ATELIER 3.1

COMMENT METTRE EN ADÉQUATION LES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES
AVEC L’EXIGENCE COLLECTIVE D’UNE ENTRÉE EN FORMATION ?

Compte rendu #1 (jeudi 30 avril 2015)

**Participant-e-s** : Pierre-Alain de Henau (Mission locale), Bouchra Benayad (Antenne Actiris), Marie-Jo Martin Garcia (CAFA), Denise Acar (CAFA).

**Organisateurs** : Françoise Kemajou (Pour la solidarité-PLS), Gilles Legras (Maison de la formation et de l’emploi de Saint-Gilles).

CONTEXTE

L'échevin de la commune de Saint-Gilles souhaite élaborer un pacte pour l'emploi à Saint-Gilles. PLS a proposé de l'élaborer avec les acteurs de terrain suivant une méthode participative pour que ce soit un pacte collaboratif.

Trois thématiques :

* Comment renforcer la filière ISP à Saint-Gilles ?
* Comment élargir et mettre en commun les relations entretenues avec les entreprises ?
* **Comment mettre en adéquation les compétences individuelles avec l'exigence collective d'une entrée en formation ?**

Trois sessions de travail par thématique :

* **Session 1 (30/04/2015) : recherche de définitions communes et discussions autour des pratiques de terrain.**
* Session 2 (19/05/2015) : facteurs favorables ou défavorables à la réussite des pratiques identifiées
* Session 3 (25/06/2015) : à déterminer suivant les rencontres précédentes.

La méthodologie utilisée dans les ateliers est construite autour d'un fil logique comprenant la définition d'un ou des objectifs à court-terme ainsi que des apports attendus de la part des participant-e-s (TO DO).

L'objectif à court terme est celui que nous avons l'ambition d'atteindre à l'issue des trois rencontres (fin juin). L'objectif à moyen terme est celui que vous vous proposez d'atteindre dans un futur proche, après les ateliers.

Les apports des participant-e-s (TO DO) sont de courtes préparations en amont de chaque atelier afin de faciliter le travail in situ.

POINT DE DÉPART

Ce thème a été décidé par les participants aux différents ateliers lors d’une session commune.

Cette thématique reflète la confrontation entre le travail généraliste de base, de nature individuelle et le dispositif collectif de formation. Ce constat soulève la question suivante :

**Comment faire en sorte de construire un vrai pont entre les compétences individuelles et les exigences d’entrée en formation, dispositif collectif ?**

**PREMIER CONSTAT IMPORTANT**: aucun représentant des centres de formation de Saint Gilles n’est présent à cet atelier.

Pour répondre à cette question, il faut tenir compte de plusieurs facteurs :

* L’exigence de plus en plus élevée des centres de formation, ce qui rend l’accès difficile pour le public de Saint-Gilles, souvent en situation précaire, infraqualifié et qui doit faire face à la barrière de la langue.
* La diversité des tests d’accès aux formations. Chaque centre met en place ses propres tests et son propre dispositif de sélection. Il n’y a pas de normes claires.
* Il n’y a pas d’évaluation des différents critères d’accès des centres de formations.

Pourquoi cette thématique pour l’atelier 3 :

* Dans un souci d’honnêteté avec un public qui a un niveau scolaire faible, tout en essayant de répondre à leur demande individuelle.
* Certains usagers, malgré un niveau faible, entrent en formation mais sont souvent à nouveau exclus une fois sur la marché de l’emploi car ils ne correspondent pas aux critères demandés.
* On peut comprendre le dispositif de sélection mis en place par les centres de formation mais il faut trouver une solution pour le public qui est en situation d’exclusion.

Les manques :

* Une passerelle, un niveau intermédiaire entre les formations de base (alpha-FLE) et les formations qualifiantes. On ne stigmatise pas les centres de formation et leur mode opératoire mais on constate un déficit dans la pratique.
* Manque d’évaluations et de diagnostics.
* Manque d’harmonisation des tests d’accès à la formation.

 Barrières :

* Les exigences de sorties positives : les centres de formations sont tentés de prendre des personnes qui n’ont pas besoin de formation technique, mais plutôt d’une formation en langue pour qu’elles puissent exercer leur métier en Belgique.
* Concurrence entre des personnes avec des diplômes équivalents mais venant de pays différents, avec des systèmes scolaires différents.
* La sélection pour l’accès à la formation dépend de chaque centre de formation.
* L’accès dépend aussi du nombre de places disponibles. Le facteur chance joue un rôle important. Ex : pour s’inscrire dans un centre de formation à Saint Josse : Les inscriptions doivent se faire par téléphone, dans un créneau horaire d’une heure, une fois par an.

ÉCHANGES ENTRE LES PARTICIPANTS

« *Les personnes qui souhaitent entrer en formation doivent pouvoir s’intégrer et participer à la dynamique du groupe. Une personne peut avoir les compétences propres à la formation mais ne pas correspondre aux critères du groupe. L’évaluation pour entrer en formation est compliquée et pas toujours objective.* »

*«La mission locale propose aux personnes qui se voient refuser l’accès à une formation un atelier d’orientation professionnelle de neuf semaines/220h pour les confronter aux réalités du marché du travail, leur apprendre à mieux convaincre.»*

*« Il y a un fossé entre les formations de base et les formations qualifiantes. Bruxelles-Formation devrait réfléchir à ce fossé intermédiaire. Comment peut-on inciter les pouvoirs publics à prendre conscience de la difficulté d’accès à la formation qualifiante. »*

*« Il existe une zone grise, un no man’s land entre les formations de base et les formations qualifiantes. Un nombre important des usagers du CPAS sont dans cette situation. On tente de les raccrocher à des dispositifs de modules courts qui permettent de renforcer l’accès à une formation. Ces dispositifs sont trop peu nombreux et pas toujours adaptés. »*

*« Pour ne pas perdre un usager à cause de démotivation, on doit souvent faire un travail de réajustement. Certaines personnes ont suivi toutes les recommandations et au moment de leur candidature pour accéder à la formation qualifiante, elles ont les compétences mais ne correspondent pas au public ciblé. Elles doivent donc souvent attendre une année complète avant de tenter à nouveau leur chance. »*

*«  On doit aussi faire face à différents types de principes : critère du premier sélectionné, premier inscrit ou critères plus aléatoires qui diffèrent d’une année sur l’autre. »*

*« Les centres de formation doivent répondre à des nouveaux critères du FSE. Ils doivent dorénavant s’organiser pour répondre selon des critères bien précis lié au marché du travail actuel. Ils sont certainement autant préoccupés que nous.»*

*« On devrait demander aux centres de formation d’adhérer aux constats que nous allons dresser dans cet atelier, pour que l’on puisse avoir leur soutien et une adhésion de leur part. Nous pourrions mettre en place une plateforme de propositions, un cadre de revendications sur des stratégies à mettre en œuvre. Les CPAS, les centres de formation généralistes, les missions locales ainsi que les conseillers chez ACTIRIS doivent dresser ce constat car pour l’instant, nous passons plus de temps à gérer l’échec lié à la situation de non-emploi et aux tentatives qui ne mènent à rien. »*

*« La politique fédérale pointe souvent le chômeur du doigt, en disant qu’il est en tort. Cependant, il y a beaucoup de personnes qui se démènent pour trouver un emploi et toutes leurs actions ne mènent à rien. Nous ne pouvons pas gérer uniquement l’échec.»*

*« Il y a des moyens mis à disposition, surtout concernant certains types de public, notamment les jeunes, et plus particulièrement ceux qui ne sont ni à l’emploi, ni aux études, ni en formation (NEETs) mais où sont-ils ? »*

*« Selon l’observatoire d’ACTIRIS, il y a très peu de jeunes dans cette situation en Région bruxelloise. Ils ne semblent pas être demandeurs et pourtant ils existent. »*

*« Au CPAS, nous devons souvent faire face à des jeunes qui sont dégoûtés de l’école et du système scolaire. Les jeunes en dessous de 25 ans veulent dans la majorité des cas directement entrer dans la vie active. La grande majorité des personnes qui souhaitent entrer en formation qualifiante ont entre 28 et 30 ans, suite à une prise de conscience. »*

*« Il faudrait pouvoir proposer une solution alternative, qui ne soit pas scolaire pour ces jeunes qui ne veulent pas entrer en formation. »*

*« Le public doit aussi parfois faire face à l’obsolescence des formations. Dans la recherche de l’employabilité immédiate, on oublie souvent de préparer l’avenir. Il faudrait donner la possibilité aux personnes en recherche d’emploi de pouvoir se recycler et de ne pas devoir recommencer tout du début. »*

*« On remarque un effet de boucle : Formation -> emploi -> perte d’emploi -> formation car la première formation ne vaut plus rien sur le marché du travail. Il faudrait que les centres de formations puissent proposer des dispositifs de remise à niveau, de « recyclage » pour les personnes qui ont déjà suivi une première formation. »*

CONSTATS

* Il existe une zone grise où stagnent des personnes qui ne sont pas en adéquation avec les exigences des centres de formations.
* Ces personnes sont en situation d’échecs successifs car les travailleurs de terrain (généralistes) ne connaissent pas assez bien les demandes et les exigences des centres de formation.
* Certaines exigences des centres de formation sont contradictoires.

Public de la zone grise :

- Les travailleurs déclassés.

- Les jeunes qui ne veulent pas suivre de formation ou bien uniquement une formation très courte qui leur apporte l’assurance de décrocher un contrat par la suite.

- Les pères de famille qui veulent être certain de décrocher un emploi dans une durée très courte pour subvenir aux besoins de leurs enfants.

- Les femmes avec enfants qui doivent faire face à des problèmes de garde.

- Personnes qui ont déjà une formation mais qui, suite à une perte d’emploi, ne correspondent plus aux nouvelles exigences du marché du travail/d’entrée en formation.

*« On ne peut pas faire semblant qu’il n’y a pas de concurrence. Par exemple, à Bruxelles-Formation, ils se réservent le droit de prendre en formation des personnes qui ont déjà de l’expérience.»*

*« Pour pouvoir entrer en formation de gestion financière à Bruxelles-Formation, on doit participer à une séance d’information, un examen et un entretien de motivation. Ils ne prennent pas forcément les personnes les plus compétentes mais celles qui ont un projet professionnel bien défini et qui seront les plus susceptibles d’accéder à l’emploi. »*

*« Les critères exposés par les centres de formation ne sont pas assez clairs, ils sont très généraux et ne sont pas homogènes. Par exemple, les niveaux de FLE ne sont pas les mêmes suivant les centres de formation.»*

*« Très peu de centres de formation mettent à disposition un aperçu des tests. »*

*« Si nous avions connaissance de ces tests, alors nous pourrions effectuer une pré-sélection, ce qui permettrait une meilleure adéquation entre notre travail et celui des centres de formation. Cela permettrait aussi de réduire les échecs. »*

*« Les centres de formation en informatique se sont mis d’accord pour homogénéiser une partie de leurs tests d’entrée. Cependant, chaque centre de formation donne une formation de base et ensuite une spécialisation suivant le marché visé. Chaque centre ne vise donc pas le même objectif. »*

*«  Lors d’un autre atelier, CENFORGIL a expliqué ne pas fournir les tests en avance pour ne pas fausser la sélection. Si la personne s’est préparée, elle peut facilement réussir le test mais cela ne veut pas forcément dire que la personne est capable de suivre cette formation. »*

*« Les centres de formations pourraient fournir uniquement des exemples de tests, des tests blancs. On est souvent en situation de stress lorsque l’on passe un test et savoir à quel type de question on doit s’attendre permet d’être plus en sécurité. »*

*« L’objectif de sortie positive : Pour chaque formation proposée, 60% des personnes qui ont suivi la formation doivent être en stage, en formation ou à l’emploi. Sur un groupe de 15 personnes, le centre de formation doit réussir à avoir une probabilité la plus élevée possible de sorties positives.»*

*« Les critères de sélection se font aussi suivant la dynamique de groupe attendue par le centre de formation. Il se peut que parfois, le centre décide de constituer un groupe avec des personnes de niveau élevé et l’année suivante, ce même centre, pour la même formation, décide de prendre des personnes avec un niveau plus faible et exclure les personnes qui ont des compétences trop élevées. Le facteur chance est donc aussi à prendre en compte. »*

*« Au CPAS, on s’occupe d’accompagner la personne pour qu’elle puisse accepter l’échec, en évaluant ce qui n’a pas fonctionné, en téléphonant au centre de formation par exemple. Les personnes peuvent aussi aller voir leur copie mais très peu d’entre elles le font. On réajuste ensuite en fonction des lacunes. Après un échec pour une entrée en formation, les centres de formation sont obligés de proposer une alternative. Dans la majorité des cas, il fournit une liste d’autres centres de formation. »*

*« Comment fait-on pour expliquer à une personne que son échec n’est pas lié à ses compétences ? »*

*« Le problème, c’est de maintenir ces personnes dans un processus qui peut parfois durer 5 ans. Ce n’est pas facile de maintenir la motivation.»*

*« Les centres de formation semblent souvent étonnés des différences de niveau FLE. »*

BESOINS IDENTIFIÉS

* Un maximum d'informations sur les procédures de sélection et les critères pris en compte par chaque centre de formation pour
	+ Éviter d’envoyer une personne pour qu’elle revienne avec un constat négatif.
* Gagner du temps et pour mieux orienter le public.
* Faire du lien entre les structures qui font de l’accompagnement et les centres de formation.
* Une circulation des personnes entre institutions plus cohérente.
* Pouvoir évaluer le niveau de la concurrence, afin de savoir les chances de réussite d’entrée en formation.
* Connaître le quota de réussite pour pouvoir soigner d’avantage le plan B (plan construit en cas d’échec d’entrée en formation). Dans la majorité des cas, on connaît le nombre de places disponibles mais on ne sait pas combien de personnes sont candidates.
* Pouvoir déterminer les compétences de manière objective.
* Savoir *a minima* quels sont les niveaux de compétence demandés pour une entrée en formation.
* Éviter le cumul des échecs en ayant à disposition un certain nombre d’éléments objectifs pour ne pas orienter une personne vers une formation où ses chances de réussite sont minimes.
* Rendre plus efficace le passage en formation. Au lieu de se présenter à 5 formations différentes et de multiplier le facteur chance (qui peut aussi multiplier les échecs).
* Avoir accès à des exemples de tests.

*« Quand une personne désire entrer en formation, on doit aussi prendre en compte des critères annexes, comme par exemple si la personne à des enfants, un moyen de garde à disposition, la durée de la formation ou encore la situation géographique du centre par rapport au domicile de la personne. »*

*« Le CPAS intervient dans les frais de garderie, ces questions sont prises en compte dès le début de l’accompagnement. »*

*« ACTIRIS a mis en place un système de collaboration avec les crèches, pour que les personnes puissent avoir une place en crèche pour leur enfant dès qu’elles entrent en formation. »*

CONCLUSION

Cette concertation, uniquement entre les services généralistes, a mené à reformuler l’atelier 3 de la manière suivante : **Comment remplir les filières de formations de manière optimale à Saint-Gilles ?**

PISTES POUR LES SESSIONS SUIVANTES

* Proposer et mettre en place une rencontre avec les centres de formation de Saint Gilles.
* Leur exposer les besoins, en discuter, trouver un terrain d’entente, une forme d’adhésion.
* Dans deuxième session, préciser les constats et déterminer des objectifs à court terme. Cependant, sans les centres de formation, la tâche semble compliquée.
* Dans une troisième session, déterminer des pistes, même très petites, pour voir ce qui peut être fait localement. Ex : un projet pilote, même petit.