



Concert'Action - Direction régionale de Namur

Note d'orientation 2010

3 mai 2010

Introduction	Page 3
Problématique 1 : Mobilisation des personnes éloignées de l'emploi et développement de compétences Comportementales	Page 11
Problématique 2 : Orientation professionnelle	Page 15
Problématique 3 : Mobilité	Page 20
Problématique 4 : Garde d'enfants	Page 24
Problématique 5 : Alphabétisation, français langue étrangère (FLE) et remise à niveau	Page 27
Problématique 6 : Problèmes comportementaux, sociaux, de santé, d'assuétude, d'équilibre et de santé mentale	Page 30
Problématique 7 : Adéquation offres-besoins de formation	Page 32
Problématique 8 : Réseaux, filières et passerelles	Page 36
Problématique 9 : Vérification et validation des compétences	Page 39
Problématique 10 : Insertion socioprofessionnelle des publics particuliers	Page 42
Problématique 11 : La formation	Page 45
Problématique 12 : Accès à l'emploi	Page 47
Problématique 13 : Environnement socio-économique	Page 51
Problématique 14 : La création d'activités	Page 54
Problématique 15 : Préparation du public aux évènements emploi/formation	Page 56
Problématique 16 : Réalités transfrontalières et transrégionales	Page 57
Problématique 17 : Précarité financière	Page 59

Introduction

I. Chronologie des démarches ayant abouti à la note d'orientation 2010

Le projet Concert'Action vise l'élaboration, au sein de chaque Direction régionale, d'une note d'orientation concertée entre le Forem Conseil et le CSEF, comportant une série d'objectifs prioritaires à réaliser en matière d'insertion socioprofessionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

Le projet prévoit que cette note d'orientation se base sur un diagnostic socio-économique s'appuyant lui-même sur une analyse quantitative et qualitative des publics visés, une analyse socio-économique sous-régionale, sur la concertation avec les partenaires sociaux et opérateurs du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP), ainsi que sur les dispositifs d'écoute et de participation des stagiaires.

Au niveau de la Direction régionale de Namur, les étapes chronologiques ayant abouti à la note d'orientation 2010 du projet Concert'Action sont les suivantes :

1. Etablissement d'un diagnostic socio-économique de la Direction régionale de Namur

Début janvier 2010, le Forem Conseil et le Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur ont pris une série d'options qui ont servi de base à la mise en œuvre du projet Concert'Action au niveau de la Direction régionale de Namur :

1.1. Découpage territorial

Décision a été prise de travailler sur base du **découpage territorial des arrondissements de Namur et Dinant en 9 zones géographiques** ; à savoir :

- Namur (Namur, Assesse, Floreffe, Profondeville, Eghezée, Fernelmont, La Bruyère)
- Gembloux (Gembloux, Sombreffe)
- Basse-Sambre (Fosses-la-Ville, Jemeppe-sur-Sambre, Mettet et Sambreville)
- Andenne (Andenne, Gesves et Ohey)

- Ciney (Ciney, Hamois, Havelange et Somme-Leuze)
- Beauraing (Beauraing)
- Gedinne (Gedinne, Bièvre, Vresse-sur-Semois)
- Dinant (Dinant, Anhée, Yvoir, Hastière, Onhaye)
- Rochefort (Rochefort, Houyet).

Cette répartition géographique correspond à celle des plateformes partenariales mises en place par le Service des relations partenariales du Forem Conseil de Namur.

1.2. Public cible

Le projet Concert'Action concerne les « personnes éloignées de l'emploi ». Le choix a été fait de **prendre en compte**, au niveau de la Direction régionale de Namur, **deux types de publics** :

- **le « public DIISP »** : les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) qui répondent aux deux premiers critères définis pour les publics prioritaires dans le cadre du DIISP ; à savoir :
 - o ne pas disposer du certificat de l'enseignement secondaire supérieur ni d'un titre équivalent ou supérieur ET/OU
 - o bénéficiaire d'allocations de chômage ou d'attente pendant au moins 24 mois au cours des 36 mois qui précèdent,
- **les « personnes éloignées de l'emploi - PEE »** : les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) qui, au cours de l'année étudiée, n'ont pas connu un seul jour d'insertion à l'emploi et pas un seul jour de formation ; quel que soit leur niveau de diplôme.

1.3. Secteurs prioritaires

En réunion plénière du 14 décembre 2009, **les partenaires sociaux du Comité subrégional de l'emploi et de la formation (CSEF) de Namur ont fait le choix de 4 secteurs de travail prioritaires pour 2010, sur base des résultats d'un travail préalable de recueil d'informations** (entretiens avec des personnes ressources : représentants de la CSC, de la FGBT, de l'UWE et de l'UCM, responsables de la Mission régionale pour l'emploi, du Carrefour emploi formation et du Service aux entreprises du Forem Conseil de Namur et représentant du Bureau économique de la province de Namur et analyse de données quantitatives fournies par le Service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation du Forem).

Ce sont ces secteurs qui ont été repris dans le cadre du projet Concert'Action ; à savoir :

- le secteur de la construction durable,
- le secteur de l'Horeca,
- le secteur agro-alimentaire,
- le secteur des services aux personnes.

Un diagnostic socio-économique de la Direction régionale de Namur a été réalisé sur cette base, à partir de données quantitatives fournies par le Service Analyse du marché de l'emploi et de la formation (AMEF) du Forem en janvier 2010. Il a fait l'objet d'une présentation aux représentants des acteurs du DIISP lors de la réunion de la Commission consultative sous-régionale du DIISP du 8 février 2010 et a été finalisé fin février.

Ce diagnostic comporte les données et analyses suivantes :

- La demande d'emploi :
 - o La demande d'emploi par catégorie de genre
 - o La demande d'emploi par catégorie d'âge
 - o La demande d'emploi par niveau d'études
 - o La demande d'emploi par durée d'inoccupation
 - o La demande d'emploi et le secteur de la construction durable
 - o La demande d'emploi et le secteur agroalimentaire
 - o La demande d'emploi et le secteur Horeca
 - o La demande d'emploi et le secteur des services aux personnes
- Le top 20 des métiers sur lesquels se positionnent le plus les demandeurs d'emploi inoccupés,
- Les métiers pour lesquels les employeurs ne demandent généralement pas de diplômes ou de qualifications particulières
- Les métiers pour lesquels existent des difficultés de recrutement dans la DR de Namur - nombre de postes proposés en 2008
- Les offres d'emploi gérées par le Forem
- Le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale par zone, en moyenne mensuelle pour 2009
- Les opportunités de formation accessibles aux personnes peu qualifiées.
- Le nombre d'offres d'emploi (hors intérim et aides publiques) gérées par le Forem, par métier en 2009
- Le nombre d'offres d'emploi intérimaires gérées par le Forem par métier en 2009

- Le nombre d'offres d'emploi aides publiques gérées par le Forem en 2009, par métier.

2. La consultation d'acteurs et d'experts de terrain

Le Comité de pilotage spécifique (CPS) namurois du projet Concert'Action, constitué de représentants du Comité subrégional de l'emploi et de la formation (CSEF) et du Forem Conseil de Namur, a fait le choix de combiner deux approches pour la consultation d'acteurs et d'experts de terrain en vue de mettre en évidence des problématiques et des objectifs prioritaires en matière d'insertion socioprofessionnelle des personnes éloignées de l'emploi :

2.1. Une approche territoriale

Pour cette approche, le CPS a souhaité **s'appuyer sur les plateformes partenariales mises en place par le Service des relations partenariales du Forem Conseil de Namur**. Il a également décidé de travailler avec une méthode allégée ; à savoir 2 séances de travail au lieu de 4 initialement prévues dans la méthode élaborée dans le cadre du projet.

Une première réunion spécifique de chaque plateforme partenariale a été organisée (excepté pour les plateformes de Dinant, Beauraing et Gedinne dont les membres ont été réunis dans une même séance de travail) avec pour objet la consultation des divers participants pour alimenter le diagnostic et la note d'orientation du projet Concert'Action. Le travail dans ces plateformes a été initié à partir de données quantitatives issues du diagnostic socio-économique élaboré préalablement (voir point 1) et d'une synthèse des problématiques déjà mises en évidence par les participants lors des travaux antérieurs des plateformes.

Planning des réunions :

- Plateforme de Ciney : le 21 janvier 2010
- Plateforme d'Andenne : le 9 février 2010
- Plateforme de Rochefort : le 10 février 2010
- Plateformes de Dinant, Beauraing et Gedinne (regroupement) : le 11 février 2010
- Plateforme de Namur : le 26 février 2010
- Plateforme de Sambreville : le 1^{er} mars 2010
- Plateforme de Gembloux : le 3 mars 2010

Une seconde rencontre de travail à laquelle ont été invités l'ensemble des participants à ces réunions a ensuite été organisée à Namur, le 9 mars 2010.

Celle-ci avait pour objectif de présenter aux personnes une première note de synthèse des problématiques et objectifs identifiés dans l'ensemble des plateformes, de leur donner l'occasion de réagir par rapport à ces propositions (modifications - ajouts - suppressions) et de leur demander de définir des priorités parmi ces problématiques et objectifs.

2.2. Une approche sectorielle

En parallèle à ces réunions, 4 groupes de travail ont également été organisés, sur base des 4 secteurs d'activités choisis comme prioritaires pour 2010.

Ces groupes ont réuni des experts des secteurs concernés. Ils avaient pour objectif de mener avec eux une réflexion prospective sur les perspectives d'emploi : évolution de l'emploi dans les 3 années à venir, évolution des différents profils de métiers du secteur (évolutions technologiques, besoins en termes de qualification,...), identification de métiers qui seront accessibles à des personnes éloignées de l'emploi.

Planning des réunions :

- Groupe de travail sur le secteur de la construction durable : le 24 février 2010
- Groupe de travail sur le secteur des services aux personnes : le 25 février 2010
- Groupe de travail sur le secteur de l'agro-alimentaire : le 3 mars 2010
- Groupe de travail sur le secteur de l'Horeca : le 3 mars 2010.

Le croisement de ces deux approches a permis à un maximum d'acteurs de participer à la démarche et avait aussi pour objectif d'aboutir à une note d'orientation se basant sur l'identification de besoins tant au niveau des personnes sans emploi (public éloigné de l'emploi), qu'au niveau des entreprises (mise en évidence de perspectives d'emploi pour ce public).

2.3. Une approche centrée sur les besoins des personnes

Une troisième démarche a été également menée en vue d'identifier les problématiques rencontrées sur le territoire de la DR de Namur en matière d'insertion socioprofessionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

Le Service aux particuliers du Forem Conseil de Namur a procédé à l'analyse de 150 dossiers afin d'effectuer une synthèse des problématiques les plus fréquemment rencontrées par les Conseillers dans le cadre de leur travail avec les jeunes entrant dans le processus JobTonic et appartenant aux catégories suivantes : personnes ayant besoin d'un soutien spécifique en matière d'insertion socioprofessionnelle (lacunes importantes en matière de formation, problèmes de santé et/ou de mobilisation pouvant trouver une solution à moyen terme,...) et jeunes rencontrant des problèmes personnels (psy., physiques, comportementaux,...) qui grèvent leur capacité à entrer dans le marché de l'emploi.

3. La rédaction d'une note d'orientation

Les problématiques et objectifs mis en évidence dans le cadre de ces différentes démarches ont été intégrés dans un projet de note commun et des objectifs prioritaires ont été mis en évidence. Ceux-ci sont repris en caractères gras et italiques ci-après dans le document.

Ce projet de note a fait l'objet d'une présentation aux représentants des acteurs du DIIISP de la sous-région lors de la réunion de la Commission consultative sous-régionale du DIIISP de Namur du 16 mars 2010. Il a été amendé sur base des remarques des membres de la Commission.

4. L'approbation définitive de la note d'orientation 2010 de la Direction régionale de Namur

La note d'orientation 2010 de la Direction régionale de Namur a été approuvée par le Comité de pilotage spécifique namurois du projet le 24 mars 2010.

Elle a également été avalisée par les partenaires sociaux du Comité subrégional de l'emploi et de la formation (CSEF) lors de sa réunion plénière du 3 mai 2010.

II. Ressources matérielles (études, recherches,...) et/ou humaines sur lesquelles s'est appuyée la note d'orientation

Le travail de préparation, d'animation, de suivi des différentes démarches ayant conduit la réalisation de la note d'orientation, ainsi qu'à sa rédaction, a été mené par les chargés de relations partenariales du Forem Conseil de Namur et chargées de mission du secrétariat du CSEF de Namur.

1. Etablissement du diagnostic socio-économique

Le diagnostic se base sur les données transmises par le service AMEF du Forem Conseil. Les analyses ont été effectuées par le secrétariat du CSEF Namur.

2. Consultation des acteurs et experts de terrain

Participent aux plateformes territoriales du Services des relations partenariales du Forem Conseil, les opérateurs locaux du champ de l'insertion socioprofessionnelle conventionnés avec le Forem.

Les experts qui ont participé aux démarches sectorielles sont les suivants :

Groupe de travail sectoriel - Construction durable : responsable Ligne de Produit PEB Forem Formation, directeur du Centre de compétences Forem Formation environnement, personne chargée de la veille au Centre de compétences de Mons/ECOTEAM MGT SPRL, conseiller technique de l'IFAPME, coordinateur de projets à la Mirena, responsable de projets à la Mirena, manager régional au Fonds de Formation professionnel de la Construction Namur-Brabant wallon-Luxembourg, formateur à l'EFT Ateliers de Pontauray, président du CSEF Namur.

Groupe de travail sectoriel - Services aux personnes : responsable de projets à la Mirena, responsable de l'entreprise titres-services du CPAS de Namur « Osez le fer », manager randstad titres-services Namur-Liège-Luxembourg, secrétaire générale de la Fédération des employeurs des Services d'aide à domicile, responsable de l'ALE-NATISE-CLEES, responsable du secteur des personnes âgées à la Fédération des institutions hospitalières, responsable de projets du Fonds social MR-MRS, responsable des conseillers en recrutement

au Forem Conseil de Namur, directeur de la Mirena, directrice de l'ALE de Namur, secrétaire permanente CNE, président du CSEF Namur.

Groupe de travail sectoriel - agro-alimentaire : responsable du centre de Forem formation à Dinant, conseillère en formation à EPICURIS, responsable centre de compétences Formalim, conseiller formation à l'IFP (centre de formation de et pour l'industrie alimentaire en Belgique), responsable ligne produit industrie alimentaire au Forem Formation, conseiller au Service aux entreprises du Forem Conseil de Namur, responsable de l'EFT Le Perron de l'Ilon, directeur et chefs de projets à la Mirena, directeur de l'entreprise Kraft Foods et R Assistant, Président du CSEF Luxembourg, représentante de la Fédération de l'industrie alimentaire de Wallonie.

Groupe de travail sectoriel - Horeca : directrice de l'Ecole hôtelière provinciale de Namur, responsable et coordinateur de projets à la Mirena, formateur à l'EFT Ateliers de Pontauray, responsable de l'EFT Le Perron de l'Ilon, conseillère en formation à EPICURIS asbl, analyste marché au service AMEF du Forem, responsables de Focades asbl, responsable des conseillers en recrutement du Forem Conseil de Namur, Président du CSEF Namur.

Problématique 1 - Mobilisation des personnes éloignées de l'emploi et développement de compétences comportementales

Les personnes éloignées de l'emploi ont souvent du mal à se « mettre en mouvement ». Il est difficile de toucher et de sensibiliser ce public qui sort peu de chez lui.

Leur réseau social est généralement appauvri, voire inexistant. Il est alors d'autant plus difficile de les accrocher, de les mobiliser à mener des démarches d'insertion adaptées à leurs besoins.

Beaucoup de personnes éloignées de l'emploi ont une image négative d'elles-mêmes et ont besoin d'être redynamisées afin de pouvoir entamer tout processus d'insertion socioprofessionnelle. Ces personnes manquent souvent de confiance en elles, n'ont que peu d'idées de leurs compétences et cumulent souvent cette fragilité avec d'autres difficultés psychosociales (surendettement, violence intrafamiliale, assuétudes, logement, hygiène...).

Toute démarche d'insertion aura alors pour premier résultat de recréer du lien social pour ces personnes.

Le travail à mener pour renforcer la confiance en soi et travailler ces problématiques diverses prend du temps.

Différentes expériences montrent en outre l'intérêt d'offrir au public visé des modules intégrant divers aspects : travail sur le projet professionnel, connaissance du métier/secteur visé, prise de parole, connaissance de soi, estime de soi, relooking...

Il est important d'offrir aux personnes éloignées de l'emploi des services de première ligne capables d'apporter une première réponse aux difficultés personnelles exprimées, et de les orienter vers les partenaires susceptibles de répondre au mieux à leurs besoins. Il est en effet nécessaire d'au moins amorcer un travail sur, voire de résoudre les différents freins à l'insertion avant de poursuivre par ou pendant le travail de construction du projet professionnel et de mise en œuvre du plan d'action.

Il faut également développer des liens avec les services de proximité qui ne sont pas actifs dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle. Travailler le lien social peut en effet être une accroche intéressante et porteuse pour amener le public à mettre en œuvre son projet d'insertion professionnelle. Cela nécessite pour le travailleur social accompagnant de construire, organiser et suivre le passage vers un autre partenaire.

Il semble intéressant de faire le lien avec la problématique 8 « réseaux, filières et passerelles ». En effet, il est aussi important d'articuler les démarches en matière de mobilisation et de développement des compétences transversales avec d'autres actions de

formation/insertion, d'anticiper et de préparer la mobilisation et l'accroche à la suite du parcours des personnes et la rencontre avec l'opérateur suivant.

Les motivations du public à être accompagné et/ou formé dans ses différentes démarches d'insertion socioprofessionnelle sont fort variables selon la situation individuelle, le projet de chacun...

La difficulté à mobiliser ce public est renforcée par les contraintes liées au plan d'accompagnement des chômeurs ou les exigences des CPAS en termes de démarches d'insertion.

Un constat est cependant de plus en plus souvent posé en ce qui concerne le public bénéficiaire d'allocations sociales : la première, voire la seule, motivation à entamer une démarche accompagnée peut être le souci de rencontrer les différentes exigences institutionnelles (ONEm, FOREM, CPAS), et par là d'échapper à une sanction financière. Cela peut interférer sur le travail mené par l'opérateur d'insertion et de formation : comportement plus passif, découragement, influence négative sur le groupe, nécessité d'un recadrage constant...

Se pose aussi la question des personnes qui ne souhaitent pas sortir de leur situation de non emploi. Elles n'ont généralement pas conscience de leurs capacités, de leurs compétences. Si elles osent l'exprimer devant des opérateurs organisant des actions plus « parallèles », cela permet alors l'accroche de ce public pour travailler ensuite la construction et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Enfin, lorsqu'ils ouvrent des postes peu ou pas qualifiés, nombre d'employeurs donnent priorité aux compétences comportementales dans leurs exigences d'engagement : respect des horaires, des règles, motivation, dynamisme, relation aux autres...

Les différents acteurs de l'insertion socioprofessionnelle expriment également l'importance de réfléchir avec les personnes à la place qu'occupe dans leur réalité la valeur « travail ».

Les employeurs des secteurs de l'Horeca, de la construction, du secteur agro-alimentaire et du secteur de l'aide aux personnes recherchent des candidats ayant acquis quelques compétences techniques spécifiques ; mais aussi et surtout des savoir-être, des compétences comportementales minimum. Certaines de ces compétences sont transversales : ponctualité, régularité, motivation, ... D'autres sont plus spécifiques aux métiers exercés : rigueur dans le travail, précision, éthique, déontologie, capacités relationnelles, respect de normes d'hygiène,...

Les métiers de la construction exigent une bonne condition physique. Or, le sport peut aider à la resocialisation et à redynamiser le corps.

Objectifs :

- 1.1. *Améliorer les compétences transversales du public. Développer l'offre et les outils permettant aux personnes de travailler la confiance en soi, le savoir-être, l'estime de soi, la relation à l'autre, le bien-être général, la prise de conscience de ses potentiels et de ses limites, de manière préalable ou concomitante aux démarches d'insertion socioprofessionnelle. Valoriser et optimiser l'utilisation d'outils parallèles aux outils classiques d'insertion socioprofessionnelle, comme appui notamment au renforcement de la confiance en soi. Augmenter l'employabilité des personnes en veillant à intégrer dans le travail d'accompagnement le développement du savoir-être, du savoir-devenir, des attitudes professionnelles, de la relation à l'autre, de la valeur « travail », de la condition physique,...*
- 1.2. *Renforcer les services de première ligne pour aider les personnes à trouver des solutions à leurs problèmes personnels, afin de les amener à réaliser des démarches d'insertion socioprofessionnelle ; veiller à l'articulation des structures existantes et des temps successifs d'accompagnement*
- 1.3. *Développer des projets intégrés permettant de travailler les compétences comportementales et savoir-être (en veillant à prendre en compte les spécificités liées à un(des) métier(s) ou secteur(s)) simultanément à d'autres démarches de formation/insertion : ex. acquisition de compétences techniques de base, définition d'un projet professionnel,...*
- 1.4. *Susciter, renforcer la motivation du public à réaliser des démarches accompagnées d'insertion socioprofessionnelle ; positiver la motivation première de respect d'une obligation en permettant au public de s'approprier au mieux les effets positifs de sa démarche et devenir ainsi un acteur à part entière de son propre parcours d'insertion*
- 1.5. *Maintenir l'utilisateur au centre des préoccupations en développant et en mettant en œuvre des moyens structurels, récurrents, qui permettront de toucher le public qui n'est aujourd'hui accompagné par aucune structure*
- 1.6. *Développement de passerelles et collaborations entre opérateurs pré-qualifiants et qualifiants afin d'assurer un accompagnement et un suivi psychosocial des personnes en formation qualifiante*

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 2 - Orientation professionnelle

L'orientation est un des axes majeurs du parcours d'insertion socioprofessionnelle. Permettre à chacun de travailler son projet professionnel est donc primordial.

Le public rencontré quotidiennement dans les différentes structures a souvent besoin de réfléchir, (re)construire et valider son projet professionnel, même s'il n'est que trop rarement conscient de l'importance d'y consacrer un temps nécessaire.

Les personnes ne sont pas conscientes de l'importance de travailler leur projet et les freins à l'insertion afin de mener leur parcours à bien.

Un travail de fond est souvent nécessaire sur la capacité qu'ont les personnes à « se mettre en route », à se mobiliser.

Il est donc indispensable qu'elles puissent bénéficier d'opportunités de découvrir le monde de l'entreprise et ses exigences. Un stage en entreprise permet à ces personnes de restaurer leur confiance en elles, de construire une image réaliste du monde du travail et des exigences des employeurs, mais aussi de valider leurs compétences et leur projet professionnel.

Il sera parfois nécessaire de proposer à certaines personnes les plus éloignées de l'emploi un stade préalable à la découverte de l'entreprise dite classique : les opérateurs de formation, les entreprises d'économie sociale ou les coopératives d'activités peuvent être des lieux dans un premier temps plus adaptés à la fragilité du public visé.

On constate également que certains choix se posent par défaut, notamment à cause des représentations que les personnes peuvent avoir d'un métier ou d'un secteur (ex : les femmes font de la bureautique et ne pensent pas à l'électricité).

Certains métiers (ex. aide-ménagère, commis de cuisine ou de salle) apparaissent aux yeux du grand public comme nécessitant peu de compétences techniques, parce que découlant naturellement des activités exercées au quotidien dans le cadre de la vie privée. Or, ces métiers requièrent eux aussi à la fois des compétences techniques de base et des savoir-être spécifiques. Exemple : capacité relationnelle en raison du contact avec la clientèle, rigueur, hygiène, déontologie, éthique,...

Il est important de permettre aux personnes éloignées de l'emploi de découvrir la réalité des métiers et les conditions effectives de travail en situation réelle avant de s'engager dans un processus de formation ou un emploi. Une immersion dans le milieu professionnel devrait donner la possibilité de découvrir les différentes facettes des métiers (il faut tenir compte de la diversité interne à chaque secteur) afin d'infirmier ou de confirmer un choix professionnel.

Il reste particulièrement difficile de sensibiliser le public à l'intérêt de se diriger vers l'exercice de métiers en pénurie. Il est important de renforcer cette visibilisation des métiers qui aujourd'hui pourrait permettre aux personnes éloignées de l'emploi de se lancer dans une voie nouvelle susceptible de leur convenir. Il faut ouvrir le champ des possibles.

Trop souvent, les personnes éloignées de l'emploi se lancent dans une formation qualifiante (par exemple : aide-familial(e) en promotion sociale) en ayant une connaissance limitée, voire erronée, des réalités du métier visé et des compétences attendues. Cela conduit évidemment à un taux d'abandon et d'échec relativement élevé qui pourrait être diminué si une préparation « sur mesure » avait été réalisée préalablement.

Il reste cependant important de diversifier l'offre d'orientation afin que les personnes puissent choisir la formule qui répondra le mieux à leurs attentes. Dans ce cadre, il reste intéressant de poursuivre le développement d'outils type essais-métiers en entreprises et/ou en centres de formation ; en veillant au travail d'accompagnement dans le processus d'orientation ainsi qu'aux articulations en amont et en aval de ces essais-métiers.

Dans les secteurs de l'Horeca, des services aux personnes, de l'agroalimentaire et de la construction durable notamment, il existe de réelles possibilités d'insertion professionnelle pour des personnes éloignées de l'emploi. Toutefois, certains métiers sont éprouvants : physiquement, en termes d'horaires,... De plus, l'accès à une partie de ces emplois s'effectue bien souvent via des statuts précaires ou à temps partiel. Les personnes éloignées de l'emploi ont en général pour motivation première de trouver le plus rapidement possible du travail (quelle que soit sa nature), sans avoir préalablement mené une réflexion en vue de déterminer un réel projet professionnel à moyen ou long terme. Une fois mises en situation de travail, elles sont souvent découragées par les conditions réelles d'exercice des métiers et quittent leur emploi.

Certains métiers sont mal connus, souffrent d'un problème d'image (ex. l'image du métier d'aide-familiale n'est pas valorisée). Certains secteurs tels que l'Horeca comportent plusieurs sous-secteurs et de multiples fonctions, parfois hiérarchisées et le public n'en a pas une bonne visibilité.

Les métiers de la construction attirent peu de candidats. L'éco-construction permet de travailler avec de nouveaux matériaux, de nouvelles techniques et demande de nouvelles compétences : précision, rigueur, soin, esthétisme,... Mettre en évidence ces nouveaux aspects pourrait attirer davantage de personnes vers les emplois qui y sont liés, et en particulier des femmes.

L'offre de service en orientation au sein des Carrefours emploi formation évolue. L'offre prévue est la suivante : mobilisation de l'utilisateur sur la nécessité de définir son projet professionnel avant d'entamer une démarche de recherche d'emploi et/ou de formation, clarification et validation du projet, information sur les métiers et les secteurs. Il est également prévu que cette offre s'adresse à un public proche de l'identification de son projet professionnel et relativement autonome et que si celle-ci ne peut répondre au besoin de la personne, celle-ci soit orientée vers des opérateurs externes.

Il est de toute façon particulièrement intéressant de développer et maintenir une offre décentralisée en ce qui concerne les services d'orientation et de remobilisation socioprofessionnelle. Proposer une offre locale dans ces domaines permet en effet d'accrocher les personnes pour les amener ensuite à se déplacer pour la suite de leur parcours d'insertion.

Objectifs :

- 2.1 *Maintenir et développer la diversification de l'offre d'orientation, notamment pour faire connaître les métiers et secteurs d'activités : conditions réelles d'exercice, marché de l'emploi et monde de l'entreprise (informations, essais métiers, stages,...)*
- 2.2 *Développer (quantitativement et qualitativement) l'offre d'essais métiers : en entreprises, dans des entreprises d'économie sociale ou des coopératives d'activités et dans des centres de formation. Permettre aux personnes de découvrir les différentes facettes des métiers. Intégrer ces essais métiers dans les parcours des personnes (ex. accompagnement, passerelles en amont et en aval,...).*
- 2.3 *Renforcer l'importance de l'orientation dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle auprès d'un public souvent peu conscient de cela ; être attentif aux priorités des personnes : le travail d'orientation doit être réalisé sur les perspectives, la représentation du métier, sa valorisation, ses avantages mais également sur les implications familiales et autres, le type de formation, la méthode d'apprentissage, sa durée... ; permettre à la personne d'être actrice de son projet professionnel, en confrontant celui-ci à la réalité et les exigences d'un métier/secteur, notamment grâce à la rencontre de professionnels ; lui permettre de mieux se connaître pour valider et construire son projet professionnel*
- 2.4 *Développer les temps et lieux décentralisés d'information sur les métiers et secteurs, en combinant ce temps d'information avec la présentation de l'offre de services globale du territoire ; amener le public qui vise un secteur à mieux visualiser ce qui existe, lui permettre de faire un choix en toute conscience, de construire un projet qui tient la route en ayant une présentation claire et complète d'un métier/secteur*

- 2.5 *Mener un travail afin d'améliorer la visibilité et la connaissance, tant par les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle que par le public, des secteurs et métiers qui s'y rapportent ; ainsi que des compétences spécifiques à ceux-ci, des possibilités d'évolution au sein des secteurs, de la hiérarchisation des métiers,... Améliorer l'image de certains métiers en mettant en évidence leurs évolutions : utilisation de nouvelles techniques, de nouveaux matériaux,...*
- 2.6 *Visibiliser l'offre d'orientation du territoire auprès des différents acteurs de l'insertion socioprofessionnelle*
- 2.7 *Développer des collaborations avec différents secteurs d'activités, afin d'accroître les possibilités d'immersion en entreprise (stages de découverte) ; faire connaître et développer l'utilisation du MISIP*
- 2.8 *Renforcer et maintenir l'offre de services décentralisée en termes de mobilisation et d'orientation, pour accroître l'accroche du public visé et ses capacités de mobilité*
- 2.9 *Développer des actions d'information et de sensibilisation en lien avec les métiers en difficulté de recrutement*
- 2.10 *Développer la mise en réseau et les collaborations entre opérateurs d'orientation*
- 2.11 *Aider les personnes peu qualifiées et éloignées de l'emploi à construire de réels projets professionnels à long terme ; tout en répondant à leur souhait de trouver un emploi à court terme. Améliorer la visibilité des métiers qui sont accessibles aux personnes éloignées de l'emploi, ainsi que des perspectives d'évolution, de qualification liées à ces métiers. Travailler l'insertion en envisageant les possibilités de formations complémentaires (par exemple, en exploitant le temps « hors emploi » lorsqu'il s'agit d'un temps partiel), d'évolution de carrière, de certification (par exemple via l'enseignement de promotion sociale) et de validation des compétences.*

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 3 - Mobilité

De manière générale, se déplacer reste difficile pour les personnes éloignées de l'emploi : la mobilité est une problématique transversale et un réel frein à l'insertion socioprofessionnelle.

L'absence de permis de conduire et/ou de voiture peut être un réel handicap pour accéder à l'emploi dans certains secteurs. Le secteur de l'Horeca et celui des services aux personnes offrent notamment des perspectives d'emploi pour les personnes peu qualifiées et éloignées de l'emploi. Toutefois, un problème majeur à leur insertion est celui de l'accès à leur lieu de travail (ex. travail à domicile pour les aide-ménagères et les aides-familiales). Certains emplois s'exercent à horaires coupés ou le soir et le week-end (ex. commis de salle et de cuisine), à des moments où l'offre de service en transports en commun est quasi inexistante. Certains lieux de travail (ex. restaurants, domiciles privés,...) sont situés dans des zones peu desservies ou non desservies. Pour les candidats à certains emplois, cela rend indispensable la possession d'un moyen de transport personnel immédiatement lors de la prise de fonction.

La mobilité est également un frein à la formation : localisation de certains centres de formation, formations en alternance, actions d'orientation, de formation et d'insertion comportant des stages (exemple : le métier d'aide-familial(e) nécessite entre autres d'être mobile pour l'accès à l'emploi, mais déjà pour les stages suivis durant la formation),...

En outre, dans le plan d'accompagnement des chômeurs, l'ONEm ne tient pas toujours compte de ces difficultés et des limites à se déplacer.

C'est un constat particulièrement sensible lorsque ces personnes veulent entrer en formation rapidement et se voient bloquées par des problèmes de déplacement.

Même si des systèmes alternatifs, type covoiturage, peuvent être mis en place, ils ne sont pas adaptés à tous les métiers/secteurs visés. De nouveaux projets et dispositifs devraient être développés en matière de mobilité afin de répondre aux besoins qui sont multiples.

En milieu rural, les difficultés à se déplacer se font plus lourdement sentir. Certains endroits sont en effet mal, voire pas du tout desservis par les transports en commun.

Beaucoup de personnes éloignées de l'emploi ne sont pas en possession du permis de conduire, et si elles l'ont, elles n'ont pas nécessairement de véhicule.

En outre, il apparaît indispensable de travailler avec les personnes éloignées de l'emploi sur les représentations qu'elles ont de la mobilité et des différentes solutions qu'elles pourraient mettre en place : la représentation mentale des demandeurs d'emploi, par rapport à la mobilité en général et à leur mobilité en particulier, requiert un accompagnement spécifique pour lever le ou les freins psychologiques liés à cette problématique. Certaines personnes rencontrent également des freins physiques à la mobilité ; qui peuvent être liés à la méconnaissance de soi et au manque de confiance en soi (ex. vais-je être capable de marcher 20 minutes pour me rendre à tel ou tel endroit ?).

Il faut distinguer le travail à mener selon le moment où la question de la mobilité se pose dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle de la personne :

- Pour la personne la plus éloignée de l'emploi, on travaillera sur ses freins psychologiques et/ou physiques et ses représentations mentales des moyens de déplacement
- Pour la personne ayant déjà un projet plus clair, on travaillera sur les moyens existants de déplacement à sa disposition
- Pour la personne prête à travailler demain, on envisagera avec elle l'acquisition du moyen le plus adapté à son projet

Les actions proposées aux personnes éloignées de l'emploi pour favoriser leur mobilité sont aujourd'hui insuffisantes et trop ponctuelles. Si le passage du permis de conduire et/ou l'acquisition d'un véhicule reste une étape importante dans certains métiers visés ou dans certaines situations personnelles, il est cependant nécessaire que les personnes accompagnées puissent objectiver leurs difficultés de mobilité et ensuite réfléchir à tous les modes de déplacement qui s'offrent à elles et qui s'adapteront au mieux à leurs besoins.

Objectifs :

- 3.1 Mener une réflexion multisectorielle, avec des représentants des divers acteurs concernés (fédérations patronales, fonds sectoriels, employeurs, opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle, centres de compétences,...) afin de trouver des solutions adaptées aux besoins des personnes. Mettre en place des formes alternatives de mobilité, par exemple dans le cadre des activités d'économie sociale.**
- 3.2 Mener, avec les personnes et en lien avec leurs parcours, une réflexion sur les réels problèmes de mobilité rencontrés par celles-ci (objectivation) et définir la solution la plus adéquate en vue de résoudre ces problèmes, en tenant compte de**

l'aspect financier. Faire prendre conscience au public que le permis et la voiture ne sont pas les seules possibilités de se déplacer, le sensibiliser à la mobilité douce et durable (TEC, à pied,...). Apprendre au public à découvrir et à utiliser les divers moyens de transport. Mener un travail sur les freins physiques et psychologiques à la mobilité

3.3 Visibiliser les structures existantes et initiatives locales en termes de mobilité et favoriser ainsi le développement de collaborations. Mettre en lien les possibilités de mobilité locales avec les opportunités d'emploi et/ou de formation. Favoriser le covoiturage, particulièrement dans les zones rurales

3.4 Utiliser de manière optimale des modules de recherche d'emploi offrant le passage du permis de conduire, principalement pour les personnes souhaitant s'inscrire dans certains métiers/secteurs ; développer un réseau permettant aux personnes souhaitant passer leur permis de conduire, d'accéder à un véhicule et à un guide, en veillant à intégrer cette démarche dans une dynamique plus large d'insertion socioprofessionnelle

REMARQUE : Les problématiques 3 et 4 sont liées. En effet, certaines personnes qui prennent les transports en commun peuvent avoir des difficultés accrues pour trouver des solutions en matière de garde d'enfants, étant donné que le temps qu'elles passent en déplacement est plus long qu'avec l'utilisation d'un véhicule propre. Il est donc indispensable pour celles-ci de trouver des lieux d'accueil avec des plages d'ouverture plus larges.

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché. En outre, on prêtera une attention particulière aux métiers exigeant souvent d'avoir son propre véhicule : titres-services, Horeca,...

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 4 - Garde d'enfants

Notre territoire compte trop peu de places d'accueil des 0-3 ans.

Cette difficulté est particulièrement vive pour les personnes entamant une démarche de remobilisation et d'orientation professionnelle.

Les personnes souhaitant s'inscrire rapidement dans un processus de formation sont particulièrement touchées par cette difficulté car leur besoin d'une place d'accueil ne peut pas être satisfait très rapidement.

En outre, les différents processus d'accueil ne cadrent pas avec l'organisation de certaines formations (celles qui ne sont pas à temps plein, notamment ou lors de stages en entreprise et dans le cadre de la recherche d'emploi).

Ces problèmes font également obstacle à l'insertion à l'emploi. Les difficultés liées à la garde d'enfants sont accrues dans les secteurs où certains emplois s'exercent avec des horaires coupés, décalés, à temps partiel,... Exemple : le secteur de l'Horeca et celui des services aux personnes.

Même si diverses actions ont déjà été réalisées pour visibiliser l'existant, on constate que beaucoup de personnes éloignées de l'emploi connaissent peu ou pas les lieux d'accueil pour leurs enfants.

Il faut ajouter à cela l'éloignement géographique de certains lieux d'accueil par rapport au domicile de l'enfant, ainsi que les problèmes liés au coût de la garde d'enfants. Des solutions existent parfois pour réduire celui-ci lors de démarches de formation et d'insertion socioprofessionnelle ; mais celles-ci sont mal connues du public. Par ailleurs, aucune aide ou intervention n'est proposée lors du délai d'attente existant entre deux actions de formation/insertion et notamment lors du passage d'une formation pré-qualifiante à une formation qualifiante.

En outre, cette problématique est souvent accentuée pour les personnes éloignées de l'emploi qui hésitent à faire garder leur enfant par une personne étrangère au cercle familial.

Objectifs :

- 4.1 *Construire/renforcer les dispositifs d'accueil type halte-garderie pour permettre de répondre aux entrées rapides en formation ou démarche d'insertion socioprofessionnelle ; permettre un accès à la profession d'une série de personnes souhaitant se lancer dans le métier de gardien(ne) et sensibiliser les personnes éloignées de l'emploi à cette possibilité*
- 4.2 *Développer des lieux d'accueil décentralisés et des offres adaptées aux réalités de la formation et de l'emploi : horaires, temps partiels,...*
- 4.3 *Travailler avec le public sur ses représentations mentales à faire garder ses enfants par des personnes étrangères au cercle familial en lui donnant les outils nécessaires. Mener des actions en vue d'améliorer l'information du public concernant les aides financières à la garde d'enfants lors de démarches d'insertion socioprofessionnelle (tarifs réduits, interventions financières lorsque les personnes bénéficient de contrats de formation,...). Sensibiliser les acteurs à préparer en amont les parents à l'entrée de leurs enfants en halte-garderie ou en halte-accueil.*

REMARQUE : Les problématiques 3 et 4 sont liées. En effet, certaines personnes qui prennent les transports en commun peuvent avoir des difficultés accrues pour trouver des solutions en matière de garde d'enfants, étant donné que le temps passé en déplacement est plus long qu'avec un véhicule propre. Il est donc indispensable pour celles-ci de trouver des lieux d'accueil avec des plages d'ouverture plus larges.

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 5 - Alphabétisation, français langue étrangère et remise à niveau

L'illettrisme est une problématique transversale et devrait apparaître en tant que telle dans les réflexions menées autour du développement d'actions au bénéfice des personnes éloignées de l'emploi.

L'alphabétisation doit être une démarche personnelle et doit s'inscrire dans le projet de vie de la personne. Être alphabétisé est une compétence transversale qui rapproche nécessairement de l'emploi les personnes qui en sont éloignées. On constate d'ailleurs que le public féminin s'inscrit dans ce type de démarche avec plus de facilité, car les femmes peuvent être en premier lieu portées par une motivation personnelle, comme aider les enfants dans leurs devoirs, par exemple.

Pour certains publics, l'alphabétisation ou une formation en français langue étrangère est une étape incontournable avant ou pendant toute autre démarche d'insertion socioprofessionnelle.

Il est important de développer tant l'offre de formation en alphabétisation qu'en français langue étrangère, car celles-ci répondent à des besoins différents.

De fait, les compétences de base du public sont souvent insuffisantes pour accéder à certains emplois ou à certaines formations : analphabétisme, lacunes en lecture, écriture, calcul, compréhension à l'audition.

Même si des offres structurelles existent, on pose néanmoins le constat d'une difficulté à sensibiliser le public à l'intérêt d'entamer une démarche d'alphabétisation.

Il est en effet souvent difficile pour les personnes de reconnaître cette fragilité, surtout dans une plus petite ville, voire un village où la crainte d'être étiqueté est bien réelle. En milieu rural, il est d'ailleurs souvent difficile de sensibiliser le public analphabète à l'importance de renforcer ses compétences en français et calcul, et ce particulièrement pour le public belge.

En outre, certaines structures d'alphabétisation manquent de moyens humains et financiers et se voient contraintes de faire animer leurs modules par des bénévoles. Cette organisation montre vite ses limites, tant en termes de constance des bénévoles sollicités, qu'en termes du petit nombre d'heures de cours qu'ils peuvent dispenser.

Enfin, il ne faut pas négliger de sensibiliser les services et associations qui ne sont pas nécessairement actifs dans le champ de l'insertion professionnelle (comme les animateurs socioculturels, les éducateurs de rue,...) en tant qu'acteurs précieux de proximité, au service notamment de la sensibilisation à l'alphabétisation.

Dans le cadre des actions de formation organisées par les EFT et OISP, un temps de remise à niveau est prévu dans le programme. Néanmoins, ce temps peut être insuffisant pour une partie du public avec lequel les moments d'accompagnement social et citoyen peuvent être monopolisés par un travail sur les compétences comportementales, la mise en ordre de la situation administrative, financière, familiale, de logement...

En effet, le temps de formation légal maximal dans ces structures peut, dans certaines situations, s'avérer trop court.

En outre, l'amélioration des compétences transversales et comportementales n'entre pas dans les critères d'évaluation des dispositifs EFT et OISP.

Objectifs :

- 5.1 *Maintenir, développer et multiplier les actions d'alphabétisation, de français langue étrangère et de remise à niveau, notamment en région rurale, en les rendant récurrentes et structurelles et de proximité*
- 5.2 *Renforcer les compétences de base du public pour préparer l'entrée en formation/en emploi et/ou l'y maintenir*
- 5.3 *Diversifier l'offre existante, en intégrant la démarche d'alphabétisation ou de français langue étrangère dans d'autres axes d'insertion. Mobiliser les ressources des partenaires pour la construction d'offres de services intégrées au bénéfice du public visé*
- 5.4 *Développement de l'offre de remise à niveau, au-delà de l'alphabétisation : entre le CEB et le CESI*
- 5.5 *Développer les articulations entre l'alphabétisation et le français langue étrangère et les autres opérateurs d'insertion socioprofessionnelle*
- 5.6 *Valoriser l'outil informatique dans la démarche d'alphabétisation, en mobilisant les ressources des 2 familles d'acteurs*
- 5.7 *Prendre en compte le temps nécessaire à l'acquisition de l'ensemble des compétences liées à l'alphabétisation ou la remise à niveau, y compris les compétences comportementales*
- 5.8 *Développement d'actions spécifiques d'alphabétisation à l'attention du public relevant de l'AWIPH*
- 5.9 *Améliorer la visibilité de l'offre d'alphabétisation et de français langue étrangère*

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 6 – Problèmes comportementaux, sociaux, de santé, d'assuétude, d'équilibre et de santé mentale

Certaines personnes connaissent des problèmes qui parasitent leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle : problèmes comportementaux, sociaux, d'assuétude, de santé, d'équilibre et de santé mentale,.... Elles vivent dans une situation telle qu'elles ne sont pas employables immédiatement, ni même rapidement. En outre, il faut aussi tenir compte de l'environnement familial et affectif.

Or, elles sont par ailleurs soumises aux mêmes exigences de l'ONEm ou du CPAS en matière de réalisation de démarches d'insertion socioprofessionnelle.

Outre les services de l'AWIPH actifs auprès des personnes ayant ou pouvant avoir un numéro dans cette institution, les structures permettant l'accompagnement de ce public dans ces moments de vie sont insuffisantes et peu ou mal connues.

Se pose donc la question des relais à proposer à ces personnes, de la façon de les activer, de la connaissance insuffisante qu'en ont les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle, ...

Objectifs :

- 6.1 Renforcer la conscience des difficultés particulières rencontrées par le public, en favoriser l'émergence ; identifier et solliciter au mieux les services connexes permettant de répondre aux besoins exprimés ou ressentis ; organiser de manière personnalisée le relais vers les différents services compétents***
- 6.2 Améliorer la prise en charge spécifique du public relevant de l'AWIPH, en valorisant l'accompagnement, l'orientation et en développant les partenariats, réseaux et relais***
- 6.3 Soutenir et reconnaître le travail d'encadrement et de relais effectué par les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle dans le cadre de la prise en charge des personnes connaissant ce type de problèmes***

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 7 - Adéquation offre-besoins de formation

7.1. Secteur de la construction durable

Les perspectives d'évolution des métiers et compétences nouvelles attendues dans le secteur de la construction suite au développement des économies d'énergie sont encore mal connues. De nouvelles niches d'emploi vont se développer, par exemple au niveau de l'isolation des bâtiments.

Or, il est important que les différents opérateurs de formation du secteur de la construction (EFT, OISP, CEFA, IFAPME, FOREM Formation,...) puissent bénéficier d'informations à ce sujet afin de pouvoir adapter leur offre en conséquence et anticiper les besoins futurs des entreprises.

De nombreuses personnes inscrites comme souhaitant travailler dans le secteur de la construction au niveau de la réserve de main-d'œuvre du FOREM ne souhaitent plus ou ne sont pas ou plus aptes à aller à l'emploi au sein de celui-ci (capacités physiques, compétences,...).

7.2. Secteur agro-alimentaire

L'offre de formation dans les divers métiers du secteur agro-alimentaire est peu développée au niveau de la DR de Namur et le centre de compétences du secteur (FormAlim) se situe à Verviers. L'offre de FOREM Formation est limitée quantitativement.

7.3. Secteur des services aux personnes

Le secteur des services aux personnes offre des possibilités d'insertion à des personnes éloignées de l'emploi, principalement dans la fonction d'aide-ménager, que ce soit dans le secteur privé, associatif ou public. Constat a été fait que si des personnes sont satisfaites d'exercer cette profession, d'autres la considèrent comme un emploi tremplin pour « aller vers autre chose », en regard aux types de contrats qui leur sont proposés (barème, temps de travail, etc.) ou simplement parce que ce travail considéré comme lourd ne semble pas pouvoir être exercé à long terme, comme « projet de carrière »..

Le secteur a connu de fortes évolutions ces dernières années, dues d'une part à des changements dans les publics bénéficiaires des services (personnes âgées, handicapées, familles en difficulté, personnes demandeuses d'une aide technique à domicile), et d'autre part à la professionnalisation du personnel qui est requise.

On observe également des modifications sensibles dans la nature et dans la diversification des services offerts. Lorsque c'est possible, le maintien du lien des bénéficiaires des services avec la vie extérieure et le respect et l'encouragement à l'autonomie impliquent d'une part que ces bénéficiaires vivent de plus en plus souvent et de plus en plus longtemps dans des structures autonomes ou semi-autonomes (appartements, etc.), et d'autre part, qu'il y a une volonté de leur offrir une vie sociale et culturelle. Ces changements culturels modifient considérablement la nature des prestations de services. Les prestations de services demandent plus de temps, et plus de compétences spécifiques.

Le secteur va donc connaître d'importants besoins de personnel en raison de l'effet démographique et du vieillissement de la population et des changements culturels.

Certaines compétences sont communes à des métiers de divers secteurs. Exemple : contact à la clientèle (vente et Horeca), hygiène (secteurs pharmaceutique et agro-alimentaire),... Il pourrait être intéressant d'envisager la mise en place de démarches de formation/insertion communes.

Objectifs :

- 7.1 *Mettre en place des collaborations intrasectorielles entre acteurs du champ de la formation et de l'emploi au niveau sous-régional (enseignement, opérateurs pré-qualifiants, opérateurs qualifiants, centres de compétences, fonds sectoriels, fédérations patronales,...) en vue de développer des filières d'insertion dans des métiers accessibles aux personnes éloignées de l'emploi.*
- 7.2 *Organiser des rencontres, séminaires ou autres démarches d'information à l'attention des opérateurs sur les évolutions des secteurs d'activités, des métiers et des compétences, sur les éventuelles niches d'emploi,...*
- 7.3 *Développer des collaborations et passerelles intersectorielles en matière d'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Exemple : secteurs Horeca et agro-alimentaire. Secteurs de la vente et de l'Horeca. Secteurs de l'agro-alimentaire et secteur pharmaceutique,...*

Secteur de la construction durable :

- 7.4 *Développer l'offre de formation en lien avec les besoins émergents dans le domaine de la construction durable ; par exemple en matière d'isolation des bâtiments et de l'entretien de parcs de bâtiment*

7.5 *Mettre en place un suivi des screenings réalisés notamment au niveau du secteur de la construction. Exemple : actions de réorientation, essais métiers, formations spécifiques,...*

Secteur de l'agro-alimentaire :

7.6 *Développement de l'offre de formation locale dans les métiers du secteur agro-alimentaire, en partenariat avec FormAlim et les entreprises du secteur*

Secteur des services aux personnes :

7.7 *Développement de l'offre de formation en vue d'anticiper les besoins de main d'œuvre à venir dans le secteur de l'aide aux personnes*

7.8 *Développement de passerelles entre la fonction d'aide ménager et celles d'aide familiale et d'aide soignante*

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi et/ou identifié comme métier en pénurie :

- *commis de salle, de cuisine,*
- *manœuvre en construction,*
- *ouvrier de production (notamment dans l'agro-alimentaire)*
- *aide-ménager*
- *aide-familial*
- *...*

Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 8 - Réseaux, filières et passerelles

Les différents acteurs du champ de l'insertion socioprofessionnelle présents de façon récurrente ou ponctuelle sur le terrain local et environnant se connaissent mal entre eux et ne perçoivent pas toujours bien leur complémentarité.

Cette méconnaissance est une des raisons de la difficulté à activer certains partenariats, ainsi qu'à orienter les personnes vers les actions qui répondraient au mieux à leurs besoins : quel public envoyer ? Vers quel opérateur, quelle action ? Quel est l'objectif de chaque action ?...

La charge de travail de chacun n'aide pas à construire et renforcer cette connaissance.

En outre, il semble nécessaire de renforcer la cohérence et la cohésion du réseau local.

Si certaines passerelles et filières existent aujourd'hui, elles sont surtout possibles grâce aux relations interpersonnelles, avant les relations institutionnelles. De plus, certains projets de passerelles développés et mis en œuvre depuis parfois plusieurs années ne sont pas reconduits, faute de budgets. Cela a des effets négatifs non seulement pour le public, mais également auprès des opérateurs concernés (frein à la mise en œuvre de nouveaux projets) et des autres acteurs de l'insertion socioprofessionnelle. En effet, la non pérennisation de tels projets ne permet pas de capitaliser sur les expériences antérieures et d'en tirer parti.

Il est souvent nécessaire d'accompagner les personnes éloignées de l'emploi pendant leurs parcours vers l'emploi et de les aider dans les périodes de transition entre une action d'orientation, d'alphabétisation, de formation pré-qualifiante,... et une autre démarche de formation/insertion. Il est important d'établir un relais avec l'intervenant en aval qui pourra répondre aux besoins des personnes.

Le passage du pré-qualifiant vers la formation qualifiante doit notamment être construit et renforcé. Il est important de poursuivre l'accompagnement psychosocial pendant une formation qualifiante.

On peut également supposer que si les professionnels ont parfois du mal à s'y retrouver entre des offres de prime abord semblables, les personnes éloignées de l'emploi, et donc à priori moins autonomes, doivent également peiner à y voir clair et à s'orienter vers ce qui leur convient le mieux.

Les personnes éloignées de l'emploi ont une connaissance partielle et donc insuffisante des services qui s'offrent à elles en matière d'insertion socioprofessionnelle.

Se pose la question de la visibilité de l'offre, mais aussi de l'accroche du public.

Objectifs :

- 8.1 *Favoriser le développement de complémentarités entre les actions mises en œuvre par les opérateurs de formation et d'insertion socioprofessionnelle. Construire le passage de l'une à l'autre en étant attentif au fait que des démarches mises en œuvre par les personnes dans le cadre de leur parcours d'insertion peuvent se succéder mais également se chevaucher dans le temps et en veillant à développer et maintenir l'accompagnement tout au long de celui-ci.*
- 8.2 *Améliorer la connaissance de l'offre de services en développant au besoin des outils en ce sens, en articulant avec les actions déjà menées par ailleurs, en contribuant aux travaux menés dans le cadre du Plan de Cohésion Sociale ; amplifier la visibilité commune et transversale de l'ensemble de l'offre de formation au sein de tous les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle, afin que tous les publics puissent bénéficier, quel que soit l'endroit où ils se trouvent, d'une information complète et objective sur cette offre ; permettre le transfert d'expériences, de compétences, de savoirs et savoir faire entre les opérateurs*
- 8.3 *Favoriser la mise en place d'offres de services intégrées et récurrentes, rassembler certaines compétences afin de raccourcir et optimiser le parcours des personnes.*
- 8.4 *Faciliter l'accès des publics issus de formations préqualifiantes aux modules organisés par des opérateurs de formation qualifiante*
- 8.5 *Développer la mise en réseau des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle avec les organismes spécialisés dans la prise en charge des difficultés psychosociales des personnes*
- 8.6 *Construire des outils facilitant la création et l'utilisation des passerelles, au meilleur bénéfice du public visé. Renforcer les rencontres de travail entre acteurs du champ de la formation, de l'insertion socioprofessionnelle et de l'emploi au niveau local*
- 8.7 *Développer les échanges de pratiques et d'expériences entre opérateurs*
- 8.8 *Elargir les réseaux actifs dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle aux relais ou personnes (animateurs, éducateurs, travailleurs, clubs sportifs,...) pouvant apporter une impulsion et un soutien au public fragilisé*
- 8.9 *Permettre l'organisation ponctuelle de rencontres communes à différents territoires en veillant à l'articulation avec les travaux menés dans d'autres structures de type Comité d'Accompagnement Local Elargi des Maisons de l'Emploi, Plan de cohésion sociale,... Pérenniser les projets partenariaux, filières et passerelles existantes*

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 9 – Vérification et validation des compétences

Les centres agréés de validation des compétences existent et se multiplient sur le territoire wallon. Cependant, les travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle connaissent peu ou mal l'offre de services existante.

Ces centres sont loin de proposer une variété suffisante de métiers pour lesquels passer cette validation.

En outre, ils nécessitent pour les candidats une préparation importante qu'il n'est pas toujours simple pour eux de réaliser seuls. On constate d'ailleurs régulièrement une différence importante entre les compétences déclarées et celles vérifiées et validées dans les centres.

Enfin, il reste aujourd'hui encore beaucoup de travail à faire pour développer la reconnaissance que le monde des entreprises accorde aujourd'hui à cette validation, même si on sait qu'il faut toujours qu'un nouvel outil fasse ses preuves avant d'être reconnu et considéré.

Outre les centres agréés, il existe aussi une série de lieux et d'outils permettant de vérifier ses compétences et de valider par là le travail de construction de son projet professionnel.

On peut citer en exemple le screening proposé par FOREM Formation. Ce dernier, s'il permet d'objectiver les compétences déclarées, reste cependant trop théorique et mériterait d'être complété par une mise en situation pratique.

Tous ces lieux et services semblent peu connus et utilisés.

Ils sont pourtant un outil important de (re)connaissance de ses propres compétences pour la personne en parcours d'insertion.

Qu'on active les outils de vérification ou de validation, se pose évidemment la question de la suite à donner au travail d'accompagnement des personnes pour lesquelles on déterminerait qu'elles ne maîtrisent pas les compétences nécessaires pour accéder directement à l'emploi qu'elles visent.

Certaines personnes éloignées de l'emploi échouent aux tests d'entrée dans certaines formations, d'autres sont confrontées à un screening négatif.

Il est important de ne pas perdre ce public et de pouvoir immédiatement lui proposer une offre de services qui lui permettra soit de mieux se préparer à une nouvelle candidature, soit de retravailler son projet professionnel.

D'autre part, il est également important d'accompagner les personnes nouvellement qualifiées dans l'accompagnement de la suite de leur parcours.

Objectifs :

- 9.1 *Promouvoir l'utilisation des centres agréés de validation des compétences et améliorer la connaissance qu'ont les partenaires des différents outils et lieux de vérification et validation des compétences (contenu, public visé, accessibilité, conditions d'accès, moment idéal d'utilisation de l'outil...)*
- 9.2 *Préparer les personnes éloignées de l'emploi à cette étape de leur parcours d'insertion et veiller au suivi de cette démarche*
- 9.3 *Construire et organiser le suivi et l'accompagnement du public vivant un échec dans son parcours d'insertion et l'aider à gérer l'échec*
- 9.4 *Envisager la démarche de validation des compétences dès la construction du projet professionnel. Valoriser les résultats de la validation dans les parcours de formation et d'insertion des personnes.*
- 9.5 *Développer l'offre de validation des compétences*
- 9.6 *Mise en place d'une structure de « pré-validation » pour préparer les personnes au niveau nécessaire pour l'accès à la validation officielle*
- 9.7 *Visibiliser les lieux et outils permettant de vérifier ses compétences, les promouvoir auprès du public pour qu'ils deviennent un outil de vérification d'un projet professionnel*
- 9.8 *Permettre aux travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle de (faire) vérifier les compétences déclarées par la personne accompagnée, par l'utilisation d'outils et de services existants, mais aussi par la création d'outils accessibles, éventuellement nécessaires et manquants*

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 10 - Insertion socioprofessionnelle des publics particuliers

Un travail précédemment mené avec différents opérateurs de formation et d'insertion a permis de mettre en place une offre de formation au bénéfice des personnes sortant de prison et ayant besoin d'un accompagnement particulier dans le cadre de leur réinsertion socioprofessionnelle.

Ce travail a démontré l'importance de construire des offres sur mesure pour certains publics connaissant des difficultés particulières et propres à leur situation (personnelle, administrative, sociale...).

Cette démarche doit bien entendu rester une accroche permettant aux personnes de s'inscrire rapidement dans l'offre de services « classique ».

Particulièrement en ce qui concerne le public éloigné de l'emploi vivant dans les quartiers défavorisés, le taux de chômage est particulièrement élevé ainsi que le nombre de personnes peu ou pas qualifiées.

Il est donc important de mettre en place localement des actions permettant d'accrocher ces personnes, d'activer les ressources locales et de construire les liens nécessaires en amont, pendant et en aval du parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Nombre de personnes sanctionnées par l'ONEm ne réintègrent pas pour autant le circuit du travail ou de la formation. Elles s'adressent en revanche pour certaines aux CPAS pour demander à bénéficier du revenu d'intégration sociale.

Le CPAS a alors pour mission d'accompagner ce public, déjà initialement fragilisé par ses difficultés personnelles et son éloignement de l'emploi.

Puisque ce public risque d'augmenter au regard du renforcement du plan d'accompagnement des chômeurs, il est nécessaire de mettre en œuvre des actions particulières et de coordonner les forces des différents partenaires pour soutenir et renforcer l'accompagnement de ces personnes.

Il est alors particulièrement important de mettre en œuvre un accompagnement spécifique : travailler le lien social, mobiliser le public, l'aider à se remettre en route...

Des structures type magasin social permettent, en leur sein, l'organisation et le développement d'activités d'insertion sociale et de remobilisation des publics fragilisés. Ces initiatives peuvent être un lieu idéal d'articulation entre le travail d'insertion sociale et la suite du parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Les personnes étrangères ou d'origine étrangère sont confrontées, dans le cadre de leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle, à différentes difficultés, notamment de discrimination à l'embauche, liées à la langue, à leur culture, à la perception que les entreprises ont de leurs compétences.

En outre, leurs diplômes ne sont que rarement reconnus en Belgique par une équivalence, ce qui les amène souvent à se diriger vers des métiers bien peu qualifiés au regard de leurs compétences réelles.

Enfin, les demandeurs d'asile n'ont pas le même accès aux services offerts en matière de formation et d'aide à l'insertion socioprofessionnelle.

Objectifs :

- 10.1 *Poursuivre et développer des expériences pilotes d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle de publics particuliers, construites en tenant compte des difficultés propres à ce public, de ses limites, de ses freins à l'insertion*
- 10.2 *Développer des articulations et partenariats entre les CPAS et les autres acteurs de l'insertion socioprofessionnelle pour la prise en charge des publics bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ; objectiver le nombre et les caractéristiques des personnes sanctionnées par l'ONEm et demandant à bénéficier du revenu d'intégration sociale ; poursuivre et soutenir la réflexion du renforcement de l'accompagnement de ce public*
- 10.3 *Sensibiliser les demandeurs d'emploi vivant au sein des quartiers de logements sociaux à l'existence des services d'insertion socioprofessionnelle*
- 10.4 *Favoriser le lien social comme passage vers la démarche d'insertion socioprofessionnelle en construisant et renforçant les liens avec les structures d'insertion sociale*
- 10.5 *Développer des réseaux permettant la prise en compte spécifique des freins liés à la valorisation des compétences particulières des personnes migrantes ; la diffusion d'informations nécessaires pour avoir accès à l'emploi*
- 10.6 *Sensibiliser les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle à l'interculturalité et à la lutte contre les discriminations et sensibiliser les entreprises à une vision positive de la diversité*
- 10.7 *Renforcer l'utilisation du système de validation des compétences pour permettre aux personnes étrangères de valoriser celles-ci dans le cadre de leur parcours d'insertion professionnelle ; accompagner dans la suite de leur parcours les personnes qui verraient certaines compétences non validées dans le cadre du processus officiel*

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 11 - La formation

L'offre structurelle en matière de remise à niveau/pré qualification de la sous-région est insuffisante pour couvrir l'ensemble des besoins et/ou non adaptée à certains d'entre eux. Les démarches de formation sur cette matière ne sont pas suffisamment intégrées dans des parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Il faut garder à l'esprit que l'étape « formation qualifiante » n'est pas toujours nécessaire dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle. En effet, selon le métier visé, certains modules courts peuvent être plus importants qu'une formation qualifiante longue (ex : brevet VCA, HACCP, cariste...).

De manière générale, on constate de plus en plus d'abandons après moins d'un mois de formation, la plupart du temps imputables à l'incapacité d'assumer physiquement le changement de rythme lié à l'entrée en formation après un long temps d'inactivité.

En outre, beaucoup de personnes hésitent à entrer en formation car elles craignent les risques encourus en abandonnant, même en concertation avec le centre, une formation qui ne leur conviendrait pas.

La formation en alternance permet de se former à des métiers en articulant formation technique et théorique et temps de formation en entreprise et en centre de formation. Cette formule permet aux personnes de mieux appréhender le monde du travail, la réalité des conditions d'exercice des métiers, la culture d'entreprise,... et de mieux s'y préparer.

Objectifs :

- 11.1 Développer l'offre en matière de remise à niveau/pré qualification tout en veillant à l'articuler à d'autres offres/actions proposées au niveau local : orientation-mobilisation, formations pré qualifiantes - qualifiantes, insertion à l'emploi**
- 11.2 Renforcer le temps de préparation à l'accès en formation qualifiante, par une meilleure connaissance du métier et du secteur visé, par un bilan des compétences acquises et à acquérir... afin de limiter l'échec en formation qualifiante et fluidifier la transition à l'emploi**
- 11.3 Amener le public à prendre conscience de l'intérêt de suivre une formation technique préalable à leur recherche d'emploi d'aide-ménagère) ; valoriser par là ce métier**

11.4 Développer l'offre de formation en alternance et les stages en entreprises

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 12 - Accès à l'emploi

L'offre de services du FOREM et du Carrefour Emploi Formation (CEFO) en ce qui concerne les outils de recherche active d'emploi (rédaction de CV et de lettres de motivation, préparation à l'entretien d'embauche) a évolué et ne couvre pas l'ensemble des besoins des personnes souhaitant une aide pour réaliser ce type de travail, même si quelques initiatives ponctuelles permettent de répondre à une petite partie de la demande.

Trop peu de personnes utilisent l'outil informatique en général et internet en particulier au bénéfice de leur insertion socioprofessionnelle (recherche d'emploi, de formation, d'informations sur une entreprise, le marché de l'emploi...).

S'investir de façon optimale dans sa recherche d'emploi nécessite aussi de prospecter le marché informel ou sous-jacent des offres d'emploi, et donc d'activer au maximum son réseau. Or, les personnes éloignées de l'emploi voient souvent leur réseau appauvri, voire inexistant.

Dans le secteur de l'Horeca, une expérience passée menée avec différents partenaires, dont des entreprises de formation par le travail et le fond sectoriel, a permis

- de démontrer l'intérêt de réfléchir ensemble à une organisation plus cohérente, dans l'espace et dans le temps, du parcours des demandeurs d'emploi désireux de construire leur projet professionnel dans ce secteur déterminé ou dans un métier.
- de mettre en œuvre une offre diversifiée et articulée
- d'organiser une concertation plus importante entre opérateurs

Une telle démarche devrait être reproduite dans d'autres secteurs, tels l'agro-alimentaire, secteur avec lequel de premiers contacts semblent augurer d'une collaboration possible de qualité.

Dans le secteur des Titres-services, beaucoup de personnes se lancent dans ces métiers sans en avoir une représentation claire et correcte.

Or, on constate un turn-over important dans ce secteur : les employeurs peuvent se montrer peu satisfaits de la personne engagée et les travailleurs constatent parfois sur le terrain que la réalité ne correspond pas à leurs attentes (en termes de conditions de travail, d'horaires, d'exigences, de contact avec les utilisateurs...).

Différentes actions de préparation et/ou de formation des candidats à ce métier ont déjà montré leur intérêt : choix posé en connaissance de cause, connaissance claire du métier/secteur, de sa réalité et de ses exigences, travail préalable des freins à l'emploi...

Dans le secteur des énergies renouvelables et de l'environnement, certaines entreprises sont régulièrement en recherche de personnel. Il arrive qu'une entreprise assure elle-même une partie de la formation de ses nouveaux travailleurs. Le lien avec les entreprises est aujourd'hui insuffisamment exploité. En outre, la connaissance qu'ont les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle du secteur de l'énergie renouvelable et de l'environnement est partielle et nécessite d'être approfondie.

Dans le secteur des entreprises d'insertion, les contrats proposés doivent par définition permettre aux personnes de réintégrer le marché du travail dans un cadre adapté.

Ce cadre adapté prévoit d'ailleurs de construire son projet futur et de mettre en œuvre un plan de formation en adéquation avec celui-ci.

Dans les faits, les travailleurs s'y sentent souvent tellement bien qu'ils ont du mal à en partir.

Dans le même ordre d'idée, les personnes sous contrat Article 60 rêvent souvent de se voir offrir un contrat à durée indéterminée dès après le contrat article 60. Cela peut ralentir leur capacité à activer d'autres pistes d'insertion pour « l'après article 60 ».

La transition entre la formation et l'emploi n'est pas toujours aisée : différences de cultures, dans les rythmes de travail,... Il est important d'assurer l'accompagnement des personnes dans l'emploi (cf. jobcoaching), en collaboration avec les entreprises.

Objectifs :

- 12.1 *Augmenter la visibilité des opportunités d'emploi sur le territoire en optimisant l'utilisation des canaux et ressources existants (Services aux entreprises, AMEF, BEP, agences intérimaires, portail RW, ADL, MIRE...)*
- 12.2 *Développer une offre de services récurrente et locale en recherche d'emploi, en l'articulant avec toutes les autres offres*
- 12.3 *Construire et renforcer la connaissance et l'utilisation de l'informatique comme outil de recherche d'emploi, en optimisant les lieux et services existants, dans le cadre de modules accompagnés et/ou en formant les travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle*
- 12.4 *Offrir aux personnes éloignées de l'emploi les outils qui leur permettront de se (re)mettre en contact avec le monde de l'entreprise, de construire leur réseau, de le développer, de le solliciter*
- 12.5 *Améliorer l'adéquation entre l'offre d'emploi et la demande, voire l'anticiper, en construisant un parcours de formation et/ou d'insertion « sur mesure » qui permettra de répondre au mieux aux exigences prévisibles de l'entreprise et du métier*

- 12.6 *Permettre aux candidats d'acquérir les compétences transversales spécifiques aux métiers des secteurs visés, en construisant avec eux les outils et parcours nécessaires au développement de celles-ci, au-delà de l'apprentissage des compétences techniques*
- 12.7 *Assurer la poursuite dans un autre emploi des personnes en contrat d'insertion, en construisant ce passage vers l'étape suivante par un accompagnement et/ou une éventuelle formation*
- 12.8 *Renforcer, construire la sensibilisation des entreprises à l'accueil du public concerné. Conscientiser l'entreprise au rôle qu'elle joue dans le parcours d'insertion de chacun, dans une démarche volontaire et constructive, dans le respect des personnes, de leur projet et de l'esprit de la démarche (main d'œuvre à bon marché...)*
- 12.9 *Amener les employeurs à prendre conscience de l'intérêt d'embaucher des personnes ayant une bonne connaissance des exigences liées à l'exercice du métier d'aide-ménager(ère); renforcer la notion de plus-value d'une formation préalable à l'engagement, renforcer la crédibilité des compétences techniques et génériques. Permettre le maintien à l'emploi*
- 12.10 *Renforcer la connaissance du secteur de l'énergie renouvelable et de la construction durable*
- 12.11 *Développer l'accompagnement vers et dans l'emploi afin d'assurer une insertion durable des personnes; en collaboration étroite avec les entreprises (personnel assurant le « compagnonnage » des nouveaux arrivants)*
- 12.12 *Développer la création d'entreprises alternatives qui facilitent la mise à l'emploi des personnes éloignées de l'emploi : entreprises d'insertion et partenariats d'économie sociale*

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 13 - Environnement socioéconomique

Afin d'offrir un accompagnement complet dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle, les différents intervenants doivent notamment connaître les exigences des employeurs, mais aussi l'environnement socioéconomique dans lequel la personne accompagnée va orienter ses démarches.

Or, cette connaissance est largement insuffisante : quelles entreprises s'implantent sur le territoire ? Quels seront leurs besoins en matière de main d'œuvre ? Quelles compétences techniques mais également comportementales l'employeur exige-t-il lorsqu'il recrute du personnel ? Quelle perception a-t-il des personnes dites éloignées de l'emploi ? Est-il sensibilisé à l'engagement de ce type de personnes ? Comment travaillons-nous cette sensibilisation ?

En outre, l'information circule mal entre les organismes qui accompagnent les chercheurs d'emploi et ne sont pas en contact direct avec les entreprises et ceux qui sont en contact avec celles-ci et ont une bonne connaissance des besoins des employeurs.

Cela affecte donc la qualité du travail d'orientation mené avec le public.

Ce manque d'outils ou de services influe également sur la perception qu'ont certaines personnes du métier ou du secteur qu'elles visent : organisation du travail, conditions d'exercice, exigences du secteur, horaires...

Cela peut avoir des conséquences sur leur motivation à suivre ou non une formation préparant à un emploi et/ou à une formation qualifiante.

Méconnaître les réalités d'exercice d'un métier et les exigences d'un secteur amène une partie du public à s'engager dans une branche qui ne leur convient pas, entraînant ainsi un turn over important dans certains secteurs (comme celui des titres-services par exemple).

Les employeurs sont des acteurs majeurs du Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle. Il n'en est pas moins particulièrement difficile de les impliquer de façon concrète dans ce dispositif, notamment en les sensibilisant à l'engagement dans des métiers peu qualifiés de personnes à priori plus fragilisées.

La situation actuelle de crise économique renforce ce constat puisque la multitude de candidatures permet à l'employeur de revoir encore ses exigences à la hausse.

Chaque opérateur démarche individuellement les entreprises pour des demandes de stage, la recherche d'emplois à pouvoir,... Les entreprises n'ont pas de vision claire de l'offre de service des différents acteurs de l'insertion socioprofessionnelle.

Objectifs :

- 13.1 *Conscientiser les employeurs à la nécessité de bien identifier leurs besoins en matière de personnel à recruter (fonction à pourvoir, compétences recherchées,...) et ensuite de diffuser des offres d'emploi permettant aux candidats d'avoir une vision claire de ce qui est recherché.*
- 13.2 *Favoriser la rencontre entre employeurs et chercheurs d'emploi, en veillant à préparer au mieux le public à ces rencontres : exigences d'un métier, d'un secteur, représentations du travail, solidité du projet professionnel...*
- 13.3 *Augmenter la connaissance du contexte et du tissu socioéconomiques du territoire, identifier les manques en mobilisant les différents acteurs déjà actifs auprès des entreprises pour alimenter au mieux l'accompagnement du public visé*
- 13.4 *Favoriser la connaissance de l'offre des différents services actifs auprès des entreprises (ex. jobcoaching, service aux entreprises du FOREM Conseil,...) et optimiser par là la coordination des actions sur le territoire*
- 13.5 *Construire ou renforcer la sensibilisation des employeurs à l'engagement dans des métiers peu qualifiés de personnes plus fragilisées, en exploitant les réseaux d'entreprises existants, type club d'entreprises... Amener les employeurs à mieux connaître le public, à le rencontrer pour casser les représentations négatives qu'ils peuvent en avoir*
- 13.6 *Coordonner les contacts des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle vis-à-vis des entreprises : recherche et suivi de stages, mises à l'emploi,...*

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 14 - La création d'activités

Le manque de confiance en soi et le manque de connaissance de ses compétences peuvent amener certaines personnes à laisser de côté un projet de développement de leur propre activité.

D'autres se lancent dans cette piste sans avoir préalablement et suffisamment investigué pour poser ce choix en meilleure connaissance de cause.

Créer sa propre activité ne doit pas être la solution de la dernière chance que l'on active soit parce qu'on pense avoir épuisé toutes les pistes, soit parce qu'on s'y sent obligé par une institution ou une autre. On constate que bon nombre de personnes sont orientées vers ces services sans même qu'un premier travail d'information et d'analyse ait été préalablement réalisé.

Or, quand ce projet d'installation comme indépendant n'est pas validé, il peut s'agir d'un échec de plus dans le parcours et est souvent mal vécu par la personne.

La création d'activité peut également être une démarche collective. Peu de personnes connaissent et utilisent cette possibilité.

Ces dernières années, on a vu se développer l'offre de services permettant de réfléchir à cette possibilité d'insertion socioprofessionnelle.

Toutefois, ces structures sont encore mal connues ; or il faut être en mesure de diriger les porteurs de projet vers des structures existantes.

On constate en outre une insuffisance d'offre de formation accélérée à la gestion.

Objectifs :

- 14.1 *Permettre à la personne d'être actrice de son projet professionnel, en confrontant celui-ci à la réalité et les exigences d'un métier/secteur, notamment grâce à la rencontre de professionnels ; lui permettre de mieux se connaître pour valider et construire son projet professionnel*

- 14.2 *Visibiliser l'offre de services des différentes structures d'accompagnement à la création d'activité ; améliorer la connaissance qu'en ont les opérateurs pour leur permettre d'orienter au mieux les personnes ; permettre aux personnes de poser un choix d'action en meilleure connaissance de cause*
- 14.3 *Veiller à maintenir l'utilisateur au centre des préoccupations et des dispositifs en préparant au mieux le passage de main vers un autre partenaire susceptible de répondre au mieux à ses besoins*
- 14.4 *Renforcer les actions de mobilisation/orientation pour « indépendant ». Faire connaître la possibilité de mener une démarche collective en matière de création d'activité*
- 14.5 *Rencontrer les souhaits de création de sa propre activité en visibilisant et développant l'offre de formation accélérée en connaissances de gestion*

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 15 - Préparation du public aux événements emploi/formation

Trop souvent, les personnes vont dans des événements type salon de l'emploi et/ou de la formation sans préparation ni réflexion préalable.

Il en résulte que beaucoup en ressortent sans réelle plus-value et sans en avoir retiré quoi que ce soit d'intéressant dans la construction de leur parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Objectifs :

15.1 Permettre aux demandeurs d'emploi de prendre part de manière active et concrète à des événements type salons de l'emploi et/ou de la formation par l'accompagnement collectif et individuel à la démarche ; rentabiliser cette participation, concrétiser ces démarches

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 16 - Réalités transfrontalières et transrégionales

Dans les zones transfrontalières, il est important pour le public vivant en Belgique de connaître le marché français de l'insertion socioprofessionnelle, et ce même s'il ne peut accéder automatiquement aux actions proposées (l'inverse est également vrai).

Même si des partenariats de qualité se sont mis en place, la visibilité sur les conventions effectives reste insuffisante et limitée par là le développement de ces partenariats.

Il est également important pour le public vivant dans une localité proche d'une autre région belge de connaître les potentialités et modalités d'insertion socioprofessionnelle de ce territoire voisin.

Objectifs :

- 16.1 *Poursuivre et renforcer la dynamique transfrontalière afin d'orienter au mieux le public (Beauraing, Dinant, Gedinne)*
- 16.2 *Favoriser la visibilité de l'offre de services existante, ainsi que les conditions légales liées à l'exercice d'un métier dans le pays choisi, de part et d'autre de la frontière (Beauraing, Dinant, Gedinne)*
- 16.3 *Veiller à l'activation des moyens nécessaires pour le développement de la dynamique transfrontalière, en lien avec les autorités françaises et Interreg (Beauraing, Dinant, Gedinne)*
- 16.4 *Poursuivre, renforcer et favoriser la mobilité transrégionale : entre régions (Régions wallonne, bruxelloise, flamande, germanophone) et entre sous-régions (Provinces, territoires des différentes directions régionales du FOREM,...).*

Périmètre :

Cette problématique touche les zones 6, 7 et 8 en ce qui concerne le transfrontalier et principalement les zones 2 et 3 en ce qui concerne le transrégional.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Problématique 17 - Précarité financière

Les personnes éloignées de l'emploi, compte tenu de leur situation administrative et financière, ont souvent peu d'intérêt à accepter un contrat de travail, si on n'examine que l'aspect financier de la question.

Elles perdraient en effet une série d'avantages sociaux (type allocations familiales majorées) et verraient leurs dépenses augmenter (frais de déplacement, frais de garde d'enfants, visites médicales, vaccins,... utiles pour certains métiers ou formations).

En outre, certaines formations d'adultes nécessitent un investissement financier trop lourd et qui peut mener soit à ne pas entrer dans cette structure, soit à abandonner en cours de parcours.

Suivre une formation peut donc coûter plus cher que rester chez soi...

Objectif :

17.1 Renforcer les plus-values qualitatives liées au fait de se former et/ou de travailler, en tenant compte des réalités financières individuelles et des pièges à l'emploi

Périmètre :

Cette problématique couvre l'ensemble des zones identifiées.

Public cible :

Priorité (mais non exclusivité) sera donnée au public identifié à la fois comme DIISP et comme PEE (voir définition des deux publics-cibles en page 4).

Opportunités d'emploi :

Tout emploi et/ou secteur accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi (voir notamment l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi et la liste des métiers en pénurie). Un focus particulier sera mis sur la connaissance des opportunités d'emploi au niveau local, en mettant les personnes en lien direct avec la réalité et les exigences du marché.

Conditions de réalisation et indicateurs :

Les projets et actions proposés rencontreront au moins une des problématiques évoquées et s'inscriront dans un ou plusieurs des objectifs de la présente note.

Coordonnées des personnes de contact au niveau de la Direction régionale de Namur :

Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur (CSEF)

Mme Françoise MICHIELS,

Chargée de missions

Tél. : 081/48.67.49

Fax : 081/48.69.87

E-mail : francoise.michiels@forem.be

Forem Conseil Namur - Service des relations partenariales

Mme Isabella DELUSSU,

Chargée de relations partenariales

Tél. : 081/48.67.79

Fax. : 081/48.69.86

E-mail : isabella.delussu@forem.be