



Note d'orientation concertée 2010

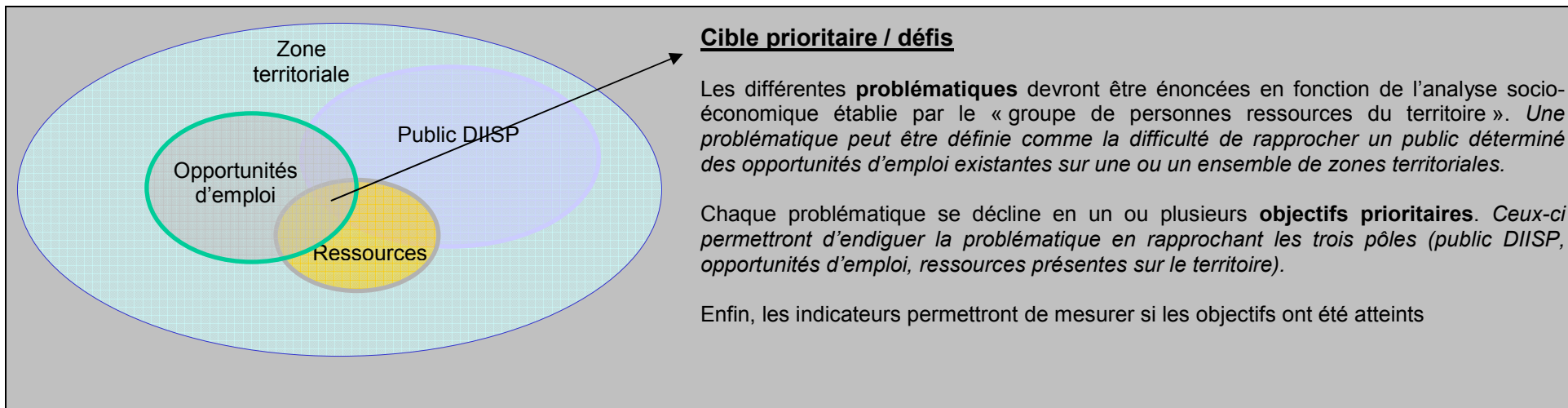


I. Identification	
Direction régionale du Forem et du CSEF	DR Mouscron – Comines
Responsable effectif du CPS (Forem)¹	Catherine Vanoosthuysse
Adresse E-Mail	catherine.vanoosthuysse@forem.be
Tél	056/855.846
Fax	
GSM	
Responsable effectif du CPS (CSEF)²	Isabelle Nuttin
Adresse E-Mail	isabelle.nuttin@forem.be
Tél	069/855.838
Fax	
GSM	
Le cas échéant, citez les différentes zones territoriales de votre DR en précisant pour chacune d'elle, les communes qui en dépendent.³	
Zone 1	
Zone 2	
Zone 3	
Zone 4	
...	

¹ Nom et prénom du responsable effectif (une seule personne) représentant le Forem dans le Comité de Pilotage Spécifique

² Nom et prénom du responsable effectif (une seule personne) représentant le CSEF dans le Comité de Pilotage Spécifique

³ Exemple : Botte du Hainaut = Chimay, Momignies, Sivry-Rance, Froidchapelle, Beaumont.



<p>I. Rétroactes : Informations relatives à l'élaboration de la note d'orientation</p>	
<p>Veillez préciser, chronologiquement, comment la note d'orientation a été élaborée et avec quels acteurs ce travail s'est effectué.</p>	<p>Le 22 octobre 2009, une matinée d'information à destination des opérateurs du territoire a été organisée. Lors de cette réunion nous avons présenté le projet Concert'Action, le dispositif API et les résultats de l'étude sur les publics éloignés de l'emploi.</p> <p>Le 27 janvier 2010 nous avons convié l'ensemble des opérateurs du territoire (CCSR élargie) ainsi que les partenaires sociaux à une seconde réunion. Notre objectif était de leur présenter le déroulement de la méthode qui serait mise en place afin d'élaborer la note d'orientation Concert'Action et de constituer avec eux les groupes qui y participeraient.</p> <p>Suite à cette réunion, huit personnes (opérateurs exclusivement) se sont inscrites aux deux séances de travail programmées.</p> <p>La première séance de travail s'est déroulée le 25 février. Nous avons alors procédé à la première étape de la méthodologie. Comme celle-ci le prévoit, les participants ont été invités à faire des propositions sur post-it en réponse aux quatre « questions » : difficultés, solutions, freins et leviers existants intervenant dans le rapprochement du public le plus éloigné de l'emploi avec le marché de l'emploi. Nous avons ensuite veillé à éclaircir le plus possible les propositions faites par chacun.</p>

Les opérateurs étant déjà fortement sollicités et ayant clairement émis le souhait d'alléger leur investissement en temps, les deuxièmes et troisièmes étapes prévues par la méthode ont été effectuées par les agents CSEF et SRP qui s'étaient chargés de l'animation de la première séance. Après avoir rédigé une « arborescence des problématiques – objectifs » sur base du contenu produit le 25 février nous avons veillé à ce que les objectifs ainsi définis soient bien « SMART ». Cette première ébauche de note a été transmise aux membres du groupe pour s'assurer que son contenu était bien fidèle à leurs propositions.

Les opérateurs ont eu l'occasion de faire un retour sur la production, suite à quoi la dernière séance réunissant l'ensemble du groupe s'est tenue le 31 mars. L'objectif de cette séance était de présenter la note dans son canevas définitif et de s'assurer une dernière fois de l'adhésion des partenaires puis de prioriser les problématiques et objectifs contenus dans la note.

La note d'orientation Concert'Action ayant pour finalité de rester très large, il nous paraissait difficile de prioriser (et définir un calendrier prévisionnel précis) des problématiques pour lesquelles aucune action concrète n'est déterminée. Cela semblait d'autant moins pertinent que nos problématiques sont définies d'après de trois groupes d'acteurs (demandeurs d'emploi ; entreprises ; opérateurs) et que pour être cohérent et efficace le travail doit s'effectuer simultanément sur/avec ces trois groupes.

Aussi nous avons pris le parti de scinder le travail à effectuer en trois étapes qui se succéderont dans le temps : Capitalisation (phase préparatoire, réflexion, enquêtes, relevé de l'existant, etc.), Promotion (Communication, essaimage, ...) et Renforcement (Mise en œuvre d'actions nouvelles, atteinte de résultats, ...).

Pour chaque problématique nous prévoyons que la phase de capitalisation soit clôturée à la fin de l'année 2010, la phase de Promotion à la fin de 2011 et celle de renforcement à la fin de 2012. Bien entendu cette planification est très imprécise et il est possible (et souhaitable) que pour certaines problématiques la mise en œuvre soit plus rapide que prévu dans le présent document.

Nous prévoyons qu'une réunion soit organisée rapidement après validation de la note afin de commencer la phase de capitalisation et permettre de définir des actions plus précises où chaque partenaire puisse se positionner. Nous pourrions alors avancer de manière plus concrète dans la mise en œuvre de cette note.

Les membres du groupe ayant participé à l'élaboration de la note sont :

- Monsieur Guy Bosquillon (mandataire pour les CEFA à la CCSR)
- Madame Catherine Villez (mandataire pour le CPAS à la CCSR)
- Madame Emilie Courtens (assistante sociale CPAS Mouscron)
- Madame Claire Ponchau (mandataire pour la MIRE à la CCSR)

	<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Eric Delattre (coordinateur de la Régie de quartier Citoyenneté) - Monsieur Bertrand Rombaux (délégué à la tutelle de l'IFAPME) - Monsieur Philippe Vreux (mandataire pour l'AWIPH à la CCSR)
<p>Veillez préciser les ressources matérielles (études, recherches...) et/ou humaines (opérateurs, experts...) sur lesquelles s'est appuyée la note d'orientation pour définir les problématiques et les objectifs de votre région.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cahiers Communaux de Mouscron et de Comines (CSEF) - Etat des lieux socio économique de la DR (Amef -FOREM) - Etat des lieux de l'Alphabétisation - Etude sur les Publics Eloignés de l'Emploi (Collaboration Forem – CSEF – IWEPS) - Etat des lieux des Titres services en Wallonie picarde (collaboration CSEF Mouscron-Comines-CSEF Tournai-Ath-Lessines)
<p>II. Contexte socio-économique et politique</p>	
<p>Sur base des sources à votre disposition et des productions du groupe des personnes ressources du territoire, veuillez décrire les caractéristiques du territoire, du public et les opportunités d'emploi accessibles à ce public sur le territoire visé. Décrivez également les contraintes géographiques, institutionnelles et/ou politiques susceptibles de freiner la mise en œuvre des objectifs</p>	<p>Pour rédiger notre note, nous avons pris le parti de scinder les problématiques en trois catégories ; chacune d'entre elle se référant à un des acteurs clefs dans le rapprochement des publics éloignés de l'emploi à l'emploi ; il s'agit des opérateurs d'insertion et de formation, des demandeurs d'emploi eux-mêmes et des entreprises. Dans chaque partie nous traiterons les problématiques qui concernent les acteurs identifiés. Chacune des parties reprend <u>les caractéristiques intrinsèques, les représentations, les difficultés institutionnelles ou politiques qui sont rencontrées</u> par l'acteur concerné.</p> <p>Par ailleurs les définitions que nous avons apportées à nos problématiques reprennent et décrivent différents éléments qui sont à la source de chacune d'entre elles (<u>caractéristiques territoriales, du public, contraintes géographiques, etc.</u>).</p>

<p>III.a.1 PROBLEMATIQUE Intitulé de la première problématique identifiée par groupe des personnes ressources du territoire.</p>	<p>Concernant les demandeurs d'emploi : problématique a.1 : Caractéristiques intrinsèques du public</p>
<p>1) Définition de la problématique Veuillez développer cette problématique.</p>	<p>Dans notre sous-région, nous constatons que de plus en plus de demandeurs d'emploi présentent des <u>difficultés au niveau des aptitudes sociales et comportementales</u>. Ce public fragilisé peut rencontrer des difficultés à rentrer dans la « norme » communément admise par les entreprises. Des <u>difficultés sociales, culturelles, de mobilité, de santé ou d'assuétudes, des soucis de stabilité (problèmes de logement, endettement, etc.)</u> sont de véritables freins et peuvent entraver et postposer la mise en œuvre du parcours d'insertion (accès à la formation et à l'emploi). Des <u>compétences transversales</u> telles que le <u>bilinguisme</u> ou la <u>maîtrise informatique</u> peuvent également être un obstacle à l'obtention d'un emploi.</p> <p>La proximité de la Flandre, bien qu'elle représente une opportunité en termes de débouchés, fait que beaucoup d'offres d'emploi demandent des connaissances en néerlandais. (grossoirement, on peut dire qu'un tiers des offres ne requièrent aucune connaissance en néerlandais, pour le deuxième tiers elles requièrent des compétences de base et le reste requiert des bonnes connaissances en néerlandais).</p>
<p>2) Périmètre</p>	<p>La problématique couvre tout le territoire.</p>
<p>3) Public cible La problématique est-elle relative à l'ensemble du public DIISP ou à une partie de celui-ci ? Décrivez-le</p>	<p>Les problématiques répertoriées concernent l'ensemble du public DIISP et parfois d'autres demandeurs d'emploi qui ne se retrouvent pas dans les caractéristiques décrétales du DIISP et sont malgré tout éloignés de l'emploi. Cette problématique-ci en particulier décrit en partie les caractéristiques du public concerné.</p>
<p>4) Opportunités d'emploi</p>	<p>Au-delà de la difficulté à identifier des niches d'emploi dans un contexte socio-économique en crise forçant l'ensemble des acteurs à se repositionner sur le marché de l'emploi, l'étude PEE montre d'une part que le public éloigné de l'emploi s'auto-positionne « naturellement » sur les opportunités qui lui sont accessibles et d'autre part que l'insertion à l'emploi de ce type de public dépend bien plus de l'acquisition de compétences transversales que de la détection d'éventuelles poches d'emploi.</p>

<p>IV.a.1. OBJECTIFS Veuillez préciser et développer le ou les objectif(s) à atteindre pour répondre à la problématique énoncée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lever les freins (mobilité, langues, informatique, sanitaire, assuétudes, garde d'enfants, etc.) rencontrés par le public en développant différents outils. - Développer les initiatives qui prennent en compte les difficultés d'alphabétisation rencontrées par les demandeurs d'emploi. - Implémenter des espaces, des pratiques, des formations ou de tout autre chose tendant à mettre en contact le demandeur d'emploi avec l'outil informatique et/ou la langue néerlandaise serait bénéfique. Cela permettrait à ces dimensions de rentrer dans son quotidien. 		
<p>V.a.1. CONDITIONS DE REALISATION ET INDICATEURS De quelle manière comptez-vous vérifier que les objectifs ont été atteints d'un point de vue quantitatif ou qualitatif ?</p>	<p>N°</p>	<p>Intitulé de l'indicateur</p>	<p>Résultat</p>
	<p>A.1.1</p>	<p>Mise en place de dispositifs qui permettent de travailler à la resocialisation des demandeurs d'emploi qui en ont ou en ressentent le besoin.</p>	<p>Comme prévu dans le tableau prévisionnel en fin de document (et expliqué en page 3), nous prévoyons un travail en trois étapes : Capitalisation, Promotion et Renforcement. La phase de capitalisation devra être clôturée à la fin de l'année 2010, la phase de Promotion à la fin de 2011 et celle de renforcement à la fin de 2012. Mise sur pied d'actions spécifiques pour les DE (quand elles n'existent pas encore) Diffusion d'une information à destination des opérateurs ensuite et puis essaimage des bonnes pratiques développées. Renforcement de l'existant – promotion – essaimage.</p>
	<p>A.1.2</p>	<p>Augmentation de la participation des bénéficiaires aux dispositifs existants ou mis en place ;</p>	<p>Renforcement de l'existant – promotion – essaimage.</p>
	<p>A.1.3</p>	<p>Intégration systématique de la problématique de la mobilité au sein de chaque formation ;</p>	<p>Renforcement de l'existant – promotion – essaimage.</p>



	A.1.4	Evaluation et renforcement d'initiatives existantes en matière d'alphabétisation (classique ou Français Langue Etrangère) ou d'alphabétisation numérique, promotion et essaimage auprès d'autres opérateurs.	Renforcement de l'existant – promotion – essaimage.
--	-------	--	--

<p>III.a.2. PROBLEMATIQUE Intitulé de la deuxième problématique identifiée par groupe des personnes ressources du territoire.</p>	<p>Concernant les demandeurs d'emploi : Problématique a.2 : La représentation qu'ils ont de leur environnement et d'eux-mêmes.</p>
<p>1) Définition de la problématique Veillez développer cette problématique.</p>	<p>La représentation qu'ont les demandeurs d'emploi de la valeur travail est souvent problématique. Nombre d'entre eux ont du mal à se projeter dans l'avenir ou à trouver un intérêt pour l'emploi. Ils sont souvent en demande d'actions ayant des effets rapides et concrets sur leur réalité du moment. De plus, la vision défaitiste de leur potentialité sur le marché de l'emploi ne leur permet pas de se mobiliser de manière efficace.</p> <p>La proximité de la France (et donc la présence de travailleurs français sur le territoire) peut également apparaître comme un facteur bloquant pour certains d'entre eux. Ils imaginent que les fonctions manuelles dans les industries sont dédiées uniquement à du personnel français, que leurs chances à l'embauche sont inégales.</p> <p>On constate également une résistance chez les demandeurs d'emploi à postuler en Flandre or il y a malgré tout des postes à pourvoir qui ne réclament pas de compétences particulières en néerlandais. La représentation qu'ils ont d'eux-mêmes, de leur potentiel et de l'image qu'ont d'eux les entreprises sont autant de facteurs discriminants dans leur recherche.</p> <p>Ajoutons encore que l'image qu'ils se font des institutions n'est pas toujours exacte et les empêche parfois de profiter pleinement des outils et/ou informations qui sont mis à leur disposition. L'amalgame Onem / Forem / sanctions est un élément supplémentaire qui les éloigne de ces organismes.</p>
<p>2) Périmètre</p>	<p>La problématique couvre tout le territoire.</p>
<p>3) Public cible La problématique est-elle relative à l'ensemble du public DIISP ou à une partie de celui-ci ? Décrivez-le</p>	<p>Les problématiques répertoriées concernent l'ensemble du public DIISP et parfois d'autres demandeurs d'emploi qui ne se retrouvent pas dans les caractéristiques décrétales du DIISP et sont malgré tout éloignés de l'emploi.</p>

4) Opportunités d'emploi	<p>Au-delà de la difficulté à identifier des niches d'emploi dans un contexte socio-économique en crise forçant l'ensemble des acteurs à se repositionner sur le marché de l'emploi, l'étude PEE montre d'une part que le public éloigné de l'emploi s'auto-positionne « naturellement » sur les opportunités qui lui sont accessibles et d'autre part que l'insertion à l'emploi de ce type de public dépend bien plus de l'acquisition de compétences transversales que de la détection d'éventuelles poches d'emploi.</p>		
IV.a.2. OBJECTIFS Veuillez préciser et développer le ou les objectif(s) à atteindre pour répondre à la problématique énoncée	<p>Trouver et mettre en place des solutions en place pour redonner l'envie aux gens de se projeter dans l'avenir, d'avoir de l'espoir ou du moins une vision objective de leur chance de retrouver un emploi. Il faudrait en tout cas, sortir du fatalisme.</p>		
V.a.2. CONDITIONS DE REALISATION ET INDICATEURS De quelle manière comptez-vous vérifier que les objectifs ont été atteints d'un point de vue quantitatif ou qualitatif ?	N°	Intitulé de l'indicateur	Résultat
	A.2.1	Mise en place et/ou renforcement des dispositifs d'écoute et participation chez les opérateurs.	Pérennisation des actions d'écoute et de participation, essaimage auprès d'autres opérateurs.
	A.2.2	Analyse des besoins en termes d'orientation, mise en place de nouvelles actions.	Mise en place d'actions répondant aux besoins décelés.
	A.2.3	Clarification des informations concernant l'offre de service existante (Onem, Forem, actions des opérateurs, etc.).	Adaptation des outils d'information existants, renforcement/ adaptation de la communication.
	A.2.4	Mise en place d'une communication plus qualitative et plus adaptées auprès des demandeurs d'emploi.	(« Passerelles vers l'Emploi », etc.)

<p>III.a.3. PROBLEMATIQUE Intitulé de la troisième problématique identifiée par groupe des personnes ressources du territoire.</p>	<p>Concernant les demandeurs d'emploi : Problématique a.3 : L'environnement politique ou décisionnel</p>
<p>1) Définition de la problématique Veillez développer cette problématique.</p>	<p>La lourdeur et la difficulté que représentent les différentes démarches administratives peut paraître inadéquate face à un public précarisé et ayant, pour une grande part, des difficultés avec la lecture et l'écriture.</p> <p>Le nombre de dispositifs différents et les changements fréquents de public cible des politiques peuvent créer de la confusion aussi bien auprès du demandeur d'emploi, que du professionnel qui l'encadre en formation que de l'entreprise qui souhaitera l'engager.</p>
<p>2) Périmètre Veillez préciser si la problématique couvre tout le territoire ou des zones particulières ? Ex : plateformes territoriales, ensemble de communes, commune, quartier, ...</p>	<p>La problématique couvre tout le territoire.</p>
<p>3) Public cible La problématique est-elle relative à l'ensemble du public DIISP ou à une partie de celui-ci ? Décrivez-le</p>	<p>Les problématiques répertoriées concernent l'ensemble du public DIISP et parfois d'autres qui ne se retrouvent pas dans les caractéristiques décrétales du DIISP et malgré tout éloignés de l'emploi.</p>
<p>4) Opportunités d'emploi</p>	<p>Au-delà de la difficulté à identifier des niches d'emploi dans un contexte socio-économique en crise forçant l'ensemble des acteurs à se repositionner sur le marché de l'emploi, l'étude PEE montre d'une part que le public éloigné de l'emploi s'auto-positionne « naturellement » sur les opportunités qui lui sont accessibles et d'autre part que l'insertion à l'emploi de ce type de public dépend bien plus de l'acquisition de compétences transversales que de la détection d'éventuelles poches d'emploi.</p>
<p>IV.a.3 OBJECTIFS Veillez préciser et développer le ou les objectif(s) à atteindre pour répondre à la</p>	<p>- Conscientiser les politiques sur ce décalage entre les nécessaires formalités administratives et les difficultés à s'y conformer. Peut-être existe-t-il un juste milieu à trouver.</p>



problématique énoncée	- Faire remonter au niveau politique les disfonctionnements qui émanent directement de l'enchevêtrement actuel de dispositifs ; un travail dans la durée s'avérerait plus efficace		
V.a.3. CONDITIONS DE REALISATION ET INDICATEURS De quelle manière comptez-vous vérifier que les objectifs ont été atteints d'un point de vue quantitatif ou qualitatif ?	N°	Intitulé de l'indicateur	Résultat
	A.3.1	Sensibilisation des politiques aux difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi (en particulier les plus fragilisés).	Remise d'un dossier auprès des cabinets compétents.

<p>III.b.1 PROBLEMATIQUE Intitulé de la quatrième problématique identifiée par groupe des personnes ressources du territoire.</p>	<p><u>Concernant les entreprises et le contexte économique :</u> Problématique b.1 : Le positionnement et les pratiques des entreprises</p>
<p>1) Définition de la problématique Veuillez développer cette problématique.</p>	<p>Notons que le groupe des personnes qui se sont réunies pour travailler à la rédaction de la note ne compte pas de représentants du monde de l'entreprise puisque ceux-ci n'ont pas répondu à notre invitation. Les problématiques qui sont reprises dans ce chapitre sont donc le reflet du ressenti des différents opérateurs. Le premier obstacle rencontré par les professionnels de l'insertion et de la formation est le manque de disponibilité des entreprises qui se traduit par un manque d'intérêt et d'écoute de la part des patrons concernant la problématique de l'insertion des publics éloignés de l'emploi. Il semble que les entreprises soient peu enclines à travailler avec les publics les plus fragilisés, cette frilosité s'expliquant en partie par des aprioris négatifs à l'égard de ce type de public. Les opérateurs soulignent la difficulté de « vendre » un public fragilisé auprès des entreprises, tant pour un stage que pour une insertion dans l'emploi.</p> <p>Les pratiques de <u>recrutement</u> ne sont pas toujours efficaces au regard des caractéristiques du public éloigné de l'emploi :</p> <p>Il semble tout d'abord que le <u>niveau des profils réclamés</u> dans les offres d'emploi ne soit pas toujours justifié par rapport à la réalité des postes à pourvoir, ce qui exclut des candidats qui pourraient occuper la place proposée.</p> <p>On voit notamment de nombreuses entreprises flamandes présentes sur le territoire qui ont tendance à exiger systématiquement des connaissances en néerlandais alors que celle-ci ne sont pas toujours nécessaires.</p> <p>Les <u>modalités de candidatures</u> ne sont pas toujours cohérentes au regard des compétences que requiert le poste proposé ; on demande par exemple que l'envoi de candidature soit fait via courrier électronique pour un poste d'aide-ménagère.</p> <p>Enfin, le <u>mode de diffusion des offres d'emploi</u> pour les métiers nécessitant peu de qualifications n'est pas des plus adaptés et ne permet pas une bonne visibilité pour le public ciblé puisque pour une certaine part, il rencontre des difficultés de lecture et d'écriture.</p> <p>Ajoutons que d'une manière plus globale, les possibilités d'emploi faiblement qualifiés, la situation économique réelle et les secteurs en demande sont peu visibles pour les professionnels de l'insertion et de la formation.</p>
<p>2) Périmètre</p>	<p>La problématique couvre tout le territoire.</p>

3) Public cible La problématique est-elle relative à l'ensemble du public DIISP ou à une partie de celui-ci ? Décrivez-le	Les problématiques répertoriées concernent l'ensemble du public DIISP et parfois d'autres demandeurs d'emploi qui ne se retrouvent pas dans les caractéristiques décrétales du DIISP et sont malgré tout éloignés de l'emploi.		
4) Opportunités d'emploi	Au-delà de la difficulté à identifier des niches d'emploi dans un contexte socio-économique en crise forçant l'ensemble des acteurs à se repositionner sur le marché de l'emploi, l'étude PEE montre d'une part que le public éloigné de l'emploi s'auto-positionne « naturellement » sur les opportunités qui lui sont accessibles et d'autre part que l'insertion à l'emploi de ce type de public dépend bien plus de l'acquisition de compétences transversales que de la détection d'éventuelles poches d'emploi.		
IV.b.1 OBJECTIFS Veuillez préciser et développer le ou les objectif(s) à atteindre pour répondre à la problématique énoncée	<ul style="list-style-type: none"> - Rapprocher le monde entrepreneurial et celui de l'insertion et de la formation, susciter un dialogue entre eux et une meilleure connaissance mutuelle - Proposer/ Imposer des nouvelles modalités de recrutement 		
V.b.1. CONDITIONS DE REALISATION ET INDICATEURS De quelle manière comptez-vous vérifier que les objectifs ont été atteints d'un point de vue quantitatif ou qualitatif ?	N°	Intitulé de l'indicateur	Résultat
	B.1.1	Relevé auprès des entreprises sur leur perception du public éloigné de l'emploi et les obstacles qu'ils rencontrent pour travailler avec ce type de public.	Réalisation d'une enquête auprès du monde entrepreneurial.
	B.1.2	Répertoire des entreprises favorables à l'insertion d'un public fragilisé en leur sein.	
	B.1.3	Mise en lumière des métiers en tension et présentant des opportunités d'emploi pour le public et s'assurer de la communication de ceux-ci auprès des opérateurs.	Réalisation d'un document/ outil d'information des métiers en tension
	B.1.4	Connaissance des tensions existantes dans chacun des métiers afin d'en tenir compte dans le choix et l'élaboration des actions à mettre en œuvre (aide à la décision).	
	B.1.5	Renforcement et amélioration de la pratique des stages en entreprise, en renforçant notamment l'accompagnement des	

		stagiaires au sein de l'entreprise.	Amélioration qualitative.
	B.1.6	Sensibilisation des entreprises à une certaine éthique du recours aux aides à l'emploi.	Organisation d'une information à destination des entreprises
	B.1.7	Proposition d'un formulaire de candidature unique pour les métiers faiblement qualifiés (supprimer la lettre de motivation, privilégier le format papier).	Réflexion et aboutissement d'un document – à soumettre aux entreprises.
	B.1.8	Allègement du dispositif administratif de dépôt des candidatures afin de libérer du temps pour améliorer les pratiques de recrutement.	
	B.1.9	Réflexion conjointe sur un nouveau mode de diffusion des offres d'emploi pour les postes peu qualifiés.	Mise en place d'un nouveau mode de diffusion des offres concernées.

<p>III.b.2. PROBLEMATIQUE Intitulé de la cinquième problématique identifiée par groupe des personnes ressources du territoire.</p>	<p><u>Concernant les entreprises et le contexte économique :</u> Problématique b.2 : Caractéristiques entrepreneuriales du territoire</p>
<p>1) Définition de la problématique Veillez développer cette problématique.</p>	<p>La direction régionale de Mouscron-Comines se caractérise par une concentration importante d'entreprises spécialisées dans l'industrie textile et employant majoritairement du personnel très spécialisé et peu scolarisé par ailleurs. La combinaison de cette spécialisation et du contexte économique actuel a pour conséquence une perte d'emploi importante (-52,13% d'emploi dans le secteur de l'industrie textile et de l'habillement entre 2000 et 2007 sur Mouscron, -51, 75% à Comines) pour une population particulièrement fragilisée.</p> <p>Par ailleurs on constate également que certains secteurs traditionnels de l'industrie ont évolué et se sont développé (notamment en fabricant des produits de luxe) en même temps que leurs métiers. Même si actuellement les anciens et leurs compétences sont préférés pour occuper les postes, ces secteurs se développent et des places seront à prendre, or on constate une diminution de la fréquentation des sections industrielles dans l'enseignement et des offres d'emploi qui restent non pourvues.</p> <p>Il semble enfin que le secteur marchand qui a connu un certain déclin jusqu'à maintenant soit en passe d'être relancé en même temps que l'économie se redresse.</p>
<p>2) Périmètre</p>	<p>La problématique couvre tout le territoire.</p>
<p>3) Public cible La problématique est-elle relative à l'ensemble du public DIISP ou à une partie de celui-ci ? Décrivez-le</p>	<p>Les problématiques répertoriées concernent l'ensemble du public DIISP et parfois d'autres demandeurs d'emploi qui ne se retrouvent pas dans les caractéristiques décrétales du DIISP et sont malgré tout éloignés de l'emploi.</p>
<p>4) Opportunités d'emploi</p>	<p>Au –delà de la difficulté à identifier des niches d'emploi dans un contexte socio-économique en crise forçant l'ensemble des acteurs à se repositionner sur le marché de l'emploi, l'étude PEE montre d'une part que le public éloigné de l'emploi s'auto-positionne « naturellement » sur les opportunités qui lui sont accessibles et d'autre part que l'insertion à l'emploi de ce type de public dépend bien plus de l'acquisition de compétences</p>

	transversales que de la détection d'éventuelles poches d'emploi.		
IV.b.2. OBJECTIFS Veuillez préciser et développer le ou les objectif(s) à atteindre pour répondre à la problématique énoncée	<ul style="list-style-type: none"> - Les nouveaux secteurs porteurs tels que celui de l'éco-construction, ou le secteur marchand sont à promouvoir et à développer. - Eveiller l'intérêt des plus jeunes pour les spécialisations industrielles, les soutenir dans ces voies là. 		
V.b.2. CONDITIONS DE REALISATION ET INDICATEURS De quelle manière comptez-vous vérifier que les objectifs ont été atteints d'un point de vue quantitatif ou qualitatif ?	N°	Intitulé de l'indicateur	Résultat
	B.2.1	Sensibilisation (via une information de qualité et communication efficace) aux secteurs porteurs auprès des opérateurs de formation et d'insertion	Favoriser les collaborations entre opérateurs autour de métiers en particulier.
	B.2.2	Sensibilisation (via une information de qualité et communication efficace) aux secteurs porteurs (métiers industriels notamment) auprès des jeunes.	Augmentation de la fréquentation des sections industrielles

<p>III.c.1 PROBLEMATIQUE Intitulé de la cinquième problématique identifiée par groupe des personnes ressources du territoire.</p>	<p><u>Concernant les opérateurs d'insertion et de formation :</u> Problématique c.1 : Les difficultés de fonctionnement des institutions</p>
<p>1) Définition de la problématique Veuillez développer cette problématique.</p>	<p>AXE 1 : Reconnaissance de la formation et reconnaissance du parcours Il existe souvent une représentation imprécise de l'offre de formation des partenaires et de leurs méthodes de travail ce qui peut entraîner un manque de reconnaissance de la qualité de leur formation. Avec pour conséquence un discrédit du parcours du candidat par des tiers qui peuvent ne pas considérer l'action de formation entamée comme pertinente ou de qualité.</p> <p>AXE 2 : L'organisation des formations Il n'existe pas une offre récurrente (entrée permanente) suffisante en amont de la formation qualifiante. Des appels à projets viennent compléter une offre existante mais n'apportent pas une réponse aux besoins immédiats. Ceci entraîne des conséquences tant sur le public que sur le fonctionnement des opérateurs locaux : Côté public : on constate que le public fragilisé est demandeur de réponses immédiates et concrètes et la mobilisation fonctionne lorsque nous pouvons proposer rapidement une action. Le délai d'attente fait perdre sa motivation à la personne et/ou rallonge considérablement son parcours d'insertion. Côté opérateur proposant des offres ponctuelles : cela risque d'entraîner des files d'attente, ce qui impacte également le public qui aura, parfois, déjà « attendu » pour entrer dans le module. Côté opérateur dispensant une offre permanente : le public qui se rend chez lui, n'est pas toujours le public adéquatement ciblé. Les personnes viennent à défaut de pouvoir entrer ailleurs, cela engendre des files d'attente.</p> <p>AXE 3 : La formation mixte Tous s'accordent pour dire qu'il faut veiller à diminuer, tant que faire se peut, le parcours d'insertion du demandeur d'emploi dans le temps tout en favorisant la qualité et la cohérence de celui-ci. Il serait judicieux dès lors de voir des parcours mixtes où le demandeur d'emploi pourrait participer à des formations concomitantes permettant d'acquérir en un minimum de temps des compétences utiles pour son insertion socioprofessionnelle.</p>
<p>2) Périmètre</p>	

	La problématique couvre tout le territoire.		
3) Public cible La problématique est-elle relative à l'ensemble du public DIISP ou à une partie de celui-ci ? Décrivez-le	Les problématiques répertoriées concernent l'ensemble du public DIISP et parfois d'autres qui ne se retrouvent pas dans les caractéristiques décrétales du DIISP et malgré tout éloignés de l'emploi.		
4) Opportunités d'emploi	Au-delà de la difficulté à identifier des niches d'emploi dans un contexte socio-économique en crise forçant l'ensemble des acteurs à se repositionner sur le marché de l'emploi, l'étude PEE montre d'une part que le public éloigné de l'emploi s'auto-positionne « naturellement » sur les opportunités qui lui sont accessibles et d'autre part que l'insertion à l'emploi de ce type de public dépend bien plus de l'acquisition de compétences transversales que de la détection d'éventuelles poches d'emploi.		
IV.c.1 OBJECTIFS Veuillez préciser et développer le ou les objectif(s) à atteindre pour répondre à la problématique énoncée	<p>-Reconnaissance de la formation et reconnaissance du parcours Il semble dès lors important de travailler sur plusieurs pistes de réflexion et d'actions pour éviter d'entraver le stagiaire dans son parcours formatif en soutenant l'approche intégrée.</p> <p>-La (ré)organisation des formations</p> <p>-Favoriser la mise en œuvre de formations mixtes</p>		
V.c.1. CONDITIONS DE REALISATION ET INDICATEURS De quelle manière comptez-vous vérifier que les objectifs ont été atteints d'un point de vue quantitatif ou qualitatif ?	N°	Intitulé de l'indicateur	Résultat
	C.1.1	Connaissance des seuils d'accès des opérateurs	Mise en lumière des seuils d'accès – Diffusion de l'information.
	C.1.2	Reconnaissance des acquis entre opérateurs, définir des normes communes (validation ou valorisation des compétences, soit via des titres, brevets, délivrables, etc...)	Diffusion d'information
	C.1.3	Transmission d'informations utiles au parcours du candidat	Utilisation d'un outil commun.
	C.1.4	La mise sur pieds d'actions plus permanentes.	Pérennisation d'actions non structurelles actuellement (appels à projets, etc.)

	C.1.5	Meilleure visibilité des programmes de formation et ajustement éventuel de ceux-ci.	Diffusion d'information
	C.1.6	Sensibilisation des opérateurs à l'organisation d'actions concomitantes notamment en associant les opérateurs préqualifiants et qualifiants afin de favoriser soit les parcours mixtes, soit les filières les plus adéquates et complètes et réduire le temps de parcours	Introduction de dossiers API 1
	C.1.7	Levée des obstacles institutionnels rendant difficile administrativement le déroulement d'actions mixtes/concomitantes (valorisation des heures, double subventionnement...)	Remise d'un dossier auprès des cabinets compétents.
	C.1.8	Sur une filière métier spécifiquement par exemple, secteur vert, secteur de l'éco construction/rénovation : association de la remise à niveau/FLE/alpha avec la formation professionnelle, développement d'actions alliant l'orientation, la découverte des métiers à la formation préqualifiante, etc	

III.c.2. PROBLEMATIQUE Intitulé de la cinquième problématique identifiée par groupe des personnes ressources du territoire.	<u>Concernant les opérateurs d'insertion et de formation :</u> Problématique c.2 : La visibilité de l'offre de formation		
1) Définition de la problématique Veuillez développer cette problématique.	Le paysage de la formation est complexe et il n'est pas toujours aisé d'avoir une bonne visibilité sur les actions et offre de services proposées par les uns et les autres ou sur le public ciblé. Une meilleure connaissance de l'offre de formations permettrait de favoriser les filières et passerelles, de voir émerger des collaborations efficaces, également de pointer les besoins non couverts et de travailler sur l'émergence de nouvelles actions.		
2) Périmètre	La problématique couvre tout le territoire.		
3) Public cible La problématique est-elle relative à l'ensemble du public DIISP ou à une partie de celui-ci ? Décrivez-le	Les problématiques répertoriées concernent l'ensemble du public DIISP et parfois d'autres qui ne se retrouvent pas dans les caractéristiques décrétales du DIISP et malgré tout éloignés de l'emploi.		
4) Opportunités d'emploi	Au-delà de la difficulté à identifier des niches d'emploi dans un contexte socio-économique en crise forçant l'ensemble des acteurs à se repositionner sur le marché de l'emploi, l'étude PEE montre d'une part que le public éloigné de l'emploi s'auto-positionne « naturellement » sur les opportunités qui lui sont accessibles et d'autre part que l'insertion à l'emploi de ce type de public dépend bien plus de l'acquisition de compétences transversales que de la détection d'éventuelles poches d'emploi.		
IV.c.2. OBJECTIFS Veuillez préciser et développer le ou les objectif(s) à atteindre pour répondre à la problématique énoncée	Clarifier le paysage de la formation		
V.c.2. CONDITIONS DE REALISATION ET INDICATEURS De quelle manière comptez-vous vérifier que	N°	Intitulé de l'indicateur	Résultat
	C.2.1	Mise en lumière sur les partenariats et collaborations existants	

les objectifs ont été atteints d'un point de vue quantitatif ou qualitatif ?	C.2.2	Poursuite du relevé des formations existantes dans la sous région et amélioration des outils et canaux de diffusion actuels (évaluer et ajuster) ;	Adaptation des outils d'information (« Passerelles vers l'Emploi », etc.).
	C.2.3	Poursuite des rencontres thématiques (plateformes) entre opérateurs ;	Renforcement de l'existant – promotion – essaimage.
	C.2.4	Fédération des opérateurs (pourquoi ne pas tendre vers le modèle français/lillois qui regroupe, sur une même plateforme, un ensemble d'opérateurs/institutions).	Création d'un nouveau modèle d'organisation des opérateurs qui soit plus fédérateur.

<p>III.c.3. PROBLEMATIQUE Intitulé de la cinquième problématique identifiée par groupe des personnes ressources du territoire.</p>	<p><u>Concernant les opérateurs d'insertion et de formation :</u> Problématique c.3 : L'environnement politique ou décisionnel</p>
<p>1) Définition de la problématique Veuillez développer cette problématique.</p>	<p>Axe 1 : Les dispositifs ne s'inscrivent pas dans la durée. La gestion politique des multiples plans et dispositifs d'insertion additionne ces derniers les uns aux autres sans qu'ils ne se complètent réellement ou s'articulent de manière cohérente. Ce mode de gestion à plusieurs conséquences sur le mode de fonctionnement des opérateurs d'insertion et de formation et donc sur le suivi des stagiaires. Tout d'abord les changements de public cible réguliers compliquent la mise en place de l'offre de service et l'orientation du public au sein des organismes de formation. Ajoutons que les catégories définies administrativement sont très strictes et ne correspondent pas toujours à la réalité, ce qui est vrai également pour les durées de suivi des stagiaires qui sont imposées.</p> <p>Axe 2 : La gestion administrative et financière n'est pas efficace. La gestion administrative et logistique qui découle de cette multiplicité de dispositifs est très lourde, elle nuit directement à la qualité du suivi des stagiaires et retarde la mise en place d'actions nouvelles qui répondent aux besoins réels des stagiaires.</p> <p>La gestion budgétaire telle qu'elle est prévue ne permet pas aux opérateurs de formation de mettre en place des parcours de formation mixtes pour les stagiaires qui seraient dans de nombreux cas plus adaptés à leurs besoins. Ajoutons que les opérateurs sont souvent amenés à effectuer des tâches ou à prendre en charge des problématiques qu'ils ne maîtrisent pas, or ils n'ont ni les moyens humains, ni les moyens financiers pour pallier à ces manques ce qui engendre des difficultés organisationnelles.</p>
<p>2) Périmètre</p>	<p>La problématique couvre tout le territoire.</p>
<p>3) Public cible La problématique est-elle relative à l'ensemble du public DIISP ou à une partie de celui-ci ? Décrivez-le</p>	<p>Les problématiques répertoriées concernent l'ensemble du public DIISP et parfois d'autres qui ne se retrouvent pas dans les caractéristiques décrétales du DIISP et malgré tout éloignés de l'emploi.</p>

<p>4) Opportunités d'emploi Avez-vous identifié des opportunités d'emploi susceptibles d'être accessibles à ce public? Si oui, lesquelles ?</p>	<p>Au-delà de la difficulté à identifier des niches d'emploi dans un contexte socio-économique en crise forçant l'ensemble des acteurs à se repositionner sur le marché de l'emploi, l'étude PEE montre d'une part que le public éloigné de l'emploi s'auto-positionne « naturellement » sur les opportunités qui lui sont accessibles et d'autre part que l'insertion à l'emploi de ce type de public dépend bien plus de l'acquisition de compétences transversales que de la détection d'éventuelles poches d'emploi.</p>		
<p>IV.c.3. OBJECTIFS Veuillez préciser et développer le ou les objectif(s) à atteindre pour répondre à la problématique énoncée</p>	<p>Axe 1 : Inscrire les dispositifs dans la durée Axe 2 : Améliorer l'efficacité de la gestion administrative et financière Même si cela a déjà été fait par ailleurs, il est nécessaire de faire remonter au niveau politique les difficultés de gestions qui sont décrites dans cette problématique et de proposer des solutions concrètes d'assouplissement des dispositions légales (décloisonnement des catégories de public, adaptation des modes de financement, etc.)</p>		
<p>V.c.3. CONDITIONS DE REALISATION ET INDICATEURS De quelle manière comptez-vous vérifier que les objectifs ont été atteints d'un point de vue quantitatif ou qualitatif ?</p>	N°	Intitulé de l'indicateur	Résultat
	C.3.1	Procéder à un relevé des difficultés rencontrées par les opérateurs d'insertion et de formations.	Remise d'un dossier auprès des cabinets compétents.
	C.3.2	Elaborer une proposition des changements à apporter.	

Veuillez reproduire ce tableau autant de fois qu'il y a de problématiques.

➤ Joignez l'arbre problématique-objectifs produit lors des séances du groupe des personnes ressources du territoire.

Prévisions

Veillez situer la mise en œuvre des objectifs dans le temps (cocher un ou plusieurs trimestre(s) par objectifs).

			<u>2010</u>				<u>2011</u>				<u>2012</u>			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	<u>Problématiques</u>	<u>Objectifs</u>												
<u>Concernant les DE</u>	A.1 Caractéristiques intrinsèques du public	Travailler à la levée des freins rencontrés par le public en développant différents outils.	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
		Développer les initiatives qui prennent en compte les difficultés d'alphabétisation rencontrées par les demandeurs d'emploi.	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
		L'implémentation d'espaces, de pratiques, de formations ou de tout autre chose tendant à mettre en contact le demandeur d'emploi avec l'outil informatique et/ou la langue néerlandaise.	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
	A.2 Représentation	La valeur travail est à réinventer. Des solutions doivent être mises en place pour redonner l'envie aux gens de se projeter dans l'avenir, d'avoir de l'espoir ou du moins une vision objective de leur chance de retrouver un emploi. Il faudrait en tout cas, sortir du fatalisme.	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
	A.3 Environnement politique	Conscientiser les politiques sur ce décalage entre les nécessaires formalités administratives et les difficultés à s'y conformer. Peut-être existe-t-il un juste milieu à trouver.	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
		Faire remonter au niveau politique les disfonctionnements qui émanent directement de l'enchevêtrement actuel de dispositifs ; un travail dans la durée s'avérerait plus efficace	Capitalisation				Promotion				Renforcement			

PREVISIONS

			<u>2010</u>				<u>2011</u>				<u>2012</u>			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	<u>Problématiques</u>	<u>Objectifs</u>												
<u>Concernant les entreprises</u>	B.1 Positionnement et pratiques des entreprises	Rapprocher le monde entrepreneurial et celui de l'insertion et de la formation, susciter un dialogue entre eux et une meilleure connaissance mutuelle	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
		Proposer/ Imposer des nouvelles modalités de recrutement	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
	B.2 Caractéristiques entrepreneuriales du territoire	Les nouveaux secteurs porteurs tels que celui de l'éco-construction, ou le secteur marchand sont à promouvoir et à développer.	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
		Eveiller l'intérêt des plus jeunes pour les spécialisations industrielles, les soutenir dans ces voies là.	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
<u>Concernant les opérateurs d'insertion et de formation</u>	C.1 Difficultés de fonctionnement des institutions	Reconnaissance de la formation et reconnaissance du parcours	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
		La (ré)organisation des formations	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
		Favoriser la mise en œuvre de formations mixtes	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
	C.2 Visibilité de l'offre de formation	Clarifier le paysage de la formation	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
	C.3 Environnement politique	Inscrire les dispositifs dans la durée	Capitalisation				Promotion				Renforcement			
		Améliorer l'efficacité de la gestion administrative et financière	Capitalisation				Promotion				Renforcement			

Veillez reproduire cette zone si vous avez davantage de problématiques.