



Avec le soutien du Plan de Relance de la Wallonie

« MOBILISATION DES PUBLICS, QUELLES PRATIQUES INNOVANTES ? »

LUNDI 27 NOVEMBRE 2023

PROGRAMME



Avec le soutien du Plan de Relance de la Wallonie

PARTIE 1 :

« L'ACCROCHE DES PUBLICS,
DE QUOI PARLE-T-ON ? »



Avec le soutien du Plan de Relance de la Wallonie



Introduction

Jacques SPELKENS

Président de l'IBEFE Brabant Wallon

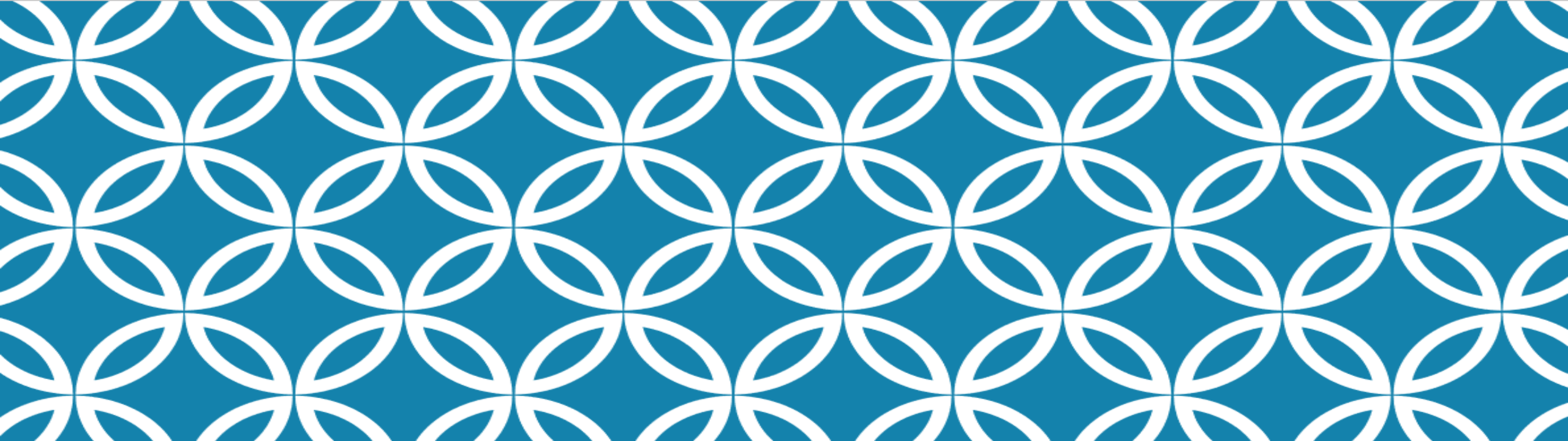




Avec le soutien du Plan de Relance de la Wallonie

« Formation et Emploi : clés de lecture et perspectives »,

Marc ZUNE, UCLouvain

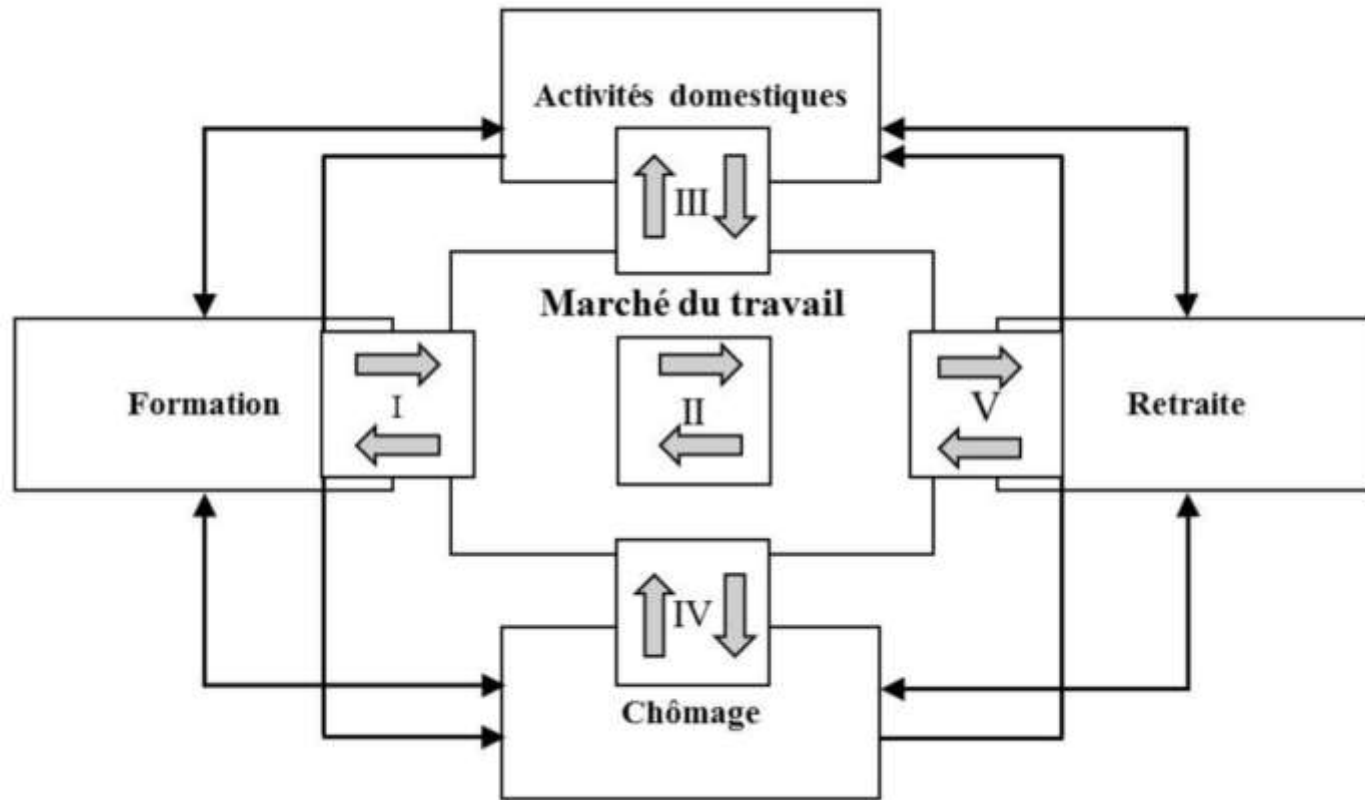


Formation et emploi: clés de lecture et perspectives

Journée « Mobilisation des publics, quelles pratiques innovantes ? »
IBEFE, 27 novembre 2023

Marc Zune, IACCHOS-UCLouvain

Introduction



- Les transitions sont au cœur des nouvelles relations entre formation et emploi
- La formation professionnelle comprend à la fois la formation initiale et la formation continue, et les articulations avec le marché du travail, le chômage et les activités domestiques
- Les transitions caractérisent des moments de vie, des dispositifs, mais aussi des statuts sociaux et des politiques publiques
- Cette schématisation permet de voir que les transitions sont interdépendantes, et relèvent d'une vision systémique

1. Les modèles d'articulation formation-emploi

- E. Verdier (2008) a mis en évidence une pluralité de régimes d'action d'éducation et de formation tout au long de la vie qui s'appuie sur des principes de légitimité de ce qui est considéré comme « juste et efficace ».
- Chaque modèle entend répondre à plusieurs questions, telles que:
 - Quels principes de justice et d'efficacité en matière de formation ?
 - Quelle conception de l'individu ?
 - Qui assume les responsabilités face au risque de sous-qualification, d'insuffisance des compétences ?
 - Quelle gouvernance du système ?
 - Quelle conception des savoirs ?
 - Quelles modalités d'accès à la formation initiale et continue ?
 - etc.

1. Les modèles d'articulation formation-emploi

- Modèle 1 : le modèle *académique* (ex. modèle français)
- Fondé sur deux processus :
 - **compétition scolaire** dont l'équité est garantie par un acteur collectif garant du bien commun et d'une légitimité incontestable
 - des **critères objectivés** de performance académique insensibles aux influences locales et marchandes

Un modèle basé sur un principe hiérarchique de « noblesse scolaire » (vs de relégation) où le niveau de diplôme initial acquis pèse sur l'ensemble de la trajectoire (« tout se joue avant 25 ans ») et constitue essentiellement un **effet de signal**

Les dispositifs de « seconde chance » ont peu d'effet de correction par la suite

La formation continue est surtout une affaire d'entreprise et vise à s'ajuster aux évolutions techniques et organisationnelles

1. Les modèles d'articulation formation-emploi

- Modèle 2 : le modèle *professionnel* (ex. modèle allemand)

Fondé sur deux processus :

- une formation centrée sur **le métier et l'acquisition d'une identité professionnelle**
- des **acteurs sociaux** (Etat et les *Länder*, organisations professionnelles d'entreprise et des travailleurs) **fortement coordonnés** et impliqués

Un modèle qui repose sur l'orientation précoce et la prise en charge de la formation appliquée par les entreprises/branches

Un modèle basé sur un principe d'horizontalité et la poursuite du développement professionnel par l'activité via des certifications de branches décernées par des académies professionnelles

Un angle mort : les non-qualifiés et les chômeurs pour lesquels les politiques de formation sont faibles

1. Les modèles d'articulation formation-emploi

- Modèle 3 : le modèle *universaliste* (ex. modèle suédois)
- Fondé sur :
 - un principe de solidarité qui cherche à **compenser les inégalités de départ**
 - une **individualisation des parcours**, une articulation entre plusieurs types de savoirs et la traduction des connaissances en compétences (ex. travail de groupe, projets, etc.)

Un modèle qui prévoit explicitement la possibilité d'une deuxième chance, si celle-ci augmente la capacité du citoyen (éducation permanente) pour bénéficier d'une sécurité active

Modèle	Professionnel	Académique	Universaliste
Principe de justice	Accès à une communauté professionnelle (vocation)	Méritocratie scolaire (« rang » et sélection)	Compensation des inégalités initiales (« solidarité » et cohésion)
Conception des compétences en formation initiale	Maîtrise d'un métier ou d'une profession	Niveaux de formation	Conciliation entre connaissances et compétences
Certification	Qualification reconnue	Diplôme délivré par une autorité académique	Certification nationale
Nature du programme	Contenus négociés	Normes disciplinaires	Interaction entre différentes sortes de savoirs
Espace de reconnaissance	Marché professionnel du travail	Marché interne hiérarchique	Marché du travail « multi-transitionnel »
Acteur clé de la formation initiale	Firme	Institution scolaire	Communauté éducative
Objectif de la formation professionnelle	Règles professionnelles	Signal d'aptitudes	Citoyenneté sociale
Principal risque de défaillance	Stigmatisation des non qualifiés	Fortes inégalités scolaires	Inflation des coûts collectifs
Acteur clé de la régulation institutionnelle	Partenaires sociaux de branches	Institution scolaire	Autorités publiques
Objectif premier de la formation continue	Maîtrise professionnelle croissante	Adaptation des compétences à court terme	Autonomie sociale
Responsabilité politique concernant l'« employabilité »	Accords collectifs de branche	Employeurs	Tripartisme national
Financement de la formation continue	Académies professionnelles	Entreprises	Organismes publics

Les modèles nationaux ne sont pas uniformes, ils combinent plusieurs apports

Un découplage est observé notamment en ce qui concerne la formation des DE pour laquelle un modèle « marchand » (via des comptes formation individualisés) se développe

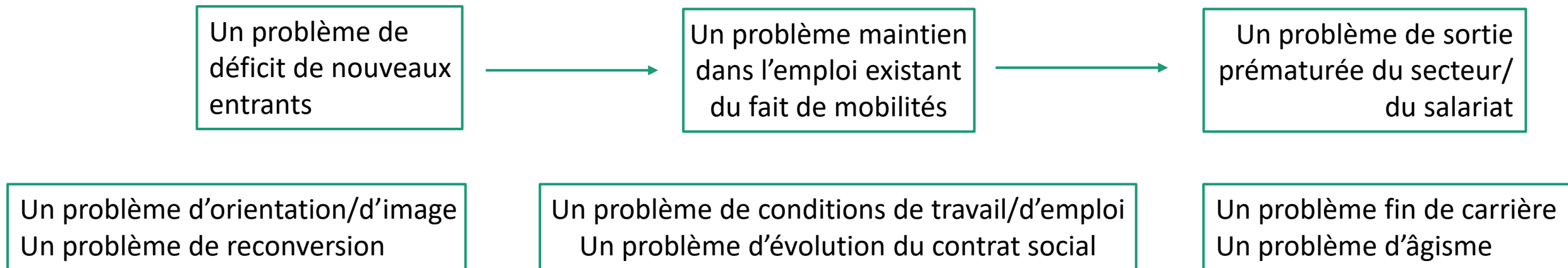
Un modèle belge ?

Une formation initiale fortement inspirée du modèle « Académique » mais évoluant vers des touches de modèle « Universaliste »

Une formation continue « Universaliste-professionnelle ? »

2. Le paradoxe apparent entre tensions sur le marché du travail et chômage structurel

- 1. Des difficultés de recrutement aux *pénuries de main d'œuvre* : d'une nouvelle catégorie analytique à sa transformation en instrument de politique publique



2. Le paradoxe apparent entre tensions sur le marché du travail et chômage structurel

- 2. Le sentiment d'une mutation du rapport au travail
- De nouvelles catégories de perception du moral des travailleurs : grande démission, distance au travail, désamour du travail, génération Y/Z ...
- ... contredit par les enquêtes
 - D. Meda (2023) montre que le sentiment d'absence de motivation des jeunes se trouve dans toutes les enquêtes auprès des employeurs depuis les années 70 / symétriquement les jeunes souhaitent *un travail intéressant, de bonnes conditions de travail et bien gagner leur vie*
 - F. Pichault et M. Pleyers (2012) ont montré que les valeurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, du sens au travail, des mobilités sont communes entre les générations ; les différences sont plus fortes entre jeunes qu'entre jeunes et âgés
 - Ces discours ne conduisent pas à des transformations de conditions de travail/d'emploi, mais à renforcement de mythes : plus d'individualisation et de flexibilité (renvoyant supposément aux attentes de la GenY), plus de pression et de dénonciation de l'absence d'une éthique de l'effort

2. Le paradoxe apparent entre tensions sur le marché du travail et chômage structurel

- 3. Une variété d'expériences du chômage
- Le chômage a toujours été pris dans une tension entre protection et responsabilisation, l'accent est placé selon les périodes/conjonctures davantage sur l'un de ces deux pôles
- Le chômage est une expérience de ré/dés-organisation d'une vie personnelle et sociale autour d'un déficit de revenus et d'un statut
- Pourtant toutes les enquêtes montrent un désir d'emploi et de travail. Ces projections gagnent à être comprises sous l'angle de la recherche d'un « **travail accessible** », défini comme :
- La place => obtenir un poste stable (vrai travail, emploi sûr, un CDI)
- Le contrat => une amorce de sortie du chômage (travailler, interim, insertion)
- Le projet => une cible professionnelle précise visée (métier, ma passion)
- Le bricolage => des activités informelles (débrouille, réseau, chantiers, coups de main)

« J'ai besoin de travailler tout de suite, n'importe quoi.
Je veux un vrai emploi, avec un CDI au bout.
C'est ma passion, je n'en sortirai pas, pas question.
Au moins je nourris mes enfants même si c'est au noir.
À côté de mon projet, je prends des petits *jobs*
Je ne veux plus être salarié, mais de là à se lancer vraiment.
Je n'ai pas peur de tout faire, même non déclaré.
Déjà si je pouvais avoir un petit boulot.
Avec un contrat définitif, c'est l'idéal que je peux rêver.
Tout ce que je veux c'est gagner ma vie comme tout le monde.
Me dire d'être mon patron c'est difficile quand même.
Le principal c'est de bosser pour gagner quelque chose
Maintenant je fais tout ce qui se présente, il faut bien vivre.
J'ai un bon métier, je ne le lâche pas pour faire n'importe quoi.
Il faut bien avoir de l'argent, et je ne vais pas mendier ou faire un *hold-up*. »

3. Les expériences de la formation professionnelle des chômeurs

- Des constats « classiques » :
 - Des stagiaires aux caractéristiques décalées par rapport au profil général des chômeurs (+ diplômés, - âgés, durée de chômage plus courtes) (Dubar & Nasser, 2015)
 - Une proximité/distance vis-à-vis de formats pédagogiques proches de la forme scolaire
 - Des ségrégations genrées des formations et des effets de retour sur le marché du travail plus significatifs (par rapport à un groupe contrôle) mais par des contrats (plus) précaires
- La conversion de la formation en capacités fortement interrogée
 - Pour une part elle n'est qu'un passage limité, exceptionnel
 - Mais ressort une part importante de cumul de choix contraints : sentiment d'obligation à s'inscrire en formation pour échapper aux sanctions (21%), absence d'offres d'emploi reçues à l'issue de la formation (60%), obligation d'accepter l'emploi proposé (23%) (Fusulier *et al.* 2007)
 - Une extension marginale de l'espace des possibles (Conter et Orianne, 2011) : la formation est un pari sur l'avenir parmi d'autres

3. Les expériences de la formation professionnelle des chômeurs

autant je me sentais bien, autant paradoxalement je me sentais mal (...) je me voyais pas en faire un métier quoi, de me retrouver tous les jours de 8 à 16 de réaliser des commandes. Ouais, c'est quelque chose que je garde encore d'ailleurs **un peu comme hobby** d'ailleurs.

je m'y plaisais beaucoup. Il y a un respect total des gens, une communication, bref tout se passe bien. **Sauf que moi j'ai eu des problèmes personnels et du jour au lendemain j'ai dû tout laisser tomber. Mais je regrette énormément,** malheureusement du jour au lendemain, **burn out personnel dans ma vie,** et j'ai eu un blocage total

mais problème c'est que je suis asthmatique, le pneumologue a dit il faut arrêter. Au bout du 3è jour je me sentais déjà mal mais j'ai jamais pensé à cette poussière de bois.

le placeur manquait de personnel. Je suis resté en placement 3 mois environ (...) Après je suis retourné en formation mais **ça ne me plaisait plus vraiment.** (...) c'est moi qui n'y arrivais pas. Je faisais des erreurs. On me le reprochait, mais **je n'arrivais pas à lier production et bon travail.**

je pensais avoir les 4 conditions pour que le gel du chômage soit fait. Beh qu'il manquait un critère et du coup la dégressivité aura bien lieu tous les 3 mois. De 1800, je me retrouve à 700 euros. **Et donc je leur ai expliqué que je partais aussi pour des raisons financières.**

- On a tendance à isoler la place de la formation dans l'expérience du chômage, et avaliser l'encadrement institutionnel du chômage comme un arrière-plan fixe
- Or l'expérience du chômage reste prégnante et est évolutive, lestée d'interrogations, d'incertitudes, de repositionnements qui en font une expérience sociale spécifique, et de différentiels de ressources importants entre chômeurs
- La finalité de la formation est à interroger au croisement des expériences et de contextes normés et hiérarchisés, porteurs d'injonctions aux natures et intensités variées

3. Variété des expériences (1/3)

Améliorer son profil en comblant des failles

- Des chômeurs aux ressources de départ permettant de relativiser le chômage dans ses conséquences, il est un temps productif
- Une gestion autonome des choix, inscriptions, suivi, bilans de formations centrée sur des augmentations/diversifications de capacités professionnelles
- La recherche d'un effet de signal et la perception d'un marché du travail exigeant ; et la fixation de ses propres exigences
- Les institutions du chômage (indemnisation, accompagnement) absentes des récits ou décredibilisées, des reconnaissances plus rares

Dans l'esthétique, je crois que c'est un métier où il faut se mettre à son compte (...) Et mon projet d'avenir présent, c'est avec ma meilleure amie, qui est déjà indépendante dans l'esthétique, d'ouvrir ensemble un solarium (Caroline)

Je me forçais avoir des activités, du bénévolat, un peu de tout pour être en mouvement quoi. Pour pas être ... s'enfoncer dans la routine déprimante du chômage (Isabelle)

J'ai suivi les formations de très près. Parce que je n'avais pas de boulot. Du coup je restais dans le coin des formations puisqu'elles étaient gratuites, qu'il y avait des places, et que je rentrais dans les critères (Laura)

Un trou dans le CV et tout de suite tu perds un pourcentage élevé de chances d'être contacté. La formation c'est un signal, c'est important que tu n'aies pas de trou (Thibault)

Au niveau de l'assistance, c'est hyper nul. On a un accompagnement après une période de chômage longue, donc on est convoqués pour avoir une espèce d'accompagnement, mais on se retrouve face à des personnes qui ne connaissent absolument pas le profil des métiers (Paule)

3. Variété des expériences (2/3)

Rattraper son passé pour de meilleures conditions d'emploi

- Des chômeurs aux ressources fragilisées par une entrée rapide sur les segments du marché du travail peu qualifié
- L'entrée en formation visant une qualification professionnelle suit une période de « travail sur soi », aidé par des **autrui significatifs** proches qui encouragent et valident le choix
- La formation laisse entrevoir l'espoir d'un nouveau départ (meilleures conditions d'emploi), malgré la mise en évidence de nouveaux facteurs pénalisants (permis de conduire, âge, connaissance du néerlandais)

Mon premier boulot ça a été dans la vente, mais plus dans les vêtements, puis j'ai fait un petit boulot de trois mois dans un magasin de jouets. Là ça me plaisait vraiment bien, mais ils ne cherchaient personne pour plus de temps. Et après j'ai été dans une superette pendant un an et demi. Mais une superette, ce n'est pas motivant. Je ne me voyais pas faire toute ma vie ce truc-là. Donc voilà. Puis j'ai eu une remise en question, d'où ma formation (Sylvie)

Moi, au départ, je travaillais dans l'Horeca. Puis, après... quand j'étais jeune, j'avais déjà fait des études d'aide-soignante, mais je n'avais pas fini. Alors j'ai décidé de les reprendre tout simplement. C'est pour ça, puisque l'Horeca je n'aimais pas trop. A la longue, quand on veut une famille et qu'on veut un futur, l'Horeca ce n'est pas possible. (Linda)

Je me suis dit, à mon âge, il est encore temps que je change. Si j'attends trop longtemps, ça sera peut-être trop tard, je ne saurais peut-être plus le faire (Didier)

Avec mon formateur on s'entendait super, mais après tu retrouves le contrôle de la recherche d'emploi et là j'ai vu que c'était plus dur qu'avant (Ali)

3. Variété des expériences (3/3)

Se mettre en conformité pour garder son statut

- Des chômeurs **envahis par le chômage**: rôles familiaux prédominants, précarité financière, état de santé problématique, etc.
- Le contrôle de la recherche d'emploi occupe une place prépondérante dans l'expérience institutionnelle du chômage : la formation est une manière de suspendre le contrôle, mais contient ses propres obligations
- L'emploi ne peut être la priorité, face à l'ampleur des problèmes rencontrés ; le manque de ressources relationnelles isole et fragilise
- La formation devient routinisée, artificielle, aussi menaçante que le contrôle, inscrite dans un système d'obligations décalé par rapport aux expériences quotidiennes

Rien de spécial, j'ai fait quelques formations. J'ai cherché du travail, mais bon, sans expérience.... Et quand on parle qu'on a des enfants malades, les patrons restent ne sont pas forts à prendre des gens comme ça (Laurence)

J'ai fait la formation parce que comme ça ça stoppait la baisse de mes allocs, mais en même temps je pouvais plus suivre mon fils. Ses résultats ont chuté. Qu'est-ce que je dois faire ? (Farah)

J'ai toujours l'impression que j'avance un petit peu et après, pouf. ... C'est vrai que je n'ai jamais eu d'aide pour me pousser et me dire « Voilà, maintenant vous avez choisi ça, vous trouvez que ça, ça va, qu'est-ce qu'on fait ? Dites-moi ». Je n'en sais rien. Est-ce que je fais bien, est-ce que je fais mal ? Parfois je ne sais pas. (Ernesto)

Je ne sais pas pour combien de temps ça va durer, mais j'arrive à faire les mêmes formations en anglais. Je m'entends bien avec le formateur, le bus s'arrête devant, l'ambiance est bonne. Je prends toujours le même niveau comme ça je suis à l'aise. J'espère qu'on va pas encore me le reprocher (Alain)

4. Conclusion

- Les trois types identifiés laissent entrevoir la variété des injonctions à se former dont les sources sont multiples, au croisement de processus
 - biographiques (un intérêt/exigence vis-à-vis de soi-même)
 - relationnels (un horizon soutenu/prescrit par l'entourage)
 - et institutionnels (une composante/obligation d'un système statutaire), etc.
- Le renforcement des politiques d'activation pèse très fortement sur l'expérience de formation, et affaiblit les facteurs biographiques et relationnels
- Des innovations sont nécessaires afin d'ajuster les dispositifs aux déterminants de l'expérience vécue du chômage

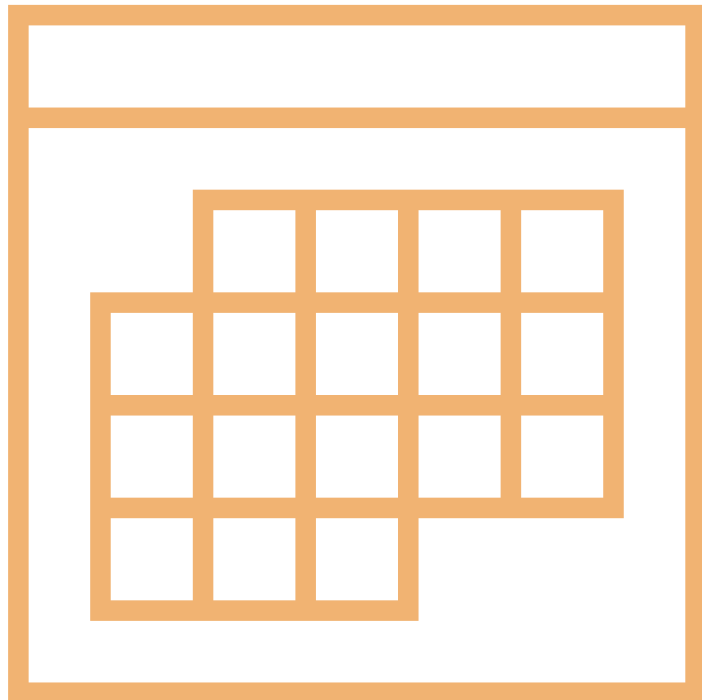
Références

- Demazière, D. et Zune, M. (2016), « L'emploi et le travail vus depuis le chômage: enquête sur les expériences des chômeurs », *Revue de l'IRES*, N°98, pp. 3-26
- Dubar, C. et Nasser, C. (2015), *LA formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte, coll. Repères
- Fusulier, B., Moreau, L. et Zune, M. (2007), *Se former et puis après ?*, Bruxelles, FSE
- Gazier, B. (2022), « Marché du travail et marché de la formation: un regard transitionnel », *Education permanente*, vol. 3, n°232, pp. 15-24
- Granato, M. et Moreau G. (2019), « Les défis de l'apprentissage en Allemagne », *Formation Emploi*, n°146, pp. 7-28
- Meda, D. (2023), « Cessons de répéter que les jeunes ne veulent plus travailler », *Le Monde*, 25 novembre 2023.
- Oriane, JF. et Conter, B. (2011), « La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi: les politiques wallones à l'aune de l'approche par les capacités », *Formation Emploi*, pp. 49-62.
- Pichault, F. et Pleyers, M. (2012), « Pour en finir avec la génération Y ... enquête sur une représentation managériale », *Gérer et comprendre*, n°108, pp. 39-54
- Verdier, E. (2008), « L'éducation et la formation tout au long de la vie: une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution », *Sociologie et sociétés*, vol. 40, n°1, pp. 195-225
- Zune, M. (2014), « De quoi les pénuries de main d'œuvre sont-elles le nom ? », *Revue française de socio-économie*, vol. 2, n°14, pp. 5-14

« Difficultés de recrutements chez les acteurs de l'enseignement qualifiant & la formation professionnelle »

retours des travaux des IBEFE

- o Françoise MICHIELS, IBEFE Namur
- o Valérie CUITTE, IBEFE Verviers
- o Michelle MARCHAND, IBEFE Brabant Wallon



HISTORIQUE

1. Consultation de bénéficiaires – fin 2019
2. Séminaire inter-opérateurs - 9 mars 2020
3. 4 Ateliers communication - 2020-2021
4. Enquête sur les difficultés de recrutement sur le territoire du Bassin de Namur – été 2023
5. Séminaire inter-opérateurs



ETAT DES LIEUX DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT SUR LE TERRITOIRE DU BASSIN DE NAMUR

Enquête auprès des acteurs de l'Enseignement qualifiant et de la
Formation professionnelle

Eté 2023



OBJECTIF



Dresser un état des lieux objectif et « actualisé » des difficultés de recrutement sur le territoire du Bassin de Namur



Préparer un séminaire inter-opérateurs
Déterminer des pistes concrètes d'actions à mener et d'outils à mettre en place pour améliorer la situation

- 1^{ère} étape -



CHAMP D'INTERVENTION

Le Bassin de Namur (33 communes)

L'accroche des publics **en amont des formations**, et non pas l'accroche des publics pour éviter le décrochage durant les formations


Organismes concernés : les acteurs des champs de l'Enseignement, de la Formation et de l'Insertion socioprofessionnelle **(et de l'Emploi*)**

Le terme « formation » est pris au sens large dans le questionnaire : options dans l'enseignement qualifiant, formations de base, formations professionnelles, modules d'orientation, d'aide à la recherche d'emploi, d'aide à la création d'entreprise, ...

Deux questionnaires légèrement différents : formation-insertion socioprofessionnelle et enseignement


DIFFUSION DES QUESTIONNAIRES


ENVOI DU QUESTIONNAIRE :

 **Acteurs ISP** : 14 juin 2023 – via relais : membres IBEFE, et Plateformes partenariales du Forem Namur

 **Etablissements d'enseignement secondaire qualifiant du Bassin de Namur** : 2^{ème} quinzaine de juin

RELANCE :

 **Acteurs ISP** : 13 juillet – mails directement aux organismes n'ayant pas encore répondu à l'enquête

 **Etablissements d'enseignement qualifiant** : semaine du 21 août 2023

sec

RÉPONSES RECUES au 15 septembre 2023



48 acteurs ISP dont :

- 21 CISP
- 5 partenaires du Forem (APVE)
- 6 établissements EPS
- 4 Régies des Quartiers
- 3 CFISPA
- 3 CPAS
- 3 centres de formation du Forem
- 1 Mission régionale pour l'Emploi
- 2 Autres (Santé mentale et asbl PMTIC)

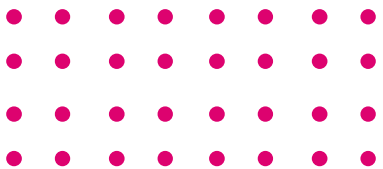


30 établissements d'enseignement secondaire dont :

- 2 établissements d'enseignement spécialisé
- 5 établissements qui mentionnent un CEFA

REMARQUES

- Pas d'exhaustivité. Certains opérateurs n'ont pas répondu au questionnaire
- Photographie à un moment donné mais situation en constante évolution
- Les réponses sont reprises « telles quelles » (pas d'interprétation, de nuance, ...)
- Répartition géographique des organismes ayant répondu : couverture de l'ensemble du territoire
- Temps de réponse moyen au questionnaire relativement long : un peu plus de 30' pour les établissements d'enseignement/38' pour les acteurs ISP



ÉVOLUTION GLOBALE DU NOMBRE DE CANDIDATS ET DU PUBLIC (DEPUIS 3 ANS/AVANT LA CRISE SANITAIRE)

Constat d'une **diminution du nombre de personnes qui viennent s'informer** :



43 % des établissements d'enseignement /

66% des acteurs ISP



Constat d'une **diminution du nombre d'élèves, de personnes qui s'inscrivent** :  **47% / 60%**



Remarque : Il ne semble pas (sauf exception) y avoir de lien entre la situation géographique de l'établissement et ces constats

Constat d'une **augmentation du nombre de candidats qui n'entrent pas dans les conditions pour accéder à l'offre de services** : **17% (8 organismes)**



Constat d'un **changement parmi les élèves qui s'inscrivent ou d'une évolution du public** :



67% / 62% (tous types d'organismes)






ÉVOLUTION DU PUBLIC (DEPUIS 3 ANS/AVANT LA CRISE SANITAIRE)

Quels types de changement ?



Motivation

 100% -  77%



 Comportement (70%)

 Attitude (67%)



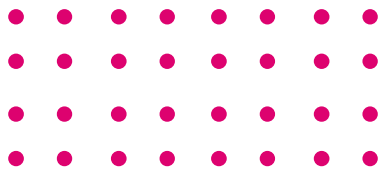
 Prérequis (65%)

 Comportement (62%)

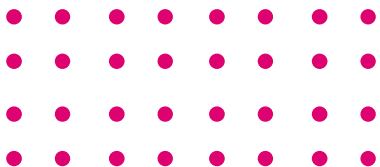
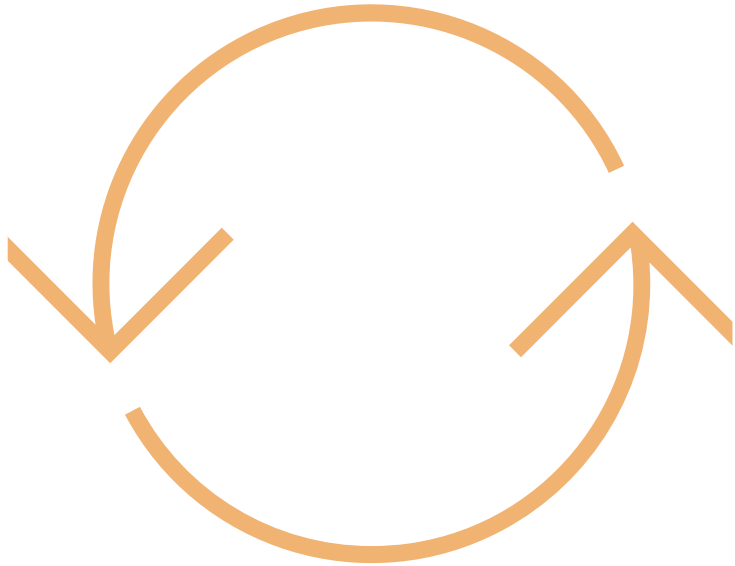


CHANGEMENTS CONSTATÉS - Enseignement

- Détresse psychologique, manque de repère, détresse sociale
- Problématiques relationnelles plus importantes (cf. gestion des conflits émergeant des réseaux sociaux), plus grande agressivité
- Veulent que l'on prenne en compte et s'adaptent à leurs états d'âme
- Intolérance aux frustrations, abandons rapides
- Attitude de « zapping », changements d'école, d'option,...
- Assuétudes (*gamers*)
- Absentéisme sans motif valable
- Décrochage scolaire. Elèves qui « en ont marre de l'école »
- Moins volontaires, attendent que l'on fasse les choses à leur place
- Ont perdu l'habitude de travailler régulièrement, de faire des efforts, d'étudier
- Manque de vision et de projets à long terme
- Problème dans le respect des devoirs
- L'école n'est plus une priorité, n'a plus de sens (pourquoi étudier telle ou telle matière ?)
- Manque de prérequis, acquis de base non intégrés
- Manque de structure
- Mauvaise orientation, choix de filière incertain



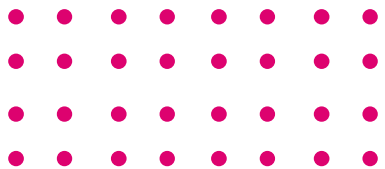
CHANGEMENTS CONSTATÉS - Acteurs ISP



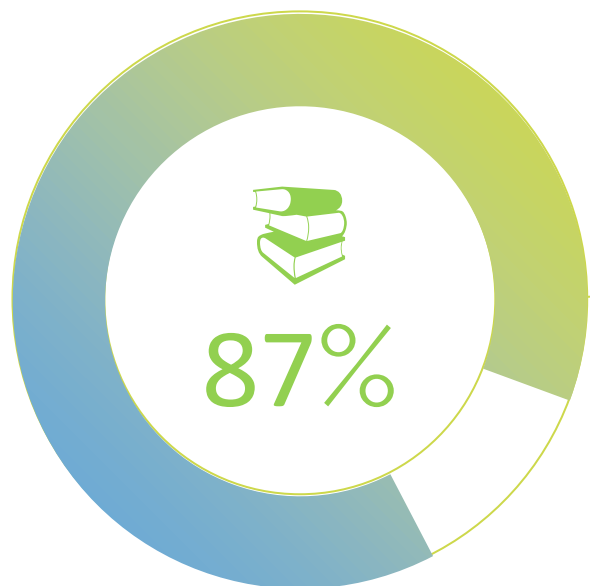
- De plus en plus de problèmes médicaux, de personnes en souffrance au niveau de la santé mentale
- Assuétudes (GSM, réseaux sociaux, ...)
- Plus de problèmes de comportement au sein des groupes, de difficultés à gérer l'organisation de leur vie
- Public plus fragile socialement. Difficultés à vivre en groupe
- Crainte par rapport aux formations collectives, par rapport à la rencontre avec le marché de l'emploi
- Personnes stressées, très exigeantes, voulant tout dans la seconde. Attitude de « client-roi »
- Moins de motivation et d'investissement. Attitude de « consommateur passif de la formation »
- Recherche de sens
- Incapacité à se projeter dans l'avenir, absence de projet
- Inscriptions de plus en plus tardives
- Les candidats s'inscrivent et se désistent sans plus de réflexion

CHANGEMENTS CONSTATÉS – Acteurs ISP (suite)

- Décrochage plus facile. Personnes qui souhaitent suivre uniquement les cours/modules qu'ils estiment intéressant et qui leur plaisent sans avoir une vision globale des exigences du marché de l'emploi
- Recherche de formations courtes
- Non-respect des termes du contrat de formation. Difficultés à suivre un règlement, à respecter des consignes
- Exigences plus grandes sur les qualités du contrat de travail
- Public de moins en moins outillé du point de vue des connaissances de base et de plus en plus éloigné des exigences du marché de l'emploi
- Publics moins prêts à se former, à bouger, qui « est bien comme il est » et ne voit pas la plus-value à se former ou à aller travailler dans un système de travail régulier. Personnes défaitistes, qui expriment clairement qu'il n'est pas intéressant pour eux de se former ou d'aller travailler car c'est trop de contraintes et pas assez d'avantages par rapport aux revenus qu'ils perçoivent (allocations/revenus de remplacement)
- Publics exclus de la société hyper numérisée, allochtones (de plus en plus de publics avec difficultés de compréhension de la langue française),...

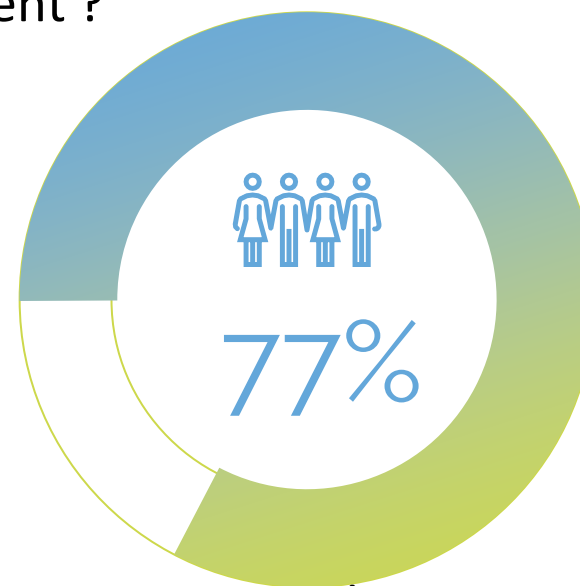


DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Éprouvez-vous des difficultés de recrutement actuellement ?

Oui – Non



Remarque : souvent, même si pas de difficulté, diminution des listes d'attente

PRÉCISIONS CONCERNANT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Parmi les formations/options que vous organisez, quelles sont celles :

- **Ouvertes à la date prévue mais pas assez remplies ;**
- **Remplies mais après avoir connu des difficultés de recrutement ayant par exemple entraîné le report de celles-ci ;**
- **Reportées à une date ultérieure car pas assez remplies ou 0 participant inscrit ;**
- **Annulées car pas assez remplies ou 0 participant inscrit;**
- **Autre situation (à préciser)**

Remarques :

- pour organismes avec entrées permanentes, la notion d'ouverture à la date prévue ou de report n'est pas « adéquate » ;
- Au niveau des CISP, pour des impératifs de nombre d'heures à effectuer pour avoir du financement, les formations métiers ont été maintenues, même avec un petit nombre de personnes (pas d'annulation excepté pour modules PMTIC ou actions d'orientation)

PRÉCISIONS CONCERNANT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Longue liste d'options peu remplies et de formations ouvertes à la date prévue mais peu remplies, avec parfois des chiffres qui interpellent et des conséquences sur l'avenir (et notamment les financements)



Beaucoup de secteurs/domaines différents



PRÉCISIONS CONCERNANT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



- **Aide familial (2 fois)**
- Aide-soignant
- Carrosserie
- Esthétique sociale
- Gestion des TPE (7^{ème})
- Services sociaux
- Technicien de bureau
- Traiteur et organisateur de banquets (7^{ème})
- Technicien des industries agroalimentaires
- Plasturgie
- Vendeur

- **Aide familial (2 fois)**
- Assistant en pharmacie
- Menuiserie
- Restaurateur

OPTIONS SUSPENDUES
CAR PAS ASSEZ
REMPRIES



OPTIONS SUPPRIMÉES
CAR PAS ASSEZ
REMPRIES



QUELLES SONT SELON VOUS LES CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

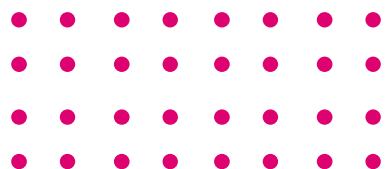


- **Problèmes d'orientation, de choix professionnels mal définis** (choix parmi les options proposées dans l'école d'à côté), une orientation par relégation, une orientation plus tardive vers les métiers techniques, difficulté de se projeter dans l'avenir
- **Méconnaissance de l'enseignement qualifiant et des options proposées.** Problème d'accrocher les élèves lorsque les intitulés des options ne sont pas très attrayants. Manque de moyen pour faire de la publicité
- **À priori et manque de valorisation, voire dévalorisation des métiers techniques et options qui y mènent.** Manque de valorisation de l'enseignement qualifiant. Méconnaissance par les parents qui « préfèrent le général »
- **Manque d'attrait de certains métiers pour les jeunes.** Exemple : Boucher. **Manque de valorisation** pour certains métiers. Exemple : Infirmier



QUELLES SONT SELON VOUS LES CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ? (suite)

- **Concurrence** (plus importante à certains endroits : Ciney, Beauraing, Andenne avec Namur - attrait de la Ville où plus d'animation. Trop d'occurrences pour certaines options ex. Mécanicien d'entretien
- **Pénurie d'enseignants et non-remplacements** pour des périodes parfois assez longues (quand pas d'enseignant, certains élèves décrochent)
- Non adéquation entre options porteuses d'emploi et souhait des élèves
- **Manque de motivation des élèves pour certains cours** (ex. technicien commercial – 4h de math au 3^{ème} degré et **des langues**). Les jeunes ont moins la volonté à s'investir dans des études qui demandent investissement et volonté
- **Difficultés institutionnelles liées à la création de certaines options.** Exemple : normes de création car c'est seulement lorsqu'une option est ouverte que les jeunes s'y inscrivent



QUELLES SONT SELON VOUS LES CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?



Moins de publics envoyés par le FOREM (Crise sanitaire et réorganisation de l'accompagnement au FOREM qui ont eu pour conséquence moins d'adressage); **mais aussi par les CPAS.**



Remarque : même si une amélioration est constatée par certains acteurs ISP depuis le printemps 2023, c'est « au compte-goutte » et pas par tous



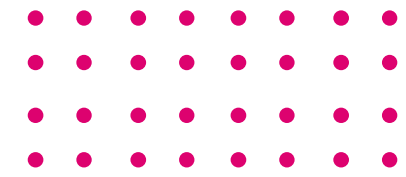
QUELLES SONT SELON VOUS LES CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?



- **Évolution du public** : personnes démotivées, qui veulent « tout, tout de suite », instabilité dans le projet professionnel, manque de fiabilité (ex. annulations de dernière minute), difficultés à se projeter dans l'avenir, **perte de confiance dans les institutions** (les stagiaires se sont sentis « abandonnés » durant la crise sanitaire), repli sur soi, isolement social, précarité plus grande, préoccupation principale de survie avec les crises successives et non pas de formation, publics avec problématiques plus importantes (ex. assuétudes, santé, santé mentale), etc.
- **Les publics ne veulent pas ou plus intégrer des formations collectives longues qui demandent de la régularité, de l'investissement**



- **Calcul du rapport coût bénéfice de la part du public en défaveur d'un parcours de formation.** Volonté de conserver les aides sociales plutôt que d'entrer en formation de base non qualifiante.
(remarque : « découragement » de certains formateurs/accompagnateurs/travailleurs sociaux)



QUELLES SONT SELON VOUS LES CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?



○ MANQUE DE VISIBILITÉ, DE CONNAISSANCE DE L'OFFRE ET PROBLÈMES DE CONCURRENCE

○ MANQUE DE COMMUNICATION PAR LES CONSEILLERS FOREM CONCERNANT LES OFFRES DE FORMATION HORS FOREM

○ DIGITALISATION ET QUESTION DE L'ACCÈS aux services

Exemples : PMTIC, Horeca, multiplication des appels à projets - orientation

○ MOBILITÉ

○ QUELQUES ÉLÉMENTS EN LIEN AVEC LES MÉTIERS

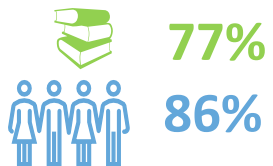
Exemples : Horeca – suites de la pandémie ou encore Aide ménager – personnes qui ne voient pas l'utilité de la formation



CHANGEMENTS MIS EN PLACE POUR ESSAYER DE FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?



OUI :



QUOI ?

- Des démarches pour donner plus de visibilité aux établissements et options.
- Une multitude de démarches différentes !



EST-CE QUE CELA A FONCTIONNÉ ?

Non ou très peu d'effet, notamment au regard de l'investissement financier, en temps et en personnel consacré.

C'est souvent un ensemble de démarches à répétition qui semble avoir un impact, même si modéré. Les contacts directs avec le public et des intermédiaires (conseillers, réseaux) semblent être à privilégier



CHANGEMENTS MIS EN PLACE POUR ESSAYER DE FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

- Contacts directs avec d'autres écoles (ex. 6^{ème} primaires)
- Présence au Salon SIEP
- Publicité à la TV, radio, augmentation de la présence sur les réseaux sociaux, amélioration site Internet, diffusion de flyers, toutes boîtes, placement de bâches en façade, ...
- Augmentation de la visibilité lors d'événements ex. Namur en Mai, Défilé au Delta, organisation de marches ADEPS, ...
- Organisation de visites culturelles, voyages (Rome, ski, ...)
- Organisation de journées d'accueil et de découverte de l'école, des options, organisation d'ateliers découverte au sein de l'école, de séances d'information à destination des parents avec des anciens,
- Renforcement des collaborations avec les entreprises, les Fonds sectoriels,
- Modernisation des locaux, des ateliers et des équipements. Mise en avant des équipements et outils disponibles pour montrer la qualité des formations proposées,
- Contact avec des organismes d'orientation (ex. CPMS),
- ...



CHANGEMENTS MIS EN PLACE POUR ESSAYER DE FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?



- Publicité et présence sur les réseaux sociaux,
 - Création de nouveaux partenariats (services sociaux, maisons médicales, entreprises, ...) et renforcement des partenariats existants, « relance des réseaux » (autres acteurs ISP, acteurs de l'orientation, conseillers du Forem, ...),
 - Organisation de journées portes ouvertes : pour les partenaires, les agences d'Intérim, pour les publics,
 - Encouragement des anciens stagiaires à devenir des ambassadeurs (renforcement du bouche-à-oreille),
 - Organisation de permanences dans des lieux de passage, renforcement des contacts de première ligne
- Affichage dans les commerces, lieux de passage distribution de flyers, publicité dans les journaux locaux,
 - Création d'une vidéo de promotion pour les réseaux sociaux et les partenaires,
 - Participation à des salons,
 - Organisation de séances d'information en ligne, de séances spécifiques (ex. spéciale femmes pour le secteur de la Construction, spéciale – 26 ans habitant à proximité du lieu de formation, ...),
 - Mise en place d'un module plus court pour permettre au public de se lancer dans le processus de formation,
 - Mise en place d'entrées permanentes,
 - Elargissement du public,
 - Renforcement du suivi psychosocial,
 - ...



OPTIONS POUR LESQUELLES IL N'Y A PAS DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT, UN RETOUR DES PUBLICS



Agent d'éducation, Aide familial, Techniques d'animation, Coiffure, Couverture du bâtiment, Plafonnage, Prévention et sécurité, Vente, Gestion TPE, Maçon, Restauration, Soudure, Soins infirmiers, Technicien en agroéquipement et en agriculture, ...

Remarque : on retrouve certaines options qui dans d'autres établissements sont en difficulté de recrutement !



OPTIONS QUI CONNAISSENT UN SUCCÈS PLUS IMPORTANT



- Défense, Prévention et sécurité
- Encodeur
- Gestion TPE
- Maçon
- Menuisier
- Monteur-placeur d'éléments menuisés
- Ouvrier en entretien du bâtiment et de son environnement
- Ouvrier qualifié en horticulture
- Prothésiste dentaire
- Techniques sociales en qualification technique
- Vente
- ...



FORMATIONS POUR LESQUELLES IL N'Y A PAS DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT, UN RETOUR DES PUBLICS



Longue liste de formations sans difficulté de recrutement actuellement mais avec une **diminution des listes d'attente ou du nombre de candidats.**

On y retrouve notamment des formations en Vente, dans le domaine Administratif mais comme pour l'enseignement, **on retrouve aussi certaines formations qui ont été mentionnées par d'autres comme en difficulté de recrutement !** Exemples : Aide-ménager, Maçonnerie, Essais ou découverte métiers, ...



FORMATIONS QUI CONNAISSENT UN SUCCÈS PLUS IMPORTANT



- Permis de conduire théorique
- Cours d'informatique
- Initiation smartphone
- Module court d'orientation, Essais métiers
- Aide-soignant
- Habillement
- ...

Plusieurs opérateurs relatent globalement une amélioration de la situation depuis début 2023 mais pas toujours pour toutes les formations (ex. PMTIC) et souvent sans retrouver pour autant le nombre de candidats de 2019





Constat : Il y a des candidats en nombre qui ont la volonté de trouver un emploi et des offres d'emploi mais le problème se situe au niveau de l'appariement entre les deux, dans la mise en adéquation des offres avec les besoins.

L'enquête est centrée sur les personnes, les évolutions du public mais il faut également s'intéresser au marché de l'emploi (exigences en termes de compétences, qualité des emplois proposés, ...) et voir ce que les entreprises peuvent proposer face à l'évolution des publics et de leurs valeurs et priorités.



PISTES DE TRAVAIL :

Partager ces constats avec les organisations syndicales (TSE) et d'autres organismes du monde associatif afin d'interpeller le monde politique sur le fait que face à l'évolution des publics, le renforcement des contraintes et des sanctions est peu efficient, voire contre-productif en termes d'impact social

Interpeller le monde politique sur la nécessité de renforcer la valorisation du travail afin de créer un différentiel plus important avec les allocations sociales et autres avantages sociaux





Affiner les constats et poursuivre les analyses :

- Interroger les personnes sur leur cheminement, leurs motivations et choix
- Analyser de manière plus approfondie les difficultés de recrutement pour déterminer les raisons pour lesquelles certaines options ou formations manquent de candidats à certains endroits, chez certains organismes et pas à d'autres endroits ou chez d'autres organismes
- Mener une réflexion sur les offres de formation/insertion à proposer pour favoriser le retour au travail des malades de longue durée
- Organiser des échanges avec des structures et dispositifs qui arrivent à mobiliser des publics dans les champs EFE mais aussi en dehors, pour comprendre le pourquoi et s'inspirer de bonnes pratiques





MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

CONTACT :

Françoise MICHIELS, Coordinatrice de l'IBEFE
Namur



francoise.michiels@forem.be



081/23 97 05





Difficultés de
recrutement
des stagiaires.

Pistes formulées
sur le bassin de
Verviers

**Conclusion de l'AG des
opérateurs 17 février 2023**

Janvier 2023

Réalisation d'un état
des lieux auprès
des opérateurs de
formations locaux

En corollaire : lien
avec les travaux
menés sur le sujet en
RW

Les opérateurs étaient tous impactés mais pas dans la même mesure

Quasi toutes les formations impactées mais certaines plus que d'autres

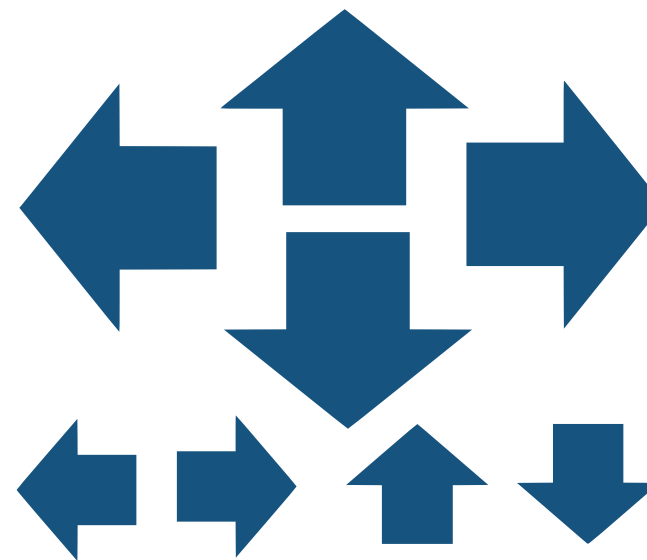
**Enquête téléphonique
auprès de
TOUS
les opérateurs**

Les résultats de cette enquête
ont été exposés
lors de l'AG du 17/02/23
en terme de constats

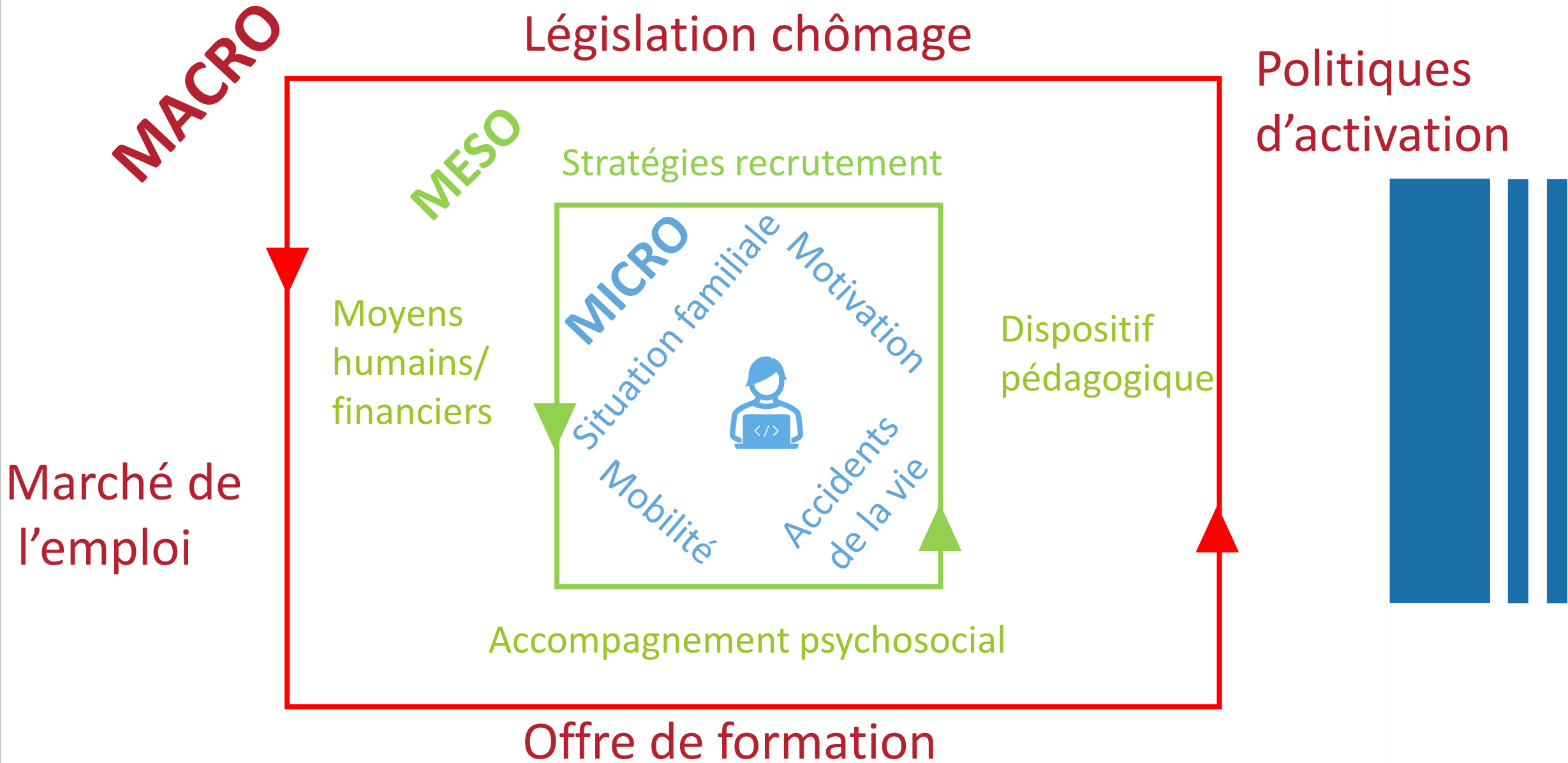
MACRO

MESO

MICRO



Pistes de solution formulées
en ateliers



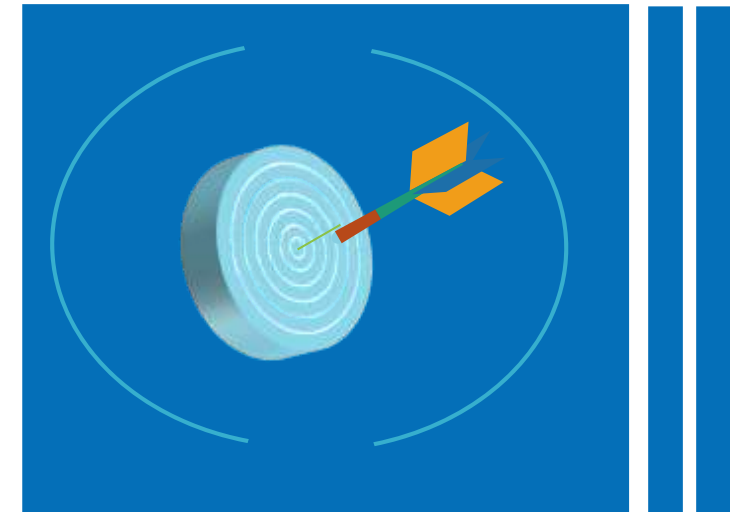
Les pistes d'actions

LES PISTES LIEES A LA PERSONNE

Adapter les conditions de la formation

- Diminuer le nombre d'heures par semaine
- Créer de nombreux liens entre les différents cours proposés
- Intégrer du loisir dans les formations (rompre l'isolement)
- Organiser un fonctionnement proche de celui de l'entreprise
- Créer des modules courts axés sur des résultats concrets
- Mettre en avant la valeur ajoutée d'une formation (permis B)
- Inclure un travail sur la mobilité dans les formations
- Développer une offre dans les métiers d'avenir

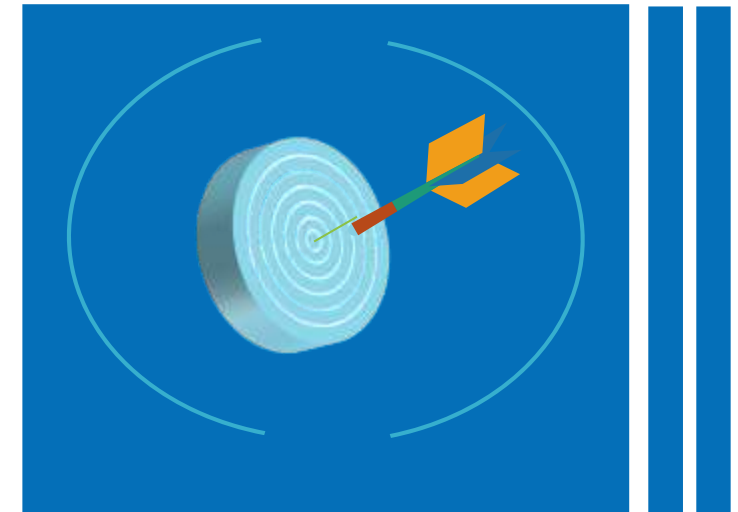
Constats
micro



Placer l'individu au centre du dispositif

- Accompagner le stagiaire dans sa découverte du centre de formation
- Privilégier le contact « réel », interpersonnel avec la structure de formation et ses différents intervenants

Constats
micro

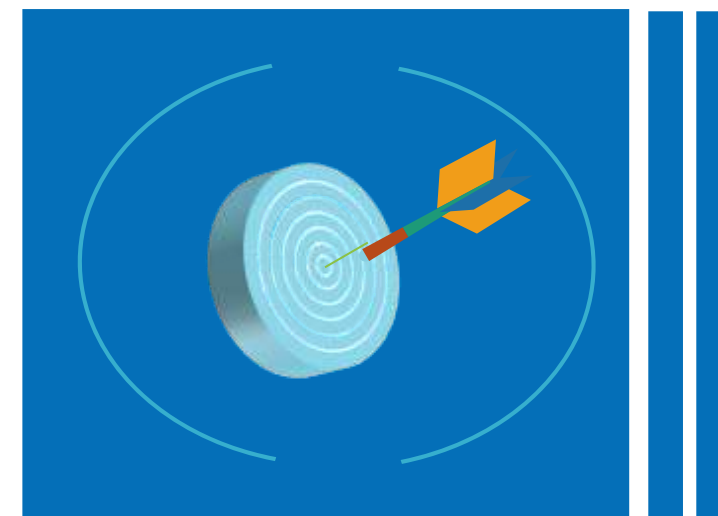


LES PISTES LIEES AU DISPOSITIF

Stratégies de recrutement

- S'ouvrir à d'autres publics (INAMI, ...)
- Communiquer avec d'autres créneaux (Whats'App, ...)
- Rappels téléphoniques avant la séance d'info et le début de la formation
- Axer les critères de recrutement sur la motivation
- Utiliser l'humour pour accrocher

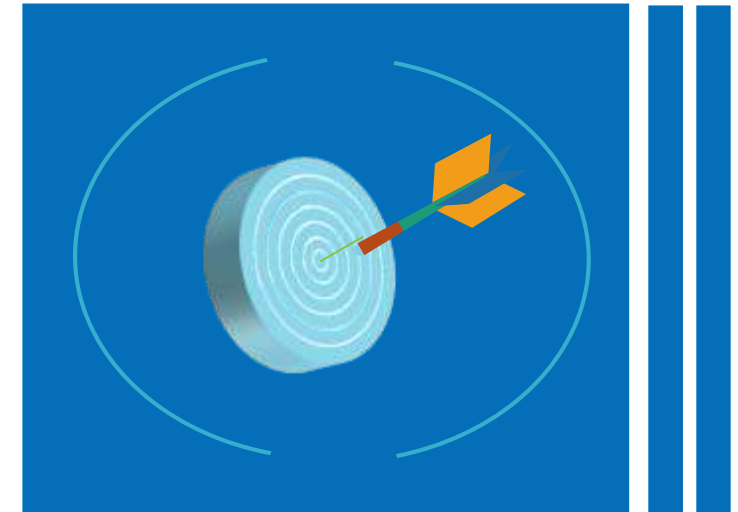
Constats
méso



Stratégies d'accrochage

- Revenir aux fondamentaux du métier pour diminuer la longueur de la formation
- Adapter le contenu pour atteindre le niveau requis
- Prévoir des entrées permanentes en formation
- Organiser des rencontres avec des pairs déjà formés
- Démystifier les intitulés de formation, les rendre plus compréhensibles
- Utiliser des moyens de communication et des technologies adaptées à un public jeune (logiciel et pédagogie)

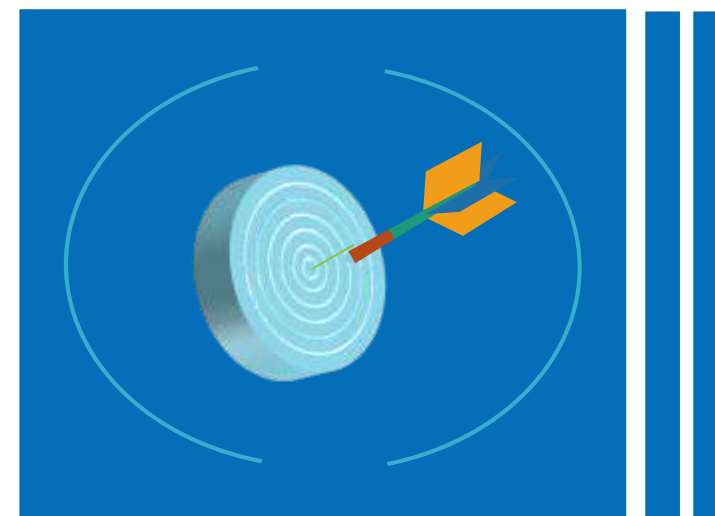
Constats
méso



LES PISTES LIEES AU CADRE INSTITUTIONNEL ET SOCIAL

- Evolution du cadre administratif des structures vers plus de souplesse pour permettre des arrangements horaires (ne plus lier les subsides au nombre d'heures suivies)
- Collaboration entre les CPAS et les opérateurs de formation notamment pour la formation des art 60
- Organiser la mobilité (vélos électriques,)
- Se faire connaître auprès d'autres opérateurs
- Faciliter les relais, le partage d'infos et de réflexions

Constats
macro



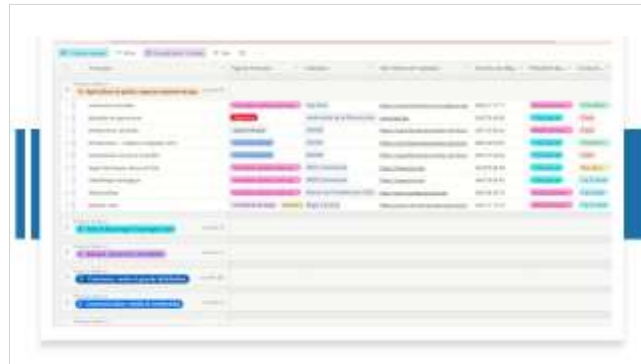


AG du 17 février 2023...
Et ensuite...

Contacts avec les mutuelles :
soutenir les collaborations entre
les coordinateurs.trices “retour au
travail” et les conseillers.ières
Forem en charge de l’application
de la convention INAMI-OA-Forem

S’ouvrir
à
d’autres
publics

Publication d'un cadastre de formation sur le bassin de Verviers :



The screenshot displays a web interface for a training register. It features a table with multiple columns, including names, dates, and status indicators. The table is organized into sections, with some rows highlighted in pink and others in blue. Below the table, there are several buttons and a search bar, suggesting a search and filter functionality. The interface is clean and professional, typical of a public administration website.

**Augmenter
la lisibilité
de l'offre
pour
les professionnels
de l'orientation
et de l'insertion**

1 champ masqué ⌵ Filtrer 📁 Groupé selon 1 champ ⬆️ Trier ☰ ...

<input type="checkbox"/>	Formation	Type de formation	Opérateur	Site Internet de l'opérateur	Numéro de télép...	Périodicité des...	Durée de ...
FAMILLE ROME V3							
<input checked="" type="checkbox"/>	A- Agriculture et pêche, espaces naturels et esp... Quantité 9						
1	Horticulture durable	Formation secteur (sans sp...	Cap Terre	https://www.facebook.com/capterre.be/	080/51 73 11	Entrée perman...	13 à 24 m...
2	Bachelier en agronomie	Supérieur	Haute école de la Province de l	www.hepl.be	04/279 40 80	1 fois par an	3 ans
3	Entrepreneur de jardin	Apprentissage	IFAPME	https://www.ifapme.be/centre-de-form...	087/32.54.54	Entrée perman...	3 ans
4	Entrepreneur - Créateur d'espaces verts	Chef d'entreprise	IFAPME	https://www.ifapme.be/centre-de-form...	087/32.54.54	1 fois par an	13 à 24 m...
5	Entrepreneur de parcs et jardins	Chef d'entreprise	IFAPME	https://www.ifapme.be/centre-de-form...	087/32.54.54	1 fois par an	3 ans
6	Agent technique nature et forêt	Formation secteur (sans sp...	IPEPS Commercial	https://ipepscom.be	04/279 68 85	1 fois par an	Plus de 2...
7	Maraîchage biologique	Formation secteur (sans sp...	IPEPS Commercial	https://ipepscom.be	04/279 68 85	1 fois par an	7 à 12 mois
8	Aide jardinier	Formation secteur (sans sp...	Maison de l'Insertion du CPAS	http://www.cpasdeverviers.be/	087/39 30 70	Entrée perman...	1 à 6 mois
9	Espaces verts	Formation de base Remise à	Régie d'Enival	https://www.verviers.be/annuaire/regie...	087/31 10 52	Entrée perman...	7 à 12 mois
FAMILLE ROME V3							
<input checked="" type="checkbox"/>	B - Arts et façonnage d'ouvrages d'art Quantité 4						
FAMILLE ROME V3							
<input checked="" type="checkbox"/>	C - Banque, Assurance, Immobilier Quantité 2						
FAMILLE ROME V3							
<input checked="" type="checkbox"/>	D - Commerce, vente et grande distribution Quantité 20						
FAMILLE ROME V3							
<input checked="" type="checkbox"/>	E - Communication, média et multimédia Quantité 3						
FAMILLE ROME V3							

Rencontre Interbassins
sur le thème de la
mobilisation des publics
22/11/23



Merci pour
votre
attention





Mise en place GT « Mobilisation » en Brabant wallon

coordonné par le SRO et l'IBEFÉ Bw

**10 participants: CISP + forem (SCLI et CEF0) + Mire
Bw + Asbl d'insertion**

2020 - ...

LE CONCEPT

« MOBILISATION » DU
PUBLIC

= PLUSIEURS
SIGNIFICATIONS / ÉTAPES



Entrer en contact/rencontrer



Toucher /sensibiliser



Capter l'attention, susciter l'intérêt /
convaincre/ accrocher/attirer



Inscrire (séance d'info – formation) /
Recruter



Maintenir

Problématique partagée par plusieurs opérateurs

- Difficultés à entrer en contact avec un public PEE « hors système »,
- « Comment mobiliser le public ayant des difficultés d'accès à l'information? »
- « Le public est-il intéressé par l'idée de se former? »
- Etc.



Entamer une démarche commune de réflexion

1. Echanger les pratiques

- de communication
- de recrutement
- d'accueil et d'accompagnement
- Pédagogiques

POURSUITE

DU QUESTIONNEMENT



2. Interroger les stagiaires en formation

- Document « Donner la parole » / Assises de l'Enseignement et de la Formation
- Identifier les ressources pour l'entrée en formation

3. Expérimenter une méthode collaborative:

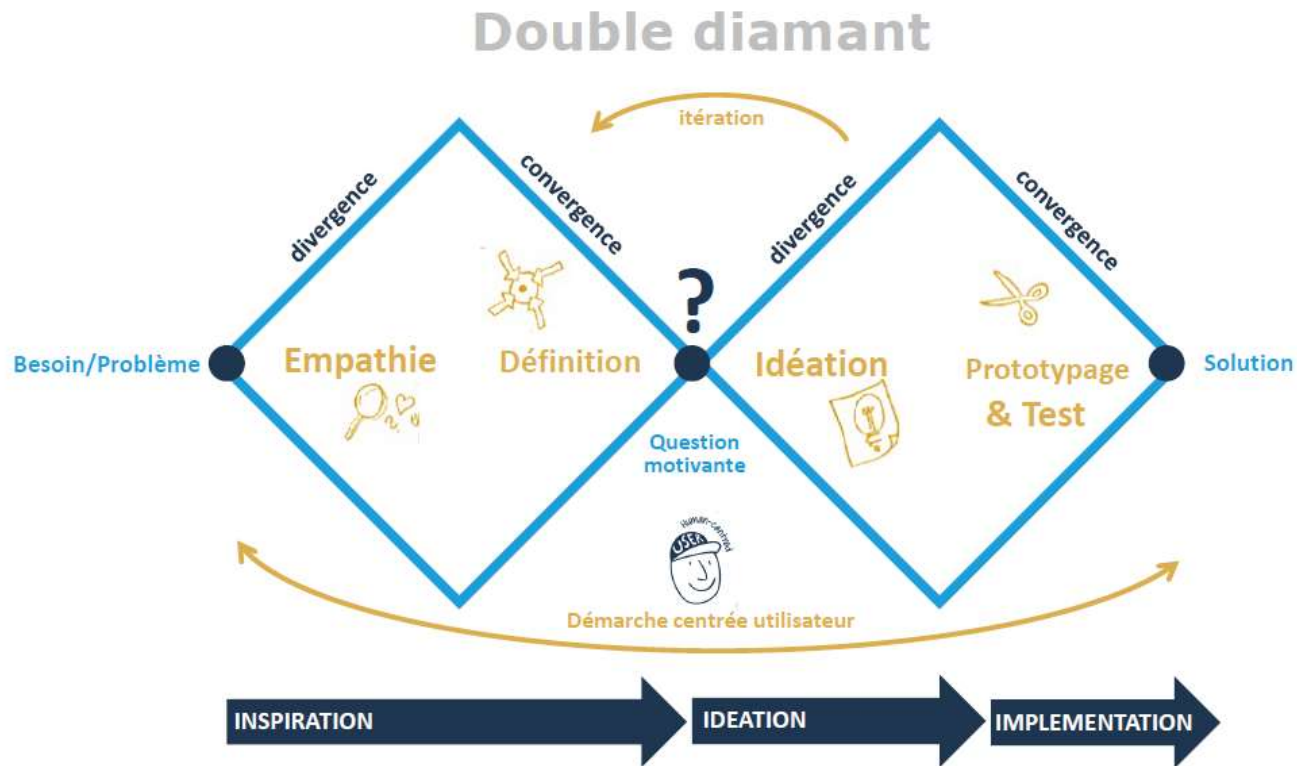
« Design Thinking » :

- Travailler en collectif
- Élargir les points de vue
- Approfondir la compréhension de la problématique

Constats et pistes repris pour les ateliers

Le Design Thinking

Une méthode, un process, un outil,...?



PROCESSUS EN PLUSIEURS ÉTAPES –

RECOURS À UN PRESTATAIRE EXTÉRIEUR 5 SÉANCES (1 PRÉSENTIEL – 4 DISTANCIEL 2020-21)

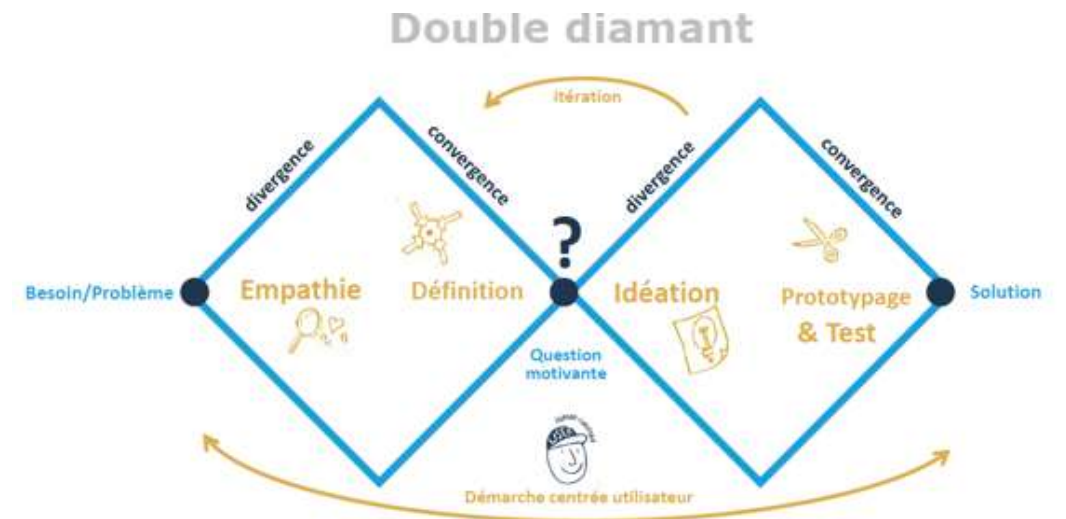
- Phases de divergence (ouverture) + phases de convergence (sélection)
- **Récolter des informations** =
 - Créer un guide d'entretien
 - Identifier des profils à interroger [chaque acteur prend en charge des interviews]

- Créer des **fiches d'identité** [« personas »]

- Reprendre les informations clés

- Regrouper sur les **parcours utilisateurs**

- Placer des expériences sur une ligne du temps



Parcours utilisateur

Nom de persona

EMOTIONS



Madeleine Michalek



- A été victime de harcèlement scolaire et de violence conjugale.
- A travaillé dans plusieurs secteurs d'activité.
- A obtenu un diplôme de niveau supérieur.

Mélody



- A travaillé dans plusieurs secteurs d'activité.
- A obtenu un diplôme de niveau supérieur.

Brigitte Bonduelle



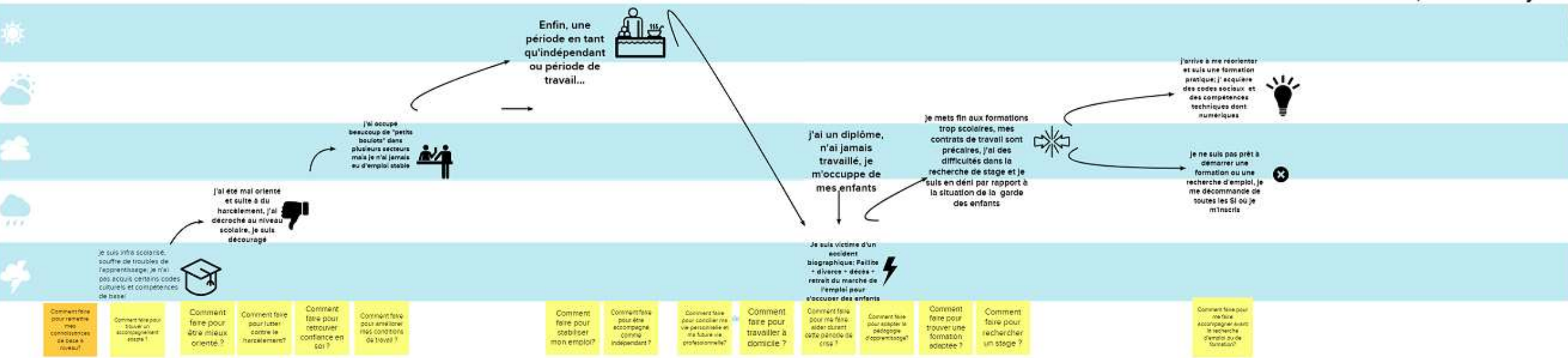
- A travaillé dans plusieurs secteurs d'activité.
- A obtenu un diplôme de niveau supérieur.

Aïda Deogracias



- A travaillé dans plusieurs secteurs d'activité.
- A obtenu un diplôme de niveau supérieur.

Femmes, mères au foyer



-
- Déceler des **problématiques** partagées

- Regrouper en **catégories** (opérer un choix) : 8

- Générer **8 idées de solutions**

**Maintenir
la
motivation**

**DE-monde
du travail**

Confiance

Orientation

Comment
mobiliser les
demandeurs
d'emploi vers
la formation?

**Répondre
aux
attentes**

Communication
information

**Ambiance
en
formation**

Accompagnement

- Pistes de solution pour la catégorie « Orientation »

- Proposer des formations préparatoires qui permettent (re) donner confiance
- Utiliser des outils innovants [pour faire sortir les DE de leur « zone de sécurité »]

- Pistes de solution pour la catégorie « Répondre aux attentes »

- Développer l'offre des essais métiers avant l'engagement en formation
 - Ecouter « l'histoire du DE » en utilisant des images
-

Comment programmer le "GPS" du DE pour atteindre la bonne destination?

Comment pourrions-nous décoder tel un mentaliste les attentes des DE?

- Pistes de solution pour la catégorie « Accompagnement »

- Créer des « cafés papotes » pour favoriser les liens
- Organiser des « mises au vert »

- Pistes de solution pour « Ambiance en formation »

- Travailler la notion d'amusement
 - Développer la pédagogie de projet
-

Comment faire
de ma formation
une expérience
addictive ?

Comment
faire éclater la
bulle dans
laquelle le DE
s'isole?

Création de capsules vidéos

à destination des jeunes

via les canaux Facebook, Instagram, Youtube...

« Barnabé veut devenir... secrétaire, soudeur, comptable...



Nom du concept : Barnabé veut devenir (secrétaire, soudeur, comptable ...)

Points forts de ce concept

- * Attraitif et motivant pour les personnes impliquées et nos travailleurs
- * Objectif : les capsules soient "virales" --> fort retour
- * utilisation de médias pour jeunes qui est un public difficile à capter
- * facilité de réutilisation : rééditer les capsules régulièrement pour enfoncer le clou

Points faibles de ce concept

- * Omet tout le public moins ou pas connecté
- * Onéreux car rémunération agence de com, influenceurs, temps de travail dans chaque organisme
- * Tout le monde doit se mettre d'accord sur 1 identité commune, les points focus identiques à chaque organisme
- * site-relais pour s'informer et contacter l'opérateur

Pistes d'améliorations des points faibles

- * Préalable : tous les partenaires doivent s'accorder sur une identité commune, sans doute le point à travailler en 1er avec l'agence de communication ?
- * Rechercher un financement --> Avoir un projet assez défini et bien ficelé, pourquoi pas sollicité du privé ?
- * Améliorer le site du Forem sur les formations pour qu'il soit facile de trouver la formation qui répond à son envie et le rendre plus visible

Création d'une formation en confiance en soi chez un opérateur spécialisé

« Accrocher son projet de vie »

Isabelle



Idée 1
En développant un réseau partenarial entre opérateurs


Idée 2
créer des filières inter-opérateurs


Idée 3
en créant modules de FO entrées "obligatoires" de remotivation

Décrivez ici votre concept en détail. Aidez-vous de dessins et schémas.

créer des partenariats entre opérateurs, avec une formation d'entrée obligatoire chez un opérateur spécialisé autour de la confiance en soi, accrocher son projet de vie. Ponts facilitateurs (administratifs, ...)

Nom du concept :
Vers l'infini...  et au delà 

 Points forts de ce concept
Plan de route individualisé et personnalisé pour chaque DE, richesse de la dynamique, intelligences multiples...

 Points faibles de ce concept
création d'un planning, agenda de formation compliqué
Gestion des projets en équipe, comment mettre en place une gestion fluide et des réunions pédas inter-équipe, inter-centre?
Gestion administrative entre le passage des stagiaires inter-centre et par rapport au F70
Quelle pédagogie à adopter? commune?

Pistes d'améliorations des points faibles

création commune d'un agenda en ligne
organisation en visio de réunion pédas
binôme formateurs inter-centre de suivi du stagiaire

Testing auprès des utilisateurs

- Réajuster le projet en fonction des remarques

Nourrir son projet professionnel



Vous êtes en recherche d'emploi et vous souhaitez vous sentir personnellement soutenu et bénéficier d'un réseau

Vous avez une expérience professionnelle, vous souhaitez transmettre vos connaissances et engager votre responsabilité sociale

Un mentor à votre service
Un Accompagnement personnalisé vers l'emploi

LOGO

En route vers demain



Embarquez-vous dans l'aventure
Redécouvrez votre propre valeur
par des activités sur mesure

No Problem

Un coup de kick vers l'emploi



Guihome se forme au pavage

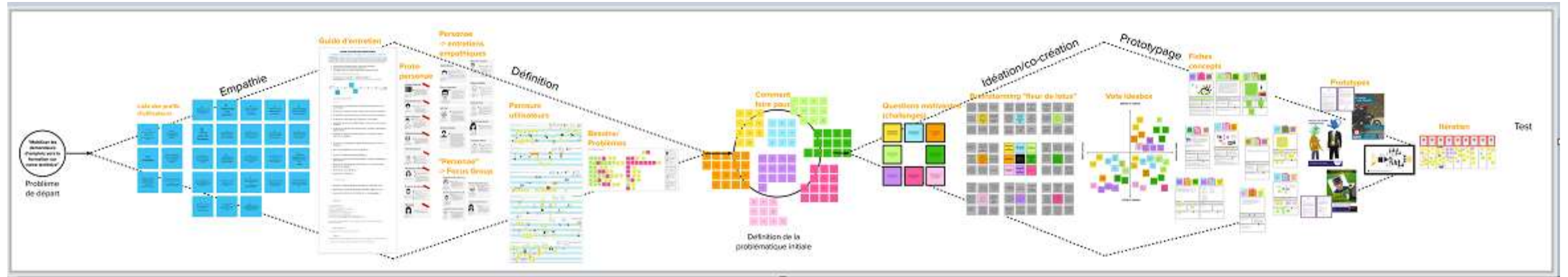


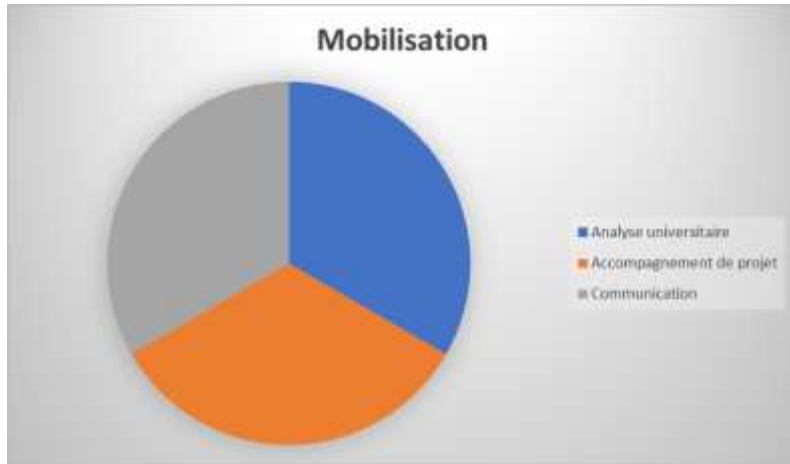
Clic sur le pavé !

Toi aussi, découvre la formation de paveur et fais en ton job

Clic ton job !
Partage les aventures de Guihome en formation







- Communication



Faire appel à un spécialiste en Marketing afin de faire connaître l'offre de formation inter opérateur sur le bassin

- Analyse universitaire

Porterait sur les raisons du non attrait pour les formations

- Accompagnement de projet

Réappropriation des données qui n'ont pas été exploitées

ACCOMPAGNEMENT À LA RÉFLEXION: 2 SÉANCES AVEC UN PRESTATAIRE EXTÉRIEUR



- Envie de construire un projet en collectif / Difficultés à cibler une action fédératrice
- Cibler 3 idées d'actions
- Partir du noyau positif:
 - Ce qu'on a et qui fonctionne = ressources que l'on peut mobiliser
 - Le chantier sur lequel on souhaite avancer
 - Être en capacité pour apporter des éléments de réponse

POSER UN CHOIX: Travailler à partir d'actions concrètes



- **Orientation** (guide pratique à destination des acteurs de première ligne et aux usagers)
- **Partenariat / Communication**
 - Poursuivre les événements destinés aux professionnels et aux DE
 - Activer le tissu associatif local: « Sortir des murs »
 - S'ouvrir à d'autres partenaires
 - Identifier les lieux où se rendent les publics éloignés de l'emploi
 - Faire connaître l'offre via des contacts directs:
 - permanences, rendez-vous avec les bénéficiaires (ex: CPAS, etc.)

IMPORTANCE DU TRAVAIL EN COLLECTIF

- Trouver les « clés » dans la vie du groupe:

- Avoir l'impression de vivre ce que les stagiaires vivent eux-mêmes
 - se questionner sur le « sens » de leur travail
- Avoir l'impression de « tourner en rond »
 - il n'y a pas qu'une « seule et bonne piste »
- Mesurer l'impact des actions réalisées
 - ensemble de petites actions qui ensemble produisent un effet



SUITES



- Poursuivre l'existence du groupe de réflexion
 - Prendre le recul nécessaire // événements organisés
 - Limite: disponibilité en temps des travailleurs – éviter « l'épuisement »

 - Les acteurs de l'aide/action sociale sont un maillon
 - pour « lever les freins » à l'entrée en formation et l'emploi.
-



← Quitter

Comment participer ?



- 1 Allez sur wooclap.com
- 2 Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code
d'événement
SHAKJU



- 1 Envoyez [@SHAKJU](https://twitter.com/SHAKJU) au **0460 200 711**
- 2 Vous pouvez participer

 [Copier le lien de participation](#)



Avec le soutien du Plan de Relance de la Wallonie



PARTIE 2 :

LES BELLES PRATIQUES INSPIRANTES





Avec le soutien du Plan de Relance de la Wallonie

- o Dimitri LÉONARD - Interfédéré CISP et enseignant à l'UCLouvain
- o Laetitia MELON - « Coup de Boost »
- o Denis FRANÇOIS/ Lucie FIDALGO -Service citoyen
- o Joachim DEBELDER - IRFAM
- o Eric BALTES - Projet FSE Amarrages+ Accrochage Scolaire - Fédération Wallonie Bruxelles – CCGPE DGEO
- o Vincent GIROUL - « Défis des Talents » EFP
- o Catherine MOSBEUX – YouthStart



Avec le soutien du Plan de Relance de la Wallonie

Conclusions

Représentants des Ministres MORREALE et BORSUS

THE LUNCH





Avec le soutien du Plan de Relance de la Wallonie

PARTIE 3 : DES ATELIERS RÉFLEXIFS POUR ALLER PLUS LOIN...



Avec le soutien du Plan de Relance de la Wallonie



Conclusions : Fabienne TINANT

Présidente de l'IBEFE Namur



← Quitter

Comment participer ?




- 1 Allez sur wooclap.com
- 2 Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code
d'événement
SHAKJU



- 1 Envoyez **@SHAKJU** au **0460 200 711**
- 2 Vous pouvez participer

 [Copier le lien de participation](#)

Quels parcours pour favoriser l'inclusion des personnes éloignées du numérique ?

Séminaire de clôture du projet "Parcours d'Inclusion Numérique"



13 décembre 2023 9h00 à 14h00 au CFR Bouge – Chaussée de Louvain, 510 – 5004 BOUGE

INSCRIPTION

Pour le 4 décembre 2023 (nombre de places limité)



9h00 - 9h30	👋 Accueil des participants
9h30 - 9h50	Introduction et mise en contexte
9h50 - 10h50	La rencontre entre les besoins et l'offre de services d'inclusion numérique : principaux enseignements du diagnostic
10h50 - 11h10	☕ Pause
11h10 - 11h40	Recommandations en matière de parcours pour favoriser l'inclusion des personnes éloignées du numérique Questions - réponses
11h40 - 12h40	Table ronde : la captation des publics Comment faire connaître son offre d'accompagnement pour mobiliser les publics en fragilité numérique ?
12h40 - 12h50	👋 Clôture



« Un projet du Plan d'inclusion numérique de tous les Wallon.ne.s, porté par le SPW Emploi-Formation et l'Agence du Numérique »

Financé dans le cadre du Plan de Relance de la Wallonie et du Plan National pour la Reprise et la Résilience



Agence du Numérique



Financé par l'Union européenne NextGenerationEU

A vibrant watercolor splash in shades of yellow, orange, red, pink, purple, and teal. The word "merci" is written in a white, elegant cursive font across the center of the splash. The background is white with faint, scattered watercolor dots and splatters.

merci