

Janvier 2010



**Comité Subrégional
de l'Emploi et de la Formation**

**Identification des besoins de remise
à niveau/préqualification sur
Sambreville et ses communes
avoisinentes**

Table des matières

Introduction	1
1. Les objectifs	2
2. Définition de la notion de remise à niveau/préqualification.....	2
3. Les résultats de l'enquête	3
3.1. Les caractéristiques de Sambreville	3
3.1.1. La population.....	4
Sambreville connaît un taux de chômage assez important . Il était de 19,4% en juin 2009 alors qu'il atteignait 13,8% à échelle de la DR de Namur. Près de 41% des demandeurs d'emploi de la commune de Sambreville ont une durée d'inoccupation égale ou supérieure à deux ans.	4
3.1.2. Le marché de l'emploi et de la formation	5
3.2. Les besoins de remise à niveau/préqualification.....	6
3.2.1. Les besoins de remise à niveau identifiés par les acteurs de Sambreville et ses communes voisines	6
3.2.2. L'importance de la mobilisation	11
3.2.3. Le public concerné	12
3.2.4. Les modalités d'organisation	12
3.2.5. Le lieu idéal de formation	12
4. Pistes d'action	13
Conclusion.....	16

Introduction

Dans le cadre de ses appels à projets et à initiatives (appels à projets liés à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs et appels à initiatives alpha PST3 et plan de lutte contre les pénuries), le FOREM Conseil finance différentes actions de remise à niveau/préqualification à l'attention des demandeurs d'emploi.

Lors du suivi des différentes actions menées dans ce cadre, le Service des Relations Partenariales du FOREM Conseil de Namur (SRP) a pu mettre en évidence des besoins de remise à niveau/préqualification pour une partie du public des demandeurs d'emploi dont les acquis ne permettent pas l'accès à certaines formations et/ou à des emplois, de même que la nécessité de mener une réflexion globale sur l'offre et les besoins de la sous-région dans ce domaine.

Le SRP de Namur a dès lors mis en place, en 2008, un groupe de travail composé d'opérateurs des arrondissements de Namur et Dinant actifs dans le domaine de la remise à niveau/préqualification, du secrétariat du Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur (CSEF) et du Carrefour Emploi Formation de Namur (CEFO), en vue de réfléchir à une meilleure réponse à apporter aux besoins des personnes en matière de remise à niveau/préqualification.

Ce groupe de travail a procédé à un état des lieux de l'offre existante en matière de formation de remise à niveau/préqualification, qui a permis de mettre en évidence la faible visibilité et la méconnaissance de l'offre proposée et qui a également fait émerger l'existence de besoins non couverts (listes d'attente pour l'entrée dans certains modules ou absence d'offres à certains endroits).

C'est ainsi que l'intervention de la Commission Consultative sous-régionale de Namur a été sollicitée pour procéder à une analyse des besoins de remise à niveau/préqualification.

Etant donné que Sambreville connaît un taux de chômage important, qu'une partie de la population y est particulièrement fragilisée mais aussi qu'il n'existe aucune offre de remise à niveau structurelle dans la commune, le secrétariat du CSEF et le SRP ont pris la décision de se centrer sur cette localité. Les ressources internes du CSEF ne permettaient en effet pas d'effectuer une analyse des besoins sur l'ensemble des arrondissements de Namur et Dinant.

Pour procéder à l'identification des besoins de remise à niveau, une vingtaine d'organismes actifs dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle à Sambreville et dans ses communes avoisinantes (Jemeppe-sur-Sambre, Fosses-la-Ville, Mettet, etc.) ont été rencontrés de juillet à septembre 2009. Au travers du travail qu'ils mènent avec leurs publics respectifs, ils sont en effet bien placés pour nous parler des personnes qu'ils accompagnent et des compétences qui peuvent faire défaut et qui devraient idéalement être travaillées. L'enquête a porté plus précisément sur les éléments suivants :

- l'offre existante de remise à niveau/préqualification dans la Basse-Sambre ;
- les modules de remise à niveau qu'il y aurait lieu de développer en priorité pour répondre aux besoins qu'ils auraient identifiés ;
- le public concerné par la remise à niveau ;
- les modalités d'organisation idéales (horaires, lieu, à quel moment de l'année, avant ou en concomitance avec d'autres formations, etc.) ;
- les acteurs susceptibles de pouvoir répondre aux besoins identifiés.

Ce sont ces informations que la présente étude vise à mettre en avant. Celles-ci permettront de mieux connaître les manques au niveau de l'offre de formation en remise à niveau et d'envisager des pistes de travail en vue de la compléter si nécessaire. Le rapport est en effet la première étape d'un projet à plus long terme. Il s'agira par la suite de réunir les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle de Sambreville et les opérateurs de formation experts dans la remise à niveau pour leur faire un retour des résultats de l'étude réalisée, pour déterminer les actions de formation à mettre en place prioritairement et voir ce qu'il est possible de développer pour tenter d'y répondre.

Ce travail n'aurait pu être réalisé sans la collaboration de tous ces acteurs et nous les en remercions vivement.

1. Les objectifs

Les objectifs visés ont été définis comme suit :

- préciser les besoins réels des publics en termes de remise à niveau/préqualification sur Sambreville et vérifier la pertinence de développer un ou plusieurs modules au niveau de Sambreville et/ou des communes avoisinantes ;
- mettre en place une ou des réponses adéquates à ceux-ci : décentralisation de l'offre existante, mise en place d'une ou de plusieurs offres de formation complémentaires, etc.

2. Définition de la notion de remise à niveau/préqualification

Concernant la remise à niveau, le groupe de travail mis en place par le SRP la définit comme suit : il s'agit de l'acquisition de compétences ou de comportements visant à préparer et à permettre l'accès à une action de formation, à un emploi ou encore à une action d'orientation et d'insertion à l'emploi. Les actions de remise à niveau/préqualification peuvent en effet viser différents objectifs.

Elles peuvent par exemple :

- être envisagées de manière intégrée à une formation, en vue d'acquérir les compétences de base nécessaires pour le suivi de la formation et donc d'éviter des abandons ;
- être suivies en amont de formations qualifiantes ou d'une formation qualifiante bien précise, en vue d'acquérir les compétences minimum requises pour réussir les tests d'entrée et pouvoir entrer dans la formation ;
- être envisagées de manière à combiner les deux objectifs précédents ;
- parfois même, être envisagées pour assurer une « jonction » avant une entrée en formation ;
- préparer à une insertion à l'emploi.

La remise à niveau peut par conséquent concerner des compétences de base en français oral ou écrit, en mathématique, en informatique ou en langues étrangères. Elle peut également pointer l'acquisition de compétences de base techniques (bases en électricité, vision dans l'espace, etc.) et l'acquisition de compétences sociales ou de comportements spécifiques tels qu'arriver à l'heure, être poli, etc. Elle peut également viser l'acquisition de méthodes de travail, d'organisation ou viser l'apprentissage à faire face à diverses difficultés (problèmes de mobilité, de garde d'enfants, etc.).

3. Les résultats de l'enquête

Vingt-deux acteurs de l'insertion de Sambreville ont été rencontrés, pour procéder à l'identification de besoins de remise à niveau qu'ils auraient pu pointer au travers du travail qu'ils mènent avec leurs publics respectifs. Il s'agit de :

- Afico ;
- l'Agence de développement local (ADL) ;
- Les Ateliers de Pontauray ;
- le centre régional pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (CAI) ;
- l'Administration communale ;
- le CEFA Basse Sambre ;
- l'échevinat de l'Emploi de Jemeppe-sur-Sambre ;
- l'Ecole Industrielle et Commerciale d'Auvelais ;
- l'En Train ;
- le Forem Conseil ;
- le Forem Formation ;
- FORMAGABS ;
- le Groupe d'Animation de la Basse-Sambre (GABS) ;
- le service insertion socioprofessionnelle du CPAS de Sambreville (ISP) ;
- la Maison des jeunes d'Auvelais ;
- Manpower ;
- la Mirena ;
- Quelque Chose à Faire ;
- Sambre Alpha ;
- SODIE ;
- Vie Féminine ;
- Wall-T.

3.1. Les caractéristiques de Sambreville

Très spontanément, les acteurs rencontrés se sont mis à parler du public de Sambreville, et plus particulièrement des personnes avec lesquelles ils travaillent et qui ont des besoins de remise à niveau.

Même s'il est évident que l'ensemble de la population de Sambreville ne répond pas à la description qui suit, force est de constater que les qualificatifs utilisés par les acteurs pour décrire la population avec laquelle ils travaillent étaient largement partagés et qu'ils correspondent donc probablement à la réalité rencontrée sur le terrain. Les opérateurs de formation affirment de plus en plus souvent devoir travailler avec un public de plus en plus fragilisé et éloigné de l'emploi.

Une étude exploratoire sur les opportunités d'insertion pour le public éloigné de l'emploi¹ confirme l'idée selon laquelle l'éloignement à l'emploi se caractérise par une multiplicité de caractéristiques qui ont tendance à se cumuler (accidents de la vie, problèmes de santé, assuétudes, problèmes de mobilité, faible qualification, manque au niveau des compétences sociales, stigmatisation sociétale, isolement, etc.) et qui dépassent les critères habituellement utilisés notamment dans le cadre du dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (faible qualification, chômage de longue durée, manque d'expérience).

¹ « Etude exploratoire sur les opportunités d'insertion pour le public éloigné de l'emploi : détection et appariement », CSEF, AMEF FOREM et IWEPS, juin 2009. Cette étude est disponible sur le site www.dinamemploi.be.

3.1.1. La population

Sambreville connaît un **taux de chômage assez important**. Il était de 19,4% en juin 2009 alors qu'il atteignait 13,8% à échelle de la DR de Namur. Près de 41% des demandeurs d'emploi de la commune de Sambreville ont une durée d'inoccupation égale ou supérieure à deux ans.

Le niveau d'études des demandeurs d'emploi est relativement faible. En juin 2009, 27,6% avaient au maximum un niveau d'études de l'enseignement primaire ou secondaire de base (24,3% au niveau de la DR de Namur), 29,5% possédaient un diplôme du secondaire 2^{ème} degré (27% sur Namur-Dinant), 32,1% étaient diplômés du secondaire du 3^{ème} degré (33,4% sur Namur-Dinant) et 4,9% avaient un diplôme d'apprentissage (4,2% sur Namur-Dinant). Seuls 5,8% des demandeurs d'emploi de Sambreville possédaient un diplôme de niveau supérieur alors que ceux-ci étaient près de 11% à l'échelle sous-régionale.

Les acteurs de l'insertion de Sambreville, dont certains font passer des tests d'entrée en formation, constatent que le niveau des compétences de la population a fort baissé en 10 ans et que le public de Sambreville s'est fort fragilisé. De nombreuses personnes sont restées longtemps sans travailler et ont perdu leurs acquis, que ce soit au niveau des connaissances du primaire ou du secondaire. *« Ce n'est pas parce qu'une personne a le certificat d'enseignement secondaire supérieur qu'elle a encore toutes les compétences correspondantes ».*

De grosses lacunes sont constatées au niveau du français oral et écrit.

Le langage du public avec lequel travaillent les acteurs de l'insertion est globalement assez pauvre et familier. Les personnes interrogées mettent en évidence le fait que de nombreuses personnes ont du mal à exposer leurs idées. La manière dont elles s'expriment ne leur pose cependant aucun problème et elles ne voient pas l'intérêt d'en changer. Des cours d'alphabétisation ne les intéressent pas.

Si leur manière de communiquer peut n'avoir aucune conséquence dans leur recherche d'emploi auprès d'entreprises de Sambreville, elle peut cependant constituer un handicap auprès des employeurs d'autres régions.

Au niveau du français écrit, les problèmes d'orthographe sont particulièrement importants. Formuler des idées par écrit n'est pas non plus toujours évident.

Etant donné que Sambreville compte pas mal de personnes étrangères ou d'origine étrangère au sein de la population, les difficultés rencontrées au niveau du français peuvent y être d'autant plus présentes.

Certaines personnes de Sambreville sont extrêmement fragilisées et éloignées de l'emploi : des jeunes, des personnes seules avec un ou des enfants à élever, mais aussi des personnes âgées de 40 à 50 ans qui ont perdu leur travail et qui ne savent pas comment s'y prendre pour réintégrer le marché de l'emploi. *« Certains vivent dans la misère ».* *« Certaines personnes sont tellement loin qu'on ne sait pas par où commencer ».* Une partie du public n'est d'ailleurs pas prête à accéder à des modules de remobilisation qui s'adressent pourtant à un public fragilisé tels que « Visa pour l'Emploi » proposé par Vie Féminine. Et, il est d'autant plus difficile d'aider ces personnes qu'elles ont tendance à s'isoler du reste du monde.

De très gros problèmes de santé liés aux difficultés de vie sont parfois relevés, même chez de très jeunes femmes (problèmes de santé mentale, difficultés à être autonome et à faire face aux contraintes de la vie, cancers, stress, etc.).

Un manque d'autonomie est constaté chez de nombreux jeunes *« qui ont vécu dans un système familial qui les a habitués à être assistés et à une attitude « attentiste » ».* Plusieurs opérateurs parlent d'un public déstructuré (pas d'horaire), qui a des difficultés à faire la part des choses entre la vie privée et la vie professionnelle : *« si un réparateur vient en journée, il aura priorité sur la formation suivie ».*

De manière générale, **un gros problème de confiance en soi est observé** par les acteurs de l'insertion. Les gens ont une image négative d'eux-mêmes et pensent ne pas être capables d'aller travailler.

Beaucoup ont peur d'aller passer des tests d'entrée en formation, des examens ou des entretiens d'embauche.

Les personnes ont parfois une image erronée et parfois négative de l'entreprise. Certains ont eu une expérience négative et ont peur de se relancer dans le monde du travail.

Même si les profils sont très variés, les acteurs mettent en avant le fait que **leur public a généralement un réseau social très pauvre**. De nombreuses personnes sont très isolées. Certaines ont même tendance à rester cloîtrées dans leur maison.

De nombreux acteurs soulignent le fait que **la population de Sambreville est très peu mobile et relativement fermée vers l'extérieur**. Ils insistent sur le fait que certains, dont des jeunes, n'ont jamais quitté leur région, que ce soit pour se rendre à Namur ou Charleroi. *« Certains ne sont jamais sortis de chez eux et sont totalement paniqués par l'idée d'utiliser les transports en commun ». « S'ils doivent prendre les transports en commun dans le cadre d'une formation, il est parfois nécessaire, la première fois, de les accompagner en bus ou en train ».*

Nombreuses sont les personnes qui n'ont pas leur permis de conduire.

Ce manque de mobilité peut constituer un handicap lors de la recherche d'emploi ou même de stages.

Leur manière de rechercher du travail est inadéquate. La présentation fait défaut chez de nombreuses personnes. Elles se rendent à des entretiens d'embauche en « training-casquette », elles ne se préparent pas aux entretiens d'embauche, elles utilisent un langage familier, etc. *« Un sur deux a un problème de dentition qui peut représenter un frein à l'emploi même si la personne a des compétences ».*

Certaines personnes interviewées mettent cependant en avant le fait que **la population de Sambreville est très déterminée et motivée**. Dans le cadre des appels à projets lancés par Le Forem (modules d'orientation ou de recherche d'emploi), la formation des groupes se fait très facilement, contrairement à d'autres sous-régions. De manière générale, l'envie d'apprendre est là. L'esprit de groupe se forge également très vite. Une certaine solidarité, chaleur, convivialité s'exprime plus qu'ailleurs.

3.1.2. Le marché de l'emploi et de la formation

De nombreux opérateurs d'insertion et de formation sont présents sur Sambreville.

L'offre de formation existe mais les formations sont parfois semblables (beaucoup de formations sont proposées dans les domaines de la bureautique et de l'informatique) **et les gens ne s'y retrouvent pas toujours**. De l'avis de plusieurs acteurs et opérateurs, il faudrait une meilleure mise en réseau des opérateurs de formation et d'insertion, une meilleure connaissance mutuelle, une plus grande collaboration notamment au niveau de la mise en place de passerelles (s'entendre sur les critères à l'entrée des formations) entre opérateurs de formation et il faudrait davantage se mettre d'accord sur le champ d'action de chacun.

Les possibilités de formation sont également trop peu connues de la population. Le relais entre le public fragilisé et les opérateurs de formation constitue le gros chaînon manquant à Sambreville. C'est notamment le cas à Jemeppe-sur-Sambre où il n'existe plus de service visant à accueillir les demandeurs d'emploi. En outre, les gens n'identifient pas toujours bien les structures ; ils ne connaissent pas toujours la différence entre Le Forem et l'ONEM.

Une inadéquation entre les besoins des entreprises et les qualifications des demandeurs d'emploi est parfois soulevée. Ainsi, de gros pourvoyeurs d'emplois (Saint-Gobain, AGC, etc.) recherchent des techniciens locaux A2 mais n'en trouvent pas. AGC est obligé de former les nouveaux engagés sur le tas. Du côté des demandeurs d'emploi, toute une série de jeunes sont qualifiés (boulangerie-pâtisserie, boucherie, coiffure) mais ne trouvent pas d'emploi.

Sambreville compte de nombreux petits indépendants prêts à prendre des stagiaires ou des étudiants au sein de leur entreprise. Les organismes d'insertion disposent généralement de noms d'entreprises au sein desquelles ils savent qu'ils peuvent placer leurs stagiaires en formation. Selon

certaines personnes interrogées, le problème est que certaines entreprises remplacent des stagiaires par d'autres stagiaires et finissent par ne plus engager. Certains employeurs n'engagent des jeunes que pour la durée octroyant une aide à l'emploi, et donc avec un turn over important et sans véritables perspectives d'emploi. « *Des coiffeurs prennent des étudiants qui peuvent travailler le soir ou le week-end, pour faire des shampoings ou le nettoyage du salon. Une fois qu'ils sont diplômés, l'entreprise ne les engage pas comme elle l'avait promis. Et, quand l'entreprise les engage, ils n'y restent pas longtemps, car ils coûtent trop cher au bout d'un moment* ».

3.2. Les besoins de remise à niveau/préqualification

3.2.1. Les besoins de remise à niveau identifiés par les acteurs de Sambreville et ses communes voisines

Une vingtaine de besoins de remise à niveau ont été identifiés par les acteurs. Certains ont été cités à plusieurs reprises tandis que d'autres n'ont parfois été cités qu'une fois. Le chiffre mis entre parenthèses à côté de chacun des modules identifiés ci-dessous représente le nombre de fois que le besoin de remise à niveau a été cité par les différents acteurs de l'insertion et de la formation interrogés. Remarquons cependant que ce n'est pas parce qu'un module n'a été cité qu'une fois que le besoin sous-jacent est moins important. Ce sera aux acteurs de définir par la suite le ou les modules de remise à niveau à mettre en place en priorité.

☛ **Certains acteurs rencontrés ont d'emblée souligné l'importance de mettre en place des modules visant l'amélioration des connaissances de base.**

● Module de remise à niveau en français et en mathématique (niveau d'enseignement primaire) (14)

Le besoin de mettre en place un module de remise à niveau en français-mathématique a été mis en évidence par une grosse majorité d'acteurs. De nombreux métiers requièrent actuellement la connaissance du français et des notions de base en mathématique.

Or, pas mal de personnes ne maîtrisent pas les bases en français (difficultés rencontrées au niveau de la lecture, la compréhension d'un texte simple, la capacité à synthétiser des idées, la capacité à échanger, la capacité de rédaction, l'orthographe et le vocabulaire, l'utilisation du dictionnaire, etc.) et en mathématique (règle de trois, pourcentages, fractions, calculs mentaux, calculs de volume et de surface, réflexion logique, calculs d'un devis, etc.).

Ces lacunes en français-mathématique se retrouvent parfois même chez des personnes en possession du diplôme de l'enseignement primaire (CEB). Non utilisées, les connaissances se perdent en effet très vite.

La mise en place d'un tel module permettrait aux personnes d'accéder plus facilement à des formations EFT-OISP, voire même à des formations qualifiantes ou de trouver un emploi. Le Forem, au travers de certaines analyses statistiques, confirme le fait qu'un tel module constituerait un pas important pour aller plus loin dans la démarche vers l'emploi.

Plusieurs opérateurs insistent sur l'importance d'organiser des formations certifiantes, dans le cadre de l'organisation de remise à niveau en mathématique ou en français. Un module qui permettrait aux personnes de se préparer à l'obtention du certificat de l'enseignement primaire constituerait sans aucun doute un plus.

Les personnes gardent en eux le poids des études ratées. L'obtention d'un diplôme ne peut que constituer un avantage en ce sens qu'un diplôme revalorise davantage les personnes, leur permet de se réorienter, d'accéder à des formations plus qualifiantes ou des études en cours du soir, voire même de l'enseignement supérieur et leur permet de s'insérer plus durablement sur le marché de l'emploi. Le fait d'avoir davantage de personnes diplômées de l'enseignement primaire permettrait également aux formations qualifiantes d'être plus performantes. Certains opérateurs de formation soulignent en effet

le fait que le niveau de la population est tellement bas qu'ils sont obligés d'accepter des personnes qui, à priori, n'ont pas les connaissances suffisantes.

- **Module visant l'accès au certificat d'enseignement secondaire 2^{ème} degré (CQ2D) (1)**

Ce module pourrait être intéressant pour une personne qui a réussi ses trois premières années du secondaire sans trop de difficultés et qui ne s'en sortait pas trop mal.

- **Module visant l'accès au certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) (3)**

Même si la mise en place d'une telle formation peut avoir toute son importance dans le cadre d'une démarche de recherche d'emploi, certains acteurs pensent que sa mise en œuvre sur Sambreville n'est pas prioritaire. Celle-ci est déjà organisée à Namur et très peu de personnes la suivent. En outre, on peut supposer que les personnes capables de suivre une telle formation sont plus autonomes et qu'elles peuvent donc se déplacer jusque Namur.

- **Module de remise à niveau en français (6)**

Certaines personnes, dont des personnes étrangères, ont une relativement bonne connaissance du français de base, mais ont besoin d'un perfectionnement. Ces personnes n'ont pas besoin d'être resocialisées et ont des compétences pour aller à l'emploi, mais elles présentent des lacunes en français et notamment en orthographe qui constitue un handicap pour pas mal de personnes.

Ces personnes, dont des jeunes qui sortent de l'école, considèrent que les formations en alphabétisation ne sont pas adaptées à leurs besoins, car le rythme des cours est trop lent. Les modules proposés dans le cadre de l'Enseignement de Promotion Sociale sont quant à eux d'un niveau trop élevé.

- **Module visant à améliorer l'expression orale (11)**

Le français oral fait défaut chez de nombreuses personnes.

Les personnes de Sambreville, dont les jeunes, ont leur manière propre de s'exprimer qui ne correspond pas forcément à la manière dont on s'exprime au sein d'une entreprise. Leur vocabulaire est relativement pauvre. Elles peuvent éprouver des difficultés pour analyser une situation ou pour exprimer correctement leurs idées, leurs besoins ou souhaits. Lors des entretiens d'embauche, les personnes n'arrivent pas à vendre leur image, ni à se présenter de manière correcte.

- **Module de remise à niveau en mathématique (2)**

Aucun module spécifique à la remise à niveau en mathématique n'existe sur Sambreville, alors qu'il s'agit d'une matière importante pour pouvoir accéder à des formations qualifiantes (maçons, menuisiers, chauffagistes, commis de cuisine, etc.).

Des formations existent à la FUNOC, mais les habitants de Sambreville et des communes voisines ne se déplacent pas aisément vers Charleroi.

- **Module d'initiation à l'informatique (3)**

De nombreuses personnes souhaiteraient suivre un module pour apprendre à utiliser les différents logiciels de base en informatique (WORD et EXCELL). Certaines femmes ont effectué un travail de secrétaire, ont arrêté de travailler pour élever leurs enfants, mais ne retrouvent pas de travail car elles ne savent pas utiliser un ordinateur.

Même si des formations existent sur Sambreville, elles ne reprennent généralement pas les bases de l'informatique : ouvrir un ordinateur, expliquer le fonctionnement de base, etc. En outre, les personnes peuvent avoir du mal à s'y retrouver dans les diverses offres de formation en bureautique ou informatique.

- **Module PMTIC (2)**

Pas mal de personnes arrivent au Centre Ouvert du Forem Formation de Sambreville avec la demande de pouvoir utiliser les outils internet dans le cadre de leur recherche d'emploi.

La mise en place d'un tel module devrait idéalement apprendre à savoir utiliser un ordinateur, à naviguer sur internet (notamment les sites emploi), à utiliser la messagerie, de même qu'à rédiger un CV et une lettre de motivation.

☛ **Certains acteurs ont mis en avant un besoin d'organiser des modules en lien avec un métier bien précis ou visant à permettre directement l'accès à un emploi.**

Des besoins de formation visant l'apprentissage d'un métier ont été identifiés :

- **Formation d'aide-ménager « titres services » (1)**

Un acteur de l'insertion rencontre régulièrement des personnes désireuses de se lancer dans le secteur des titres services. Une formation d'aide-ménagère constituerait très certainement un avantage et faciliterait leur insertion au sein des entreprises.

Les différents acteurs rencontrés sont partagés quant à l'organisation d'un tel module sur Sambreville. Bien qu'une telle formation soit déjà organisée à Namur, certains font le constat que les personnes de Sambreville ne se déplacent pas facilement. D'autres acteurs estiment par contre qu'il s'agit d'un module de formation de courte durée et que les déplacements vers Namur ne devraient pas constituer un gros obstacle. Dans l'exercice de ce métier, les personnes doivent de toute façon apprendre à se déplacer ; ces acteurs pensent que si elles ne le font pas dans le cadre de la formation, elles ne le feront pas non plus dans le cadre de leur travail.

- **Formation d'aide-familial (2)**

- **Formation d'éducateur (1)**

- **Formation en lien avec la petite enfance (1)**

Les quatre modules repris ci-dessus correspondent davantage à des besoins exprimés par la population.

- **Formations techniques (2)**

On trouve sur Sambreville des gens qui ont touché un peu à tout, mais qui ne maîtrisent pas toute la technicité liée à un métier.

Au vu des pénuries rencontrées dans le secteur de la construction, deux acteurs ont par conséquent souligné l'importance de développer davantage de formations techniques dans ce domaine d'activité (maçons, électriciens, chefs d'équipe, etc.).

Certaines formations existent déjà sur Sambreville (maçonnerie, menuiserie, carrelage, soudeur, etc.), mais le nombre de places est parfois limité et des files d'attente peuvent exister. Il ne s'agit pas de susciter la mise en place d'un nouvel opérateur de formation, mais plutôt de donner plus de moyens aux opérateurs déjà en place pour qu'ils puissent augmenter et étoffer leur offre de formation (Quelque chose à faire, Les Ateliers de Pontauray. Ecole industrielle et commerciale d'Auvelais).

Certains modules de formation facilitant l'accès à l'emploi ont également été mentionnés :

- **Module préparant à l'obtention du brevet VCA (2)**

De nombreux débouchés existent dans le secteur de la construction et le brevet VCA constitue clairement un atout pour les travailleurs du secteur. Un tel brevet permet plus facilement d'accéder à la première étape du processus de recrutement, à savoir l'entretien avec le patron.

- **Module préparant à l'obtention du brevet cariste (1)**

L'obtention d'un tel brevet faciliterait l'accès aux postes de cariste ou de magasinier.

- **Module préparant à l'obtention du brevet HACCP (2)**

Certaines entreprises du secteur horeca exigent ce type de brevet lors de l'embauche de travailleurs. Les cuisines en collectivité (hôpitaux, maisons de repos, écoles, etc.), qui constituent de nombreuses possibilités d'emploi pour des personnes fragilisées, sont notamment très pointilleuses par rapport à l'obtention de ce type de brevet.

- **Module visant à préparer les habitants de Sambreville à passer les tests du SELOR, dans le cadre de la construction d'une prison à Sambreville (2)**

Le projet de construction d'une prison à Sambreville devrait permettre de créer plusieurs postes d'emplois accessibles à des personnes peu qualifiées (gardiens, secrétaires administratifs, etc.). Plusieurs acteurs souhaitent que ceux-ci profitent en priorité aux habitants de Sambreville et proposent de mettre en place à leur attention des modules préparatoires aux examens d'entrée organisés par le SELOR, afin d'augmenter leurs chances d'être retenus.

- **Module préparant à l'obtention du permis de conduire (5)**

La majorité des personnes rencontrées dans le cadre de la présente enquête ont souligné les problèmes de mobilité rencontrés par la population de Sambreville. Or, certaines communes (Balâtre, Arsimont, etc.) sont très peu desservies au niveau des transports en commun. Certains métiers exigent également la possession d'un permis de conduire (chauffagistes, aide-ménagères titres services, etc.). L'obtention du permis de conduire ne peut donc représenter qu'un avantage pour les personnes en recherche d'emploi.

☛ **Certains acteurs ont, quant à eux, mis l'accent sur la nécessité d'organiser des modules permettant de travailler sur les attitudes, les compétences transversales et les comportements professionnels.**

- **Module de remobilisation (12)**

La remobilisation est importante si on veut aider les personnes les plus fragilisées à intégrer le marché du travail. Peu importe le niveau d'éducation de la population, de nombreuses personnes présentent des lacunes au niveau du comportement. Leurs attitudes sont parfois inadaptées au monde du travail. *« S'il fait beau, certains ne viennent pas à la formation ». Il n'y a pas de conscientisation à se former pour avoir un emploi. « Lorsque Le Forem envoie une convocation, 6 personnes sur 10 ne vont pas la lire jusqu'au bout ou ne vont pas la comprendre. Les gens manquent parfois de conscience professionnelle et il faut leur apprendre à aller au bout des choses. Il faut aussi leur réapprendre les règles à respecter en société, de même qu'au sein d'une entreprise : respect des autres, de la hiérarchie, des règles, des horaires, enlever sa casquette, discuter calmement et poliment, etc. ».*

Les formations en groupe permettent déjà une socialisation des personnes, en ce sens qu'elles doivent apprendre à arriver à l'heure, à discuter avec les autres, à gérer les conflits, etc.

- **Module visant à augmenter la confiance en soi (9)**

Pas mal de personnes se sentent dévalorisées de par leur situation de demandeur d'emploi. Elles ne pensent pas avoir les capacités suffisantes pour trouver un travail. Certaines ont très peur du changement et ont tendance à très vite abandonner si elles ne sont pas accompagnées individuellement. De nombreuses personnes ratent des tests d'entrée en formation ou des entretiens, parce qu'elles manquent de confiance.

Particulièrement pour ce qui est du public éloigné de l'emploi, un gros problème de confiance en soi existe et c'est extrêmement important de veiller à travailler cet aspect-là et de travailler sur les peurs. Rien ne sert d'envoyer les gens en formation ou à l'emploi s'ils ne sont pas prêts.

Pour faire face aux situations de stress ou aux difficultés psychologiques rencontrées par les gens, les organismes d'insertion intègrent de plus en plus, dans leurs contenus de formation, des modules en lien avec la confiance en soi ou des séances de sophrologie, de manière à leurs donner des outils pour dépasser leurs craintes. Des personnes sont également parfois invitées à se faire suivre par un psychologue. Plusieurs personnes font remarquer qu'un tel module devrait accompagner toutes les formations pour demandeurs d'emploi. Pour lutter contre la dépression et «rebooster» les gens, certains préconisent même des modules sportifs (marche, vélo, fitness, etc.).

● **Module de recherche d'emploi et de préparation aux entretiens d'embauche (9)**

La manière de rechercher du travail est inadéquate pour de nombreuses personnes. Beaucoup n'ont jamais travaillé, certaines se sont retrouvées au chômage après 20 ans de travail et d'autres proviennent de pays dans lesquels les patrons recrutent en venant chercher les gens.

Les personnes n'ont pas véritablement de méthode de recherche d'emploi. Elles ne savent pas comment rédiger un CV ou écrire une lettre de motivation ; les CV et lettres de motivation vus par les différents acteurs sont généralement inadéquats et contiennent des fautes d'orthographe. Les personnes ne connaissent que les techniques de recherche d'emploi les plus traditionnelles (CV, candidatures spontanées) ; elles ne savent pas que le bouche à oreille ou que le fait d'avoir des contacts avec d'autres travailleurs peut également donner de bons résultats en termes d'insertion à l'emploi.

Elles ne savent pas comment utiliser Internet pour rechercher de l'emploi.

Elles sont nombreuses à se présenter à un entretien d'embauche sans avoir réfléchi préalablement à leurs motivations et à ce qu'elles pourraient apporter à l'entreprise.

La présentation fait également défaut et doit être travaillée, car les gens n'ont pas conscience de l'importance du premier contact. Même si la personne est compétente, elle n'aura pas le poste si elle est incapable de se vendre.

Les gens ont parfois une mauvaise perception des exigences des employeurs, notamment au niveau comportemental.

Il n'existe plus sur Sambreville de lieu qui aide les demandeurs d'emploi à rédiger un CV et/ou des lettres de motivation ou qui leur montre comment utiliser les outils internet pour rechercher du travail. Le Carrefour-Emploi-Formation de Jambes, qui remplit en principe cette fonction, est situé un peu loin pour les gens de Sambreville. Pour pallier ce manque, beaucoup d'opérateurs de formation organisent ce type d'activités, mais ce n'est pas leur métier premier et c'est généralement réservé aux apprenants.

Mettre sur pied un module qui aiderait les personnes dans leur recherche d'emploi, qui leur expliquerait la manière dont fonctionne un entretien d'embauche et qui leur permettrait de réaliser un bilan de leurs compétences et de ce qu'ils peuvent apporter à l'entreprise ne pourrait qu'être positif.

☛ **Enfin, 9 acteurs de l'insertion ont insisté sur la nécessité de mettre en place un module qui permette aux personnes de réfléchir à un projet professionnel cohérent.**

● **Module d'orientation (9)**

De nombreux acteurs ont fait le constat qu'il manquait des outils pour orienter adéquatement les personnes qui n'ont pas de projet professionnel ou qui ont des projets multiples, c'est-à-dire pour réaliser un bilan de compétences et définir des métiers vers lesquels ces personnes pourraient s'orienter en fonction de leur personnalité. Les habitants de Sambreville ne vont pas se déplacer au CEFO de Jambes, pour s'informer sur les différents métiers qu'ils pourraient exercer.

Or, de nombreux individus n'ont pas de véritable projet professionnel et passent d'une formation à l'autre. La perception qu'ont certaines personnes du monde du travail ou de certains métiers est totalement erronée. Ils ne se rendent pas toujours compte que des métiers tels que celui de la vente ou d'assistant administratif exigent des compétences en communication orale et écrite et/ou en informatique. Certains veulent devenir secrétaires alors qu'ils ont des difficultés pour lire et écrire.

Un acteur de l'insertion insiste sur l'importance du stage en entreprise dans le cadre d'un module d'orientation, de manière à réaliser un bilan des compétences en lien avec le métier choisi et de manière à ce que les personnes sachent exactement ce à quoi elles s'engagent.

Le CEFA de Tamines dispense un module d'orientation en début de parcours (stages d'observation, point sur leurs compétences et sur le projet de vie) et constate que certains jeunes ne viennent au CEFA que pour suivre ce module. C'est une grosse demande de la population.

Comme nous le constatons, pas moins de 22 besoins de formation ont été mis en évidence par les acteurs contactés dans le cadre de l'enquête. Certains modules n'ont été cités qu'une ou deux fois, mais cela ne signifie pas pour autant qu'ils sont moins importants.

Les différents opérateurs de formation rencontrés affirment devoir travailler énormément les compétences sociales des personnes. Leur public est fort fragilisé. En plus des formations qui visent à apprendre un métier (menuisier, maçon, commis de cuisine, etc.), la plupart d'entre eux ont compris toute l'importance d'organiser, soit en interne, soit en collaboration avec un autre opérateur de formation, des modules de remise à niveau. Certains acteurs de formation (CEFA, EFT, OISP), conscients de l'importance de bien maîtriser les compétences de bases ou les comportements professionnels, sont d'ailleurs demandeurs pour développer des collaborations avec des experts de la remise à niveau/préqualification.

Certains modules cités ne constituent pas véritablement de la remise à niveau. Ils ont cependant été repris, étant donné leur importance pour répondre véritablement aux besoins de la population ou pour compléter les modules de remise à niveau identifiés. Dans le cadre d'une démarche d'insertion à l'emploi, les modules d'orientation, de remobilisation, de confiance en soi, de recherche d'emploi et de préparation aux entretiens d'embauche sont en effet extrêmement importants. De manière générale, tous les acteurs rencontrés ont insisté sur la mise en place d'un module de remise à niveau qui intégrerait les deux composantes suivantes :

- **un temps consacré à l'orientation, de manière à ce que les gens puissent se positionner clairement par rapport à un métier ;**
- **un accompagnement vers l'emploi. Lorsque les gens ont suivi un module de formation, il est capital de les prendre directement en charge, si on veut éviter qu'ils ne perdent tout ce qu'ils ont acquis pendant la formation, que ce soit au niveau des connaissances de base ou au niveau du travail réalisé en lien avec la confiance en soi et la motivation.**

Enfin, on peut remarquer que le public présent au sein d'un même groupe peut être très hétérogène pour ce qui concerne ses besoins de remise à niveau et qu'il n'est donc pas évident d'organiser un module qui tienne compte du niveau de chacun. Certains opérateurs estiment qu'il serait intéressant d'évaluer les différents stagiaires qui entrent en formation pour pouvoir leur offrir une remise à niveau mieux adaptée mais ajoutent qu'une telle évaluation est cependant difficile à mettre en place.

3.2.2. L'importance de la mobilisation

La difficulté de mobiliser les personnes à entrer dans une formation de remise à niveau a été évoquée par la plupart des organismes. Les gens ne se dirigent pas spontanément vers un module de remise à niveau. Ils ne se rendent pas toujours compte qu'ils ont des lacunes, ils n'ont pas forcément envie de changer, ils ont peur du changement (formation, nouvelle organisation, peur de l'échec, etc.), mais surtout, ce qu'ils souhaitent avant tout, c'est trouver un emploi le plus rapidement possible. Ils préfèrent donc aller suivre des formations professionnelles, qui leur permettront d'accéder à un métier. Pour le Service Insertion Socioprofessionnelle du CPAS, les personnes sont souvent conscientes de leurs lacunes. Mais quand on leur explique tout ce qui devra être accompli pour y remédier, elles sont souvent découragées. Il est par conséquent nécessaire d'assurer un soutien pour qu'elles n'abandonnent pas.

D'autres personnes peuvent également ne pas avoir envie d'avouer qu'elles ont besoin d'un module de remise à niveau. Elles sont conscientes de leurs lacunes mais ne veulent pas que l'extérieur le sache. Il arrive d'ailleurs que certaines préfèrent aller à Charleroi ou Namur, pour ne pas que ça se sache dans

leur région. Les gens suivent plus vite un module de remise à niveau quand ils ont un emploi plutôt que quand ils sont dans une formation EFT-OISP.

La mobilisation des candidats va devoir être fortement travaillée et réfléchie, en termes de communication. Une des pistes de solution pourrait être l'organisation de modules de remise à niveau en concomitance avec des formations professionnelles.

Pour la plupart des acteurs de formation, le chaînon manquant consiste à aller chercher les gens chez eux. A ce titre, la pleine collaboration des acteurs de terrain qui vont dans la rue ou qui ont un contact avec le public le plus éloigné de l'emploi (l'En Train, la Maison des jeunes, Vie féminine, le CPAS, La Ruhe, Le GABS, les Comités de quartier, etc.) est importante pour tenter de mobiliser les gens. Le travail de rue devient capital. Les conseillers du Forem ont également un rôle à jouer et doivent prendre davantage conscience de l'importance des modules de remise à niveau dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.

A ce titre, la mise en place de la halte-accueil « La Trotinette » par le GABS constitue une initiative positive, étant donné la plus grande facilité qu'auront les demandeurs d'emploi à trouver une place d'accueil pour leurs enfants.

3.2.3. Le public concerné

C'est principalement les personnes qui n'ont pas le CEB, voire même le CESI qui sont principalement concernées par la remise à niveau. Pour certains acteurs, les personnes diplômées de l'enseignement professionnel auraient eux aussi des besoins de remise à niveau des connaissances de base.

3.2.4. Les modalités d'organisation

Tous les acteurs contactés sont d'accord sur le fait que le ou les modules de formation à mettre en place doivent être organisés conformément à l'horaire scolaire, c'est-à-dire en journée, de 9h à 16h, dont le mercredi de 9h à 12h, de manière à ce que le problème de la garde des enfants ne constitue pas un frein supplémentaire à leur entrée dans un module de formation. La période des vacances scolaires ne constitue pas une période propice aux formations.

3.2.5. Le lieu idéal de formation

De nombreux acteurs estiment que la formation devrait idéalement se donner à Tamines ou à Auvélais qui sont des localités relativement faciles d'accès.

Velaine-sur-Sambre a également été citée pour sa facilité d'accès.

La commune de Jemeppe-sur-Sambre, qui dispose de locaux avec tables et chaises pour l'organisation de formations, est également bien desservie au niveau des transports en commun. Une ligne de bus vient notamment de s'ouvrir entre Jemeppe et Sambreville. En outre, plusieurs acteurs constatent qu'il n'y a rien sur Jemeppe pour accueillir les demandeurs d'emploi et qu'aucune offre de formation ne leur est proposée. Une personne interrogée estime qu'il serait intéressant de mettre en place un module de remise à niveau en français ou un module de remobilisation tel que « Mode d'emploi » sur Jemeppe, car la population se déplace très peu, que ce soit sur Sambreville ou sur Namur. Elle insiste sur le fait que si on veut mobiliser les gens de Jemeppe, il est important que le projet se construise et débute à Jemeppe. Ce n'est en effet qu'une fois que la population sera davantage mobilisée qu'elle pourra alors aller suivre des formations qualifiantes sur Sambreville.

Fosses-la-Ville est également dépourvue au niveau de l'offre de formation.

L'offre de formation proposée à Moignelée est aussi limitée.

Enfin, Les Ateliers de Pontauray souhaiteraient développer un partenariat avec un organisme qui dispenserait un module de remise à niveau en mathématique-français. Leur public, habitant principalement Namur, Couvain, Mettet aurait cependant beaucoup de difficultés pour se rendre à Sambreville. Le souhait serait également d'avoir une certaine souplesse au niveau de l'organisation des formations.

4. Pistes d'action

Les pistes d'action reprises ci-dessous ont été évoquées par les acteurs rencontrés.

☛ Lancement d'un groupe de travail composé des différents partenaires de l'insertion et de la formation, pour développer une offre de remise à niveau/préqualification cohérente

L'enquête a permis de confirmer l'existence de besoins de remise à niveau sur Sambreville et la pertinence de mener plus loin la réflexion concernant les réponses à y apporter. La demande importante pour participer aux modules organisés dans le cadre des appels à projet dans le domaine de l'orientation, de la remobilisation ou de la recherche d'emplois indique également toute l'importance de développer ce type d'offre de formation de manière plus récurrente. Les formations permettent aux gens de créer du lien social et de les sortir de leur isolement ; le fait qu'ils aient des outils et un lieu où se poser est important.

Réunir les acteurs d'insertion de Sambreville et les opérateurs de formation expérimentés dans la remise à niveau constitue la suite logique du présent travail et une piste de travail qui sera exploitée par le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur et le service des relations partenariales du Forem. Il s'agira de se mettre d'accord sur les modules à développer prioritairement pour répondre aux besoins de la population et de voir ce qu'il est possible de développer pour compléter ou renforcer l'offre de formation existante.

☛ Importance d'avoir une plus grande collaboration entre les acteurs de l'insertion, dans le cadre de la définition des filières et passerelles

De l'avis de plusieurs acteurs, il faudrait que les différents organismes présents sur Sambreville apprennent à mieux se connaître, qu'ils travaillent davantage sur la mise en place de filières et passerelles (s'entendre sur les prérequis à l'entrée des formations, etc.) et qu'ils se mettent d'accord sur le champ d'action de chacun.

☛ Mise en place, pour les demandeurs d'emploi, de lieux d'aide à la rédaction de CV et/ou de lettres de motivation

Plusieurs acteurs de l'insertion ont soulevé le manque de lieux où les demandeurs d'emploi peuvent venir demander une aide à la rédaction de CV et/ou de lettres de motivation. Plusieurs de ces acteurs leur apportent une aide dans ce domaine parce qu'il y a une demande du public, mais ce n'est en principe pas de leur ressort.

☛ Développement de modules d'orientation en amont des formations

Plusieurs acteurs de Sambreville ont fait le constat qu'il manquait, dans leur région, des outils pour orienter adéquatement les personnes qui n'ont pas de projet professionnel ou qui ont des projets multiples, c'est-à-dire pour réaliser un bilan de compétences et définir des métiers vers lesquels ces personnes pourraient s'orienter en fonction de leur personnalité. Or, une telle démarche est indispensable pour aider le public à démarrer une démarche d'insertion socioprofessionnelle et éviter qu'il ne tourne en rond au sein des différentes formations sans pouvoir accéder réellement à l'emploi.

☛ Sensibilisation des acteurs sur l'importance de la certification

Suivre des modules menant à une certification requiert un important investissement en temps. La certification n'est cependant pas à négliger, car elle est un élément de valorisation pour les personnes et permet d'accéder plus facilement à des formations qualifiantes.

Un module de remise à niveau préparant à l'obtention du CEB existe et peut facilement être activé au niveau de la Promotion Sociale. Le problème est que ce module est peu connu de la population. Sensibiliser les acteurs qui accompagnent un public éloigné de l'emploi à l'importance de la

certification et avoir leur pleine collaboration pour expliquer aux personnes que cette possibilité existe pourrait également constituer une piste de travail intéressante.

☛ **Sensibilisation des acteurs sur l'intérêt de suivre un module préparant au PCIE (passeport de compétences informatique européen)**

L'Ecole industrielle et commerciale d'Auvelais a développé un module préparant à l'obtention du PCIE, aussi appelé ECDL (European Computer Driving License). Ce module de formation est encore peu connu en Belgique. Il s'agit donc de le faire connaître davantage et d'expliquer aux gens l'intérêt qu'ils peuvent retirer de ce type de démarche.

☛ **Réalisation d'enquêtes auprès des entreprises de Sambreville, pour connaître leurs besoins en main-d'œuvre et identifier les compétences recherchées**

Certaines entreprises de Sambreville sont obligées de former des personnes sur le tas, faute de trouver du personnel formé pour répondre à leurs besoins. Il pourrait donc être intéressant de mener des enquêtes auprès de ces entreprises, pour connaître leurs besoins en main-d'œuvre et mettre en place une offre de formation qui réponde directement aux qualifications recherchées.

☛ **Analyse des screenings non réussis**

Le screening est un test écrit, mis au point par Le Forem, qui permet de situer les demandeurs d'emploi par rapport à un métier, de vérifier si leurs compétences recourent les compétences de référence du métier (REM) et de repérer leurs lacunes, de manière à les aider dans leur recherche d'emploi ou à les aider à construire un parcours de formation personnalisé. Concrètement, il s'agit, au travers d'un questionnaire d'évaluation validé par le secteur, de déterminer s'ils disposent ou non des compétences nécessaires pour exercer leur métier. A la suite du screening, Le Forem peut ainsi soit leur proposer une offre d'emploi correspondant à leur profil, soit les orienter vers une filière de formation qui leur permettra d'acquérir les compétences manquantes.

Examiner plus systématiquement pourquoi les personnes n'ont pas réussi les screenings permettrait d'identifier des besoins de remise à niveau en lien avec des métiers bien précis.

☛ **Faire connaître et susciter l'utilisation du dispositif de validation des compétences**

De nombreuses personnes, particulièrement celles qui ont un niveau de diplôme relativement faible, ont appris leur métier sur le tas. D'autres ont acquis des compétences en exerçant une activité bénévole ou au cours d'une formation qu'ils n'ont pu achever. Pour que ces compétences puissent être reconnues par les entreprises ou les opérateurs de formation, c'est important qu'un organisme puisse les valider de manière objective avec la délivrance d'un titre officiel. Le consortium de validation des compétences a, à ce titre, toute son importance et mérite qu'on s'y intéresse. La validation des compétences offre en effet aux personnes la possibilité de faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles.

☛ **Identification des personnes qui ratent les tests d'entrée en formation et analyse des causes de l'échec**

Identifier les personnes qui ratent les tests d'entrée des différentes formations et examiner les causes de l'échec permettraient de ne pas laisser ces personnes dans la nature et de leur proposer une offre de remise à niveau adéquate.

☛ **Développement de partenariats avec les écoles, pour faire connaître aux jeunes les démarches administratives à effectuer à la sortie des écoles, de même que les différentes possibilités de formation**

Les jeunes qui sortent de l'école ne savent pas toujours quelles démarches effectuer pour faire valoir leurs droits et ne connaissent pas toujours les différentes possibilités de formation qui s'offrent à eux.

Développer un partenariat avec les écoles qui permettrait d'expliquer aux jeunes toutes ces possibilités ne pourrait que leur être bénéfique.

Il serait également intéressant de développer un module d'orientation scolaire à partir de la quatrième année du secondaire, de manière à orienter adéquatement les jeunes qui ont en général une mauvaise connaissance des métiers ou des secteurs.

Une collaboration entre écoles et opérateurs de formation serait également utile. A titre d'exemple, il n'est pas toujours évident pour les CEFA, qui dépendent de la Communauté Française, de faire appel à des formateurs extérieurs dans le cadre de la dispense de modules de remise à niveau. Les horaires doivent être adaptés en fonction des jours de présence des élèves au CEFA.

Dans ce cadre, notons que Manpower a entrepris une démarche auprès de quelques écoles techniques et professionnelles qui forment à des métiers fort recherchés par les entreprises : présentation du monde du travail aux 5^{ème} et 6^{ème} (CDD, intérim, étudiant, PFI, etc.) et préparation aux entretiens d'embauche pour les 6^{ème} (conseils sur la présentation, le CV, la manière de chercher du travail, etc.).

Conclusion

L'enquête réalisée auprès des acteurs de l'insertion de Sambreville a permis de confirmer l'existence de besoins de remise à niveau/préqualification et la pertinence de mener plus loin la réflexion concernant les réponses à y apporter. Le taux de chômage important, le faible niveau de diplôme de la population, le fait que la population soit très peu mobile constituent probablement des éléments explicatifs à cette situation.

Outre les besoins de remise à niveau qui ont été identifiés, il est également apparu qu'il était capital de développer des modules qui permettent de travailler les attitudes, les compétences sociales et les comportements professionnels des personnes en demande d'emploi : orientation, remobilisation, recherche d'emploi, etc.

Plusieurs modules de formation semblent d'ores et déjà intéressants à mettre en place :

☞ Un module de remise à niveau en mathématique-français semble constituer une priorité pour de nombreux acteurs. L'apprentissage des notions de base en français-mathématique permettrait à des gens de s'insérer de manière plus durable sur le marché de l'emploi.

☞ Pour les personnes particulièrement fragilisées, qui constituent finalement une majorité de la population, la mise en place d'un module proposant de l'orientation, de la remise à niveau en mathématique-français, une formation qualifiante, voir un module de confiance en soi ou en tout cas un accompagnement et un encadrement individuel de la personne (pour gérer les problèmes qui se posent : garde d'enfants, peur du changement, etc.), et, en fin de parcours, une aide à la recherche d'emploi, pourrait constituer un beau projet pour plusieurs acteurs.

La majorité des personnes qui sont vues dans le cadre des appels à projet ont besoin d'une remise à niveau de longue durée.

☞ Si le projet de construction d'une prison sur Sambreville se concrétise, la mise en place d'un module visant à préparer la population de Sambreville aux examens du SELOR constitue également une piste de travail à explorer.

☞ Pour les personnes qui ont déjà connu une expérience professionnelle, un module dans lequel on travaillerait l'orientation, la confiance en soi et la préparation à un entretien d'embauche pourrait également apporter des résultats.

☞ La mise en place d'un module de remise à niveau en français écrit et/ou oral constitue également une piste intéressante pour plusieurs acteurs de Sambreville.

Plusieurs acteurs de l'insertion ont insisté sur l'importance de mettre en place des modules menant à une certification, car elle crée un aspect valorisant pour les personnes, permet d'accéder plus facilement à des formations qualifiantes et aide donc à s'insérer plus durablement sur le marché de l'emploi.

Aussi, le Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur et le Services des Relations partenariales du Forem de Namur ont décidé de poursuivre le présent travail en :

- rassemblant, dans un premier temps, les acteurs de l'insertion de Sambreville, pour leur présenter les résultats de l'enquête et identifier le ou les modules à développer en priorité ;
- créant, par la suite, un groupe de travail composé des acteurs locaux et des opérateurs de formation expérimentés dans l'organisation de modules de remise à niveau, de manière à voir comment on peut répondre à ce ou ces besoins.

CSEF de Namur
137, avenue Prince de Liège - 5100 Jambes

<http://www.dinamemploi.be>

Personne de contact : Laurence Lefèvre
laurence.lefevre@forem.be
081/48.67.50

Réalisé avec le soutien du Fonds Social Européen et de la Région Wallonne

