duidelijke, waardevolle feedback. Daarnaast gaat mijn dank uit naar de medewerkers van JES vzw Brussel voor alle mogelijkheden die ik van hen gekregen heb en naar de respondenten voor hun vertrouwen, open- en oprechtheid. Tot slot een welgemeende dank u wel aan mijn vader voor de momenten van reflectie, mijn vriend Guillaume Boudry voor zijn geduld en onvoorwaardelijke steun en aan Frederique Staudt voor onze vriendschap.

Inhoudstafel

Disclaimer corona	2
Dankwoord	5
Inhoudstafel	6
Deel 1 : Inleiding	8
1. Probleemstelling	8
2. Literatuurstudie	9
2.1. De Brusselse arbeidsmarkt – werkzaamheid en werkloosheid	10
2.2. Het Brussels arbeidsmarktbeleid	10
2.3. Jongeren in Brussel op zoek naar werk	12
2.3.1. NEET-jongeren gedefinieerd	14
3. Onderzoeksvragen	17
Deel 2 : Data en methode	18
1. Deelnemers	18
2. Algemene onderzoekopzet	19
3. Materiaal	20
4. Analyseprocedure	21
Deel 3 : Resultaten	22
1. Beroepstoekomst(beeld).....	22
1.1. Beroepstoekomst en motivatie.....	22
1.2. De dominante rol van de beroepstoekomst.....	23
2. Drempels.....	24
2.1. Onzekerheid.....	24
2.2. Gevangen gevoel	24
2.3. Gebrekkige respons.....	25
2.4. Talenkennis.....	26
3. Ervaring van de reeds genoten ondersteuning	26
3.1. Ondersteuning Actiris : gebroken verwachtingen.....	26
3.2. Ondersteuning JES : troeven	28
3.3. Ondersteuning JES : Werkpunten.....	29
Deel 4 : Discussie en conclusie	31
1. Bespreking.....	31

2.	Beperkingen van eigen onderzoek.....	33
3.	Aanbevelingen verder onderzoek	34
4.	Praktische en beleidsaanbevelingen	35
5.	Conclusie.....	36
Referentielijst		37
Bijlagen		41
	Bijlage 1 : Verloop van het interview	41
	Bijlage 2 : Informed consent – Geïnformeerde toestemming	45
	Bijlage 3 : Codeboom	47
	Bijlage 4 : Transcript.....	48

Deel 1 : Inleiding

1. Probleemstelling

We schrijven september 2019. De Belgische werkloosheidsgraad voor 15 tot 64-jarigen bedraagt 5,4% (Statbel, 2019b). De Brusselse werkloosheidsgraad echter bedraagt op dat moment (september, 2019) voor diezelfde leeftijdscategorie het dubbele; 12,5% (Statbel, 2019b). Ook wanneer we kijken naar de werkloosheidsgraad voor jongeren onder de 25 jaar, zien we dat deze in Brussel met 25,3% (Actiris, 2019a) hoger ligt dan het geval is voor het Vlaams (8,3%) en het Waals gewest (22,5%) (Statbel, 2019b). Kortom, de cijfers tonen overduidelijk aan dat de werkloosheid, en in het bijzonder de jongerenwerkloosheid, in Brussel hoger ligt dan in de rest van het land.

In eerste instantie zijn deze problematische werkloosheidscijfers een gevolg van de structurele problemen van de Brusselse arbeidsmarkt. Men kan hier zonder twijfel spreken van een onaangepastheid van de kwalificaties of 'educational mismatch' (Devillé, 2008). De Brusselse arbeidsmarkt is de laatste decennia geëvolueerd van een industrie naar een diensteneconomie (Vlaams Parlement, 2014) wat heeft geleid tot een onaangepastheid van de voor handen zijnde kwalificaties of 'educational mismatch'. De jobaanbiedingen binnen de diensteneconomie worden immers gekenmerkt door hoge kwalificatie-eisen, zowel wat het diploma als de talenkennis betreft. Dat leidt ertoe dat laaggeschoolde jongeren vaak niet in aanmerking komen. Bovendien leidt de diensteneconomie tot polarisatie van de arbeidsmarkt; (de vraag naar) steeds hoger geschoolden versus meer en slecht betaalde dienstverlenende jobs onderaan de arbeidsmarkt (winkels, horeca, persoonlijke dienstverlening, etc.) (Breemersch, 2017). Het behaalde opleidingsniveau van Brusselse jongeren is duidelijk niet in overeenstemming met het aanbod vanuit deze diensteneconomie. De mismatch is derhalve niet enkel te wijten aan het opleidingsniveau van de Brusselse bevolking, maar vindt ook zijn oorsprong in de te hoge kwalificatievereisten die door werkgevers gesteld worden (Devillé, 2008). Deze problematische werkloosheid is bij Brusselse jongeren een van de aspecten die hun relatieve kwetsbaarheid in de hand werkt.

Zowel persoonlijke als contextuele factoren verklaren deze situatie. Allereerst is het opleidingsniveau mee bepalend voor een rechtlijnige intrede op de arbeidsmarkt (Van Praag & Clycq, 2019). Het niet behalen van een diploma en/of vroegtijdig schoolverlaten zorgt doorgaans voor een grotere kans op werkloosheid (Sacco et al., 2016). Hier scoort het Brussels hoofdstedelijk gewest (BHG) opnieuw relatief hoog. In 2018 heeft 10,7% van de Brusselse jongeren tussen de 18-24 jaar de school immers vroegtijdig verlaten (Statbel, 2019a). Het opleidingsniveau is dus een eerste en belangrijke determinant. Dit thesisonderzoek richt zich daarom specifiek op jongeren die behoren tot de categorie van de NEET-jongeren (Neither in employment, nor in education and training) (Sacco et al., 2016). Het betreft jongeren die niet beschikken over een middelbaar diploma, geen training of begeleiding volgen en – haast vanzelfsprekend – werkloos zijn. Het NEET-zijn kan best omschreven worden als het resultaat van verschillende (structurele, contextuele, sociale en persoonlijke) factoren en is bijkomend mee bepalend voor de kwetsbaarheid van de jongeren (Mascherini & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012).

Ook de beschikbaarheid van sociale (sociale steun) en materiële middelen (financiële druk, levensarrangementen) kunnen dus bepalend zijn (Huegaerts, Puig-Barrachina & Vanroelen, 2017).

Zo is de transitie vaak problematischer voor jongeren in een éénoudergezin dan voor jongeren die inwonen bij hun beide ouders (McVicar & Anyadike-Danes, 2002). Bijkomend is het laag opleidingsniveau van werkloze jongeren vaak gelinkt aan een migratieachtergrond, het wonen in achtergestelde, arme wijken en het hebben van laaggeschoolde, werkloze ouders; allemaal factoren die aanleiding geven tot (maatschappelijke) kwetsbaarheid (Sacco et al., 2016).

Tot slot is het nuttig te kijken naar de relatie tussen de aanwezigheid van die contextuele middelen (bv.: sociale steun, financiële druk, opleidingsniveau) en de persoonlijkheidskenmerken (bv.: zelfbeeld, eigenwaarde, toekomstbeeld, verwachtingen) van werkloze jongeren (Kemper, Van Der Eecken, Derluyn, De Bie & Bradt, 2016). Contextuele middelen hebben een aantoonbaar intermediair effect op de geestelijke gezondheid van werkloze jongeren (Huegaerts et al., 2017). Ook blijkt uit onderzoek dat een hoge mate van sociale steun vaak zorgt voor een hoger zelfbeeld en een lagere mate van gevoel van deprivatie (het ontbreken van het meest noodzakelijke), wat dan weer resulteert in een beter gevoel van eigenwaarde (Huegaerts, Spruyt & Vanroelen, 2018). Hier wordt het belang van steun van de directe omgeving nogmaals onderstreept. Ook in relatie tot het opleidingsniveau van werkloze jongeren is vastgesteld dat een lager opleidingsniveau vaak een lager gevoel van eigenwaarde met zich meebrengt (Waddell, 2006).

Gezien het belang van sociale steun en scholing, is het vanzelfsprekend dat de begeleidingsdiensten een prominente plaats bekleden wanneer het gaat over het activeren van kwetsbare NEET-jongeren. Eerdere studies hebben reeds onderzoek verricht naar welke oorzaken en gevolgen aan de grondslag liggen van deze hoge jongerenwerkloosheid (Englert et al., 2012), welke positie jongeren tussen de 18-24 jaar op de Brusselse arbeidsmarkt bekleden (Actiris, 2013), welke van deze jongeren (18-24 jaar) een transitietraject volgen (Franssen, Carlier & Benchekroun, 2014) en tenslotte welke factoren de aard van de mentorrelaties (begeleiding, coaching, etc.) en de transitietrajecten kunnen beïnvloeden (Raposa, Erickson, Hagler & Rhodes, 2018). De rol van persoonlijkheidskenmerken (Waddell, 2006), sociale middelen (Huegaerts et al., 2017), opleidingsniveau, etc. zijn intussen meer als duidelijk. Er is echter in zeer beperkte mate onderzoek gevoerd naar de individuele beleving, de tevredenheid, de verwachtingen en toekomstbeelden (met inbegrip van beroepstoekomst) van NEET-jongeren die beroep deden op enige vorm van arbeidsbegeleiding. Er wordt zelden onderzoek gevoerd vanuit het perspectief van de NEET-jongeren zelf.

Dit onderzoek wil deze leegte helpen opvullen. Vanuit het perspectief van de NEET-jongere wil het nagaan hoe een organisatie (in deze JES vzw Brussel) voor gepaste ondersteuning kan zorgen in het nastreven van een positief toekomstbeeld en welke verwachtingen er ten opzichte van dergelijke arbeidsbegeleidingsprojecten heersen.

2. Literatuurstudie

Vooreerst wordt het theoretische kader iets uitgebreider beschreven. Hiervoor wordt een korte schets gegeven van de huidige situatie van de Brusselse arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid dat is uitgebouwd rond de problematische (jongeren)werkloosheid (zowel passieve als actieve maatregelen). Verder wordt er een korte schets gegeven van de kwetsbare groep (NEET)jongeren en bijbehorende (contextuele en persoonlijke) determinanten. Tot slot wordt de (doel)groep van NEET-jongeren uitgebreider gedefinieerd.

2.1. De Brusselse arbeidsmarkt – werkzaamheid en werkloosheid

Om de situatie van de Brusselse arbeidsmarkt te schetsen is het in eerste instantie belangrijk te kijken naar de werkzaamheidsgraad. De meest recente cijfers (september, 2019) tonen aan dat deze voor Brussel 57,2% bedraagt, ten opzichte van 71,3% voor het Vlaams en 59,1% voor het Waals gewest (Statbel, 2019b). Daarnaast is de werkzaamheidsgraad specifiek voor jongeren (15-24 jaar) en laaggeschoolden lager dan voor anderen (Actiris, 2017). Hoewel dit lage werkzaamheidscijfer deels verklaard kan worden door het feit dat veel jongeren (15-24 jaar) nog schoolgaand zijn, ligt ook hier het cijfer (september, 2019) voor Brussel met 18,5% lager dan voor het Vlaams gewest (37,7%) en ligt het gelijk met het Waals gewest (18,5%) (Statbel, 2019b).

Naast de werkzaamheidscijfers zijn ook de werkloosheidscijfers van belang in de beschrijving van de Brusselse arbeidsmarkt. Opnieuw liggen de Brusselse werkloosheidscijfers doorgaans hoger. De meest recente cijfers (september, 2019) tonen aan dat de algemene werkloosheidsgraad voor Brussel met 12,6% opvallend hoger ligt dan voor het Vlaams (3,4%) en het Waals Gewest (7,0%) (Statbel, 2019b). Dit blijkt ook wanneer we kijken naar de werkloosheidsgraad onder jongeren tussen de 15-24 jaar oud waarbij de werkloosheidsgraad in dezelfde periode (september, 2019) voor Brussel 25,33% bedraagt (Actiris, 2019a), ten opzichte van 8,3% voor het Vlaams en 22,5% voor het Waals gewest (Statbel, 2019b).

Enige nuancering is hier echter op zijn plaats; het recht op een werkloosheidsuitkering is in België sinds 2012 veel strenger geworden en resulteerde – ook voor jongeren – in minder toegankelijke en goedgeefse uitkeringen (Sacco et al., 2016). Voortaan is de wachtuitkering vervangen door een inschakelingsuitkering (Englert et al., 2012). Om de inschakelingsuitkering te verkrijgen of ze te behouden dienen jongeren hun 'beschikbaarheid op de arbeidsmarkt' aan te tonen (Englert et al., 2012). Dit gebeurt door middel van twee positieve evaluaties (door Actiris) (Cockx, 2013). Dergelijke positieve evaluatie kan enkel verkregen worden onder voorwaarden. De jongere dient actief naar werk te zoeken, moet elk passend werk- of opleidingsaanbod aanvaarden, moet zich op uitnodiging aanmelden bij de bevoegde arbeidsbemiddelingsdienst en dient zich steeds aan te melden bij een potentiële werkgever indien de arbeidsbemiddelingsdienst hen daar de kans toe geeft (*T35 | Documentatie | RVA*, 2018). Daarnaast worden de criteria voor de toekenning van dergelijke uitkering ook beperkt in de tijd (Schepers & Nicaise, 2017). Hierdoor kunnen jongeren maximaal drie jaar een inschakelingsuitkering ontvangen, moeten ze op het moment van hun uitkering jonger zijn dan 25 en, indien ze geen diploma secundair onderwijs hebben, ouder zijn dan 21 (Schepers & Nicaise, 2017). Als gevolg van deze verstrenging vallen er meer jongeren uit de boot en moeten ze op zoek gaan naar een andere vorm van financiële ondersteuning (Schepers & Nicaise, 2017). Jongeren komen hierdoor vaker terecht bij het OCMW (Englert et al., 2012), wat de stijging van de leefloontrekkers enerzijds en de daling van de inschakelingsuitkeringsgerechtigden anderzijds, deels verklaart.

2.2. Het Brussels arbeidsmarktbeleid

België heeft een vrij goed beschermde arbeidsmarkt wat goed is voor de stabiliteit van de 'klassieke' tewerkstelling en een vorm van zekerheid biedt aan de loontrekkende. Binnen het arbeidsmarktbeleid verdient nochtans ook de – problematische – werkloosheid aanpak en remediëring. Zeker in het geval van laaggeschoolde (Brusselse) jongeren, waar een waaier aan specifieke types van onzekere, deeltijdse en/of tijdelijke tewerkstelling worden vastgesteld (Franssen et al., 2014). Het beleid tracht

hier op in te spelen door het gericht creëren van mogelijkheden om toegang te krijgen tot een duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling (Orianne & Beuker, 2019). Binnen dit beleid wordt een onderscheid gemaakt tussen passieve (vervangingsinkomen, compensatie) en actieve (advies, begeleiding, opleiding, coaching, etc.) beleidsmaatregelen (Orianne & Beuker, 2019). Beiden leggen de focus op de inzetbaarheid van jongeren maar vertrekken niet vanuit dezelfde logica (methoden, hefboomen, etc.) (Van Hemel & Darquenne, 2009). In de toepassing van dergelijke maatregelen spelen de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling een centrale rol. Gezien dit thesisonderzoek zich situeert binnen het BHG wordt er voornamelijk gefocust op de maatregelen die door Actiris (Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling) worden genomen.

Het toepassen van passieve maatregelen slaat (meestal) op het toekennen van financiële ondersteuning. Enerzijds zijn er mogelijkheden tot het toekennen van een vervangingsinkomen aan de werkzoekende zelf (Sacco et al., 2016), anderzijds zijn er 'tewerkstellingsmaatregelen' waarbij financiële steun gegeven wordt aan de werkgevers (*Tewerkstellingsmaatregelen in Brussel*, z.d.). Naast de inschakelingsuitkering als mogelijke oplossing voor vroege schoolverlaters (Englert et al., 2012) zijn er in Brussel ook tewerkstellingsmaatregelen die zich specifiek richten op het in dienst nemen van laaggeschoolde jongeren onder de 26 jaar oud (*Tewerkstellingsmaatregelen in Brussel*, z.d.). Zo biedt Actiris in het kader van de doelgroepvermindering bijvoorbeeld een mogelijkheid tot 'startbaanovereenkomsten' waarbij zowel de werkzoekende (werknemers) als de werkgevers financiële voordelen genieten (*Tewerkstellingsmaatregelen in Brussel*, z.d.).

Vanzelfsprekend zijn er nog tal van andere mogelijkheden. Naast de financiële ondersteuning zet Actiris sterk in op activering door opvolging en begeleiding van werkzoekenden (kwalificerende opleidingen, stages, coaching op maat, oriëntaties,...). Ze doet dit onder meer via projecten die zich specifiek richten tot (laaggeschoolde) jongeren. Zo worden er opleidingen georganiseerd om de oriëntatie en kennis van werk te bevorderen (bv.: sensibiliseringsprogramma 'JUMP naar werk', opleidingen 'gedragscodes op het werk') (Synerjob, 2013). Daarnaast zijn er een aantal meer gestructureerde en gepersonaliseerde programma's (Synerjob, 2013). Hier is het de bedoeling jongeren te ondersteunen in hun professionele integratie door hen te coachen, gepaste vacatures/stages te selecteren en hen gedurende stages te begeleiden (bv.: Youth Guarantee, tweedelijnsdienst Actiris) (Synerjob, 2013). Tot slot zijn er ook werkgelegenheidsmaatregelen die bedoeld zijn om de kennis en motivatie op te krikken. Hierdoor wil men de inzet van werkzoekende jongeren stimuleren door hen opleidingen aan te bieden die passen binnen hun beroepsprofiel (Synerjob, 2013).

Hoewel de meerderheid van deze initiatieven zich mede richten tot de grote groep van laaggeschoolde jongeren (jonger dan 30) (Synerjob, 2013) loont het zeker de moeite ook te kijken naar bestaande projecten (met een meer intensief karakter) die focussen op de begeleiding van de (Brusselse) NEET-jongeren. De term 'laaggeschoold' kan immers niet volledig gelijk gesteld worden met de NEET-categorie (*zie ook paragraaf 1.2.1*). Om tegemoet te komen aan de noden van deze NEET-doelgroep, schreef Actiris in 2018 een projectoproep uit (Actiris, 2019b). Hierbij werden organisaties geselecteerd die, binnen het kader van deze oproep, financiële ondersteuning konden krijgen bij de uitvoering van dergelijke projecten (Actiris, 2019b). Aangezien JES vzw Brussel één van de partners was die – voor de periode van 2019-2023 – geselecteerd werd, kan de begeleiding van NEET-jongeren die JES vzw Brussel aanbied hier gesitueerd worden.

Voor dit thesisonderzoek zijn zowel de individuele begeleiding NXT (vindplaatsgerichte werking) als de oriëntaties logistiek en horeca die JES vzw Brussel aanbiedt binnen hun werkluik van belang. Het betreft projecten (oriëntaties, trainingen,...) die zich richten op jongeren uit een grootstedelijk gebied, die zowel door contextuele als door persoonlijkheidsfactoren ongekwalificeerd uit het onderwijs stromen en bijgevolg moeilijkheden ondervinden bij de intrede op de arbeidsmarkt (NEET-jongeren). JES bereikt deze jongeren d.m.v. straathoekwerk in Brusselse stadswijken, doorstroming vanuit andere ondersteuning en begeleiding, oriëntatiegerichte werkingen, etc. (*JES Brussels: Jongeren maken de stad!*, z.d.). Hoewel de projectoproeper uiteindelijk enkel het NXT-traject selecteerde, wordt er geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende manieren van instroom of gevolgde begeleidingstrajecten.

In tegenstelling tot JES vzw Brussel, werd bij JES vzw Antwerpen wel reeds onderzoek gevoerd naar de NEET-jongeren (JES, 2014; Desseyn & Hoefnagels, 2015). Zo ondervond men o.a. dat Antwerpse jongeren in hun vrije tijd vooral toevlucht vinden in sport, ze hun toekomstbeeld eerder vaag omschrijven, de thuissituatie en het schooltraject de twee meest bepalende factoren zijn, etc. Deze bevindingen kunnen niet zomaar – of niet volledig – veralgemeend worden. De Brusselse context verschilt van de Antwerpse. Er is een grotere diversiteit, er zijn institutionele moeilijkheden omtrent onderwijs (Janssens, Carlier & Van de Craen, 2009), er is een hoge mate van segregatie in werkgelegenheid en er is de taalproblematiek (Actiris, 2017). Daarbovenop is de doelgroep jonger en heeft ze dus een ander profiel. De Brusselse jongeren hebben – in tegenstelling tot de Antwerpse – de transitie naar volwassenheid nog niet volledig achter de rug. Voor JES vzw Brussel wordt er dan ook verder gekeken dan uitsluitend de intrede op de arbeidsmarkt en worden jongeren bevraged naar hun verwachtingen op vlak van tewerkstelling en het verdere leven. De begeleiding die JES vzw Brussel aanbiedt wil zich immers niet louter beperken tot het vinden van een job, maar tracht tevens de jongeren een (beter) toekomstperspectief te bieden (JES, 2014). Daarom is het doel niet zozeer te achterhalen hoe de Brusselse NEET-jongere terugkijkt op een – vaak lang – afgelegd traject, maar hoe jongeren de coaching in het kader van de arbeidsgerichte trajectbegeleiding ervaren en in welke mate ze ondersteuning biedt in het tegemoetkomen aan hun beroepstoekomst. Daarom legt dit onderzoek de focus op de toekomstperspectieven, de bijbehorende beroepstoekomst en de invloed van de JES-trajecten op de afstand tussen het nu en die toekomst. Verderop wordt een korte beschrijving gegeven van de onderzoeksvragen (*zie paragraaf 3*), de onderzoekspopulatie en de gebruikte methode (*zie deel 2*) om aan deze onderzoeksvragen te beantwoorden.

2.3. Jongeren in Brussel op zoek naar werk

Volgens de algemene definitie van Vettenbrug, Walgrave en van Kerckvoorde (1984) en Vettenburg (1988) is een persoon of een bevolkingsgroep maatschappelijk kwetsbaar wanneer zijn contacten met de maatschappelijke instellingen (school, de arbeidsmarkt, justitie, etc.) vooral en steeds aan negatieve aspecten wordt gelinkt en hij/zij in mindere mate profiteert van het positieve aanbod (Vettenburg, 1989). De theorie van de maatschappelijke kwetsbaarheid is in eerste instantie ontwikkeld met een sterke focus op de rol van het onderwijs. Intussen is deze theorie verruimd en wordt tevens ook gefocust op aspecten uit de arbeidsmarkt, de georganiseerde vrije tijd etc. (Van De Walle, Bradt & Bouverne-De Bie, 2013).

Deze masterproef richt zich voornamelijk op de transitie van onderwijs naar arbeid bij Brusselse jongeren die beantwoorden aan de definitie van Vettenburg.

Jongeren die de arbeidsmarkt willen betreden worden over het algemeen beschouwd als een risicopopulatie (Caliendo & Schmidl, 2016). O.a. omwille van leeftijd bekleden ze een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt (Englert et al., 2012). Bijgevolg hebben ze een hoger risico op werkloosheid, frequentere variatie tussen situaties van werkloosheid, training en werk, en meer deeltijdse- of tijdelijke tewerkstellingssituaties (Caliendo & Schmidl, 2016). Hoewel deeltijdse tewerkstelling voor veel jongeren (18-24 jarigen) een toegangspoort tot voltijds werk kan zijn (Actiris, 2013), is er voor vele anderen geen vlotte en rechtlijnige transitie en vervallen ze in wisselende posities (werkende, werkzoekende, student) (Kemper et al., 2016). Waar de positie van jongeren op de arbeidsmarkt verschilt van oudere leeftijdscategorieën worden ook onder de jongeren zelf duidelijke verschillen waargenomen.

Gezien het aanbod aan en de kans op vast werk stijgt met opleidingsniveau, vormt onderwijs een eerste belangrijke indicator voor de kans op werkloosheid (Mascherini & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012). De werkloosheidsgraad (september, 2019) ligt in België doorgaans hoger bij laaggeschoolde jongeren (15-24 jaar) (17,6%) dan bij midden geschoolden (9,8%) en hogeschoolden (15,3%) (Statbel, 2019b). Evenzeer blijkt dat de impact van het opleidingsniveau met de leeftijd daalt en de uitstroompercentages bij jonge werkzoekenden sterker verschillen dan bij oudere werkzoekenden (Actiris, 2013). Tevens dient opgemerkt dat kwetsbare jongeren vaker zonder diploma op de arbeidsmarkt terecht komen en bijgevolg meer kans hebben op (langdurige) werkloosheid. Kwetsbare en niet of onvoldoende opgeleide jongeren worden bovendien gekenmerkt door moeilijkheden in sociale contacten en interacties (Hauspie, 2010); ze hebben weinig binding met leerkrachten of jeugdwerkers, vertonen ongestructureerd gedrag en hebben vaak weinig sociaal overeenstemmende vaardigheden (Vettenburg & Walgrave, 2009). Dit resulteert in moeilijke onderwijsloopbanen met schoolachterstand of vroegtijdig schoolverlaten (Franssen et al., 2014).

Een ander niet te onderschatten aspect van de problematiek is de discriminatie (Englert et al., 2012). Het risico op werkloosheid voor jongeren met een niet Europese nationaliteit is beduidend hoger dan voor jongeren uit de EU26 of jongeren met een Belgische nationaliteit (Actiris, 2013). Heel wat jongeren met een migratieachtergrond ervaren bij de sollicitatie discriminatie en ongelijke behandeling (Martens et al., 2005). Dit uit zich voornamelijk in het aannemen van een onvriendelijke houding, leugens, verschillen in reactie van werkgevers t.o.v. de verschillende kandidaten en zelfs het vlakaf weigeren van een kandidaat wegens religie, afkomst en/of huidskleur (Martens et al., 2005). Jongeren die dergelijke discriminatie voor zichzelf of voor familie of vrienden ervaren, keren zich – in sommige gevallen – tegen de arbeidsmarkt en vallen (terug) in inactiviteit of zwartwerk (Martens et al., 2005). Hoger opgeleiden zijn hiertegen beter gewapend. Enerzijds hebben zij de mogelijkheid om onder hun opleidingsniveau (underemployment) (Kemper et al., 2016) te solliciteren en op die manier toch een weg naar de arbeidsmarkt (terug) te vinden (Martens et al., 2005). Anderzijds zijn ze beter bestand tegen stigmatisering (andere coping mechanismen) en komen ze in een andere professionele omgeving terecht, waar mogelijks minder sprake is van discriminatie. Het hebben van een migratie achtergrond (Englert et al., 2012) of een andere taalkundige en religieuze achtergrond (Franssen et al., 2014) bepaalt mee de kwetsbaarheid van jongeren en bemoeilijkt hun toegang tot de arbeidsmarkt.

Rest nog het aspect genderongelijkheid (Englert et al., 2012). In november 2019 lag de werkloosheidsgraad in Brussel voor vrouwen hoger (16,2%) dan voor mannen (15%) (Actiris, 2019a). Dit zien we ook in de werkloosheidsgraad (september, 2019) van Brusselse jongeren (15-24 jaar); 26,30% voor vrouwen tegen 24,54% voor mannen (Actiris, 2019a). De genderongelijkheid geldt echter niet enkel bij jongeren maar zien we in de meeste leeftijdscategorieën terugkeren. Deze ongelijkheid is deels te wijten aan het feit dat vrouwen vaker in een sociaal zwakkere positie staan (scheiding en/of alleenstaand ouderschap, (tiener)zwangerschappen en huishoudelijke rolverdeling), gemiddeld lager geschoold zijn en dus minder kansen hebben op de arbeidsmarkt (Englert et al., 2012). Ook blijkt het dat (laag- en midden geschoolde) vrouwen gemiddeld bijna 3 maanden langer nodig hebben dan mannen om een eerste job te vinden (Belet, Glorieux & Laurijssen, 2002). Daartegenover staat dat de transitie naar de arbeidsmarkt vaak duurzamer is voor vrouwen; eens op de arbeidsmarkt, ligt het werkloosheidsrisico voor vrouwen in het BHG lager dan voor hun mannelijke leeftijdsgenoten (Englert et al., 2012).

De hoge mate van jongerenwerkloosheid en de kwetsbare arbeidsmarktpositie van jongeren in Brussel vindt zijn oorsprong in vele, vaak uiteenlopende factoren; het opleidingsniveau, de educational mismatch en ongekwalificeerde uitstroom, het jong zijn op zich, de discriminatie op de arbeidsmarkt, de te hoge kwalificatievereisten, de mate van sociale steun, genderongelijkheid, moederschap, etc. Het is met andere woorden geen uitsluitend individuele verantwoordelijkheid.

2.3.1. NEET-jongeren gedefinieerd

Deze masterproef richt zich op jongeren in hun transitie van onderwijs naar arbeid, waarbij we de 'maatschappelijk kwetsbare positie' van - werkloze - jongeren verfijnen tot de 'kwetsbare arbeidspositie'.

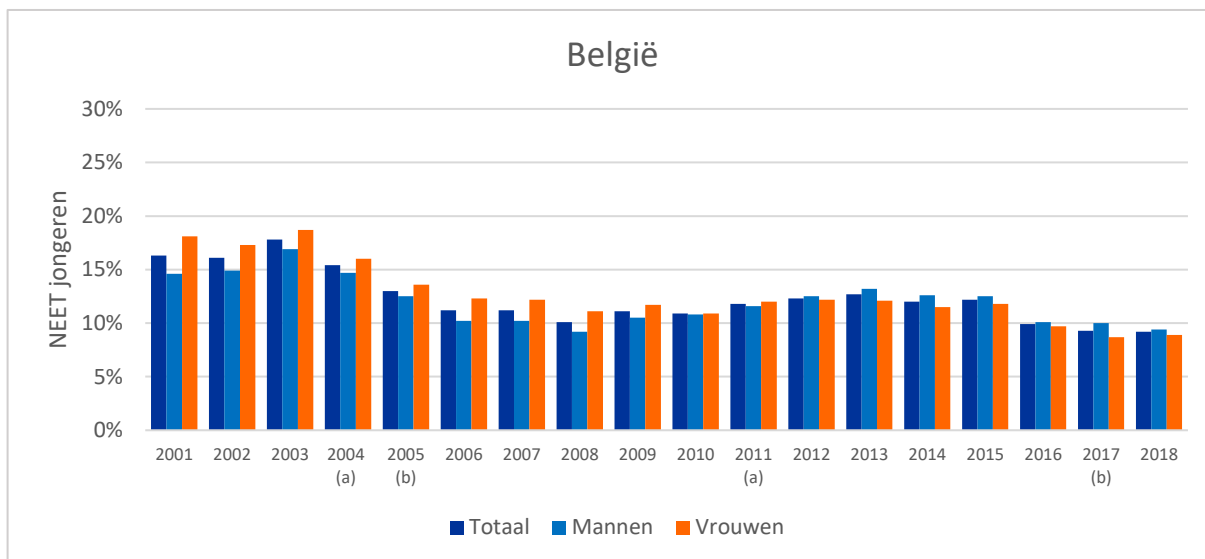
Het acroniem 'NEET' staat voor 'Neither in Employment nor in Education or Training' (Sacco et al., 2016). De term werd gecreëerd om jongeren die geen opleiding, training of tewerkstelling genieten, te definiëren (Maguire, 2015). In het geval van Europa gaat het hier meer bepaald om alle jongeren tussen de 15 en de 34 jaar (Eurostat, 2019) die moeilijkheden ervaren bij het maken en vastleggen van een duurzame en kwaliteitsvolle school-naar-werk transitie (Maguire, 2015). Op vlak van activering bevinden deze jongeren zich dikwijls onder de radar (JES, 2014). Het is voor deze specifieke groep van kwetsbare jongeren niet vanzelfsprekend om de weg naar een opleiding of tewerkstelling (terug) te vinden (Desseyn & Hoefnagels, 2015).

In het jaar 2018 behoorde een aanzienlijk deel van de Europese jeugd tot de NEET-categorie. Uit de laatste beschikbare gegevens van 2018 (2019) blijkt dat 5,8% van de jongeren tussen de 15-19 jaar, 14,9% van de jongeren tussen de 20-24 jaar, 17,1 % van de jongeren tussen de 25-29 jaar en 17,3% van de jongeren tussen de 30-34 jaar NEET-jongeren zijn (Eurostat, 2019). De percentages van de twee jongste leeftijdsgroepen (15-19 jaar, 20-24 jaar) liggen systematisch lager dan die van de twee oudste leeftijdsgroepen (25-29 jaar, 30-34 jaar). Dit is, tot op zekere hoogte, een weerspiegeling van het feit dat jongeren van de jongste leeftijdscategorie nog onderwijs of een opleiding bleven volgen (Eurostat, 2018).

Onderstaande figuren (2019) geven de evolutie van het aantal Belgische NEET-jongeren tussen de 15-24 jaar oud weer. Zoals af te leiden uit deze figuren kende het aantal NEET-jongeren in België sinds het jaar 2003 een daling die echter stakte vanaf het jaar 2008, wat enigszins kan worden

toegeschreven aan de economische crisis die dat jaar in ons land aan de oppervlakte kwam. We stellen vast dat het aantal NEET-jongeren sinds het jaar 2012 in België opnieuw dalende is.

Figuur 1 : Percentage jongeren (15-24 jaar) dat noch werk heeft en noch onderwijs, noch opleiding volgt (NEET), België. Bron : NEET | STATBEL, 2019

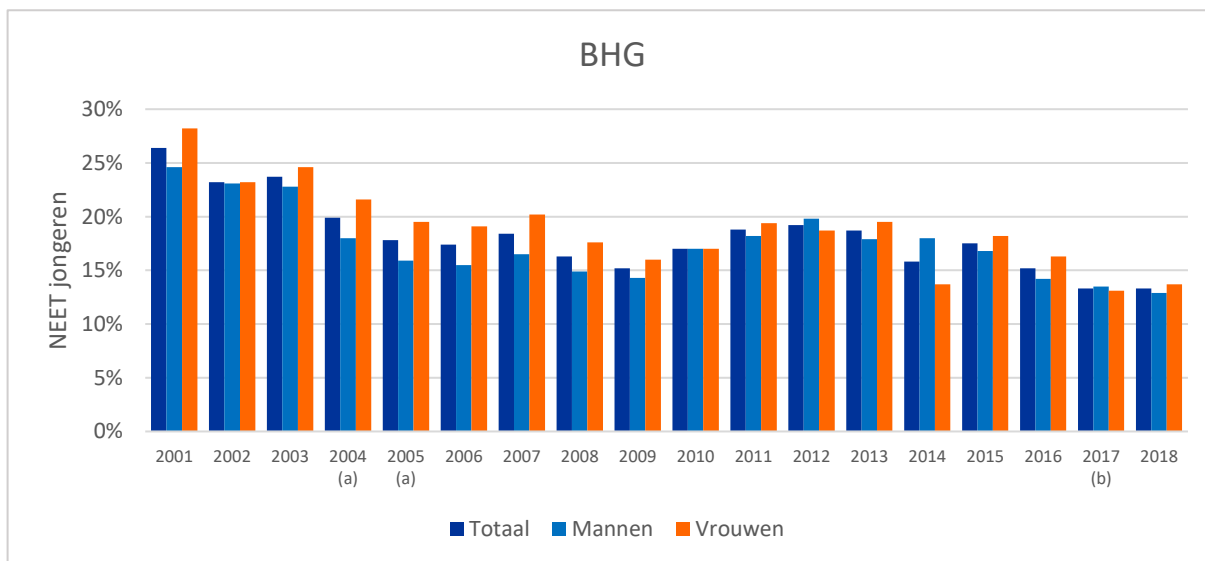


(a) Wegens een wijziging van de variabelen over onderwijs en opleiding, zijn de resultaten niet volledig vergelijkbaar met de voorgaande jaren.

(b) Breuk in de resultaten wegens een grondige hervorming van de enquête naar de arbeidskrachten.

De cijfers omtrent de Brusselse NEET-jongeren zijn niet onbelangrijk. Het aantal NEET-jongeren in het BHG kent een evolutie gelijk aan die van het aantal NEET-jongeren in heel België; hoewel het percentage voor Brussel hoger ligt kent het aantal Brusselse NEET-jongeren een even sterke daling.

Figuur 2 : Percentage jongeren (15-24 jaar) dat noch werk heeft en noch onderwijs, noch opleiding volgt (NEET), Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Bron : NEET | STATBEL, 2019



(a) Wegens een wijziging van de variabelen over onderwijs en opleiding, zijn de resultaten niet volledig vergelijkbaar met de voorgaande jaren.

(b) Breuk in de resultaten wegens een grondige hervorming van de enquête naar de arbeidskrachten.

Wanneer men het over NEET-jongeren heeft, wordt de heterogeniteit van deze groep steeds sterk benadrukt (Bălan, 2014). Ze verschillen in culturele achtergrond, gezinssituatie, sociale omgeving, sociaaleconomische status, verloop van school, zoektocht naar werk, werkervaring, etc. (Desseyn & Hoefnagels, 2015). Desalniettemin is er in bestaande literatuur een algemene overeenstemming over de waaier aan sociale (bv.: gezinssituatie, cultureel kapitaal), economische (bv.: gezinsarmoede, opleidingsniveau van ouders) en persoonlijke factoren (bv.: mentale en fysieke gezondheid, zelfbeoordeling) (Bynner & Parsons, 2002). Zo deed de Europese stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Euro found) in 2012 een onderzoek naar individuele en sociale risicofactoren van Europese NEET-jongeren (15-29 jaar). De resultaten en bevindingen zijn erg gelijklopend met de algemene en bestaande literatuur, waar de onderwijsloopbaan en gezinssituatie als de twee meest bepalende factoren naar voor gebracht worden (Bynner & Parsons, 2002).

Het al dan niet hebben van werk bepaalt of iemand actief kan deelnemen aan de samenleving of niet (Kemper et al., 2016) en wordt vaak beschouwd als een bepalende factor van de (kwetsbare) positie van jongeren op de arbeidsmarkt. Het is dus zeker nuttig om naast de cijfers, karakteristieken en risicofactoren van NEET-jongeren, ook hun transitie naar de arbeidsmarkt van naderbij te bekijken. Hoewel deze intrede vaak wordt omschreven als een éénduidige overgang van school naar werk, wordt nu ook erkend dat deze trajecten steeds meer van elkaar verschillen en steeds individualistischer worden (Mascherini & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012).

Zoals eerder aangegeven is er in bestaande literatuur een duidelijke overeenstemming over het positief verband tussen het niveau van scholing en de werkgelegenheid: hoe hoger het opleidingsniveau, hoe kleiner de kans op werkloosheid (Mascherini & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012). Bovendien is de kans op behoud van job en loon groter wanneer je minstens een hoger secundair diploma hebt (Mascherini & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012). De NEET jongeren kennen als vroege schoolverlaters een lager opleidingsniveau en dus een lagere werkgelegenheidsgraad, waardoor ze een onzekere arbeidspositie innemen en (nog) vaker in financiële problemen verkeren (Van Praag & Clycq, 2019). De oorzaak van dat vroeg schoolverlaten blijkt een combinatie te zijn van school gerelateerde (bv.: problemen met discipline) en niet-school gerelateerde factoren (bv.: nood aan of wens naar een vast inkomen) die vaak te maken hebben met hun persoonlijke en familiale – mogelijk precare – situatie (Van Praag & Clycq, 2019). Ook hier blijkt dus eens te meer dat de onderwijsloopbaan en gezinssituatie bepalende factoren vormen.

Los van het feit dat NEET-jongeren de schoolbanken vroegtijdig verlaten is er in bestaande literatuur ook een eensgezindheid over de manier waarop ze in contact komen met hun eerste werkgever. Zo blijkt onder meer uit het onderzoek van Simmons, Russel en Thompson (2014) dat NEET-jongeren zelden een job vinden via de reguliere kanalen (bv.: interimkantoren) maar het voor velen onder hen doeltreffender is dit via informele kanalen te doen. Hoewel netwerken en sociale steun belangrijk zijn (Huegaerts et al., 2017) kan de herhaling van een loopbaan via informele kanalen (vrienden, familie, kennissen) – gezien het hierbij vaak gaat over laagbetaalde, minder gunstige jobs – ook resulteren in het limiteren van toekomstmogelijkheden (Simmons, Russell & Thompson, 2014). Alleszins vormt niet het zoeken naar maar het behouden van een job het grootste probleem (Kemper et al., 2016). Kwetsbare NEET-jongeren krijgen zelden een contract van onbepaalde duur (Desseyn

& Hoefnagels, 2015). Indien ze dan toch werk vinden gaat het steeds over tijdelijke contracten (van enkele weken), dagcontracten, uitzendcontracten of zwartwerk (Desseyn & Hoefnagels, 2015). Indien NEET-jongeren werkervaring opdoen is dit in de meerderheid van de gevallen slechts voor kortlopende tijdspannen en vaak in jobs die hen weinig toekomstperspectief kunnen bieden (Desseyn & Hoefnagels, 2015). Mede hierdoor zijn deze jongeren minder goed gewapend tegen ontslag en dus sneller vatbaar om in werkloosheid te hervallen (Kemper et al., 2016).

Tot slot is het niet onbelangrijk op te merken dat het bij de meerderheid onder de NEET-jongeren niet aan wil ontbreekt (Desseyn & Hoefnagels, 2015). Ook zij willen graag werken en geven – in de overgrote meerderheid van de gevallen – de voorkeur aan een toekomst mét een job. Simmons, Russel en Thompson (2014) komen hierbij wel tot de vaststelling dat jongeren zelf ook lage verwachtingen hebben over het behouden van een job en ze bijgevolg niet altijd de durf hebben toe te happen en bijvoorbeeld hun te uitkering verliezen. Desondanks kwam uit ander onderzoek naar voor dat jongeren toch vaak positief tegenover hun beroepstoekomst blijven staan, dat het geloof in het vinden van een (duurzame) plaats op de arbeidsmarkt sterk aanwezig blijft (Desseyn & Hoefnagels, 2015).

3. Onderzoeksvragen

Hoofdonderzoeksvraag:

Hoe ervaren jongeren de coaching in het kader van de arbeidsgerichte trajectbegeleiding en in welke mate biedt deze ondersteuning in het nastreven van een positieve beroepstoekomst?

De reikwijdte van het onderzoek is echter groter dan uitsluitend deze hoofdonderzoeksvraag. De volgende sub vragen zorgen voor verduidelijking:

1. Hoe kijken jongeren naar hun beroepstoekomst?
2. Welke noden ervaren jongeren in het realiseren van hun beroepstoekomst?
3. Hoe kan arbeidsbegeleiding voor ondersteuning zorgen bij het nastreven van een positieve beroepstoekomst?

Deze onderzoeksvragen werden algemeen geformuleerd, maar in het geval van dit thesisonderzoek specifiek toegepast op JES vzw Brussel.

Deel 2 : Data en methode

1. Deelnemers

Vanzelfsprekend is elke deelnemer verbonden aan (het werkluik van) JES vzw. De instroom in de arbeidsgerichte trajectbegeleiding kan enerzijds via de vindplaatsgerichte werking NXT, anderzijds via de oriëntatiegerichte werking of via doorverwijzing vanuit andere hulpverlening verlopen (*JES Brussels: jongeren maken de stad!*, z.d.). Gezien de redelijk kleine onderzoekspopulatie en de wens toch zoveel mogelijk jongeren te bereiken, beperkte de steekproef zich niet tot één bepaalde instroom of begeleidingsvorm. Zowel de jongeren uit vindplaatsgerichte- als diegene uit oriëntatiegerichte werkingen, mochten deelnemen. Dit gold ook voor de verschillende statussen van uitstroom. Aangezien het onderzoek zich richt op zowel de ervaring van de ondersteuning, de beroepstoekomst en de verwachtingen van jongeren konden zowel jongeren met een status van 'schoolgaand' of 'werkloos' als jongeren met de status 'aan het werk' relevante informatie verschaffen. Hierbij is ook belangrijk te weten dat elke jongere die bevestigd werd reeds een eerste contact had met de Brusselse arbeidsmarkt.

Het aantal deelnemers werd dus niet op voorhand afgebakend. Aangezien de onderzoekspopulatie bestond uit (relatief) kwetsbare jongeren en zij niet zo makkelijk te bereiken zijn, werd er samen met de medewerkers gezocht naar een gepaste, vlotte manier om met deze jongeren in contact te komen. Daarom werd in overleg met JES vzw beslist het eerste (essentiële) contact tussen onderzoeker en de respondenten informeel te laten verlopen. De onderzoeker nam deel aan een 3-daagse die door JES vzw georganiseerd werd en bracht deze door met de respondenten. Dit was de sleutel om zo dicht bij deze groep jongeren te komen. Bovendien is dit ook een verwijzing naar de manier waarop de medewerkers van JES vzw een relatie opbouwen met de jongeren. Elke jongere die deelnam aan de 3-daagse kwam in aanmerking als respondent. Na afloop van deze 3-daagse werd aan de jongeren de kans gegeven zelf de keuze te maken al dan niet te participeren.

De uiteindelijke respondentengroep van dit kwalitatief onderzoek bestond uit 6 NEET-jongeren, allen woonachtig te Brussel. De groep 'jongeren' kan worden onderverdeeld in 3 categorieën: de 15-17 jarigen, de 18-24 jarigen (9,1% van de Brusselse bevolking) en de 25 tot 34 jarigen (Englert et al., 2012). Aangezien dit thesisonderzoek zich voornamelijk richt op de transitie naar volwassenheid en de daarbij behorende school-naar-werk transitie, maken alle deelnemers deel uit van de twee laatste leeftijdsgroepen. Er namen 3 jongens en 3 meisjes deel aan het onderzoek. De 6 deelnemende jongeren vormden, ook in hun relatie tot JES vzw, een heterogene groep. Sommige rondde reeds een coaching af, andere zitten er midden in of moeten nog van start gaan.

Gezien de omstandigheden van de beschermende maatregelen ter voorkoming van de verspreiding van het COVID-19 virus, werd de verzameling van de gegevens bemoeilijkt. De mogelijkheden tot het bereiken van respondenten en het afnemen van individuele interviews werden hierdoor beperkt in aantal (6 respondenten).

Tabel 1: Overzichtstabel van de 6 respondenten

Pseudoniem	Geslacht	Leeftijd	Achtergrond	Onderwijs
Adil	M*	21 jaar	Geboren in België	Regulier schooltraject*
Yusra	V*	26 jaar	Niet geboren in België	Niet regulier schooltraject*
Malik	M	23 jaar	Geboren in België	Niet regulier schooltraject
Yessin	M	26 jaar	Niet geboren in België	Niet regulier schooltraject
Hanae	V	24 jaar	Niet geboren in België	Niet regulier schooltraject
Mariam	V	25 jaar	Niet geboren in België	Niet regulier schooltraject

*Regulier schooltraject : secundair onderwijs gestart en/of voortgezet in België

*Niet regulier schooltraject : secundair onderwijs niet gestart en/of voortgezet in België

*M = Man, V = Vrouw

2. Algemene onderzoekopzet

Alle respondenten vallen onder de categorie van de 'NEET-jongeren'. Elke jongere bevond zich in een relatief kwetsbare positie en ondervond moeilijkheden in hun schoolloopbaan en intrede op de Brusselse arbeidsmarkt. Naar aanleiding van de jonge populatie en het aanhalen van persoonlijke onderwerpen, koos men voor de afname van semigestructureerde individuele interviews. Zo verliepen de interviews als een vlot gesprek en kreeg de onderzoeker de kans de respondent op zijn/haar gemak te stellen. De afname van de interviews gebeurde aan de hand van een op voorhand opgestelde topiclijst, waarbij elke topic voorzien werd van een aantal (voorbeeld)vragen. De duurtijd lag steeds tussen de 30 en de 60 minuten, afhankelijk van de geïnterviewde jongere. Uiteraard is niet iedereen een open boek en kan de ene jongere gevoeliger zijn voor een bepaald thema dan de andere.

Hoewel deze jongvolwassenen gekend waren bij JES Brussel en de medewerkers bereid waren om de nodige contacten te leggen, leek het toch opportuun de rekrutering niet uitsluitend over te laten aan de medewerkers. De onderzoeker nam daarom zelf het initiatief. Ze nam deel aan een verkenning van enkele van de stadswijken (bv.: Kuregem) en bracht drie dagen door met de jongeren en de medewerkers (driedaagse georganiseerd door JES). Hier konden eventuele deelnemers benaderd worden en geïnformeerd worden over het doel van dit onderzoek. Meteen was dit een manier om de taaldrempel tussen de onderzoeker (Nederlandstalig) en de respondenten (Franstalig) op voorhand te verkleinen. Aan het einde van de deelname aan de diverse activiteiten, werden persoonsgegevens uitgewisseld en werd via sociale media (vnl. WhatsApp) een datum en uur voor de afname van het individuele interview vastgelegd.

De afname gebeurde in de Brusselse vestiging van JES. Dit is voor de meeste respondenten een vertrouwde en gekende omgeving. Alle interviews werden ten laatste in de eerste twee weken na afloop van de drie daagse (31/01/2020) afgenomen. Gezien de doelgroep was het van groot belang dat de tijdspanne van maximum twee weken werd gehandhaafd. Het transcriberen van interviews was tijdrovend, daarom werd getracht elk interview systematisch uit te typen. Achteraf werd elk interview afzonderlijk vertaald naar het Nederlands. Aangezien de onderzoeker Nederlandstalig is,

was dit een manier om de kwalitatieve thematische analyse – en de verkenning van de data – (Braun & Clarke, 2006) te vergemakkelijken. Desondanks de analyse gebeurde in het Nederlands, koos de onderzoeker ervoor de uitspraken van jongeren in de resultaten in het Frans te citeren. Dit omdat het beter weergeeft wat de jongere zei en op welke manier hij/zij dit formuleerde.

Ook werd een informed consent opgesteld. Hiervoor werd de verkorte template vanuit de vakgroep sociologie (ontvangen via promotor) gebruikt. De taal in deze versie werd aangepast (toegankelijke taal) naar de te interviewen doelgroep (NEET-jongeren). Achteraf werd deze vertaald naar het Frans. De uiteindelijk definitieve informed consent (*zie bijlage 2*) werd telkens samen met de respondent overlopen en ondertekend. Op die manier was elke respondent op de hoogte van elke stap die gezet werd, wat er met de verzamelde informatie zou gebeuren en kon hij/zij de verzamelde data ten allen tijde opvragen.

Voor de afname van de interviews werd telkens een kort informeel gesprek gevoerd (over de 3-daagse, het weerzien, etc.) en werd nogmaals een korte uitleg gegeven omtrent het doel en de reden van het interview. Aan de hand van de informed consent werd de respondent op de hoogte gebracht van het feit dat alle data geanonimiseerd zouden worden, en wat er met deze data zou gebeuren. Hierbij werd hun toestemming gevraagd het interview op te nemen. Dit zorgde voor een vergemakkelijking van de eerste stap in de analyseprocedure, namelijk het letterlijk transcriberen van alle afgenomen interviews. Daarnaast werd ook aan elke respondent meegegeven dat ze mochten aangeven wanneer ze bepaalde vragen niet wouden beantwoorden of er onderwerpen waren waarover ze het liever niet hadden. Tot slot werd bij de respondent gepolst of er nog vragen van zijn en haar kant waren en werd nagevraagd of het voor hen goed was te starten met het interview.

3. Materiaal

De afname van het individueel, semigestructureerd open interview gebeurde aan de hand van een topicslijst. In deze topicslijst werden vooraf hoofdtopics en (voorbeeld)vragen geformuleerd. Dit gebeurde o.b.v. de geraadpleegde literatuur en de onderzoeksvragen. De literatuur werd voornamelijk gevonden via Web of Science (WOS), ERIC (Education Resources Information Center), Brussels Studies Institute (BSI) of via de promotor en begeleiding. De meest gebruikte zoektermen zijn de volgende; jeugd, schoolloopbaan, kwetsbaarheid, arbeidsmarkt, Brussel, 18-25 jarigen, NEET-jongeren, etc. (afzonderlijk van of in combinatie met elkaar gebruikt, voornamelijk in het Engels). De volledige topicslijst werd, eerst bij de promotor/begeleiding en nadien ook bij JES Brussel, afgetoetst. Tot slot werd de definitieve topicslijst nogmaals afgetoetst bij de promotor en de betrokken medewerkers van JES Brussels (Koen Hanssen, stafmedewerker en Iebel De Vos, Trajectbegeleider) en vertaald naar het Frans. De definitieve interviewleidraad (*zie bijlage 1*) bestaat uit 6 hoofdtopics nl.: kenmerken respondent, onderwijs, transitie naar de arbeidsmarkt, traject bij JES, werk en beroepstoekomst en tot slot hun deelname aan de 3-daagse. De interviewleidraad werd na afname van elk interview herbekeken. Er werden doorheen de afname van de verschillende interviews vragen toegevoegd, geschrapt en anders (makkelijker) geformuleerd. Ook opportuniteiten om door te vragen werden aangeduid.

4. Analyseprocedure

Als eerste werd elk individueel interview (in het Frans) getranscribeerd. De uiteindelijke transcripties werden nagelezen op schrijffouten en vertaald naar het Nederlands. Dit was eveneens een goede manier om kennis te maken met de verkregen data (Braun & Clarke, 2006). Achteraf werden minder relevante onderdelen geschrapt of vervangen door een korte beschrijving van de situatie. Alle data werden verkregen in de vorm van een spontaan gesprek, bijgevolg was afdwaling van de aan te halen topics mogelijk.

Aangezien in dit thesisonderzoek gezocht wordt naar patronen van ervaringen, noden en drempels in arbeidsbegeleiding (vanuit het perspectief van Brusselse NEET-jongeren), werd beslist gebruik te maken van de thematische analyse (Braun & Clarke, 2006). Het gaat meer bepaald om een deductieve manier van kwalitatieve analyse waarbij de onderzoeker vertrekt vanuit bestaande literatuur om het verdere onderzoek op te baseren (Doorewaard, Kil & van de Ven, 2015). Hiervoor werd op voorhand, na de verkenning van de data en de literatuur, een labellijst opgemaakt. De hoofdtokens van de interviewleidraad werden behouden als overkoepelende labels. Na het toekennen van sub-labels aan de data (open coderen) werden deze sub-labels elk binnen één van de overkoepelende labels geplaatst (axiaal coderen). Het voornamelijk op voorhand opstellen van deze labellijst mocht de flexibiliteit van de thematische analyse (Braun & Clarke, 2006) uiteraard niet verhinderen. Het was dus mogelijk achteraf nog extra labels toe te voegen of sub-labels binnen een ander of nieuw overkoepelend (hoofd)label te plaatsen.

De kern van dit thesisonderzoek is een beeld te vormen van de (toekomst)perspectieven van NEET-jongeren die beroep deden op een arbeidsbegeleidingstraject. Er wordt hierbij gekeken naar hoe deze jongeren het begeleidingstraject hebben ervaren en welke noden/drempels er aanwezig zijn. Om deze informatie bloot te leggen werden de data gecodeerd door middel van de MAXQDA software. Na het coderen van alle data, werden verschillende quotes geselecteerd om aan dit thesisonderzoek toe te voegen en zo de belangrijkste resultaten te onderbouwen.

Deel 3 : Resultaten

Gezien het heterogene karakter van de groep (NEET-)jongeren, kunnen de verhalen ver uit elkaar liggen. Ieder van de respondenten draagt een verschillend verleden met zich mee en heeft een divers traject afgelegd. Ondanks die verscheidenheid konden er aan de hand van de thematische analyse, weldegelijk enkele centrale thema's vastgesteld worden. Om een zo duidelijk mogelijk beeld te schetsen, werden de resultaten samengevat in functie van de verschillende (deel)onderzoeksvragen.

1. Beroepstoekomst(beeld)

1.1. Beroepstoekomst en motivatie

In eerste instantie bleek dat elk van de 6 respondenten een concreet en eerder realistisch idee heeft van het beroep dat ze zouden willen uitvoeren (Yessin Trambestuurder, Malik opvoeder, Mariam kinderverzorgster, Adil verkoper). Net als iedereen heeft elke jongere een droom, maar daarnaast denkt elk van hen ook na over wat wel en wat niet kan. Het viel hierbij op dat de meerderheid van de jongeren zich erg bewust is van de invloed van hun eerder laaggeschoolde positie en het belang van een secundair diploma. Bovendien weet de meerderheid dat ze zich, als gevolg van deze positie, flexibel moet opstellen ten opzichte van de arbeidsmarkt.

Il faut toujours le CESS (Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur). Surtout le CESS. Ils reco-, ils reco-, ils demandent toujours le CESS. Donc euh voilà, maintenant je trouve que ça a beaucoup d'impact sur euh, sur euh le, sur le marché ce quand on n'as pas de euh, quand on n'as pas de CESS. (Hanae)

Si tu as quelque chose dans les mains, tu sais très bien quand tu vas te présenter, tu dis ouais j'ai quelque chose dans ma poche pour trouver (un emploi). Voilà un bon boulot. (Malik)

Oui mais il faut, il faut, il faut (avoir beaucoup des intéréesses) [...] Voilà. Je ne sais pas, rechercher de travail il faut jamais être difficile. Il faut être ouvert et-. (Yousra)

Ook in termen van motivatie kan er een eerder realistische visie worden vastgesteld. Zowel in het geval van een regulier schooltraject (secundair onderwijs gestart en/of voortgezet in België) als in het geval van een niet regulier schooltraject (secundair onderwijs niet gestart en/of voortgezet in België) merkt men dat de nadruk bij veel respondenten ligt op het uitoefenen van een baan die past binnen een sector waarvoor ze interesse hebben en waarover ze – al is het slechts beperkte – kennis hebben. Deze kennis werd enerzijds vergaard door de studiekeuze, gevolgde cursussen, oriëntaties en trainingen, en anderzijds door vrijwilligerswerk of werkervaring. Zo volgde Malik verschillende, ver uiteenlopende opleidingen (kapper, mechaniek, lassen), maar kwam naar aanleiding van zijn vrijwilligerswerk als animator tot besef dat hij 'opvoeder' wou worden.

Bein je trouve que-, recherche d'emploi pour moi c'est-, déjà je cherche dans un (...) dans un domaine qui me concerne, par exemple j'ai pas été ver euh, je n'ai pas été chercher un travail artisanale, agriculture, j'ai été chercher dans un domaine que je lui connais un peu. La négociation, parler, surtout j'aime pas rester derrière un bureau. Moi j'aime plutôt parler. J'aime plutôt derrière euh, plutôt parler, genre contact quoi. (Adil, reguliere schooltraject; bedrijfs- en marketingschool)

Oui, en fait la puériculture, en fait moi j'ai toujours voulais ça. Même quand j'étais petite en Afrique je disais ça, je veux m'occuper des enfants et tout ça. J'aime bien ça. Et euh, ma, ma belle-mère elle m'a dit donc tu sais quoi ? On va t'amener en générale (ASO). [...] Et euh, voilà. J'ai été et j'ai vu que ce n'était pas ce que je voulais faire (ASO). Donc euh, je lui en ai parler et ce que je veux vraiment c'est m'occuper des enfants. Si il y a une option qui, qui, qui, qui faites, qui fait que je peux me (...), je peux travailler euh, enfin avec des enfants. Et donc elle m'as dit euh bein on va aller voir avec ton PMS (Psycho-médiaux-sociale). Donc on est parti. La seule option, c'était puériculture. (Mariam, niet regulier schooltraject, kwam naar België op 17-jarige leeftijd, sinds kort tewerkgesteld in een crèche)

Naast interesses en kennis bleek ook de mate van sociale steun (zie ook paragraaf 3.2.) bepalend voor de motivatie van het uitoefenen van een bepaalde job. Eén van de respondenten gaf aan weinig tot geen steun vanuit zijn directe omgeving te hebben genoten. Ondanks zijn eerder negatief zicht op zijn verdere toekomst, resulteerde de geringe steun wel in een gegronde motivatie voor het streven naar zijn gewenste beroepstoekomst, namelijk opvoeder worden.

Les enfants, adultes, handicaps euh situations des problèmes des gens. [...] D'être là pour eux. Set-, sete-, euh soutenir et été en aide. [...] C'est comme je n'ai pas eu d'aide, je n'ai pas eu de soutien, je n'ai pas eu d'amour. J'aimerais bien de donner. Voilà. Un peu de changement. [...] c'est beau. De donner ce que tu n'as pas eu. C'est ça. (Malik)

1.2. De dominante rol van de beroepstoekomst

Wat het meer algemene toekomstbeeld en toekomstperspectief van de respondenten betreft, werd er meer twijfel opgemerkt. Jongeren hadden het moeilijk een onderscheid te maken tussen hun algemeen en hun werk-gerelateerd toekomstbeeld. Dit gold zowel voor de respondenten aan wie de vraag tot onderscheid expliciet gesteld werd, als voor diegene die gevraagd werd hoe ze hun (nabije) toekomst zien.

En générale, ça je ne sais pas. En termes de travail euh, pff. J'aimerais bien travailler actuellement. De ce moment-là j'aimerais bien travailler. Me détacher un peu de euh, de euh, comment on dire euh, du chômage. (Hanae)

Donc pour moi c'est ça que je me, je m' imagine dans 5 ans ; trouver mon travail, trouver mon copain, trouver mon euh mes trois enfants ou mes lapins. (Rires) (Yousra)

Euh, j'espère-, je suis sûr pas espérer, mais je suis sûr, euh. Avec euh la détermination et quand même avec le courage que j'ai espéré quand même beaucoup. (Yessin)

Bij de meeste respondenten ligt de focus dus erg op het vinden van werk. Ook indien ze geen idee hebben van hoe ze zichzelf over 5 jaar zien, hebben ze wél steeds nagedacht over hun beroepstoekomst en waarom die zo belangrijk is. Indien ze wel een idee hebben van hoe ze hun toekomst tegemoet willen gaan, vormt het vinden van werk ook steeds de belangrijkste factor. Het is voor velen prioritair om zekerheid te creëren (Yousra), een gezin te kunnen onderhouden (Adil, Yousra), zich los te maken van de werkloosheid (Hanae) en niet meer afhankelijk te zijn van uitkeringen (Yousra), om alleen te kunnen gaan wonen (huur betalen) (Malik),.... Of zoals Adil het zei: 'Bein pour avoir une vie!'

Wat de verwachtingen omtrent het vinden van werk en dus het tegemoetkomen aan hun verwachtingen qua beroepstoekomst betreft, hadden de jongeren een zeer gelijklopende mening. Opvallend is de mate van solidariteit naar andere jongeren toe. Hoewel ieder van hen een moeizame transitie kent kwam regelmatig aan bod dat 'iedereen zijn of haar kans wel krijgt' (Adil, Yessin, Mariam).

2. Drempels

Om de noden van de respondenten te beschrijven is het relevant te kijken naar de drempels die zij ervaren bij de transitie naar de arbeidsmarkt. Vanuit de analyse kan een onderscheid gemaakt worden tussen 4 drempels.

2.1. Onzekerheid

De intrede op de arbeidsmarkt wordt door de meerderheid van de respondenten beschreven als een periode waarin ze zich verwaald voelden. De abrupte overgang van school-naar-werk vormt voor elk van hen het begin van dat onzekerheidsgevoel. Jongeren zijn er zich bewust van dat dit een gevolg is van het feit dat ze 'jonge mensen zijn die net van de schoolbanken afkomen' (Mariam), maar dat dit niet de enige oorzaak is. In het beschrijven van dat zogenaamde onzekerheidsgevoel kwam telkens naar voren dat men 'niet weet waar aankloppen'.

Je ne savais pas quelle porte de toquer quand je cherchais, quand j'étais en train de chercher de travail. (Adil)

Deze onwetendheid komt enerzijds naar voor in de toegang tot ondersteuningsmogelijkheden gedurende hun zoektocht (bv.: Actiris, interimkantoren) en anderzijds in het zoeken naar – en vinden van – plaatsen waar men kan solliciteren.

Et alors, se connais-, je connais comme pratiquement rien dans, dans recherche d'emploi ou Actiris, des choses comme ça. Ce n'était pas facile pour, au début ce n'était pas facile pour m'y retrouver. (Hanae)

(...) seulement je ne connais pas, je ne connaissais pas encore du tout le lieu, que sont les intérimis. (Yessin)

Et plutôt les cites ou je dois postuler, ça j'avais aucun idée. (Adil)

Het viel hierbij ook op dat dit onzekerheidsgevoel even hardnekkig is voor jongeren die een regulier schooltraject aflegden (Adil, Hanae) als voor diegenen die op latere leeftijd insprongen (bv. ten gevolge van migratie) (Mariam, Yessin, Yousra) of op (te) jonge leeftijd afhaakten (Malik).

2.2. Gevangen gevoel

Naast een gevoel van onzekerheid bleek ook het gevoel gevangen te zitten in beperkte mogelijkheden tot tewerkstelling, een belangrijke rol te spelen. Het telkens hervallen in uitzendcontracten werd door een aantal respondenten expliciet vernoemd als één van de blijvende struikelblokken.

Parce que les intérimis aussi c'est là le problème. Tu ne continues pas assez un travail. Voilà c'est du temps, (...) presque une semaine. Voilà, c'est ça. [...] Voilà. Ça arrêtes vites. (Yessin)

C'est plutôt l'intérimaire, juste un contrat intérimaire. (Adil)

Indien ze reeds een job vonden, was deze steeds erg beperkt in tijd en was er vaak geen mogelijkheid tot verlenging of vernieuwing van hun contract. Bovendien was het aflopen van dat contract vaak de enige aanleiding tot het stoppen van de job en bijgevolg ook het heropstarten van hun zoektocht.

Datzelfde gevangen gevoel kon evenzeer afgeleid worden uit de opgedane werkervaring. Elk van hen had reeds contact met de arbeidsmarkt, maar dat beperkte zich in sommige gevallen slechts tot stages (in kader van een opleiding, training) studentenjobs en vrijwilligerswerk. Het is wel zo dat ook hier de verscheidenheid in trajecten niet mag worden vergeten. Zo gaf Malik aan enkel ervaring te hebben als student en vrijwilliger, maar vertelde Yousra reeds gedurende een jaar te hebben gewerkt als poetsvrouw.

Moi j'ai déjà travaillé pendant un an. Ça c'est moi (soulignez) qui as trouver. [...] Oui. Un job de nettoyage. (Yousra)

J'étais pas euh, j'avais pas un emploi hein. Je n'ai jamais travaillé en fait. Emploi, emploi jamais. [...] A part des études-, d'un job étudiant quand j'étais étudiant. Mais plus que ça, non jamais travailler comme employeur, employeur vraiment. (Malik)

2.3. Gebrekkige respons

Motivatie blijkt voor sommigen onder de respondenten een moeilijke opdracht te zijn. Vooral de herhaaldelijke afwijzingen en het solliciteren zonder een antwoord te krijgen werkt voor hen zeer demotiverend.

Des fois oui, tu n'as pas de retour, rien. Même si tu les appelles-. [...] Tu fais que appeler et appeler. Au finale euh, je me dit peut-être je force trop. Parce que tu appelles, tu appelles et apa-, après tu n'as pas de retour. Personne qui te rappelle. (Mariam)

Hierbij werd het demotiverend karakter van het gebrek aan respons door sommige respondenten veralgemeend. Sommigen maakten een veralgemening en spraken hier niet enkel voor zichzelf, maar voor 'de jongeren' (*les gens*). Ook wanneer zij zelf aangeven niet (meer) gedemotiveerd te raken door deze herhaaldelijke afwijzing of het gebrek aan respons, werd dit toch aangehaald als een belangrijk en bovendien veelvoorkomend probleem.

Mais je (...) les gens ils ont a marre de postuler sans réponse. À chaque fois ils postulent, il n y a pas de réponse. Mais moi je suis passé par là ; j'ai envoyé des CV, j'ai envoyé plusieurs fois le CV mais j'avais pas de réponse. Et voilà quoi. Donc je crois que JES elle a bien fait de euh et surtout on est (...) quoi. (Adil)

Voilà, c'est des réponses euh négatifs. [...] Euh vu que on a quand même postuler beaucoup. Non moi, ça ne me démotive pas personnellement, mais je sais que, je sais que, je sais que il y a beaucoup des gens ou c'est comme ça. C'est-, c'est très difficile pour trouver le travail, donc euh. Oui à la longe si ça se répète beaucoup ça peut être démotivant, même beaucoup trop démotivant. (Hanae)

2.4. Talenkennis

Vanuit de verhalen van de respondenten werd duidelijk dat ook beperkte talenkennis invloed heeft op hun zoektocht naar werk. In eerste instantie slaat dit probleem op de tweetaligheid, of beter gezegd het gebrek aan kennis van het Nederlands. Alle respondenten wonen in het BHG, maar geen van hen spreekt – al is het maar gebrekkig – Nederlands. De kennis van het Nederlands beperkt zich tot 'hallo' en 'goedemorgen' (Adil). Dit gold ook voor diegene die gedurende hun schooltraject (in België) Nederlandse les kregen.

Dat tweetaligheidsprobleem werd door enkelen duidelijk naar voor geschoven als één van de drempels in het zoeken naar werk, vooral wat Brussel betreft.

À Bruxelles surtout, oui. [...] Parce que beaucoup des crèches m'ont refuser parce qu'ils voulaient euh le néerlandais soi tine. [...] Oui. Il y a des euh, des crèches ils parlent français et néerlandais. Et de cousu tu n'as pas les bases, c'est un peu difficile. (Mariam)

Ondanks er besef is van het belang, gaf slechts één van hen aan Nederlands te willen leren. Zijn motivatie kwam niet enkel voort uit zijn wens om tegemoet te komen aan zijn beroepstoekomst.

Oui, là je sais déjà c'est euh, c'est, c'est ma priorité le néerlandais, que ça soit sûr le STIB ou pas euh. [...] Oui parce que je suis en Belgique. Ce n'est pas seulement pour le francophone, c'est aussi pour le Néerlandophone, c'est normale de parler. [...] -moi je trouve, moi je trouve prior-, ma priorité dans un pays d'abord c'est, c'est d'abord d'apprendre la langue. C'est, c'est important. Pour moi. Pour moi, à mon avis. (Yessin)

Naast het probleem van tweetaligheid werd door Yousra een tweede taalprobleem aangekaart. Haar moeite met schrijven leed al vaak tot een moeilijker verloop van sollicitaties. Het moeten invullen van testen gedurende een sollicitatie is voor Yousra erg moeilijk, aangezien er steeds woorden in voorkomen die zijzelf niet kent, niet kan neerschrijven. Ondanks haar voldoende motivatie, weet ze zich geremd door een onvoldoende kennis van de taal.

Chaque fois si je veux euh faire une entretien, pour me passer des tests c'est là le problème, et qu'ils ne vois pas ma motivation-. (Yousra)

3. Ervaring van de reeds genoten ondersteuning

Tot slot werd er gekeken naar de ervaringen van de respondenten. Elk van hen werd doorheen zijn of haar zoektocht naar werk reeds ondersteunt en/of begeleid. Hetzij door JES Brussel, hetzij door Actiris. Het verwoorden van zowel de troeven als de aangehaalde werkpunten kan helpen de noden (en verwachtingen) van deze jongeren ten opzichte van de arbeidsondersteuning (bv.: JES Brussel, Actiris) specifieker te omschrijven.

3.1. Ondersteuning Actiris : gebroken verwachtingen

Elk van de respondenten schreef zich bij hun intrede op de Brusselse arbeidsmarkt in bij Actiris. Deze registratie was vaak ook de eerste stap die de jongeren (zelfstandig) ondernamen. De meesten zijn dus al een tijdje op zoek naar werk of ondersteuning. Sommigen zijn duidelijk teleurgesteld en gaven aan meer te hebben verwacht van deze ondersteuning. Jongeren veronderstellen via de samenwerking met Actiris sneller aan de slag te kunnen gaan en hulp te krijgen bij de verschillende stappen die ze hiervoor moeten ondernemen (bv.: CV opstellen, solliciteren, plaatsen zoeken om te

solliciteren,...). Voor sommigen liepen deze verwachtingen echter op niets uit, vooral wanneer bleek dat in realiteit de ondersteuning voor hen eerder uitdraaide op het zoeken naar en/of volgen van opleidingen en stages.

Je me suis à-, je me suis inscrire à Actiris, et puis voilà. J'ai fait des petits formations, formations, formations, et puis l'emploi ? Non jamais. Jamais trouvé. (Malik)

De ondersteuning vanuit Actiris werd niet gezien als echte begeleiding of ondersteuning, maar eerder als een soort opvolging met een al te controlerend aspect. Na hun inschrijving bij Actiris, hadden sommigen nog steeds het gevoel er alleen voor te staan en nog steeds 'zelf te moeten zoeken'. Het eerder 'opvolgen' dan 'begeleiden' bleek voor deze kwetsbare groep jongeren niet individueel genoeg. De ondersteuning beperkte zich vaak tot het opleggen en behalen van streefdoelen en het halen van deadlines, wat op zijn beurt dan weer leidde tot extra druk en een gevoel te worden gecontroleerd.

Non, parce que chez Actiris ils t-, tu t'inscrit chez Actiris et puis t'es-, tu dois te chercher-, en fait c'est en fait tu dois chercher toi-même en fait. Ça (...) du masque d'Actiris pour chercher moi-même le boulot. (Malik)

Quand-, parce que chez Actiris, il faut le faire comme toi-même. Il n y a pas une accompagnement, juste qu'il t'appelle « Qu'est-ce que t'as fait ? Qu'est-ce que t'as fait ? ». Ils accompagnent pas. [...] Comme Actiris à pressé des gens souvent qui sont, qui sont pressé ou euh- (Hanae)

Euh, enfin, nous les jeunes il y a trop de pression. (Mariam)

Ook het feit dat Actiris té gefocust is op het aspect van werk zoeken, werd door één van de respondenten aangehaald als een belangrijke reden van de negatieve ervaringen (en vooral het verschil met de ondersteuning van JES).

Moi j'ai l'impression que c'est, les gens qui travaille chez Actiris, qu'ils font pas bien les travaux c'est comme si bloquer les jeunes au niveau de la. [...] Ils veulent pas qu'ils avancent plus, ils fassent juste parlé et facilité les choses pour elle-même. (Hanae)

Deze strikte focus op het zoeken van werk vanuit Actiris kan demotiverend werken voor de werkzoekenden en tast het vertrouwen aan in de arbeidsbegeleiding. Veel respondenten vinden het belangrijk dat hen moed wordt ingesproken. Dit gebeurt vaak in hoofdzaak door ouders en nauwe vrienden (Adil, Hanae, Mariam). Bij afwezigheid hiervan wordt emotionele ondersteuning noodgedwongen elders gezocht. Voor jongeren zonder sterke familiale of andere emotionele verbondenheid (vriendenkring, sociale contacten,...) is de betrokkenheid en steun van begeleiders, maatschappelijke werkers of een andere vorm van arbeidsbemiddeling derhalve erg belangrijk.

C'est très, très motivé-. Oui mais ça-, c'est important aussi d'entendre de la bouche d'une personne que voilà tu vas m- tu vas y arriver, tu vas y arriver. C'est pas facile mais tu vas y arriver, tu vas trouver. (Yousra)

C'est quand tu n'as pas le soutien de tes parents, t'aura pas le soutien des autres personnes, hein. (Malik)

3.2. Ondersteuning JES : troeven

Het merendeel van de aangehaalde troeven van JES betreft de aanpak van de begeleiders. In eerste instantie wordt hun (emotionele) betrokkenheid erg gewaardeerd. Jongeren gaven aan het gevoel te hebben dat er bij JES 'écht naar hen geluisterd wordt' (Adil) en de begeleiders 'vastbesloten zijn de hele weg samen af te leggen en steeds tot het uiterste gaan' (Yessin). Voor velen is dat het 'extra duwtje in de rug' (Hanae) waarnaar ze opzoek waren. Het is voor hen van groot belang te zien dat begeleiders zich inzetten voor het welzijn van de jongeren en de motivatie voor hun werk breder is dan enkel hun salaris op het einde van de maand. Deze betrokkenheid blijkt belangrijk voor alle jongeren; zowel voor zij die reeds een traject aflegden als zij wiens contact met JES zich beperkte tot de driedaagse.

Ils font, ils le font comme réellement avec leur cœur. Et que ils veulent réellement aider les gens pour progresser. Surtout aider les jeunes, à bien progressé. Et euh, et ça, je trouve ça quand même. Franchement ça me met beaucoup aise ça, avec ça. (Hanae)

Et euh, JES ils été la et euh, ils faisaient leur possible pour nous aider. On appris qu'on est vraiment là pour vous. Et ça, ça fait chaud au cœur. [...] Qui, qui, qui, qui t'ouvrent les bras, que veulent t'aider. (Mariam, enkel driedaagse)

Naast deze duidelijke betrokkenheid, kon er tevens een vertrouwensband tussen de jongere en de begeleider worden opgemerkt. Dit vertrouwen komt enerzijds voort uit het gevoel van (emotionele) betrokkenheid, maar wordt doorheen het traject bevestigd en vergroot door het hanteren van begrippen als gelijkheid, openheid en eerlijkheid.

Parce que moi j'aime beaucoup à JES parce que c'est des g-. Il fait pas la différence, il fait pas le euh-. (Yousra)

Et que je pense aussi que, c'est aussi des choses que euh, ils peuvent garder des secrets. Quand, quand ils t'en parle, ils gardent ça pour eux. Ils ne racontent pas après.[...] Euh, j'ai l'impression que ici, c-. J'ai l'impression, moi, que les-, ils jugent pas les gens. (Hanae)

Hoewel de betrokkenheid en nauwgezette begeleiding gewaardeerd werd bleek het behouden van een balans toch van belang te zijn (Yousra, Hanae, Mariam). Ze wilden duidelijk steeds hun aandeel in de zoektocht naar werk blijven behouden en gaven aan het belangrijk te vinden zelf ook acties te blijven ondernemen en 'niet alleen te wachten op de begeleiding die al het werk doet' (Hanae). Opvallend was dat enkel meisjes het belang van deze balans benadrukten en een gevoel van 'trotsheid' met zich meedragen indien ze ook zelfstandig tot interessante sollicitaties, oriëntaties, etc. komen.

Parce que euh, enfin, j'ai trouvé mais ce n'est pas moi. (Mariam)

Moi j'ai déjà travaillé pendant un an. Ça c'est moi (soulignez) qui as trouver. (Yousra)

De driedaagse die door JES georganiseerd werd – en waaraan alle respondenten deelnamen – werd door elk van hen benoemd als de belangrijkste troef. Hierin onderscheidt JES zich, althans volgens de respondenten, van andere vormen van arbeidsbegeleiding. Het motiveerde alle respondenten duidelijk hieraan deel te nemen.

Faire 3 jours en sortent, il n'y a personne qui fais ça. (Malik)

Voor hen was het een verademing 'even weg te zijn uit Brussel' (Adil, Malik, Hanae) en 'de dagelijkse routine te kunnen doorbreken' (Adil). Voor sommigen was het zelfs de eerste keer dat ze deelnamen aan een (groeps-)activiteit buiten Brussel.

Bein, moi déjà c'est la première fois que moi j'ai fait des activités comme ça. Sortir a l'extérieur. (Yousra)

-assez c'est une grosse aide de le fait que ils se mobilisent, ils regroupent les jeunes, les faire sortir de Bruxelles. Ça c'est énorme pour moi, franchement. (Mariam)

Hun deelname bracht hen in contact met anderen. Lotgenoten in eenzelfde situatie. Dat bleek van groot belang te zijn. Ze ontmoetten nieuwe mensen, luisterden naar elkaar, deelden hun ervaringen en situaties en merkten dat ze niet als enige in dergelijke situatie verkeren. Nieuwe vriendschappen werden gesloten waarin wederzijds respect en begrip voor elkaars problemen en situaties een grote rol speelden.

Et quelque part ça m'as fait du bien et rencontrer des autres personnes, peut-être faire une nouveau connaissance en tous cas ça m'as servi à ça aussi. (Yousra)

Et surtout, surtout de dire comme quoi t'es pas le seul qui est euh, qui n'as pas de travail. Ca j'ai beaucoup (...). Parce que il y a des gens ils se dise oui pourquoi ça m'arrive que a moi?, est ce que je porte la poisse?, pourquoi euh est ce que je suis pas complétant?. Alors que la t'as vu différent, différent personnes avec euh qu'ils ont pas de travail. Et ça j'ai vu que ça jouait beaucoup sur les gens. (Adil)

[...] -avec notre groups qu'il ne sont actuellement c'est avec des ans. Très respecter, très gentille et en plus aussi euh, avoir aussi des accompagnateurs des aussi que sont vraiment aussi gentille, très gentille. Quand je dis gentille aussi qui, qui nous orientes vers le bons sens et voilà. (Yessin)

Deze combinatie van troeven en positieve ervaringen, maakt dat elk van de respondenten erg enthousiast was over de manier waarop JES Brussel jongeren met hun profiel (NEET-jongeren) begeleid. Zij die reeds een traject hebben afgelegd of wie een oriëntatie volgde zijn dan ook erg tevreden met het reeds bereikte resultaat (Adil, Yousra, Yessin, Hanae). Deze respondenten leerden reeds veel bij (Yousra, Yessin), hebben geen spijt van hun deelname (Hanae) en zijn er zeker van dat de begeleiding van JES 'hen nog een heleboel dingen zal bijbrengen' (Yessin). Anderen, wiens contact met JES zich beperkte tot de driedaagse zijn enorm enthousiast. Zo werd JES door één van die respondenten beschreven als 'echt waar het beste, beste jeugdhuis in Brussel' (Malik).

3.3. Ondersteuning JES : Werkpunten

Het op vraag benoemen van tekorten en werkpunten van de begeleiding en/of de driedaagse bleek voor de respondenten moeilijker te zijn. Grosso modo kwamen er 3 algemene 'werkpunten' aan bod.

Het eerste werkpunt betreft het aantal sectoren waarbinnen de trainingen en oriëntaties (horeca, logistiek, bouw) op JES Brussel gegeven worden. Omdat, zoals eerder vermeld, elk van hen een redelijk concreet idee heeft over hun beroepstoekomst, vinden sommigen niet steeds hun gading in

de door JES aangeboden pistes naar de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij voornamelijk over tewerkstelling in de sociale sector (bv.: kinderopvang, zorgkunde of verpleegkunde, opvoeder of begeleider). Ze hebben weliswaar het gevoel dat ze met behulp van JES erg snel vooruit kunnen gaan (Adil, Hanae), maar de aangeboden trainingen en oriëntaties bieden niet altijd een oplossing. Kortom, JES komt hen niet altijd tegemoet.

Peut-être, je ne sais pas trop parce que on n'a pas vu que ici je-, je crois savoir que c'est plus dans, c'est plus dans la cuisine ici. (Hanae)

Mais je pense, comme ils font, c'est très bien. Et que, si rajouter des autres formation en plus. [...] Comme aussi prenez, comme certain formations qui se trouve chez euh, chez Actiris. Et qu'il rajoute ici, il y aura beaucoup plus des gens. (Hanae)

Het tweede werkpunt is de korte duur en eenmalig karakter van de drie daagse. Vooreerst gaven jongeren die reeds een traject hebben afgelegd aan dat dergelijke uitstappen vaker zouden moeten georganiseerd worden 'parce que les gens, ils ont vraiment besoin' (Adil). Aanvullend gaven jongeren die op het weekend voor het eerst in contact kwamen met JES Brussel aan dat 'het snel, snel voorbij gaat' (Malik). Dit toont nogmaals aan hoeveel belang de respondenten hechten aan het maken van dergelijke groepsuitstappen buiten Brussel.

Een derde en laatste werkpunt werd weliswaar niet expliciet vernoemd maar kan wel worden afgeleid vanuit de verhalen van de respondenten. Naar het einde van elke gesprek werd elke jongeren gevraagd hoelang ze nog in contact zouden willen blijven met JES en of ze na het aflopen van een voorlopig contract nog zouden terugkeren. Opvallend was dat elke jongere hier volmondig ja op antwoordde en dit voor ieder van hen evident bleek te zijn.

Bein si je (...) à mon travail c'est simplement de revenir non ? C'est logique ? (Adil)

Bien sûr je reviens, si mon contrat est terminé, bien sûr. (Yousra)

Oui, parce que c'est euh, ils vont toujours trouvé des solutions. Pourquoi pas encore (...) difficultés ou je vais le demander, s'il peut faire quelque chose encore. (Yessin)

J'ai, j'ai jamais pensé dans ma tête comme un moment je vais arrêter, donc. (Hanae)

Wel vond de meerderheid van de jongeren dat het aan de medewerkers van JES Brussel zelf is te beslissen wanneer hun begeleiding kan worden stopgezet. Het lijkt voor de respondenten geen optie om voor zichzelf te bepalen wanneer de ondersteuning van JES niet meer noodzakelijk zou zijn. Volgens hen zal het zoeken naar werk moeilijk blijven tot ze een vast contract of contract van onbepaalde duur te pakken krijgen.

Je ne sais pas. C'est eux qui doivent me dire, t'es bon t'es-, t'as trop dans le chemin, t'as trop dans le (...). Ce n'est pas à moi, voilà. (Malik)

Quand je-. Pff. Je ne veux pas, je ne sais pas. C'est peut-être à JES de savoir « ah ouais, maintenant on ne va plus te suivre ». (Hanae)

Deel 4 : Discussie en conclusie

In het vierde en tevens laatste onderdeel van dit onderzoek worden de resultaten besproken aan de hand van de theorie uit deel 1. Hierbij worden ook de beperkingen van het eigen onderzoek en de aanbevelingen voor verder onderzoek en beleid omschreven, en wordt er afgerond met een slotconclusie.

1. Bespreking

Het doel van dit onderzoek is een beeld te schetsen van de (beroeps)toekomstperspectieven van NEET-jongeren die beroep deden op een arbeidsbegeleidingstraject. Hoe kijken jongeren naar hun beroepstoekomst? Welke noden en moeilijkheden ervaren zij bij hun transitie naar de arbeidsmarkt? En hoe kan een organisatie (in dit geval JES vzw Brussel) voor gepaste begeleiding zorgen? Door de resultaten van het onderzoek te koppelen aan de bestaande inzichten en literatuur ter zake wordt getracht hierop een antwoord te geven.

Uit bestaande literatuur leren we dat NEET-jongeren vaak positief staan tegenover hun beroepstoekomst (Desseyn & Hoefnagels, 2015). Dit wordt bevestigd door de resultaten uit dit onderzoek. De respondenten kunnen een concrete, realistische omschrijving geven van het beroep dat ze zouden willen uitoefenen. Ze hebben daar een goede motivatie voor die, ongeacht het afgelegde schooltraject, gestoeld is op de mate van kennis over (via ervaring, studiekeuze,...), en interesses voor een bepaald beroep (of sector). Jongeren zijn er zich daarbij terdege van bewust dat hun toekomst op de arbeidsmarkt onstabiel is en ze zich flexibel moeten opstellen, en wijten dit zelf expliciet aan hun positie als laaggeschoolde. Toch blijft het 'graag doen' van een beroep volgens hen een onmisbare determinant voor een duurzame, kwaliteitsvolle transitie. Daarnaast speelt het hebben van een job (beroepstoekomst) een dominante rol in het algemene toekomstbeeld. Jongeren hebben het vaak moeilijk een onderscheid te maken tussen beiden. Ook wanneer er expliciet naar dat onderscheid gevraagd wordt, blijven antwoorden over de beroepstoekomst overheersen. Jongeren die wel reeds nadachten over andere aspecten van het leven (bv.: gezin stichten, alleen wonen), vinden dat ze deze stappen niet kunnen zetten vanuit een werkloze situatie. De idee dat het actief deelnemen aan de samenleving vooral afhangt van het al dan niet hebben van werk (Kemper et al., 2016) blijft dus overeind en is zeer nadrukkelijk aanwezig bij deze groep. Er kan m.a.w. gesteld worden dat jongeren een vrij realistisch beeld hebben van hun toekomstige arbeidsmarktsituatie en het net deze situatie is die hen verhindert om verdere stappen in hun leven te zetten.

De abrupte overgang van school naar werk zorgt bij jongeren voor een onzekerheidsgevoel. Dat gevoel wordt voornamelijk veroorzaakt door het gebrek aan kennis van ondersteunings- en/of sollicitatie mogelijkheden. Hoewel de sterke heterogeniteit van de NEET-categorie (Bălan, 2014) ook bij dit onderzoek benadrukt wordt, is het onzekerheidsgevoel voor elke respondent hardnekkig, zelfs wanneer ze een regulier schooltraject hebben afgelegd. Mogelijks volgt dit uit het feit dat – ondanks de verschillen in de afgelegde trajecten – geen enkele respondent een middelbaar diploma behaalde. Echter is niet de onzekerheid in het zoeken naar, maar eerder het behouden van werk het grootste probleem (Kemper et al., 2016). De resultaten tonen aan dat jongeren steeds hervallen in uitzendcontracten, contracten van bepaalde duur (niet hernieuwbaar), stages, vrijwilligerswerk, etc.

Het aflopen van een contract vormt ook steeds de voornaamste aanleiding tot de heropstart van hun zoektocht. De nadelen van de minder gunstige positie op de arbeidsmarkt (Englert et al., 2012) en de voortdurende variatie in tewerkstellingssituaties (Caliendo & Schmidl, 2016; Desseyn & Hoefnagels, 2015) worden aldus bevestigd. Aanvullend wijzen de resultaten er duidelijk op dat ook herhaalde afwijzing en gebrek aan reactie op sollicitaties een probleem vormt. Het dient gezegd dat dit samen met het telkens heropstarten van de zoektocht (onzekere arbeidsmarktpositie) de motivatie van jongeren negatief kan beïnvloeden. Tot slot wijzen de resultaten ook op de Brusselse taalproblematiek. Geen enkele respondent is de Nederlandse taal machtig. Hoewel de meerderheid zegt zich er bewust van te zijn dat dit de (duurzame) tewerkstelling extra bemoeilijkt, voelt slechts één van hen de nood Nederlands te leren.

Vanuit de ervaring (zowel troeven als werkpunten) met de reeds verkregen ondersteuning (in dit geval JES en Actiris), kunnen er enkele noden en verwachtingen geformuleerd worden. Zo blijkt de ondersteuning van Actiris niet te voldoen aan de verwachtingen van de respondenten. Ze ervaren het als opvolging en controle eerder dan als begeleiding. Sommigen hebben zelfs het gevoel er nog steeds alleen voor te staan. Hier zijn echter twee interpretaties mogelijk. Enerzijds kan gesteld worden dat de ondersteuning van Actiris te controlerend en niet individueel genoeg is om tegemoet te komen aan de noden van NEET-jongeren (Mascherini en European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012). Anderzijds kan het gevoel van 'nog steeds alles zelf te moeten doen' het gevolg zijn van een te passieve houding van de jongeren zelf. Een duidelijk evenwicht tussen beide lijkt hier aangewezen; NEET-jongeren hebben nood aan intensieve individuele begeleiding, maar het belang van het individu en de bijhorende eigen inzet en verantwoordelijkheid moet overeind blijven. De begeleiding mag niet leiden tot de veronderstelling dat ze door de ondersteuning op de arbeidsmarkt zullen worden 'geplaatst'.

Waar Actiris volgens de respondenten te sterk focust op de 'transitie naar de arbeidsmarkt', houdt JES rekening met het geheel van de 'transitie naar volwassenheid' (Englert et al., 2012). Dit onderzoek toont aan dat de extra sociale steun van begeleiders hier de voornaamste reden voor is. De sterke focus op werk en hoge mate van controle (Actiris) werkt voor sommigen demotiverend en kan leiden tot een aantasting van het vertrouwen in arbeidsbegeleiding. Vanuit de resultaten wordt vastgesteld dat JES hier beter op inspeelt. De hoge mate van emotionele betrokkenheid leidt tot een vertrouwensband tussen jongere en begeleider. Bovendien kan het hanteren van begrippen als gelijkheid, openheid en eerlijkheid de bestaande vertrouwensband nogmaals versterken. Deze resultaten sluiten aan bij eerdere studies waarin het belang van een individuele aanpak in de begeleiding van NEET-jongeren (Mascherini en European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012) en de hoge mate aan sociale steun (Huegaerts et al., 2017) benadrukt worden. Ook blijkt dat een groepsactiviteit (driedaagse georganiseerd door JES) uitzonderlijk maar erg waardevol is. Jongeren hebben er nood aan te zien dat ze niet als enige in dergelijke situatie (werkloosheid, onzekerheid,...) verkeren. Het eenmalige karakter en de korte duur van deze driedaagse werden overigens als minpunt aangehaald, wat het belang ervan enkel bevestigd.

De tekortkomingen en werkpunten van de arbeidsbegeleiding van JES vormen het laatste luik van dit onderzoek. Uit de analyse van de gegevens konden er 2 tekortkomingen worden vastgesteld. De respondenten ervaren de begeleidingen en oriëntaties van JES als erg waardevol, maar vinden niet steeds hun gading in de door JES aangeboden sectoren als horeca, logistiek en bouw (*JES Brussels:*

jongeren maken de stad!, z.d.). Voor wie op zoek is naar een job binnen bv. de sociale sector (wat vaak het geval blijkt te zijn), biedt de begeleiding van JES weinig soelaas. Het tweede werkpunt betreft de timing van terugkeer naar of stopzetting van de arbeidsbegeleiding. Jongeren vinden het namelijk vanzelfsprekend naar JES terug te keren na de afloop van een contract. Bovendien bleek het voor alle respondenten een evidentie te zijn dat niet zij, maar de begeleiders van JES zouden aangeven wanneer zij 'hun weg hebben gevonden' en de begeleiding zou kunnen worden stopgezet. Ook hier kan een te passieve houding verondersteld worden; jongeren schuiven de verantwoordelijkheid tot stopzetting van een traject volledig af op de aanwezige begeleiding. Dit impliceert dat deze jongeren zelf niet kunnen aangeven wanneer zij voldoende gewapend zijn om de arbeidsmarkt individueel te betreden. Nochtans zou dit vervat moeten zitten in de aan te leren competenties en te vergaren kennis. Hoewel misschien al te vanzelfsprekend, toont de terugkeer aan dat het de NEET-jongeren niet aan wil ontbreekt (Desseyn & Hoefnagels, 2015) hun zoektocht (her) op te starten.

Hoewel laaggeschoold en sociaal kwetsbaar (Mascherini & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012), is de NEET-jongere dus wel degelijk op zoek naar een stabiele arbeidssituatie waardoor hij/zij uitzicht krijgt op een aantrekkelijke (betere) toekomst en de sociale ladder op kan. Om hieraan te verhelpen zijn er zowel aan de vraag- als aanbodzijde van de arbeidsmarkt ingrepen nodig. Het huidige spanningsveld tussen beide is te groot. De bestaande begeleidingstrajecten hebben een goed doordacht uitgangspunt maar zijn qua sectoren en type job te beperkt. In deze sectoren is het aanbod niet altijd voldoende stabiel en duurzaam. Jongeren raken er misschien wel relatief snel aan werk, maar zijn het even snel weer kwijt. Voor de jongere in kwestie is het daardoor vaak na een korte periode van tewerkstelling terug naar af. Het gevaar dat hij/zij uiteindelijk ontmoedigd – en mogelijks definitief – uit de reguliere arbeidsmarkt valt is groot. Initiatieven die ook aan aanbodzijde de werkzekerheid en de carrièrekansen verhogen zijn noodzakelijk. Vanuit de begeleiding mag (moet) het bovendien duidelijk om meer gaan dan de sectoren retail, horeca of bouw. De jongeren zelf geven dit in dit onderzoek ook deels aan. Vraag is daarbij natuurlijk of die andere sectoren zich voldoende toegankelijk opstellen en/of bereid zijn hun drempel te verlagen.

2. Beperkingen van eigen onderzoek

Net als in ieder wetenschappelijk onderzoek is ook hier de bespreking van beperkingen van methode en aanpak noodzakelijk (Vieira, Lima & Mizubuti, 2019). Een eerste mogelijk minpunt is de gebruikte methodologie (thematische analyse). Door de grote mate van flexibiliteit kan het voor de onderzoeker moeilijker zijn te beslissen welke aspecten en thema's van de gegevens het voortouw nemen (Braun & Clarke, 2006). Bovendien is het mogelijk dat de onderzoeker zich – ten gevolge van de deductieve aanpak van de analyse – heeft blindgestaard op thema's die in de literatuur beschouwd worden als de meest invloedrijke op de jongerenwerkloosheid (Doorewaard et al., 2015).

Een tweede beperking betreft de taalbarrière tussen de onderzoeker (Nederlandstalig) en de respondenten (allen Franstalig). Elke stap (bv.: opstellen interview, opstellen informed consent) diende gezien vertaling vereist was tweemaal gezet te worden, wat het verloop van het onderzoek enigszins bemoeilijkte. Bovendien vergde dit een extra inspanning van de onderzoeker.

Bijgevolg een derde limitatie; tijdsdruk (Anderson, 2010). Er werd één academiejaar voorzien om dit thesisonderzoek tot een goed einde te brengen. Door deze krapte aan tijd (die mede veroorzaakt werd door de bestaande taalbarrière) kon er geen onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende trajecten (NXT, oriëntaties) of geslacht. Het onderscheiden van verschillende noden en perspectieven volgens gender of gevolgd traject, vraagt m.a.w. om meer en grootschaliger onderzoek, en dus om meer tijd.

Daaropvolgend kan ook opgemerkt worden dat de resultaten en daaruit volgende conclusies een vertekend beeld kunnen geven. De NEET-jongeren die voor dit onderzoek geïnterviewd werden, hebben hun weg naar de begeleiding van JES reeds gevonden. Er zijn echter heel wat NEET-jongeren die onder de radar blijven (JES, 2014). De conclusies en resultaten kunnen dus niet veralgemeend worden tot de algemene NEET-categorie. Daarenboven speelt dit onderzoek zich af binnen de grenzen van het BHG. De Brusselse context verschilt sterk van vele andere – stedelijke en niet-stedelijke – omgevingen. Zo zijn er naast een grotere diversiteit ook institutionele moeilijkheden omtrent onderwijs (Janssens, Carlier & Van de Craen, 2009), is er meer sprake van segregatie in werkgelegenheid, is er een taalproblematiek aanwezig (Actiris, 2017), etc. Ook hier dient men dus voorzichtig te zijn met het veralgemenen naar NEET-jongeren in andere (stedelijke) gebieden.

Tot slot hebben de maatregelen, genomen ter voorkoming van de verspreiding van het COVID-19 virus, de mogelijkheden tot dataverzameling bemoeilijkt en konden slechts 6 jongeren geïnterviewd worden.

3. Aanbevelingen verder onderzoek

Zoals af te leiden uit de literatuur en de beschreven beperkingen zijn er mogelijkheden tot uitgebreider onderzoek naar – de aanwezigheid van – (beroeps)toekomstbeelden, noden en verwachtingen van NEET-jongeren die beroep deden op enige vorm van arbeidsbegeleiding.

In dit onderzoek werd gepeild naar de noden en verwachtingen ten opzichte van de door JES aangeboden ondersteuningsmogelijkheden. Deze jongeren schreven zich weliswaar – voorafgaand aan hun JES-traject – in bij Actiris, maar die begeleiding bleek niet te voldoen aan de noden en verwachtingen van de NEET-categorie. Het kan m.a.w. nuttig zijn deze 'case study' (JES) op grotere schaal te hernemen (Actiris) en hierbij na te gaan *hoe de door Actiris aangeboden arbeidsbegeleiding voor degelijke ondersteuning kan zorgen in het nastreven van een positieve beroepstoekomst van NEET-jongeren?*

Het heterogene karakter van de NEET-categorie is intussen duidelijk (Bălan, 2014). Gezien de kleinschaligheid van dit onderzoek kon er echter niet gekeken worden naar verschillen in behoeften tussen homogene subgroepen binnen de gehele heterogene doelgroep. Dit onderzoek gaat enigszins voorbij aan het aspect genderverschillen. Nochtans leidt het maken van dit onderscheid vaak tot interessante bevindingen (Belet et al., 2002; Englert et al., 2012; Desseyn & Hoefnagels, 2015). Daarnaast werd in dit onderzoek geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende vormen van arbeidsbegeleiding die JES aanbiedt. De bevindingen zijn het resultaat van gesprekken met jongeren uit zowel de vindplaatsgerichte (NXT), als de oriëntatiegerichte werking (*JES Brussels: jongeren maken de stad!*, z.d.). Het achterhalen van verschillen in noden en perspectieven volgens geslacht en gevolgd traject (JES) vraagt m.a.w. om meer en grootschaliger onderzoek.

Tot slot wordt in bestaande literatuur gewezen op de problematiek van discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt (Martens et al., 2005). Jongeren met een migratieachtergrond hebben een grotere kans verzeild te raken in de werkloosheid (Actiris, 2013) en worden bovendien geconfronteerd met discriminatie wanneer ze de arbeidsmarkt betreden (Martens et al., 2005). De hieraan verbonden gevolgen blijken daarenboven nog zwaarder door te wegen wanneer het gaat om laaggeschoolde jongeren met een andere etnische achtergrond. Voor toekomstig onderzoek zou het dan ook interessant zijn dit aspect – en de impact ervan – van naderbij te bekijken.

4. Praktische en beleidsaanbevelingen

Uit de resultaten kwam naar voor dat NEET-jongeren de weg naar Actiris wel vaak vinden, maar deze ondersteuning niet voldoet aan hun verwachtingen. Ondanks Actiris heel wat NEET-projecten (financieel) ondersteunt (bv.: JES, NXT) (Actiris, 2019b), blijkt doorstroming – vanuit Actiris – afwezig. Het actief deelnemen aan de identificatie van NEET-jongeren en bijgevolg kunnen aanreiken van doorstromingsmogelijkheden vanuit Actiris, zou hier een oplossing kunnen bieden. Bovendien kan een vlotte doorstroming ervoor zorgen dat NEET-jongeren sneller gepaste begeleiding kunnen genieten, wat op zijn beurt kan zorgen voor een snellere afname van het onzekerheidsgevoel en een stijgend vertrouwen in arbeidsondersteuning.

De tweede aanbeveling betreft de uitstroom van NEET-jongeren uit de door JES aangeboden arbeidsbegeleidingen. Jongeren leggen de verantwoordelijkheid tot stopzetting van hun traject volledig bij de begeleiders. Het is voor hen vanzelfsprekend zich na het aflopen van een contract, stage of opleiding, terug tot JES te wenden. Dit resulteert echter in een herhaaldelijke heropstart van de zoektocht waardoor sommigen gedemotiveerd raken. Het maken van een onderscheid tussen nauwgezette begeleiding voor 'nieuwkomers' en coaching (opvolging) voor 'terugkomers' kan een manier zijn om de zogenaamde 'heropstart van de zoektocht' om te zetten in een 'voortgang van de zoektocht'. In dit verband is het echter wel belangrijk de – eerder vermelde – nood aan evenwicht te benadrukken; individuele begeleiding van NEET-jongeren is noodzakelijk, maar mag niet verhinderen dat het belang van individuele verantwoordelijkheid aanwezig blijft.

De derde aanbeveling betreft de nood aan balans tussen vraag en aanbod. Er wordt vanuit de resultaten vastgesteld dat JES de vereiste individuele aanpak hanteert (Mascherini en European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012) en deze erg gewaardeerd wordt. Desondanks leidt dit niet altijd tot een duurzame tewerkstelling gezien de sectoren waarin jongeren – via JES – terecht komen, weinig tot geen stabiliteit bieden. Bovendien bleek uit dit onderzoek dat jongeren vaak interesse hebben voor een job in de sociale sector, hetgeen door JES niet aangeboden wordt (*JES Brussels: Jongeren maken de stad!*, z.d.). Dit duidt enerzijds op de nood aan reorganisatie van de soort beroepen waarin deze jongeren voornamelijk terecht komen (horeca, logistiek, bouw). Op die manier kunnen ook beroepen in deze sectoren mogelijks meer zicht geven op stabiliteit en opwaartse carrière. Anderzijds wordt de noodzaak van ingrepen aan de aanbodzijde (uitbreiding van sectoren) nogmaals benadrukt. Vraag hierbij blijft natuurlijk of ook andere sectoren (in dit geval voornamelijk de sociale sector) bereid zijn hun drempel te verlagen en zich open te stellen voor de NEET-categorie. Gezien het behouden van een job nog steeds de grootste uitdaging vormt (Kemper et al., 2016), is het in dit verband relevant op te merken dat de combinatie van uitbreiding van sectoren en het blijven handhaven van de individuele aanpak (JES), naast een snellere ook kan zorgen voor een meer duurzame tewerkstelling.

Tot slot is er in het BHG nood aan bewustwording van het belang van tweetaligheid. De jobaanbiedingen worden gekenmerkt door hoge kwalificatie-eisen zowel in termen van diploma als van talenkennis (Devillé 2008). Gezien NEET-jongeren niet beschikken over dat eerste, moet het belang van dat tweede extra benadrukt worden. Hoewel jongeren aangeven zich hier bewust van te zijn, leidt dat bewust zijn zelden tot een gevoel genoodzaakt te zijn Nederlands te leren. In het geval van JES kan dit zeer concreet ingevuld worden door binnen de bestaande trajecten meer aandacht te besteden aan tweetaligheid, tijdens activiteiten meer Nederlands te spreken of sommige activiteiten – gericht op Franstaligen – uitsluitend in het Nederlands aan te bieden.

5. Conclusie

Er is al heel wat onderzoek gevoerd naar de oorzaken en gevolgen van het NEET zijn (Englert et al., 2012) en de kwetsbare positie die jongeren – en NEET-jongeren in het bijzonder – innemen op de Brusselse arbeidsmarkt (Actiris, 2013). Omtrent de jeugd worden bovendien heel wat uitspraken gedaan en wordt er voortdurend beleid ontwikkeld en uitgevoerd. Opvallend is dat de stem van de jongeren zelf hierbij vaak onderbelicht blijft (Kemper et al., 2016). Dit onderzoek trachtte deze hiaat – in het geval van JES vzw Brussel – op te vullen. Het doel van dit onderzoek was dan ook dieper in te gaan op hoe NEET-jongeren naar hun beroepstoekomst kijken, welke noden en verwachtingen zij ervaren in het nastreven van die beroepstoekomst om zo een concreter beeld te krijgen van hoe de praktijk (JES vzw) en het beleid hier beter op kunnen inspelen.

Uit de resultaten blijkt dat NEET-jongeren positief staan tegenover hun beroepstoekomst die duidelijk een dominante rol speelt in hun bredere toekomstperspectieven. Ondanks de verhalen ver uit elkaar liggen, kan gesteld worden dat jongeren toch steeds dezelfde moeilijkheden ervaren. Ze hebben bij de intrede op de arbeidsmarkt een sterk onzekerheidsgevoel, hebben het gevoel gevangen te zitten in banen zonder toekomstperspectief en raken gedemotiveerd door herhaaldelijke heropstart van de zoektocht en gebrekkige respons op sollicitaties. Bovendien zijn jongeren zich bewust van hun onstabiele arbeidsmarktsituatie. Van zodra jongeren bij JES terechtkomen, blijkt snel dat de JES-aanpak en -ondersteuning de voornaamste drempels overbrugt en de zoektocht naar werk versnelt. Hierbij werd vastgesteld dat het uiteindelijk vinden van gepaste hulp vaak leidt tot het moeilijk loslaten van diezelfde langverwachte en gepaste ondersteuning. Het komt er dus op aan tijdig en vlot bij deze gepaste hulp terecht te komen, maar ze ook even tijdig en vlot terug los te laten en op eigen kracht verder te gaan.

Tenslotte kan vanuit dit onderzoek tevens geconcludeerd worden dat de bestaande arbeidsbegeleidingstrajecten een goed en doordacht uitgangspunt hebben en dat projecten die zich richten op ondersteuning van NEET-jongeren deze visie en aanpak (JES) minstens dienen te overwegen. Wel is vastgesteld dat de begeleidingstrajecten zich vaak beperken tot slechts enkele job-types en sectoren. Bijkomend bieden deze jobs al te vaak te weinig stabiliteit en zekerheid. Nochtans is dat nu net waar NEET-jongeren naar opzoek zijn. Dit te grote spanningsveld tussen vraag en aanbod op de (Brusselse) arbeidsmarkt, dient daarom ingeperkt te worden door aan beide kanten het probleem aan te pakken en de nodige veranderingen door te voeren.

Referentielijst

- Actiris. (2013). *Precariteit bij jongeren*. Geraadpleegd van <https://www.actiris.brussels/media/1q3bpib2/precariiteit-bij-jongeren-h-2E008AA3.pdf>
- Actiris. (2017). *De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*. Geraadpleegd van <https://www.actiris.brussels/media/t5ydxws0/de-arbeidsmarkt-in-het-brussels-hoofdstedelijk-gewest-verslag-2016-h-B3D5BC6E.pdf>
- Actiris. (2019a). *ViewStat*. Viewstat werkloosheid basisstatistieken. Geraadpleegd op 22 oktober 2019, van https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_basisstatistieken.html?lang=NL
- Actiris. (2019b). *Lastenboek. Projectoproep: Begeleiding van NEET-jongeren «Not in Education, Employment or Training»*. Geraadpleegd van <http://docplayer.nl/109585686-Lastenboek-projectoproep-begeleiding-van-neet-jongeren-not-in-education-employment-or-training.html>
- Bălan, M. (2014). Youth Labor Market Vulnerabilities: Characteristics, Dimensions and Costs. *Procedia Economics and Finance*, 8, 66–72. Geraadpleegd van [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00064-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00064-1)
- Belet, H., Glorieux, I., & Laurijssen, I. (2002). *Gezinsvorming en genderongelijkheid bij de overgang van school naar werk*. Vrije Universiteit Brussel.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET). *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 289–309. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1868>
- Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x>
- Cockx, B. (2013). Youth Unemployment in Belgium: Diagnosis and Key Remedies, IZA Policy Paper, No. 66, Institute for the Study of Labor (IZA), Geraadpleegd van <http://hdl.handle.net/10419/91806>
- Desseyn, J., & Hoefnagels, K. (2015). *Antwerpse NEET-jongeren aan het woord. Een belevingsonderzoek bij NEET-jongeren in de Stad*. Antwerpen: Tempura.

- Devillé, H. (2008). Brusselse werkloosheid balancerend tussen onaangepaste kwalificaties en verdringingseffect: Over de noodzaak om selectieve en algemene werkgelegenheidsmaatregelen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te combineren. *Brussels Studies*. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.4000/brussels.529>
- Doorewaard, H., Kil, A., & van de Ven, A. (2016). *Praktijkgericht kwalitatief onderzoek een praktische handleiding*. Amsterdam: Boom.
- Englert, M., Hercot, D., Luyten, S., Masuy, A., Perdaens, A., Xavier, B., & Verbist, Y. (2012). *Jongeren in transitie, volwassenen in wording*. Observatorium voor gezondheid en welzijn.
- Eurostat. (2019). *Eurostat—Data Explorer* [Data explorer]. Young People Neither in Employment nor in Education and Training by Sex, Age and Labour Status (NEET Rates). Geraadpleegd van https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_ifse_20&lang=en
- Eurostat. (2018). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training—Statistics Explained*. Geraadpleegd op 24 oktober 2019, van https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
- Franssen, A., Carlier, D., & Benckroun, A. (2014). Doorstroming van de jongeren van het onderwijs naar de arbeidsmarkt in Brussel: Bestuurlijke uitdagingen: BSI synthesenota. *Brussels Studies*. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.4000/brussels.1201>
- Hauspie, B. (2010). *Kenmerken en hulp- en dienstverleningsbehoeften van maatschappelijk kwetsbare jongvolwassenen*. 87. Universiteit Gent.
- Huegaerts, K., Puig-Barrachina, V., & Vanroelen, C. (2017). The mental health of unemployed Brussels youth: The role of social and material resources. *Archives of Public Health, 75*(1), 19. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1186/s13690-017-0187-7>
- Huegaerts, K., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2018). Youth Unemployment and Mental Health: The Mediating Role of Embodiment. *Societies, 8*(2), 43. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.3390/soc8020043>
- Janssens, R., Carlier, D., & Van de Craen, P. (2009). Het onderwijs in Brussel: Synthesenota, SGB nr. 5. *Brussels Studies*. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.4000/brussels.919>
- JES. (2014). *Tussen straat en loket*. Geraadpleegd van <http://www.jesexpertise.be/downloads/097.pdf>
- JES Brussels: Jongeren maken de stad!* [Website]. (z.d.). Geraadpleegd op 29 januari 2020, van jesbrussel.be
- Kemper, R., Van Der Eecken, A., Derluyn, I., De Bie, M., & Bradt, L. (2016). *Uiteindelijk sta je er alleen voor. Een studie naar de school-werk transitie van maatschappelijk kwetsbare*

- jongeren*. Jeugdonderzoeksplatform (JOP). Geraadpleegd van <https://www.jeugdonderzoeksplatform.be/nl/publicaties/type/onderzoeksrapport>
- Maguire, S. (2015). Young people not in education, employment or training (NEET): Recent policy initiatives in England and their effects. *Research in Comparative and International Education*, 10(4), 525–536. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1177/1745499915612186>
- Martens, A., Ouali, N., Van de male, M., Vertommen, S., Dryon, P., & Verhoeven, H. (2005). *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*. Brussel: Brussels observatorium van de arbeidsmarkt en kwalificaties.
- Mascherini, M., & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Red.) (2012). *NEETs, young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxemburg: Publ. Off. of the Europ. Union.
- McVicar, D., & Anyadike-Danes, M. (2002). Predicting successful and unsuccessful transitions from school to work by using sequence methods. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 165(2), 317–334. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1111/1467-985X.00641>
- Orianne, J.-F., & Beuker, L. (2019). Bien agiter avant l'emploi. De l'activation des politiques d'emploi à l'agitation des chômeurs. *Social Science Information*, 58(4), 566–588. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1177/0539018419882547>
- Raposa, E. B., Erickson, L. D., Hagler, M., & Rhodes, J. E. (2018). How Economic Disadvantage Affects the Availability and Nature of Mentoring Relationships During the Transition to Adulthood. *American Journal of Community Psychology*, 61(1–2), 191–203. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1002/ajcp.12228>
- Sacco, M., Smits, W., Spruyt, B., Kavadias, D., & d'Andrimont, C. (2016). De Brusselse jeugd: Tussen diversiteit en kwetsbaarheid: BSI synthesesnota. *Brussels Studies*. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.4000/brussels.1344>
- Schepers, W., & Nicaise, I. (2017). *Werklozen tussen wal en schip. Welke sociale bescherming en welke diensten voor de moeilijkst inzetbare werklozen?* Leuven: HIVA. Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving.
- Simmons, R., Russell, L., & Thompson, R. (2014). Young people and labour market marginality: Findings from a longitudinal ethnographic study. *Journal of Youth Studies*, 17(5), 577–591. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1080/13676261.2013.830706>
- Statbel. (2019a). *Vroegtijdige schoolverlaters* | Statbel. Geraadpleegd op 22 oktober 2019, van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/vroegtijdige-schoolverlaters#news>

- Statbel. (2019b). *Werkgelegenheid en werkloosheid* | Statbel. Geraadpleegd op 22 oktober 2019, van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>
- Statbel. (2019c). *NEET* | Statbel. Geraadpleegd op 24 oktober 2019, van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/neet#panel-12>
- Tewerkstellingsmaatregelen in Brussel* [Website]. (z.d.). Geraadpleegd op 25 mei 2020, van <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/wat-is-een-tewerkstellingsmaatregel/>
- T35 | Documentatie | RVA.* [Website]. (2018). Geraadpleegd op 22 mei 2020, van https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t35#h2_6
- Van De Walle, T., Bradt, L., & Bouverne-De Bie, M. (2013). *Meer dan een technische uitdaging. Het in beeld brengen van maatschappelijke kwetsbaarheid in het JOP-onderzoek.* (Ad hoc onderzoeksnota januari 2013). Gent: Universiteit Gent, Vakgroep Sociale Agogiek. Geraadpleegd van <https://www.jeugdonderzoeksplatform.be/nl/publicaties/type/ad-hoc-opdrachten/P10>
- Van Hemel, L., & Darquenne, R. (2009). Een andere kijk op hardnekkige jeugdwerkloosheid: Aanbevelingen en succesfactoren bij de inschakeling van de laaggeschoolde jongeren. Brussel: Koning Boudewijn Stichting (KBS).
- Van Praag, L., & Clycq, N. (2019). Going to work without educational qualifications: School-to-work transitions of early school leavers in Belgium. *Journal of Youth Studies*, 1–16. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1620926>
- Vettenburg, N. (1989). Jeugd en maatschappelijke kwetsbaarheid. *Jeugd in bijzondere situaties.* Hasselt: Provincie Limburg, culturele aangelegenheden.
- Vettenburg, N., & Walgrave, L. (2009). Maatschappelijke kwetsbaarheid op school. *Welwijs*, 3(20), 3–8.
- Vettenburg, N., Walgrave, L. & Van Kerckvoorde, J. (1984). *Jeugdwerkloosheid, delinquentie en maatschappelijke kwetsbaarheid : een theoretisch en empirisch onderzoek naar de veronderstelde band tussen werkloosheid en delinquentie bij 17-19 jarigen.* Antwerpen: Kluwer.
- Vieira, R. F., Lima, R. C. de, & Mizubuti, E. S. G. (2019). How to write the discussion section of a scientific article. *Acta Scientiarum. Agronomy*, 41(1), 42621. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.4025/actasciagron.v41i1.42621>
- Vlaams Parlement. (2014). *Beleidsnota 2014-2017.* Geraadpleegd van <https://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2014-2015/g129-1.pdf>
- Waddell, G. R. (2006). Labor-market consequences of poor attitude and low self-esteem in youth. *Economic Inquiry*, 44(1), 69–97. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1093/ei/cbj005>

Bijlagen

Bijlage 1 : Verloop van het interview

Encadrement – introduction - IC

- L'intervieweur se présente brièvement à l'intimé : « *Bonjour, comme vous le savez, je suis Anna. Étudiante à l'Université libre de Bruxelles.* »
- Objectif de la conversation :
« *Cette interview porte sur vos expériences avec le processus d'orientation et fait partie d'une étude scientifique. C'est une conversation avec comme but d'obtenir des renseignements concernant, comment vous avez vécu la trajectoire (à la fois positive et négative) et ce que vous pensez du résultat de celui-ci. Le but de cette recherche est de découvrir comment JES peut vous aider et vous guider du mieux qu'ils peuvent dans la recherche d'emploi. Votre histoire, votre expérience est centrale.* »
- Durée : 60 min
- « *Les données recueillies au cours de cette interview seront rendues anonymes après la diminution de toutes les interviews.* »
- Soulignez qu'ils peuvent indiquer qu'ils ne veulent pas répondre à certaines questions et, si ils le désirent, peuvent arrêter l'entrevue en tout temps : « *Si vous ne voulez pas répondre à une certaine question, vous n'êtes pas obligé d'y répondre et vous pouvez arrêter l'entretien à tout moment si vous le souhaitez.* »
- Soulignez que le document est un guide pour l'entrevue : « *Le document que j'ai ici devant moi n'est qu'un guide pour l'interview, et me permet de garder un peu plus facilement la structure.* »
- IC :
« *J'ai encore un document que vous devriez signer. Ça vous donne un peu plus d'information de la recherche que je fais.* » « *Je suis obligé de vous tenir ou courant de la recherche.* »
- Dépasser le consentement éclairé et demander la permission d'enregistrer la conversation.
« *Avez-vous des questions? Ça vous vas de commencer ?* »

Points d'attention tout au long de l'entrevue

- Autant de poignets que possible à l'expérience, la motivation, les incertitudes. (Zoveel mogelijk polsen te ervaren, motivatie, onzekerheden.)
- Si possible, des expériences négatives et positives à l'école, sur le marché du travail et sur les itinéraires des organisations à but de JES. (Indien mogelijk, negatieve en positieve ervaringen op school, op de arbeidsmarkt en de trajecten van JES.)
- Regarder la langue! Un langage accessible et compréhensible est nécessaire! (Kijk naar de taal! Toegankelijke en begrijpelijke taal is noodzakelijk!)
- Questions générales :
 - « *ça vous inquiétez?* »
 - « *Cela s'est-il passé comme vous l'aviez prévu ?* »
 - « *Qu'est-ce qui a été difficile ?* »
 - « *Qu'avez-vous ressenti ?* »

- « Pourquoi avez-vous ? »
- « Comment c'était pour vous ? »
- « est-ce-que c'était difficile pour vous ? »
- Afkortingen « ça veut dire quoi ? »
- « Qu'est-ce que cela veut dire ? »
- « c'était quoi le problème ? »

Orientation des entrevues et protocole de questions

Liste des sujets (labels)	Exemples des questions
<ul style="list-style-type: none"> ○ Informations d'arrière-plan / caractéristiques En savoir plus sur vous-même 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Quel âge avez-vous? ○ Habitez-vous à Bruxelles? ○ Quelle est votre situation familiale? expliquez-moi votre situation familiale ○ Vivez-vous seul?
<ul style="list-style-type: none"> ○ Éducation 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pouvez-vous me dire ce que vous avez étudié? Secondaire / haute école ? ○ Comment se sont passé vos années scolaire ? Et était-ce une école néerlandophone ou francophone ?? C'était une bonne ou mauvaise école ? ○ Tu avais des doutes du choix de vos études ? Avez-vous fait ce choix vous-même et consciemment? Avez-vous eu un exemple? (dans votre environnement ?) ○ Le choix de vos études a-t-il influencé votre recherche d'emploi ? (Le choix de vos études a-t-il eu un impact sur votre recherche d'emploi?)
<ul style="list-style-type: none"> ○ Premier contact marché du travail (transition) ○ (Professionnel) futur 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Votre recherche d'emploi, comment cela a-t-il commencé ? (Comment votre recherche d'emploi a-t-elle commencé?) (si pas encore un job) comment se sont déroulées vos demandes ? Vous avez beaucoup postulé ? ○ Comment vous êtes-vous senti au début de votre recherche ? (Insécurité, découragé, plein d'espoir, motivé) Et maintenant ? Que faites-vous quand vous vous ennuyez à la maison ? ○ Votre recherche d'emploi s'est-il passé comme vous l'aviez prévu ?

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Avez-vous trouvé difficile ou facile de chercher/trouver du travail? ○ Avez-vous obtenu le soutien des autres? (dans votre recherche d'emploi, à la fois de JES et au-delà) Et avez-vous obtenu le soutien de JES ? Que pensez-vous du soutien de JES ? ○ Que voulez-vous être ? (Tu veux devenir quoi ?) Trouvez-vous que vous avez réussi ? Et si non pourquoi pas ? Si vous pouviez choisir tout seul, qu'aimeriez-vous devenir? ○ Comment voyez-vous votre avenir proche? en termes de travail ? et en générale ? Quelles mesures pensez-vous devoir prendre pour que ces rêves deviennent réalité ? c'est quelque chose que vous pouvez faire au JES ? (pourquoi oui/non).
<ul style="list-style-type: none"> ○ Leur trajet à JES 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comment vous vous-êtes retrouvé avec JES? ○ Avez-vous eu du mal à demander de l'aide ? Ici, chez JES ? Et en dehors de JES ? Pouvez-vous me donner un exemple de situation où il vous a été difficile de demander de l'aide ? ○ Que pensez-vous de JES? ○ Que pensez-vous de votre trajet ici à JES? (NXT) Êtes-vous là où vous espériez? (Êtes-vous satisfait du résultat ?) Combien de temps vous a-t-il fallu ici pour obtenir votre premier emploi ? Pensez-vous que cela aurait pris plus de temps sans l'aide de JES ? (Cela a-t-il pris plus de temps sans l'aide du JES ?) ○ Qu'est-ce qu'il vous met à l'aise ici? ○ Qu'est-ce qui est, selon vous, moins bon? Qu'est-ce qui pourrait être mieux ? ○ Si tu pouvais changer une chose sur la trajectoire de JES, qu'est-ce que ce serait ? ○ Obtenez-vous des conseils ailleurs ? Ou avant votre trajet ici à JES ?

<ul style="list-style-type: none"> ○ Travail ○ (Professionnel) futur 	<p>Avez-vous un emploi en ce moment ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Si non, pourquoi pas ? Quel était votre dernier emploi ? Comment vous sentiez-vous à ce moment-là ? au travail ? Pourquoi avez-vous quitté cet emploi ? ○ Si oui, qu'est-ce que vous faites exactement ? Comment vous sentez-vous au travail/boulot ? Aimez-vous votre travail ? Pourquoi/pas ? Votre participation dans la trajectoire vous a-t-elle aidé à trouver cet/un emploi ? Comment cela vous a-t-il aidé ? Comment voyez-vous votre avenir avec cet employeur? Pensez-vous que vous pouvez continuer à travailler ici pendant une longue période? Pourquoi/pas ? Est-ce un travail que vous voulez continuer à faire pendant une longue période? Si oui, pourquoi? Si ce n'est pas le cas, que voudriez-vous faire d'autres? Comment JES peut vous aider dans cette recherche?
<ul style="list-style-type: none"> ○ Le weekend JES 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vous étiez avec JES le week-end, pourquoi était-il important pour vous d'être là? ○ Pourquoi êtes-vous affilié à JES? ○ Combien de temps pensez-vous rester en contact avec JES ? ○ Quand ce contact ne sera-t-il plus nécessaire? Pourquoi recontacter JES ?

Merci – retour sur l'entretien

- Y a-t-il d'autres choses que vous voulez ajouter à cette interview?
- Y a-t-il quelque chose que je ne t'ai pas demandé, dont tu penses que ça pourrait être important?
- Qu'avez-vous pensé de l'interview?
- Remercier l'intimé pour sa participation
- Cadeau

Bijlage 2 : Informed consent – Geïnformeerde toestemming

Vous êtes prêt à participer à la recherche SEARCH IN BRUSSELS!. Je vous en suis très reconnaissant. Le but de ce formulaire est de vous fournir (1) des informations sur le contenu de cette recherche; (2) vous informer de vos droits en tant que participant à une étude scientifique et (3) votre permission d'utiliser les données que nous recueillons à votre sujet pour la recherche scientifique, dans les conditions que je précise ci-dessous:

(1) Information sur le contenu de cette étude

En tant qu'étudiant en sciences agogiques à l'Université Libre de Bruxelles, je mène une étude avec l'organisation à but non lucratif JES Bruxelles. Ma recherche porte sur la qualité des voies d'orientation au travail et sur la façon dont elles accélèrent la réalisation de votre image future (professionnelle) souhaitée. Il est prévu que l'organisation à but non lucratif JES Bruxelles puisse utiliser les résultats de cette recherche pour s'assurer que les itinéraires (même) sont plus en ligne avec ce que vous voulez et avez besoin. Ces discussions individuelles sont donc d'une grande importance; Il s'agit de découvrir ce que vous pensez du processus d'orientation et comment il vous a aidé à aller de l'avant.

Détails du promoteur:

Christophe Vanroelen

Tél. : 32-2-6148125

Adresse e-mail: cvroelen@vub.ac.be

(2) Interview

Ainsi, au cours de cette entrevue (ponctuelle), j'aimerais vous poser quelques questions sur votre carrière scolaire, votre recherche d'emploi, votre avenir, comment vous avez vécu la trajectoire, comment JES vous a aidé et ce que vous pensez du résultat. Avec cette information, je peux décrire vos besoins et souhaits et faire entendre votre voix au sein de JES.

(3) Traitement confidentiel de vos données

Au cours de cet entretien, je réaliserai un enregistrement sonore. Les informations qui proviennent de notre conversation sont ensuite utilisées à des fins d'analyse. Les données (personnelles) recueillies au cours de l'enquête ne seront pas transmises à d'autres et ne seront jamais divulguées sans votre consentement. Lorsque vous rapportez les résultats de l'étude à d'autres personnes, vous restez anonyme en tant que participant. Ainsi, personne ne sera en mesure de comprendre quelle réponse vous avez répondu à une question particulière. Le personnel de JES et d'autres jeunes n'auront pas non plus un accès direct à nos conversations et ne recevront que les réponses/résultats anonymes.

(4) Cessation de participation

Vous avez le droit de refuser de coopérer avec ce projet ou d'arrêter votre coopération pendant l'entrevue. Tu n'as pas à renoncer à une raison pour ça. Vous pouvez toujours consulter

l'enregistrement audio ou la version dactylographiée. S'il vous plaît contactez-moi par le numéro 0478 81 30 53 ou l'adresse email; annavansteenkiste@gmail.com. Si vous souhaitez retirer votre participation après l'entrevue, c'est également possible. Les informations recueillies seront ensuite détruites. En signant ce document, vous déclarez seulement que vous êtes au courant de la nature de l'interview et vous êtes prêt à participer à l'interview.

Pour approbation en votre nom,

..... (date)

Signature:

Pour approbation au nom de Vansteenkiste Anna – Université L

..... (date)

Signature:



VRIJE
UNIVERSITEIT
BRUSSEL

Bijlage 3 : Codeboom

Persoonlijke kenmerken	Leeftijd	
	Woonplaats Etnische achtergrond Gezinssituatie	Alleenstaand Inwonend bij ouders Inwonend bij alleenstaande ouder
Schooltraject	Reguliere schooltraject	Twijfels
	Niet reguliere schooltraject Beleving schooltraject Diploma/certificaat	Steun Impact
Transitie arbeidsmarkt	Zelfstandig ondernomen acties	
	Werkervaring Drempels Gevoel / motivatie intrede Steun/hulp	Gebrekkige respons Onzekerheid Gebroken verwachtingen Gevangen gevoel Taalkennis Familie/vrienden Actiris JES Andere hulpverlening
(Beroeps)toekomstbeeld	Gewenste beroepstoekomst	Motivatie Verwachtingen Vereiste ondersteuning
	Toekomstbeeld	Financieel Advies Emotioneel JES Wensen / Verwachtingen Aandeel werk
Ervaring JES	Eerste contact	
	Ondersteuning JES Belang Belang interview	Moeilijkheden Troeven Werkpunten Tevredenheid Belang ondersteuning JES Belang 3-daagse

Bijlage 4 : Transcript

Interviewer : A

Geïnterviewde : R1 (Adil)

(...) onverstaanbaar - onderbreking (Cursief) : Gebeurtenis, afwijken, houding,...

Geïnterviewde (m) nam IC aan en nam deze zelf door, tekende meteen.

R1 : C'est en néerlandais ?

A : Non non, en français hein.

R1 : Dommage. *(Rires)*.

A : *(Rires)*. Euh, Quel âge avez-vous?

R1 : J'ai 21 ans.

A : Habitez-vous à Bruxelles?

R1 : Oui, tout à fait.

A : Et où ?

R1 : A Anneessens.

A : Ah oui, tu m'as dit pendant le weekend. Et euh quelle est votre situation familiale?

R1 : (...)

A : Comment ?

R1 : Cet a dire ? Situation familiale ? Célibataire ?

A : Oui mais tu vives seul ? ou avec tes parents ou ... ?

R1 : Ah non, non, avec mes parents.

A : Ah ok, et t'as des frères ou des sœurs ?

R1 : J'ai des frère et j'ai des sœur, un mélange des deux. *(Sourires)*.

A : Ah ok et vous vives tous dans le même euh-

R1 : Non pas tous il y'en a qui habitent chez eux, il y'en a qui habitent chez nous.

A : Ah ok, ça dépend.

R1 : Oui c'est une grand famille. *(sourires)*

A : Et euh pouvez-vous me dire ce que vous avez étudié?

R1 : J'ai fait haute école de commerce et marketing, et là j'attends juste mon diplôme.

A : Ah oui ok et-

R1 : J'ai tous réussi mais j'attends juste le diplôme.

A : Tu attends le diplôme ? Comment ?

R1 : Bein, j'ai le (...) mais il manque euh le certificat..

A : Ah ok, et comment se sont passé vos années scolaire ?

R1 : J'ai fait le tour de l'Europe.

A : Comment ?

R1 : J'étais en France, j'étais en Espagne, j'étais en (...) et en Belgique.

A : C'est vrai ?? Et pourquoi ?

R1 : Erasmus, c'était un échange pour apprendre les langues.

A : Ah waw ok, donc tu sais parler plusieurs langues ?

R1 : On va dire comme ça. (*Rires*).

A : Tu sais parler espagnol ?

R1 : Oui mais pas trop, hein.

A : Et donc l'éducation c'était pas toujours en français ?

R1 : Non pas trop, non.

A : Et c'était une bonne ou une mauvaise école ?

R1 : Non c'était une bonne école, franchement c'était une bonne école. Ça m'a permis de faire connaissance avec euh différent cultures, avec euh d'autres personnes, découvrir des nouveaux pays. Bein ça m'as beaucoup aider, quoi.

A : Uhu.

R1 : Et ça m'as encourager pour faire des études que, je découvrir, pourtant c'est- Pour moi c'était un voyage et en même temps l'école, donc pour moi ça motivé un peu.

A : Et t'es parents euh ils, euh ils viennent avec toi ? ou ?

R1 : Non.

A : Seul ?? (*stupéfaction*)

R1 : Tout seul. (*sourire*)

A : Tu avais quel âge ?

R1 : Bein, j'ai fait ça pour la haute école.

A : Ah oui ok.

R1 : Haute école j'ai fait ça, mais le reste je l'ai fait en Belgique, avant je l'ai fait en Belgique.

A : Ok donc, de quel âge à quel âge vous avez-

R1 : 18, 18-21.

A : C'était pas en Belgique ?

R1 : Non.

A : Ok, et en Belgique ? c'était un bonne école ?

R1 : Oui, c'est la même école quoi (*sourire*). C'est juste euh, ils rendent des partenaires avec différents pays et le pays ou se (...) le mieux tu peux rester. (...). Et moi j'ai choisi, à la fin j'ai choisi la Belgique parce-que je voulais avoir un diplôme Belge.

A : Uhu et pourquoi ?

R1 : Mais pour finir j'ai un diplôme français.

A : Ah maintenant tu as que un diplôme français ?

R1 : Français, oui. Même si j'ai fait mes études en Belgique j'ai un diplôme français.

A : Comment ça ? (*Stupéfaction*).

R1 : C'est une école reconnu en France.

A : Ahhh ok, donc c'est dommage en fait ?

R1 : Le siège social c'est en France. Et c'est pas dommage, c'est encore mieux non ?

A : Je ne sais pas ?

R1 : Un diplôme français c'est mieux non ?

A : Eh bein je ne sais pas, tu dois travailler ici à Belgique donc-

R1 : Non bein je... Si je veux travailler ici, je peux faire équivalence et si je veux travailler en France bein c-

A : C'est aussi possible-

R1 : C'est beaucoup mieux.

A : Uhu ok et tu, tu voulais travailler en France ?

R1 : Je veux travailler en suisse en fait.

A : En Suisse ?

R1 : Ouais.

A : Et pourquoi ?

R1 : J'ai de la famille la bas et je compte-

A : Tu as de la famille partout toi. (*Rires*).

R1 : C'est une grande famille hein. (*Rires*).

A : Oui (*rires*). Et euh, tu avais des, des doutes du choix de vos études ?

R1 : Au début mon père voulait que je deviens informaticien.

A : Uhu

R1 : Et j'ai pas aimé. J'ai fait deux semaine et-

A : C'était pas quelques chose pour toi ?

R1 : Je voulais pas. C'est un truc que je ne voulais pas le faire. Et j'ai insisté pour le commerce marketing et à la maison tout le monde était contre moi-

A : C'est toi qui a insister ?

R1 : C'est moi qui a insister.

A : Donc tu as fait le choix vous-même-

R : C'était mon choix.

A : Et consciemment ?

R1 : Et ?

A : Consciemment ? T'as bien réfléchir-

R1 : Ah ouais j'ai compris, oui.

A : Oui ?

R1 : C'était mon choix.

A : Et pourquoi tu voulais ça ? Faire ça ? Ça t'intéresse ou ?

R1 : Bein c'est la vente et la vente depuis toujours j'aime ça, tous qui est vente. J'aime les contacts euh, clients quoi.

A : Ah oui ok, et euh avais vous eu un exemple dans votre euh environnement ? Quelqu'un qui as aussi étudier ou?

R1: Mon père. Il a pas fait d'études mais, c'est un très très grand commerçant on vas dire.

A : Ah oui ok donc-

R1 : C'était mon idole, mon exemple on va dire.

A : Ok, ok donc, pas sur les études mais pour le le euh le euh. Comment on dire ça en français euh-

R1 : L'orientation ?

A : L'orientation, voilà ! C'est ça.

R1 : Oui

A : Donc c'est parce que ton père est un grand commerçant que tu voulais aussi travailler dans le vente ?

R1 : Tout à fait ouais.

A : Euh, et cela a-t-il eu un impact dans votre recherche d'emploi ? Les études que t'as fait ?

R1 : Franchement, non.

A : Comment ? pourquoi pas ?

R1 : La J'attends juste mon diplôme et en attendant je sais de trouver dans le domaine ou j'ai eu mon diplôme.

A : Uhu

R1 : Par exemple moi j'ai un diplôme de commerce et marketing c'est de la vente, c'est la vente (...), des clients et tous. Bein, je sais de trouver un, un job en ça par exemple euh je peux travailler cassiers ou bien par exemple j'ai déjà travailler chez Kiabi-

A : Et c'est quoi ?

R1 : C'est un magasin des vêtements comme euh pour les bébés.

A : Ah ok dans le magasin ? T'as travailler dans le magasin ?

R1 : Oui, et j'ai aimé beaucoup ça quoi.

A : Oui ? Pourquoi ?

R1 : Parce que il y avait beaucoup contact client, je parlais beaucoup et j'aimais bien parler et surtout c'était en plein centre-ville-

A : Ah ouais.

R1 : Et il y avait des touristes donc j'étais obligé de pratiquer d'autres langues. Je devais parler français, anglais, espagnol et arabe.

A : Et néerlandais ?

R1 : Euh. (*Rires*).

A : Tu n'aimes pas le néerlandais, hein ?

R1 : Non, non, non.

A : Pourquoi pas ?

R1 : J'aimerais bien apprendre, mais je trouve que euh, c'est-

A : Ça peut vous aider ici en Belgique hein ? (*Sourire*).

R1 : Juste en Belgique, voilà. C'est pour ça que je ne veux pas apprendre.

A : Et euh en euh en Pays-Bas ? (*Rires*).

R1 : Euh mais c'est tout petits ce deux pays, c'est, c'est trop petits.

A : (*Rires*).

R1 : Non par exemple, j'aimerais bien apprendre euh, l'anglais je voulais bien apprendre.

A : L'anglais ?

R1 : Oui parce que c'est une langue international

A : Oui c'est vrai.

R1 : Euh français aussi, l'espagnol aussi, l'arabe aussi. Par exemple l'arabe, quand j'ai parlait a, quand j'étais au magasin bein il y avait des arabes. Pour l'anglais aussi il y avait des anglophones ils venaient, les français en Belgique. Néerlandais j'ai disait comme quand vous pouvez parler en anglais ou bien français si ça vous arrange, si cela vous convient pas on peut parler avec des signes.

A : Ah ouais ok. Et il y avait pas beaucoup des gens qui parlait le Néerlandais en fait la bas ? Dans le magasin ?

R1 : Bein c'était, c'est en plein centre-ville quoi, c'est juste à côté de la bourse.

A : Donc non ?

R1 : (*Sourire*) Non. C'était pas obligé de parler Néerlandais.

A : Ah ok. Euh donc comment votre recherche d'emploi a-t-il commencer ?

R1 : Bein, moi j'étais bien. La vérité je vais pas te mentir (*rires*). Je voulais pas travailler j'étais bien, je faisais mes études et tous. Mais après je me sentais un peu forcé, je devais-

A : Par qui ? forcé ?

R1 : Bein euh

A : Ou quoi ?

R1 : à force de trop rester à la maison et tous pfff (*soupirs*), je dormais jusqu'à 16h jusqu'à 17h euh.

A : Tous les jours ?

R1 : Bein je n'avais pas de travaille, j'attends mon diplôme. Je vais, je sais pas a quoi faire. Je peux ni parti en voyage, ni faire si, ni faire ça. Bein je suis resté à la maison, je dormais je dormais. Un moment je me suis dit c'est bon. J'avais de l'argent et tous mais je vais dire comme (...) je ne travaille pas spécialement pour l'agent c'est vrai mais-

A : Non ?

R1 : C'est vrai je veux bien de l'argent, mais c'était plus parce que j'avais plus, je n'avais plus du ritme.

A : Ah oui ok-

R1 : Je dormais jusqu'à 7h du matin ou bien des fois où je reste en nuit blanche et je me ne réveille pas-

A : C'est pas bien pour la santé hein. (*Sourire*).

R1 : Bein c'est pour ça qu'il faut bien travailler. Apres je me suis dit c'est bon, j'ai arrêté l'école. Au mieux travailler que rester entrain de dormir.

A : Donc c'est pas seulement pour l'argent ?

R1 : Non c'est vraiment pas.

A : Mais pour, pour avoir

R1 : Une vie quoi. (*Sourires*).

A : (*Rires*).

R1 : (...) au début j'étais bien je , quand j'ai arrêté l'école pour moi c'était top.

A : A bein oui.

R1 : Je me dit c'est bon, je vais dormir et tous mais un moment données tu te sens-

A : Tu avais quel âge ?

R1 : Bein (...), cette année-là.

A : Ah oui ok.

R1 : Apres tu dis c'est bon, je vont mieux travailler que rester comme ça, rien faire de la vie. Et voilà.

A : Euh et comment s'est-elle (*la recherche d'emploi*) dérouler ? Donc c'était quoi le problème ?

R1 : Comment ? Je crois pas que c'est la question hein ?

A : Comment ?

R1 : Tu as mal compris la question, je crois.

A : C'est, pourquoi tu as travaillé avant mais tu as quitté ou tu as pas d'emploi maintenant ou ?

R1 : Bein comment votre recherche emploi s'est-elle dérouler ? Bein j'étais, je suis venu chez JES et JES m'as accompagner.

A : Et pourquoi tu as venir, euh tu as-

R1 : Tu es venu-

A : Tu es venu ici ?

R1 : Bein, mon frère c'est un ami a, à un personne qui fait partie de JES-

A : Parce que Iebel elle euh elle connut déjà ton frère ?

R1 : Ouais. Iebel, Chris ils connaissent mon frère et voilà après ils m'ont dit que-. Mon frère m'as conseillé de venir chez JES pour me orienter et pour m'aider de trouver un travail. Et Lorenzo m'as aider à trouver un travail, m'as trouver de travail chez Audi (toux). Je travaille chez Audi en temps (...) mais c'était un bon travail. J'aimais bien-

A : Mais ?

R1 : Non j'aimais bien mais à la fin il m'ont mis à la porte parce que je travaillais entant qu'intérimaire et je me suis fait opéré et je suis resté un mois à l'hôpital et tous après ils m'ont dit un mois retour (...) je me sentait bien je voulais retravailler ils m'ont dit non c'est bon. C'est pas possible en t'as déjà remplacer.

A : Donc c'est parce que, c'est juste parce que vous avez un opération ?

R1 : Oui voilà.

A : Tu reviens et tu peux pas recommencer ?

R1 : Bein c'est une usine. Ils t'ont déjà remplacé.

A : Pff.

R1 : C'est ça une usine. (*Sourire*).

A : Euh et tu trouves que c'était difficile de trouver une emploie ?

R1 : Non

A : Ou de chercher ?

R1 : Bein qui cherche qui trouve, ça c'est normale.

A : Oui ? c'est toujours comme ça ?

R1 : Bein qui cherche, trouve ? On est bien d'accord ?

A : Bein oui ok, mais c'est pas toujours une emploi que tu tu v-, tu veux faire

R1 : Oui ça c'est sûr. Mais-

A : Ça doit être quelque chose que tu aimes bien hein.

R1 : Bein franchement je vais pas te mentir. On peut dire ça mais, moi les jobs que j'aime c'est la vente et ils ne (...) pas sur mais t'es obligé de passer par là. Parce-que pour moi c'est juste un dépannage je suis juste en train de dépanner pas plus, tu comprends ce que je veux dire ou pas ? C'est juste dépanner. De temps que j'ai obtenu mon diplôme. Donc je peux travailler dans n'importe quoi sans problème ça me dérange pas. Mais il faut juste-

A : Mais c'est difficile de trouver et chercher un travail of ou un, un emploi que tu aimes bien de faire ?

R1 : Oui c'est vrai mais-

A : C'est pas plus difficile ?

R1 : Non c'est (...) de chercher quoi.

A : C'est aussi facile ?

R1 : Mais c'est en secteur de vente, c'est pas comme si tu demandais un truc aérospatial-

A : Ah oui ok c'est vrai.

R1 : Partout tu peux travailler dans la vente.

A : Mais bon, c'est pas difficile tu trouves ?

R1 : Non pas vraiment.

A : Et sans l'aide de JES ?

R1 : Bein par exemple tu es en train de marcher et comme ça tu regardes un magasin avec une affiche recherche vendeur, recherche serveuse, recherche... bein tu peux trouver.

A : Oui ok mais-

R1 : C'est un truc beaucoup plus demander c'est pas comme par exemple quand ils cherchent quelqu'un qui désigne, tu vois ce que je veux dire ?

A : Oui ok, ok, oui je te comprends. Il y avait des insécurité pour chercher ou pour trouver ?

R1 : J'ai vraiment pas compris la question

A : Si il y avait des-

R1 : Ah ouais.

A : Oui de chercher un travail.

R1 : Bein il n'y a pas d'insécurité, pour moi il n'y a pas des insécurité parce que je vive sous le toit de mes parents, donc. Ils savaient que je vais pas sortir. Si je travaille pas je vais pas dormir dehors. J'ai pas un droits payé de un, de deux pour manger je vais aller manger avec mes parents donc j'étais pas vraiment obligé-obligé de travailler.

A : Non.

R1 : Je ne me sens pas en insécurité en fait. (...) Bein j'étais un peu décourager mais-

A : Pourquoi ?

R1 : Pff (*soupirs*), je savais pas quel porte (...).

A : Comment ? Je ne comprends pas. Quel porte de ?

R1 : Toquer. (*Frappe doucement sur la table*).

A : Ah ok, ok.

R1 : Je ne savais pas quelle porte de toquer quand je cherchais, quand j'étais en train de chercher de travail. J'étais perdu. C'est vrai tu vas sur internet-

A : C'est quand même un peu difficile hein-

R1 : Bein au début hein, premier passé c'est toujours difficile hein. C'est partout comme ça non ?

A : Oui oui mais avant tu m'as dit ; c'est pas difficile, c'est facile de trouver un emploi. Mais c'est quand même pas toujours facile ? Parce que au début tu es la bas-

R1 : Au début t'es perdu, tu sais pas ou y aller, tu sais pas chez qui aller et surtout tu as jamais travailler. Tu connais juste le domaine d'études. Si quelqu'un il te demande a pris une école, tu sais l'orienter, tu lui dit ouais voilà va chez-t-elle école, un prof ou je connais un prof un étudiant qui est (...) par exemple, tu dis ouais voilà je connais-t-elle. Mais concernant de travaille tu sais pas chez qui aller, et surtout ça commence à avoir un peu honte de genre, euh étudiant t'avais haute école et tous après tu te retrouvant (...). Tu travailles dans n'importe quoi. J'étais un peu décourager mais après j'ai-, ils m'ont dit tu dois t'inscrire chez Actiris. Et chez Actiris j'ai parlé à mon frère, il m'envoyais chez JES.

A : Donc JES a-

R1 : M'a beaucoup pousser, on va dire.

A : Pousser, oui. C'est bien hein ?

R1 : Quand même hein. (...)

A : Euh, et avez-vous obtenu le soutien des autres ?

R1 : De la part de qui ?

A : Ta famille ou des ami(e)s ou-

R1 : Ouais.

A : Les quels ? Les deux ?

R1 : Rouh tu poses beaucoup des questions. (*Rires*).

A : C'est surtout la famille, surtout les ami(e)s ou ?

R1 : Non j'ai-, plus mon père. Ils, ils me forçaient à chercher un travail. Pour moi c'est un soutien mais, je devrais plutôt comme (...). Ils mettaient la pression ; « tu dois chercher un travail, tu es obligé, tu dors tous le temps » *nanani nanana*, et voilà. Après euh- maintenant c'est devenu une routine pour moi, maintenant c'est moi qui cherche un travail pour moi-même pas pour euh, quelqu'un et voilà.

A : Uhu, c'est vrai. Euh, dans que euh, que vous voulez devenir ?

R1 : Bein je trouve que-, recherche d'emploi pour moi c'est-, déjà je cherche dans un (...) dans un domaine qui me concerne, par exemple j'ai pas été ver euh, j'ai pas été chercher un travail artisanale, agriculture, j'ai été chercher dans un domaine que je lui connais un peu. La négociation, parler, surtout j'aime pas rester derrière un bureau. Moi j'aime plutôt parler. J'aime plutôt derrière euh, plutôt parler, genre contact quoi. Mais rester derrière un bureau, et surtout les maths et tout ça c'est pff, laisse tomber. (*Rires*).

A : (*Rires*). Euh trouver vous que vous avez réussi et si non pourquoi pas ?

R1 : Pff non, réussi. Pff non. Non, pas encore.

A : Pas encore ?

R1 : Vraiment loin hein. On est loin.

A : Comment ? C'est pas si loin hein ?

R1 : Bein ouais, hein.

A : Oui mais c'est pas trop loin quand même ?

R1 : Bein, ça dépend ce que tu veux dire par réussi hein, réussir.

A : Eh bein, ça pas à moi de te dire-

R1 : Réussi dans ta vie ou bien réussi-

A : Non, c'est comme vous voulez hein ? Ta vie, si avoir un bon travaille si pour toi ça veut dire que tu as réussi

R1 : Non pas vraiment

A : Non ? C'est quoi alors ?

R1 : Pour moi déjà, pour moi, je parle de moi. Je trouve que je vais en parallèle avec ma vie. J'ai raté aucun année, je pars en voyage quand je veux. Bein je ne vais pas dire, je ne vais pas me compare à quelqu'un qui as 50 ans quand même.

A : Ah bein non.

R1 : Ah voilà, donc moi pour mon âge je vais bien. Je trouve que j'ai réussi-

A : Pour ton âge tu as réussi ?

R1 : Ouais voilà, par exemple je peux aller en voyage quand je veux, n'importe non pas n'importe quel destination mais-

A : Non mais bon, moi non plus hein donc-

R1 : Voilà tu as compris ce que je veux dire. Et si il y a quelque chose qui me plaît bein je peux l'acheter, je peux aller- je peux manger dans des endroits que je veux. Pour mon âge je trouve que, j'ai un bon diplôme pour mon âge. Bein c'est déjà bien, on vas pas demander à quelqu'un qui as près de 21 ans de, d'avoir un euh des bâtiments (...) de tout quand même.

A : Non c'est vrai.

R1 : Pour moi quelqu'un qui a 21 ans et qui as pas réussi sa vie, c'est plutôt quelqu'un qui a pas eu le diplôme ou bien il a pas eu le diplôme et il est toujours sans travaille. Genre c'est les gars qui tiens les murs au cartier. Ils sont toujours au cartier en train de fumer et tout ça. Pour moi c'est des gens qui as raté leur vie. Ce sont les gars qui n'ont pas réussi leur vie.

A : Oui ok, je comprends ce que tu veux dire. (...). Et si vous, vous pouviez choisir tout seul, qu'aimeriez-vous devenir ? Ni le diplôme, ni le euh- rien. Si toi tu-

R1 : Franchement un truc que j'aime vraiment, vraiment le faire, euh devenir à la-, je suis perdu quoi.

A : Devenir quoi ?

R1 : Je suis perdu pour euh, j'ai déjà l'idée en tête mais je suis perdu je sais pas quelle porte toquer. (*Toque sur la table*).

A : Oui ?

R1 : Acteur.

A : Acteur ??

R1 : Acteur.

A : C'est vrai ?

R1 : Je te jure, j'aimerais bien.

A : Non ? c'est vrai ??

R1 : Vraiment, vraiment. Mais je ne sais pas quel porte toquer mais je voulais vraiment devenir acteur. Et depuis tout jeune.

A : Oui mais c'est cool hein.

R1 : Depuis toujours je voulais devenir acteur.

A : Donc si tu pouvais juste choisir un emploi-

R1 : Acteur. Direct acteur. Et je regardais beaucoup, beaucoup de films, beaucoup des séries-

A : Et tu as fait quoi ? tu n'as pas appris des-

R1 : J'ai fait des pièces de théâtre à l'école et tous mais, ils ont aimé ils m'ont dit voilà et on va dire tu as lu ta langue. Par exemple je sais faire genre je pleure, je sais faire euh je peux parler tu peux pas savoir quand je mens ou bien quand je parle sérieux. Bein-

A : Tu peux pas mentir ici hein ? (*Rires*).

R1 : *Ohlalalalala*. (*Rires*). Non je te dire ça. Par exemple des fois je vais te fais des blagues alors que pour toi tu vas croire que je te parle sérieux alors que c'est juste une blague quoi.

A : Alors mais c'est cool hein.

R1 : Ouais j'aimerais bien devenir acteur. Mais pas- Alors je sais pas chez qui aller exactement.

A : Tu dois aller en France.

R1 : Non non, l'Amérique, Hollywood. (*Rires*).

A : Hollywood ? (*Rires*). Carrément.

R1 : Moi je veux devenir acteur action ou bien je ne sais pas. Plutôt les voitures, moi. Tu vois les films fast and furious ?

A : Uhu ?

R1 : C'est plus-, c'est un film qui motive le plus.

A : Tu trouves oui ?

R1 : Mais pas les derniers, les premiers. Les premiers ça j'aime bien mais les derniers ça commence à devenu du n'importe quoi (...).

A : Comment voyer vous votre avenir proche ? Par exemple en 5 ans ?

R1 : Minimum le minimum. (*Rires*). J'aimerais bien franchement, je me dit si-. Ecoute c'est la vente, moi j'aimerais bien par exemples commencer tout petit, travailler d'abord, mettre de l'argent en peu en coté et de la investir je ne sais pas moi. Je veux bien faire ma propre marque, de bois sans gazeuse.

A : C'est vrai ?

R1 : Je te jure, j'aimerai bien la faire mais-

A : Tu as beaucoup des idées hein. Tu, tu sais quand même que tu, le le-

R1 : Le chemin ?

A : Le chemin que tu veux faire, oui.

R1 : Il manque juste l'argent. (*Sourires*).

A : (*Rires*). C'est toujours l'argent hein.

R1 : Bein oui, on as beaucoup il y a beaucoup d'idées en tête mais il manque juste l'argent. Mais pour le reste-

A : Donc dans 5 ans-

R1 : Bein pour, déjà pour moi le but c'est de, tu sais bien. Moi je crois dans la vie il faut travailler 10 ans. Dans tout ta vie tu dois travailler 10 ans.

A : Minimum.

R1 : Tu dois travailler 10 ans. Pas plus, ni moins. Tu travaillais 10 ans, après si tu réfléchi et tu mets l'argent de côté et t'investit tu fais des nouveau truc avec-

A : Mais c'est peu hein, 10 ans ?

R1 : 10 ans c'est peu ? Bein-

A : Ma mère elle travaille déjà depuis 30 ans, et elle as 50 ans.

R1 : Elle partait en voyage ?

A : Une fois pas ans.

R1 : Et c'est où ? Quel destination ?

A : En France, toujours en France.

R1 : Mais c'est pas en vacance. (*Rires*).

A : Bein si hein.

R1 : Mais moi je croisais c'était Amérique, l'Australie-

A : Ah non, jamais.

R1 : La j'aurais plus, ouais c'est bon mais-

A : Donc ok tu travaillais 10 ans-

R1 : Moi je ne veux pas marier maintenant déjà

A : Uhu.

R1 : Je ne veux pas marier jeune.

A : Quand ?

R1 : Bein, je ne vais pas faire souffrir une fille avec moi quand même. Une femme. Quand je me met bien, j'ai mon projet, un truc rentable et tout, là je pourrais marier. Là je pourrais offrir à ma petite famille ce qu'elle veut, ce qu'elle demande. Les mettre bien quoi, mais si c'est-

A : Donc elle doit pas travailler ?

R1 : Non. Pas vraiment.

A : Non ? Pourquoi pas ?

R1 : Bein si je l'offre tous, pourquoi elle va travailler ?

A : Donc toi tu dois gagner beaucoup d'argent ?

R1 : Bein, c'est la vente. Dans la vente c'est que ça. (*Sourire*).

A : Ok, ok. Mais donc c'est juste pour l'argent que tu veux travailler dans la vente ? C'est parce que-

R1 : Parce que je j'aime beaucoup domaines, j'aime bien parler, j'aime bien concernant la négociation je suis fort en ça, j'ai toujours aimé ça et aussi pour l'argent parce que dans la vente tu n'as pas un salaire fixe quoi.

A : Je ne sais pas.

R1 : Bein dans la vente, t'as pas un salaire fixe.

A : Non ?

R1 : Des fois tu as 2000, des fois tu as que 500, des fois tu peux avoir 6000 euros. Tu as pas un salaire fixe. Ça dépend de ta marchandise.

A : Ah oui, ok.

R1 : Et du bénéfice que tu fais. Bein c'est pour ça que je dis dans la vente, t'as pas un salaire fixe. Fois tu peux gagner, fois tu peux perdre. Et prends le risque, parfois t'as chance.

A : Euh, et comment vous vous êtes retrouvé avec JES ? Tu m'as déjà expliquer non ? C'est par-

R1 : Mon frère.

A : Oui, et euh avez-vous eu du mal à demander de l'aide ?

R1 : De? La part ?

A : Ici. À JES ?

R1 : Non. Chaque fois j'appelle bein, Lorenzo il me réponds. Je lui dit ouais voilà-

A : Et Lorenzo c'est qui ?

R1 : Le gars avec les cheveux blonds.

A : Ah oui j'ai lui déjà vu.

R1 : Bein lui déjà (...) quand j'ai commencé avec lui, c'est lui qui m'as fait mon CV.

A : Uhu, ensemble ?

R1 : C'était déjà prêt mais, il m'as dit de motivées quelques choses. J'ai dit ok.

A : T'avais déjà un CV ?

R1 : Ils m'avaient demandé déjà pour le euh,-. Tu fais des stages, tu es obligé de postuler, des CV,..-

A : Uhu ?

R1 : C'était la même chose pour moi. J'avais déjà un CV mais, (...) que Lorenzo il m'a dit que pour m'orienter il m'as juste modifier quelque chose, il m'as dit ouais voilà tu vas ajouter ça, tu dois retirer ça,... Et plutôt les cites ou je dois postuler, ça j'avais aucun idée. Donc à chaque fois que je lui appelle, il est là pour moi, la vérité.

A : Donc c'est bon ici, l'aide ? Ou c'est que Lorenzo tu crois ?

R1 : Moi je connais, bon moi je travaillais avec Lorenzo, j'ai beaucoup travaillais avec lui. Iebel, a travailler avec mon frère. J'ai (...) juste deux personnes moi, le reste j'ai aucun idée.

A : Uhu.

R1 : Pour les personnes avec qui on as travailler je trouve qu'ils font beaucoup pour nous. Franchement il m'ont beaucoup aider.

A : C'est bien hein, c'est le but hein.

R1 : Ouais, tu te casse vraiment pas la tête. C'est eux ils te cherchent le travail toi t'as juste t'insister et tu dois pas raté les rendez-vous. Ça est vite avec JES.

A : Et c'est un bien chose ?

R1 : C'est un bien chose.

A : Oui ?

R1 : Si tu rates les rendez-vous t'es dans la merde.

A : Ah oui mais c'est normale hein.

R1 : Tu dois pas raté. Tu préviens, tu dis voilà je vais pas venir, mais tu fais pas faux cette piste. Par exemple comme on t'as fait là. Ça c'est vraiment pas bon.

A : Et tu comprends pourquoi c'est pas bon quand tu fais ça ?

R1 : Bein oui pour moi c'est un manque de respect de un, de deux c'est un manque de motivation.

A : Uhu c'est vrai.

R1 : Dans ton cas on va dire plutôt que, c'est ils ont pas besoin de toi. Tu vas pas les aider, c'est juste un plus, mais pour moi c'est-

A : Oui, c'est moi qui as besoin. *(Rires)*.

R1 : Voilà. Pour moi je trouve que c'est un manque de respect. Au moins tu devais dire non, je viens pas ou bien tu dis bein voilà je viens et tu viens. Mais tu dis oui je viens alors (...)

A : Euh et donc que pensez-vous de JES ?

R1 : C'est une bonne chose. Bein je ne sais pas qui a (...). Mais je trouve que ça aide beaucoup les gens. Parce que les gens ici en Belgique ils sont, non à Bruxelles, ils sont vraiment démotivé.

A : Tu trouves ?

R1 : Quand tu fais ça chez toi, tu vois les gens ils sentent comment ? *(Sourire)*. Pourquoi ils tiennent les mures ? Il n'y a pas de travail, tu vois. Il n'y pas de travail pour nous, on n'a pas fait des grandes études, on n'as pas-

A : Oui mais c'est parce que ça manque le motivation ou ? C'est pas seulement ça ?

R1 : Mais je (...) les gens ils ont a marre de postuler sans réponse. À chaque fois ils postulent, il n y a pas de réponse. Mais moi je suis passé par là ; j'ai envoyé des CV, j'ai envoyé plusieurs fois le CV mais j'avais pas de réponse. Et voilà quoi. Donc je crois que JES elle a bien fait de euh et surtout on est (...) quoi.

A : On est quoi ?

R1 : Moi je parle de moi, je suis fainéant-

A : C'est quoi ?

R1 : (...) Parce que j'étais un peu euh, je suis patience (...) des dernier jour et j'ai vraiment pas dormi et je voulais rattraper un de mon (...) c'est pour ça que j'ai dit pas le matin. Donc JES euh elle a bien fait, la vérité elle a bien fait de faire ça.

A : Euh et que pensez-vous de votre trajet ici à JES ? Le trajet que t'as fait.

R1 : Que j'ai déjà fait ?

A : Uhu, ou ce que tu vas encore faire ?

R1 : Bein, ça va être à mon trajet quand même

A : Oui ? Ici à JES ?

R1 : Ouais à JES.

A : Comment ?

R1 : Parce que juste avant j'ai trouvé un emploi chez Kiabi, je croisais que c'était vraiment stable, alors qu'ils m'ont mis dehors. Je suis retourné chez JES, et JES m'as recueillis les bois ouvert. Oui vraiment, elle m'a recueillis, quoi. Et je suis resté comme ça un petit deux semaines, trois semaines. Après j'ai trouvé un travail chez Audi. J'ai travaillé chez eux trois mois, après (...) et maintenant je suis revenu ici et JES m'as recueillis les bois ouvert encore une fois. Et je crois que ça va être encore euh après

A : Et tu n'as pas, tu as aucun idée de le temps que tu vas revenir ici ?

R1 : Bein (...) juste pour un travail d'abord, une fois que je trouve un travail-. Mais je sais je dois revenir mais en été je vais revenir ça c'est sûr, pour trouver un travail. Une fait que j'ai eu mon diplôme,-

A : Si tu as ton diplôme, si tu as reçu ton diplôme et tu as une bon travail, tu ne vas pas revenir ici ?

R1 : J'ai pas compris en fait. Si j'ai-

A : Si tu as un diplôme, le certificat, et si tu as trouvé un bon travail, tu vas encore venir ici ?

R1 : Bein si je (...) à mon travail c'est simplement de revenir non ? C'est logique ?

A : Ah bein je ne sais pas ?

R1 : Bein moi, ma sœur elle as aussi aimé ici, c'est une ingénieur et tous mais-. Elle a beaucoup aimé. Elle m'as dit voilà, il m'ont aidé à trouver un bon travail dans le domaine que je veux.

A : C'est important.

R1 : Quand même hein. Si tu dois travailler chaque matin, a sept heure du matin, (...) tu dois avoir un travail que toi t'aime. Par exemple la crèche il y a des gens qui aime bien les enfants donc quand ils vont, ils sont motivé. Ils y a aussi des gens qui ont marre des enfants (...)

A : Oui c'est vrai, euh

R1 : (...) *(s'écarte des questions/ me pose des questions sur le fait de parler français etc.)*

A : Que ce qu'il vous met alaise ici ?

R1 : Ce que je suis à l'écoute. Et il m'écoute ici, ils te forcent pas de faire un truc que toi tu veux pas. Genre si par exemple ils ont beaucoup de travail a proposé et eux c'est plutôt, ils peuvent trouver un travail horeca. Tu sais c'est quoi l'horeca?

A : Oui, oui, oui

R1 : Et bein moi je veux pas ça. Moi j'aime plutôt la vente. Et ils pourraient me forcé à faire que ça. Alors ils sont là m'aider à chercher un travail dans ce que je veux faire plutôt dans la vie.

A : Oui, c'est important ce que tu veux faire.

R1 : Ouais voilà. Par exemple laver des vaisselles et tout ça c'est pas trop mon truc.

A : Ouais. *(Sourire)*.

R1 : T'a bien vue *(sur le weekend)*. *(Rires)*.

A : *(Rires)*.

R1 : Que ranger du (...) et tous mais pas laver la vaisselle ou ranger la table et tout ça, ça c'est pas trop mon truc.

A : *(rires)*. Qu'est-ce qui est, selon vous, moins bon ?

R1 : à JES ?

A : Oui ?

R1 : *Ohalala*. *(Silence)*.

A : Tu dois dire c-

R1 : *(Rires)*. Je vais le dire mais-

A : Ce n'est pas obligé obligé hein, c'est-. Si il y a des chose qui sont pas bon, tu dois me dire maintenant, parce que maintenant c'est le moment que tu peux le dire et moi j'analyse et j'écrire tout ça dans mon euh mon tâche et JES vas lire ça.

R1 : Je crois, mais je suis pas sûr. Mais par exemple pour moi une heure c'est pas suffisant, il font avec nous une heure.

A : Les rendez-vous ?

R1 : Oui. Une heure ce n'est pas suffisant. Pour moi je trouve que ce n'est pas suffisant, mais après il faut pas être égoïste. Il y a d'autres personnes.

A : Ah oui, c'est vrai.

R1 : Pour moi une heure c'est pas suffisant, mais il faut pas être égoïste. C'est pour ça j'ai pas trouvé un truc moins bon, pour moi c'est juste l'heure.

A : Donc c'est pas suffisant mais tu comprends pourquoi c'est juste-

R1 : Mais il faut pas être égoïste, personnes qui cherche le travail euh d'autres personne ils ont, au lieu passer juste 5 ils préfèrent passer 10 personnes.

A : Ouais.

R1 : Je t'ai donner un in convenu et répondu en même temps pour ça. T'as compris ou pas ?

A : Oui, oui.

R1 : Une heure ça passe vite. Franchement quand on est là, on est assis en train de chercher, déjà un petit 5 minutes juste (...) tu vois, *nanani nanana*. Bein q-, 15 minutes on est là en train de parler de euh des offres qui m'ont répondu.

A : Ouais.

R1 : Des offres euh qui m'ont proposer du travail, alors que je voulais pas ou je voulais ou bien signer un contrat.

A : Uhu.

R1 : C'est-

A : Il y a beaucoup des choses à discuter dans l'heure.

R1 : 5 minutes, euh bon 5 minutes moi je dis plus au moins. 5 minutes si t'as un question à poser concernant travailler tout ça, mais concernant de travail. Et (...) ça reste trois minutes.

A : Oui.

R1 : Euh c'est pas suffisant. Mais après euh, je t'ai dit, il faut pas être égoïste non plus.

A : C'est vrai.

R1 : C'est ce truc que je trouve moins bon mais- (*sourire*).

A : C'est le seul truc ? T'es sûr ?

R1 : Pour moi c'est lui. Mais quand je me prends un café je le prends (*rires*) C'est important pour moi. (*Rires*).

A : (*Rires*).

R1 : Je prends mon café, je suis bien, je m'installe, on est là en train de parler, moi je cherche du travail et voilà. Par exemple moi, Lorenzo avec moi il me fait (...). Il me demande si je veux vraiment accélérer ou bien si je veux être ralenti. Accélérer c'est par exemple on peut se voir lundi, mardi, mercredi, jeudi,... Tous les jours. Ou bien il dis on peut se voir deux deux fois par semaine, trois fois par semaine et euh voilà. Et c'est euh, il me laisse choisir quoi. Et ça dépend du (...) quoi. Des fois quand j'ai envie de venir, mais quand j'ai vraiment besoin de venir. (*Rires*). Bein je viens

A : Ça dépend.

R1 : Ouais voilà, ça dépend.

A : Et si vous pouvez changer une chose sur le trajectoire de JES, qu'est-ce que ce serait ?

R1 : (*Silence*). Je vais plutôt organiser beaucoup de, de sorti qu'on a fait l'autre jour.

A : Ah ouais.

R1 : Beaucoup de sorti. Parce que, les jeunes ils ont vraiment besoin.

A : Oui, c-

R1 : Je ne sais pas si t'as fait la remarque ou pas, t'as bien vu, j'ai rigolait avec tout le monde et tous mais, j'étais plutôt calme et j'ai analysais les gens.

A : Uhu.

R1 : Tu as remarqué ?

A : J'ai vu.

R1 : T'as vu ça. (*Sourire*).

A : Bein oui, t'es pas comme (...) hein.

R1 : Non voilà.

A : (...) il parle toujours et toi tu es la et tu écoutes surtout.

R1 : Il faut toujours euh, on as des oreilles et une bouche. Il faut bien écouter et parler un tout peu. Et j'ai analysais et j'ai vu que les gens ils avais besoin, mais vraiment besoin. J'ai vu les premiers quand ils venaient, (...) d'arriver comment ils étaient. Ils étaient déprimer, mais il y avait de la joie, ils rigolaient, ils étaient contente de changer un peu d'air, quitter Bruxelles, pas tout le monde avait moyen de, bon c'est juste ici mais. Il y a des gens ils ont beaucoup des responsabilités, leur parents et tous. Mais j'ai vu qu'ils étaient vraiment heureux et le fait de connaitre des nouveau personnes ça leur a fait du bien. Et surtout, surtout de dire comme quoi t'es pas le seul qui est euh, qui n'as pas de travail. Ca j'ai beaucoup (...). Parce que il y a des gens ils se dise oui pourquoi ça m'arrive que a moi ? , est ce que je porte la poisse ? , pourquoi euh est ce que je suis pas complétant ?. Alors que la t'as vu différent, différent personnes avec euh qu'ils ont pas de travail. Et ça j'ai vu que ça jouait beaucoup sur les gens.

A : Oui j'ai vu ça aussi. (*Sourires*).

R1 : (*Me donne un high five*). (*Rires*).

A : (*Rires*). Euh, avez-vous un emploi pour ce- mais ce n'est pas le cas ?

R1 : Non, non

A : Et euh pourquoi pas ?

R1 : (*Silence*).

A : C'est parce que tu trouves rien ou ?

R1 : Non, non, non (*élever un peu la voix*). J'ai trouvé mais ça me convient pas trop. Je t'ai dit la tantôt moi je veux pas travailler euh la vaisselle ou bien hôtel ou. Mais je trouve-

A : Pas dans le horeca ?

R1 : Mais je trouve que c'est un truc (...) quoi. J'ai vraiment pas besoin. Je sais faire la vaisselle, je sais tous faire mais c'est pas un truc pour moi, je trouve. (...).

A : Donc c'est pas pour, parce que tu ne trouves pas ?

R1 : Non il y a mais-

A : Mais pas les chose que tu veux ?

R1 : C'est plutôt l'intérimaire, juste un contrat intérimaire.

A : Ah oui-

R1 : Dans ce cas, sans contrat, sans rien. Tu travailles (...) après *adios* et voilà. Ou bien il demande plutôt le néerlandais. Ah oui. Par exemple on a reçu un message ici, moi j'étais pas intéresser par ce message mais-

A : T'as reçu un message en néerlandais ?

R1 : (*Hochez la tête*). « Nous recherchons hôtesse (...) bilingue français-néerlandais ». Pour un événement.

A : Tu dois aussi parler le néerlandais ?

R1 : Ouais, bilingue.

A : Ah oui.

R1 : Français-néerlandais. Mais j'ai pas-

A : C'est un problème tu trouves ?

R1 : C'est un grand problème mais-

A : Oui ?

R1 : En Belgique ça- à Bruxelles, tous les gens que je connais il parle pas le néerlandais. Appart de Lorenzo. Lorenzo il est le seul garçon que je connais, il parle le néerlandais.

A : C'est vrai ? T'as pas des ami(e)s ?

R1 : Appart le « Hallo, ik ben, euh goede morgen, goeden avond » appart ça, mais les mots quoi. Je connais pas quelqu'un qui parle vraiment vraiment le néerlandais.

A : Non ?

R1 : Toi et Lorenzo (...) parler le néerlandais.

A : Oui.

R1 : Bein les autres je connais pas. Et il y a des intérim il demande de parler néerlandais alors que les gens qui travaille la bas ils parle même pas français. Ni néerlandais ni français. Et je sais pas comment ils font pour travailler.

A : Oui, c'est en plus euh difficile si tu peux parler les , le néerlandais ou le français-

R1 : Moi je trouve-

A : Ils parlent quoi ? L'anglais ?

R1 : Non ils se débrouillent mais ils parlent pas bien le français. Néerlandais ils parlent pas. Le français, le français du, des euh clandestin quoi. On va partir ici, on va la bas euh. Tu vois ce que je dire ? C'est pas bon français quoi.

A : Ouais.

R1 : Et voilà.

A : C'est un problème.

R1 : Non mais après, il faut pas être égoïste, il faut pas être euh il faut pas être jalouse ce qui t'as par retiens viendra chez toi. Il faut juste être patience dans la vie. Saque un euh Chaque un ça chance.

A : C'est vrai.

R1 : Et moi a cote de travail moi je me soucie pas trop. Je te jure je me soucie pas trop, quand je dois sourire, je souris. Quand je parts, je sors et je fais la fête des fois. Mais je reste pas trop fermer, j'attends pas que euh je reste pas les doigts croiser. « La vie m'aime pas, la vie me fait pas si, la vie, la vie, la vie ». Bein c'est bon, quand ça viendra, ça viendra.

A : Uhu.

R1 : Et ça vient souvent quand tu, tu attends pas. Quand t'attends vraiment pas un truc c'est là que ça va venir. On est bien d'accord ?

A : Oui, oui.

R1 : Et voilà. Par exemple si j'attends le travail il va pas venir. *(Rires)*.

A : *(Rires)*. Euh, votre participation dans la trajectoire vous a-t-elle aider à trouver un emploi ? Mais ça c'est le cas hein ? JES vous aide de chercher et trouve de-

R1 : Uhu.

A : Et comment voyez-vous votre avenir proche ? *(Le jeune ouvre la porte et quitte la pièce un instant, il doit prouver à Lorenzo qu'il est bien là)*.

A : Vous étiez avec sur le weekend de JES, pourquoi étais-t-il important pour vous d'être là ?

R1 : J'avais besoin prendre d'air. C'est vrai, je te jure que, j'avais besoin de prendre d'air.

A : Et pourquoi ?

R1 : Bein Bruxelles c'est petit, on connaît tous les endroits ici, euh je connais tous les quartiers, je connais tous les (...) ou tu peux rester,.... Et c'est toujours les mêmes têtes que tu voie toujours, c'est soi café, soi maison, soi ciné, soi...- Bein ça fait du bien de cassée un peu la routine quoi. Et moi quand j'ai vu cette occasion, pour moi c'était une occasion, je me suis dire pourquoi pas ?

A : C'est Lorenzo qui euh-

R1 : Ouais. Il m'as contacter.

A : Et euh tu as directement dire oui je viens avec ? Ou tu as-

R1 : Bein, non pas vraiment direct. Parce que, je vais dire plutôt que, demain je ne sais pas ce qui va se passer. Je vie pour aujourd'hui, demain on verra. (*Sourire*). Alors que lui il m'a prévu une semaine à l'avance. Alors pour moi c'était loin, je me dit *ohhh*. (*Rires*). Je suis dit bein on est parti le vendredi je crois, vendredi ?

A : Non, le mercredi.

R1 : Bein moi je me suis dit je le prévenu le lundi. Non même pas, le mardi je l'ai prévenu, j'ai dit ok c'est bon je viens. Parce que je ne sais pas ce qui se peut passer dans la vie. Bein si il y a mieux, pourquoi pas.

A : Donc c'était bien là ? C'était bien là ? Ça a fait du bien ?

R1 : Ouais. On as fait connaissance avec Anna Van- (*rires*).

A : (*Rires*). Euh, pourquoi êtes-vous affilie a JES ?

R1 : affilie ? Tu as fait comment la traduction ? (*Rires*).

A : Avec mon père ? (*Sourire*). J'ai essayé, j'ai fait mon mieux. (*Rires*). C'est juste pour trouver un travail que tu viens ici ? Ou il y a des autres buts ?

R1 : Non c'est le travail.

A : Juste le travail ?

R1 : Juste le travail.

A : Ce n'est pas que si tu te ne sent pas bien, que tu appelles Lorenzo ? (*Sourire*).

R1 : Je dois faire ça ?

A : Non, non mais je ne sais pas, peut-être ? C'est possible non ?

R1 : Je savais pas qu'il y avait ça . Je ne sais pas quoi répondre, pas ça. J'ai jamais vu ça.

A : Mois non plus hein mais je croisais que c'est possible. Quand un personne comme Lorenzo il t'aide beaucoup, il connait votre situation.

R1 : Oui j'aimerais bien me confier à lui mais bon on va pas venir ici pour parler de ça quand même. Pour moi on va dire plutôt que euh. Quand je me sens mal, je demande à Dieu de me guider quoi, bein je préfère parler à un tapis que raconter ma vie au gens.

A : Ah oui et pas à Lorenzo ? (*Rires*).

R1 : Non (*sourire*), non je crois pas.

A : Tu n'as pas besoin.

R1 : Bein-

A : De parler à lui ?

R1 : Non pas vraiment. Tu as bien vu comment je suis, je suis pas quelqu'un de euh qui se prend la tête, qui s'énerve vite, il faut faire beaucoup pour m'énerver. (*Sourire*).

A : Ah oui mais c'est bien hein ?

R1 : Tu t'énerve vite ?

A : *Oef*. Uhu.

R1 : *Ahalala*.

A : (*Rires*). Eh bien, y-t-il d'autres choses que vous voulez ajouter à cette interview ?

R1 : C'était un immense plaisir de pouvoir partager ça.

A : Et y-t-il quelque chose que je ne t'ai pas demandé, dont tu penses que ça pourrait être important ?

R1 : Quand même hein ; « dans combien de temps crois-tu que tu pourras trouver un travail ? »

A : Qui ?

R1 : Mais j'irais plutôt non, les gens « dans combien de temps pouvez-vous trouver un travail ici ? » C'est une bonne question ?

A : Oui, oui. Je vais écrire ça en néerlandais. (*Sourire*). Et tu sais le réponds ?

R1 : Je ne sais pas moi, si c'est vraiment accélèrent c'est dans deux semaine, trois semaines maximum.

A : C'est vite ???

R1 : Mais si c'est vraiment accélérer . Tous les jours. Pour moi c'est ça, si t'es vraiment accélérer parce que chaque fois tu postule 7/8 fois chez 8 différent-

A : Par ?

R1 : Par jour

A : Par jour ????? C'est vrai ?

R1 : Je te jure, mais si c'est euh, ça va vite. Genre aujourd'hui on va (...) 8, on va parler et tous *nanani na*, on va voir ce que toi tu veux, après Lorenzo il commence à marquer.

A : Uhu.

R1 : Attends il m'envoie un message. Attends je vais (le jeune sort pour montrer à Lorenzo qu'il est efficace à JES). Il me dit « je te vois pas », mais je ne sais pas où il est. Je suis obligé de dire quand je suis là, parce que sinon il croit que je ne suis pas venu. (...) (*Le jeune appelle Lorenzo et sort encore pour montrer à Lorenzo qu'il est efficace à JES et reviens*).

A : Euh donc, on était euh. Donc tu as trouvé le premier emploi en 2 semaine ? Déjà ?

R1 : Le premier emploi c'était trop vite.

A : Et c'était comme vous croyez ? Devant vous-

R1 : Bein mais le première emploi c'était même pas 2 semaine, c'était 10 jours je crois. Mais je te jure c'était, même avant-, je crois une semaine ou 10 jour.

A : C'est plus vite que vous croyez ou ?

R1 : Parce que c'était, c'était job étudiant quoi.

A : Aah ok.

R1 : Et ils font pas job étudiant eux. C'est pas vraiment un premier emploi. C'est juste parce que ils ont fait un bon geste avec moi et ils m'ont aider. Et job étudiant il y a que ça en Belgique, c'est facile pour trouver. *(Il me demande si je travaille et c'est quoi que je fais)*.

R1 : Et tu crois que euh, par exemple supposant que t'as euh, toi t'as un magasin et tu recrute les gens et tous d'après ce que je t'ai raconter, ce que je t'ai dit. C'est possible tu me prends ou pas ?

A : *Pfoew*.

R1 : C'est à mon tourne de poser des question hein. *(Rires)*. Tu me trouve timide ?

A : Non.

R1 : Moi non plus.

A : Tu n'es pas timide hein. Parce que sinon, t'es pas ici hein. Si tu es timide tu me dit euh désolé Anna mais euh je ne veux pas participer.

R1 : *Hmm*.

A : Donc tu n'es pas timide.

R1 : Je suis ponctuelle ?

A : Je ne sais pas ? Je crois ?

R1 : J'étais ici à quel heure ?

A : Oui, oui. C'est ponctuelle aujourd'hui, mais je ne sais pas que si c'est toujours comme ça hein.

R1 : C'est toujours.

A : Euh, je vais voir si j'ai encore un question. Euh, qu'avez-vous penser de l'interview ?

R1 : Bein avant, avant de venir ? Avant de venir ?

A : Uhu, et maintenant.

R1 : Bein avant de venir pour moi c'était juste euh, je vais pas te mentir, je vais être sin sin avec toi. Avant de venir je voulais juste te faire plaisir quoi. Dit c'est bon, on a partagé ensemble-

A : Mais c'est pas pour moi, c'est pour vous hein.

R1 : Bein je me suis dit quoi dans ma tête; on a été ensemble en voyage, on a mangé ensemble, on a fait des activité ensemble et tous. Bein elle fait partie de l'équipe, pourquoi pas ? En plus t'était gentille avec moi la bas et tous donc pourquoi pas ?

A : *(Rires)*.

R1 : Si je peux l'aider ou bien quelque chose comme ça, pourquoi pas ? Mais après maintenant quand je suis venu euh, je regrets vraiment quand même. Mais non *(rises)*. Non ça fait plaisir de te parler franchement. Je te jure ça me fait plaisir.

A : Oui ?

R1 : Bein ça fait plaisir de partager, parler. Surtout a des gens que tu connais vraiment, vraiment, vraiment pas. Genre t'es loin.

A : Oui c'est vrai.

R1 : C'est mieux que de parler à quelqu'un que tu connais. Par exemple toi t'as des ami(e)s. Et dit toi chaque fois tu racontes la même choses à tes amies, ça commence à te (...) a la tête. Ça commence a, ils commencent d'avoir marre de toi.

A : Uhu.

R1 : Et imagine à chaque fois moi je raconte a quelqu'un ; je suis à recherche de travail, il n'y a pas de travail, il n'y a pas si. Bein un moment ils vont (...), c'est monsieur travail. Ou bien je ne sais pas. Alors que toi je t'ai parlé au contraire t'es (...). Tu écoutes, tu voulais savoir ce qui ce passe, comment ça se passe. Et voilà quoi.

A : C'est bien que c'était bien hein. Je euh-

R1 : Je crois que si c'était avec un garçon ça été pas bien.

A : Comment ? Pourquoi ?

R1 : Je ne sais pas euh. Fille, garçon ça passe bien. (...).

A : Tu n'avais pas m'aider si j'étais un garçon ?

R1 : Non je t'aurais aider mais ça dépend comment tu es. Même si t'aurais une fille je t'aurais pas aider.

A : Et bein je vous remercie de participer. Et j'ai encore une petite cadeau pour vous.

R1 : *Alalala*. J'aime bien les cadeaux hein.

A : C'est petit hein.

R1 : Ce n'est pas grave le moment où j'ai un cadeau j'accepte.

A : *(Je lui donne le petit cadeau)*.

R1 : Ah mais c'est gentille hein. Je vais dire à tout le monde « Il faut venir , il faut venir ! »

A : *(Rires)*.