**ATELIER 1.1**

**COMMENT RENFORCER LA FILIÈRE D’ISP À SAINT-GILLES\* ?**

**Compte rendu #1 (jeudi 2 avril 2015)**

*\*se reporter à la conclusion du document pour le nouveau titre de l’atelier****.***

**Participants** : Betthy Verbruggen (Antenne ACTIRIS), Sophie-Caroline Verbaken (CAFA), Pierre-Alain De Henau (Mission locale), Dimitri Ajenjo (ME ACTIRIS), Florence Fraipont (CENFORGIL), Philippe Del Marmol (FIJ), Jean-Pierre Van Daelen (FIJ)

**Observatrice** : Delphine Mendel (chargée de projet emploi, formation, cohésion sociale pour la commune de Saint-Gilles)

**Facilitatrice**: Jasira Ammi (Formeville)

**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 ?

3 sessions de travail par atelier :

* **Session 1 (02/04/2015) : recherche de définition commune et discussion autour des pratiques de terrain.**
* Session 2 (05/05/2015) : facteurs favorables ou défavorables à la réussite des pratiques identifiés.
* Session 3 (09/06/2015) : 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, à moyen 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 proposerez 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 d’en faciliter le travail in situ.

**ÉTAPE 1 : DISCUSSION AUTOUR DE LA NOTION DE FILIÈRE INTÉGRÉE D’ISP**

Présentation du parcours d’insertion de la FEBISP :

*« De nombreux organismes prennent en charge ce parcours qui se divise en trois étapes :*

*1) L'orientation professionnelle : les organismes d'insertion socioprofessionnelle fournissent un soutien afin de définir le projet professionnel de chacun et les étapes à suivre.*

*2) La formation : les organismes d'insertion socioprofessionnelle organisent de très nombreuses formations (l'alphabétisation, la remise à niveau générale ou encore la formation qualifiante). Ces formations peuvent être en lien direct avec une profession.*

*3) La recherche d'un emploi : de nombreux organismes offrent une aide logistique ou même psychologique lors de la recherche d'un emploi. »*

À partir de cette définition proposée par la FEBISP, discussions dans le but de s’accorder sur ce qui pourrait faire office de définition générale d’une filière intégrée d’ISP, afin d’avoir une base commune de travail, sans pour autant que celle-ci soit figée dans un cadre formel.

Retranscription des échanges entre les participants :

*« Cette première définition semble être le parfait Abécédaire du travailleur social. Le cadre d’une filière ISP est de former des personnes à un contexte d’emploi donné. Chez ACTIRIS, quand on est dans la pratique, l’aspect social n’est pas présent. Par exemple l’alphabétisation est un outil pour accéder à l’emploi, et n’a pas de finalité sociale. Le but est de former des personnes pour qu’elles puissent s’adapter aux offres d’emploi. On ne parle jamais d’adapter l’emploi aux personnes. Une filière intégrée d’ISP ne doit pas se réduire à cela et doit mettre au cœur de ses objectifs l’individu et sa réalisation. Une filière ISP doit être un but et non pas un moyen. »*

*« On est dans des contraintes. Les formations doivent être en lien direct avec des secteurs bien ciblés. La notion de filière est figée et nécessairement sectorielle. Une filière n’est ni généraliste, ni locale mais sectorielle. »*

*« Le mot « formation » est trop monobloc. L’apprentissage, l’alphabétisation ne sont pas linéaires. Il faut diviser les types de formations tel que : détermination, remise à niveau… »*

*« Il faudrait proposer un parcours d’intégration (sur la même base de ce qui est mis en place du côté flamand), pour expliquer les fonctionnements de la société belge, ce que l’on attend des personnes qui s’insèrent sur le marché du travail. Expliquer par exemple quelles sont les formations linguistiques existantes, les équivalences de diplômes. »*

*« Toutes les missions locales font de l'orientation professionnelle qui tend de plus en plus vers de la formation pour des personnes qui parlent déjà français et qui savent lire et écrire. L'orientation vient après l'alphabétisation et le français langue étrangère (FLE). La mission locale ne prend pas de personnes qui ne savent pas lire et écrire phonétiquement en imprimé majuscule. Savoir parler, lire et écrire en français est désormais un prérequis pour pouvoir être suivi à la mission locale. Un des produits phares des missions locales sont les ateliers d’orientation : trois ateliers de douze personnes par an, sur neuf semaines au total. Dans ces ateliers, on fait du soin intensif sur tous les concepts qui ne sont pas maîtrisés – le contrat de travail, le système de sécurité sociale, la contribution par la TVA, la solidarité, les problèmes de travail au noir – et qui sont des outils pour penser et qui permettent de se positionner notamment en termes d’avantages et d’inconvénients. Ces ateliers sont plus de l’ordre du psychologique que du social. »*

*« L’envie de faire ensemble est bien présente mais le cadre se durcit et il y a cette obligation de rester dans le cadre. Pour construire cette filière intégrée d’ISP, il ne faut pas oublier la notion de partenariat. Si on prend l’exemple des appels à projet de la garantie jeunesse (fonds européens), on remarque une démarche de formalisation entre les opérateurs, et la création de passerelles entre les différents acteurs de terrain. Il y a une logique d’approche par compétences. Un individu qui rentre dans telle filière, dans un secteur spécifique, va suivre un processus qui lui permet de certifier tout ce qu’il a fait. Un système d’unités de formation oblige de modulariser le processus. Le rêve serait de monter un projet jeune qui ne soit pas rattacher à un secteur d’activité mais à un dispositif d’accrochage qui consisterait à trouver les jeunes, à les accrocher et à les former suivant le parcours évoqué précédemment. Cependant, cela n’est pas possible pour les appels à projets de la garantie jeunesse car il faut dès le départ déterminer le secteur d’activité ciblé. On remarque qu’il y a des priorités et des listes préétablies dont on ne peut pas sortir. Un des exemples est l’alphabétisation pour un public de 14-18 ans, qui est dès le départ ciblée métier et que l’on doit rattacher à un secteur d’activité. L’avantage de renforcer la filière intégrée d’ISP est que l’on a une certaine forme de souplesse de ce que l’on aimerait faire ensemble sans s’inscrire dans un dossier figé, dépendant d’un pouvoir subsidiant. »*

*« Cadre : le décret ISP de 1997. Une des volontés du gouvernement est de retravailler ce décret et l’ISP passerait à la trappe. Des propositions devraient être faites au cabinet concernant la place de l’accompagnement social tout au long du parcours de formation et qui doit être conservé. ACTIRIS et Bruxelles Formation s’occupent uniquement de l’orientation et de la formation et ne travaillent pas à l’accompagnement social. »*

*« Les orientations professionnelles proposées par les missions locales sont généralistes. On nous demande de les rendre plus ciblées cependant nous n’avons pas les moyens de le faire. »*

**CONCLUSION ÉTAPE 1**

Pour que tous les acteurs soient représentés, un parcours d’ISP doit couvrir les notions suivantes :

* Insertion par le travail
* Accompagnement social (fil rouge)
* Orientation professionnelle
* Formations professionnelles
* Alphabétisation
* Recherche d’emploi
* Parcours de citoyenneté (développement des habilités sociales)
* Formation de base

**ÉTAPE 2 : TRAVAIL EN GROUPE EN PARTANT DE SITUATIONS CONCRÈTES**

**QUI ENTRAVENT LES POSSIBILITÉS DE PARTENARIAT**

Préambule : Les collaborations existent déjà mais personne ne les formalise vraiment. Est-ce que le but est de renforcer ce type de collaborations informelles ou bien de construire un vrai partenariat ?

*« On évoque rarement le partenariat et le fait que cela soit informel est une bonne excuse pour dire ‘ce n’est pas nous, c’est plus haut’.»*

*« Le partenariat est devenu le sésame pour pouvoir avoir des financements. La commune doit définir ses priorités et le but ici est de lui proposer de nouvelles solutions, d’autres idées, un peu comme un manager qui applique les règles tout en faisant remonter les incohérences. On ne veut pas être dans la même logique qu’avec les financements du FSE qui impose la façon dont on doit opérer. »*

*« Nous sommes dans un cadre macro. Le cadre existe et nous devons travailler dans ce cadre où tout n’est pas fixé. Il est important de renforcer ce cadre et d’avoir déjà une certaine prospective pour l’ensemble des opérateurs qui interviennent dans le champ de l’éducation. La réforme de l’enseignement va changer les marges. Il faudra ‘créer’ des partenariats imposés et tout le monde sera tenu aux mêmes objectifs. »*

*« Plus on est dans des contraintes sectorielles, moins on est local. »*

Résultats Groupe 1 :

* Exemple 1 : Le projet emploi focus jeunes 2014.

Beaucoup d’opérateurs ont participé à l’événement mais peu de jeunes ont été mobilisés par le secteur jeunesse et le public n’était pas au rendez-vous. Cela peut s’expliquer par

* L’absence d’un diagnostic participatif en amont de l’événement pour identifier les besoins et ce à quoi allait servir l’événement avant de le créer.
* Le manque de communication entre les opérateurs.
* Le manque de temps pour communiquer ou pour prendre connaissances des possibilités.
* Le fait que les opérateurs étaient enfermés par les différents dispositifs d’activation.
* Exemple 2 : Cas concret du secteur de l’HORECA.

On a du mal à compléter les groupes pour des formations qualifiantes où il y a des débouchés.

* Exemple 3 : le manque de liens avec les employeurs locaux

Il y a des employeurs locaux à Saint-Gilles mais les organismes d’ISP ont peu de liens avec eux alors qu’il y a des offres d’emploi disponibles. Il n’y a pas d’offres ciblées par ACTIRIS. Il est dommage de ne pas pouvoir déterminer les offres d’emplois disponibles dans notre commune pour les jeunes qui ont été formés localement.

*« Il est possible de filtrer les offres d’emploi par code postal et secteur d’activité à travers le moteur de recherches RPE mais les partenaires ne l’utilisent pas. »*

*« Nous sommes formés sur le RPE afin d’encoder nos actions au sein de notre structure dans le but de pouvoir percevoir les subsides. Ce système permet de justifier nos actions et donne à ACTIRIS une vision globale des parcours des personnes. On peut aussi s’en servir d’une autre manière, en l’utilisant comme un filtre pour pouvoir faire un tri dans les offres d’emploi disponibles mais on ne nous l’apprend pas. »*

Résultats Groupe 2 :

**« Je ne sais pas pourquoi je suis là ou pourquoi on m'envoie là. »**

* Les usagers ne sont pas acteurs de leurs parcours, ce qui peut s’expliquer par :
* Un manque de connaissance des structures.
* Un manque de visibilité et de connaissance de leurs propres besoins.
* Un manque de mobilisation (perte de candidats entre partenaires).
* Les lourdeurs institutionnelles.
* Les partenaires ne se connaissent pas assez entre eux.
* La priorité est donnée à la recherche d'emploi avant la formation (phénomène qui renvoie aussi à la lourdeur institutionnelle).
* Disponibilité des formations. Il y a souvent plus de demandes que de places.
  + Il y a aussi parfois un temps d’attente trop long avant que les personnes puissent débuter la formation. De plus les personnes doivent pouvoir tester les formations, comme par exemple savoir s’ils doivent suivre une formation de base ou une formation qualifiante pour éviter la perte de temps. Il faut pouvoir faire un diagnostic.
  + Formation de base -> formation qualifiante.
* Compétences cognitives > < carences en compétence sociales
  + il y a des personnes compétentes cognitivement mais qui ont des carences au niveau social. L’accompagnement le plus riche et le plus complet est celui qui prend en compte l’aspect social. Exemple concret : au CAFA, depuis le 1er janvier 2015, mise en place d’un atelier sur les codes comportementaux au travail (communication verbale et non verbale, la hiérarchie). Accompagnement des personnes pendant une semaine autour de ces notions. On travaille beaucoup avec le CPAS pour permettre aux personnes d’accéder au statut d’article 60 mais dans l’idéal, c’est aussi pour permettre aux personnes d’accéder au marché de l’emploi et de leur donner les clés pour garder un emploi stable.

*« On remarque que l’on est dans des choix managériaux et qu’il faut souvent gérer la pression. En tant que conseiller emploi, soit tu choisis de faire payer l’usager ou bien tu prends sur toi. C’est là que l’on remarque que la politique de l’entreprise est souvent néfaste. Bien que l’humain soit présent dans la politique, il en paie souvent le prix. Il faut savoir regarder de l’autre côté de la barrière. »*

*« Tout le monde veut plus d’humain, car on trouve que c’est utile, que cela a du sens. Mais nous sommes dans un cadre néolibéral avec le piège de l’assurance. On met les gens dans des logiques paradoxales, ce qui permet d’éviter tout mouvement collectif. On est dans un management par la peur. »*

*« On est dans un nœud où l’on ‘aimerait bien que’ mais on se retrouve dans des situations où ‘il faut que’ pour des raisons terriblement idéologiques. »*

*« L’institution se défausse de ses travailleurs. On envoie souvent une personne chez un de ses partenaires alors que l’on ne connaît pas bien son travail. On donne souvent la priorité à l’emploi,* *avant même que la personne ne soit formée. Il faut choisir les institutions mais les personnes ont aussi leurs propres choix à faire. »*

*« On a besoin de faire un travail d’orientation et pour ça, il faut connaître les partenaires. Plus on se connaît entre structures, plus le travail sera simple. »*

**CONCLUSION SESSION 1 :**

*Comment renforcer la filière intégrée d’ISP à Saint-Gilles devient*

***Comment renforcer les partenariats à Saint-Gilles entre :***

* ***Insertion par le travail***
* ***Accompagnement***

**Connaître le cadre et les perspectives (Ateliers suivants)**

* ***Orientation professionnelle***
* ***Formation professionnelle***

**Accompagnement social**

* ***Recherche d’emploi***
* ***Alphabétisation/ français langue étrangère***
* ***Citoyenneté***
* ***Formation de base***
* ***Re-mobilisation***