

LES ASSISES DE L'INSERTION en Région Wallonne

Au cours de cette journée organisée autour de la démarche des Assises de l'Insertion, les quatre thèmes repris ci-dessous ainsi que les questions vives, les réponses provisoires et les pistes à creuser y afférentes ont été abordés avec divers professionnels du territoire de la Wallonie picarde. Nous avons donc retrouvé autour de la table des professionnels des CISP (LEE - Déclic Emploi - IFI) et du CPAS Bernissart (Service Insertion) ainsi que certains membres des CSEF de Mouscron-Comines et de Tournai-Ath-Lessines.

La méthodologie mise en place au sein de chaque atelier a été de se positionner sur les thématiques en elles-mêmes et non pas de reprendre point par point les réflexions approfondies de celles-ci. Le parti pris a été de lancer les débats et de voir où ceux-ci nous mènent ...

Le premier constat à poser et relevé par chacun des acteurs présents est le manque de participants à la démarche de réflexion proposée. Il est quand même à constater que la qualité et la richesse des échanges qui ont parcouru la journée ont permis de mettre en exergue des pistes d'actions, des pistes de réflexions voire même des recommandations. Oui, un manque de présence s'est fait ressentir mais nous sommes cependant arrivés à poser des constats et à amener un véritable dialogue ouvert avec les acteurs présents.

Ci-après se retrouvent les synthèses reprenant les mots clés et solutions sous forme de graphique suivis par le résumé des ateliers. Nous espérons vivement que ce travail amènera les pistes de recommandations souhaitées à transmettre aux politiques.

Les processus et dispositifs d'accompagnement

- Dans le cadre des politiques d'activation, l'accompagnement individualisé est-il le processus le plus adéquat pour les demandeurs d'emploi ?
- En quoi la diversité organisationnelle et pédagogique du secteur de l'ISP impacte-t-elle le processus d'accompagnement individualisé ?
- En quoi les obligations liées à l'accompagnement impactent-elles les conditions de travail des accompagnateurs ?

MOTS CLES

Lien entre travail collectif et individuel, manque de temps, charge de travail trop lourde, manque de moyens humains, urgences sociales, éloignement de l'emploi vis-à-vis des personnes, manque de moyens financiers, trop de pauvreté, manque de place en formation, tensions professionnelles, valeur économique prime sur valeur humaine, système social dévalorisant, catastrophe sociale, travail axé sur le rendement, exclusion, essoufflement professionnel, travail précaire, vie précaire, décrochage scolaire, clivage entre enseignements.



Intéressant de pouvoir insérer au sein de nos pratiques le travail individuel et le travail collectif. Mais par manque de temps et suite à une charge de travail trop lourde, des choix doivent être réalisés. Le travail individuel permet, en effet, de faire le suivi de la personne ainsi que de la remotiver. Le travail collectif amène un sentiment de sécurité : « je ne suis pas seul face à mes problèmes, d'autres vivent des situations similaires ». L'échange est essentiel dans ce type de travail. Tout cela demande un travail à long terme. Peu de moyens humains pour un meilleur accompagnement des personnes et pour une demande d'aide grandissante → génératrice de tensions, de pressions, comment faire pour y répondre et y faire face ?

Les missions des acteurs de terrain tendent à changer car les exigences politiques sont plus strictes et les parcours de vie des publics deviennent de plus en plus complexes → les travailleurs sont face à des urgences sociales où il est nécessaire d'apporter un soutien, une orientation, un accompagnement, une écoute. Dans ces cas, le travail collectif de certains organismes dévie vers un travail individuel. Certains formateurs sont la référence pour ces personnes en difficulté où une relation de confiance et de sécurité se sont instaurées. La panique, la détresse, la peur sont perceptibles par les professionnels face à ces trajectoires de vie. Ils ne peuvent faire sans y répondre.

Le constat posé sur le fait que certaines personnes ne sont plus employables est incorrect. N'y a-t-il pas, si les autorités le permettent, de l'emploi pour tous ? N'est-ce pas l'emploi qui s'éloigne des personnes et non l'inverse ? Certaines formations devraient être prioritaires pour les publics fragilisés mais un manque de place se fait sentir (ex : permis de conduire, estime de soi ...). Pas assez de moyens octroyés aux organismes pour leur permettre de proposer une offre de formation continue, cela peut décourager le public et les professionnels qui orientent. Ne va-t-on pas créer de la concurrence entre personnes précarisées ?

Une tension s'opère et est réellement vécue par les professionnels entre un public qui se précarise de plus en plus et une impuissance de réaction par manque de moyens financiers et humains ... Attention de ne pas arriver à une catastrophe sociale.

Véritable distorsion entre ce que les politiques souhaitent et mettent en place et les réalités de terrain. Il n'y a pas d'adéquation. Les politiques visent la valeur économique et le terrain la valeur humaine. Tout cela engendre des changements des modes d'organisation des organismes parfois réalisés au détriment de l'objectif pédagogique et des aides à la personne. Il n'y a pas de prise en compte de l'évolution des publics et des conséquences des dispositifs décidés par la Région wallonne pour ces publics. De plus avec les politiques de dégressivité du chômage et les exclusions qui vont s'y rapporter, que faire ? Cela va amener plus de pauvreté, où vont aller ces personnes, comment les aider ? Que fait-on de l'argent récupéré par l'Etat ? Est-ce destiné à la création d'emploi ?

Le reflet de notre société n'amène-t-il pas un système social qui est dévalorisant pour les plus fragilisés ? Impression que tout va toujours dans le même sens pour les privilégiés et les populations plus riches. Importance de travailler l'estime de soi, la relation de confiance et de sécurité avec les publics fragilisés.

La concurrence entre opérateurs devrait se transformer en complémentarité. La personne devrait être relayée au meilleur endroit en fonction de son projet de vie → idée de concertation permanente ou informelle avec la personne + création d'un outil « répertoire » retraçant le parcours de la personne.

Le travail d'accompagnement dépend aussi fortement du travailleur social. Importance de travailler le regard que les professionnels ont de leur public. Les professionnels se noient, par obligation et non par choix, dans **un travail de rendement** et n'ont plus le temps de comprendre la démotivation de la personne. La valeur individuelle du travail s'estompe. Face à cette manière de travailler, certains professionnels peuvent être plus exclus que d'autres mais c'est plus par mécanisme de protection que par valeurs professionnelles.

L'essoufflement est perceptible chez les professionnels car ils n'ont que peu de moyens d'actions et travaillent trop dans l'urgence. Le travail de rendement est présent parce que le système et les politiques l'amènent.

Le public en difficulté est bien conscient de ce désarroi vécu par les professionnels car ils ressentent que le travail doit être fait en urgence, ils ressentent qu'ils sont des pions à caser dans des trous et, ce, même si les profils ne coïncident pas toujours (orientation vers des métiers en pénurie), ils ressentent le manque d'offre de formation, de services. Les travailleurs se retrouvent dans des situations de **travail précaire** et les publics accompagnés sont en **situation de vie précaire**. Il y a des urgences et des impasses à travailler. Les professionnels n'arrivent plus à se projeter dans l'avenir ... alors comment travailler cette question-là avec le public ?

Au niveau de l'enseignement, il y a un fameux travail à réaliser. **Pourquoi les jeunes décrochent ?** Sont-ils traités de la même manière venant de milieux sociaux différents ? Ont-ils les mêmes chances de réussite ? Sont-ils assez responsabilisés ? Savent-ils ce qui les attend après l'école ? Ont-ils conscience qu'un travail mérite salaire ? Quelles sont les valeurs transmises par l'école ? → **Cloisonnement entre enseignement général-technique-professionnel** → ne crée-t-on pas une concurrence entre jeunes qui amène déjà à des exclusions et à des classifications sociétales ... Importance d'écouter les besoins des jeunes ... Besoin d'insister sur une **formation de qualité des jeunes**, de réinvestir l'école comme un véritable lieu de formation et de tenter d'amener une meilleure articulation entre les dispositifs de formation.

Besoin de temps pour travailler l'accompagnement individualisé. Chaque personne a son rythme, chaque personne a des besoins, des compétences qui s'avèrent impossible de décrypter. Il faut s'activer le plus vite possible sinon les sanctions sont là, l'exclusion se renforce pour les personnes qui ont besoin de temps, qui sont confrontées à diverses problématiques de vie que seul le travail ne peut résoudre.

Besoin d'alternatives surtout en termes budgétaires → pourquoi cela ne pourrait-il pas être pris en charge par un bureau d'études ? L'économie sociale est une alternative en soi ... proposant des **transitions d'emploi** pour des personnes peu qualifiées.

Travailler ensemble en ayant **le soutien des politiques**. Besoin de reconnaissance sinon les limites professionnelles vont être vite atteintes (Burn-out, démotivation, passivité, résignation, ...).

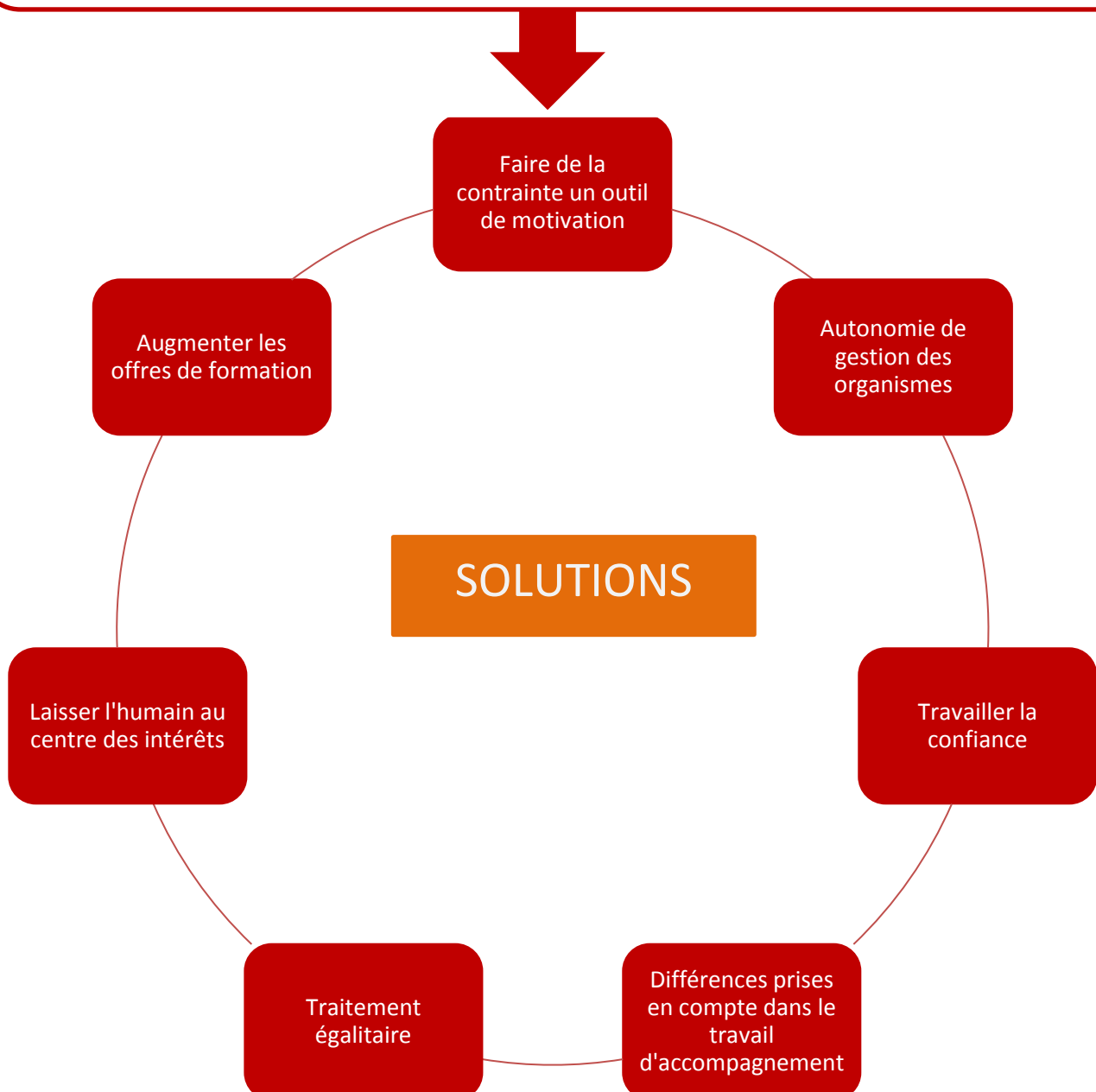
Les **employeurs doivent aussi travailler de leur côté** : faire des offres d'emploi moins discriminantes, laisser la chance à certains candidats, envisager des possibilités de formation, ne pas s'orienter vers le travail au noir ... Chacun doit s'y mettre pour qu'une évolution soit possible et envisageable et, ce, même si les entreprises sont dans un système où pour qu'il y ait un changement, il leur faut une plus-value.

Les personnes accompagnées

→ L'accompagnement produit-il des effets différents pour les personnes accompagnées selon qu'on s'y engage de plein gré ou contraint ?

MOTS CLES

Travail sous contrainte, preuves <-> sanctions ONEM, demandes de preuves vues d'un mauvais œil par les employeurs, trop de candidatures, exigences strictes, discriminations, plus sélectifs, double contrôle, conditions de formation exigeantes, l'exclusion amène une démotivation, comportements à l'emploi volatile <-> emploi volatile ?, difficultés de vie multiples, inégaux devant les réalités socioprofessionnelles, gap entre enseignement et travail, société d'hyperconsommation, droit et devoir → pas au même niveau, justification du besoin d'aide, violence institutionnelle, files d'attente.



Le **travail sous contrainte** est très différent, plus long, on ne part pas gagnant. Le discours et l'accompagnement mis en place doivent être adaptés pour que la personne puisse comprendre l'importance de trouver un emploi dans son parcours de vie → faire de la contrainte un outil de motivation, de mobilisation, d'opportunité personnelle.

Une contradiction se fait ressentir au niveau des preuves que l'Onem demande aux demandeurs d'emploi quant à leur recherche d'emploi. **Sans preuve, il peut y avoir sanction au niveau des allocations, du coup les demandeurs d'emploi ont tendance à demander des preuves pour toutes leurs démarches.** Cette demande de preuve amène les employeurs à avoir un mauvais œil par rapport aux candidats qui se présentent chez eux et cela les pousse à croire que les candidats ne sont pas réellement motivés pour l'emploi mais bien par la preuve demandée et donc par l'allocation financière. Il est déconcertant de constater que le système accorde plus de poids à de la mise en ordre administrative plutôt qu'à une véritable (ré)insertion socioprofessionnelle.

Un autre souci se pose suite à ces demandes de preuves, c'est que les **employeurs se voient submergés de demandes de candidatures.** Le traitement de ces demandes est ingérable et les employeurs sont de plus en plus **sélectifs** avec les CV reçus. Du coup, certaines **discriminations** peuvent d'office être mises en place pour gagner du temps dans la sélection (ex : « à la moindre faute d'orthographe, je ne retiens pas le candidat ») et, ce, même si le candidat a de réelles compétences et est réellement motivé ...

Une personne en formation est moins bien lotie qu'une personne qui ne l'est pas. A la moindre absence, elle est pénalisée alors que leur situation de vie peut parfois le justifier et cela n'est pas du tout pris en compte par les autorités. Le contrôle est toujours présent, comment travailler avec cela ? Les organismes de formation aussi sont pénalisés dans ce cas car ils sont payés aux heures de formation ... Les organismes prennent souvent à leur charge le motif d'arrêt de la formation car au sein des documents à fournir à la Région wallonne, ils se doivent de stipuler si c'est suite à la personne ou suite à l'organisme. Pour ne pas enfoncer encore plus la personne ayant des difficultés, les organismes de formation prennent cet aspect en charge car la personne peut être motivée mais il arrive qu'elle n'ait pas d'autre solution que d'être absente pour des urgences privées.

Il y a **une situation de double contrôle**, vis-à-vis des demandeurs d'emploi qui doivent tout justifier et vis-à-vis des organismes qui doivent prouver leurs heures de formation. Comment travailler en confiance et de manière optimale dans ces conditions ? D'où l'importance d'avoir **une autonomie de gestion pour les organismes**, cela permettrait de prouver que le travail est bien fait sans ce contrôle et cela permettrait de redorer la confiance en l'autre et au travail à réaliser.

Comment travailler avec des personnes qui seront automatiquement exclues et qui le savent ? Où est leur motivation ? Comment vivent-elles cette situation ? Comment envisager leur avenir ?

Impression que les **comportements à l'emploi sont volatiles mais n'est-ce pas l'emploi qui est volatile** ? Quelles sont les possibilités d'emploi pour nos publics ? Le travail intérimaire, le travail à temps partiel, les contrats précaires ... N'y a-t-il pas des problèmes au niveau du respect de la valeur travail et des comportements adéquats à adopter face au travail ? Certainement mais ne faut-il pas tenir compte des conditions de vie difficiles des personnes ne leur permettant pas d'être au top des attitudes à l'emploi ?

Nous n'avons pas tous la même éducation, les mêmes repères, les mêmes apprentissages, ce qui peut parfois amener une différence dans le langage, les comportements et les habitudes de vie. Nous ne sommes **pas tous égaux devant les réalités socioprofessionnelles**. Il est clair que nous sommes dans une société où une éducation domine sur les autres mais l'accompagnement et le travail social doivent permettre de tenir compte de ces différences. Nous ne pouvons pas exiger des personnes qu'elles soient comme nous, qu'elles parlent comme nous, qu'elles vivent comme nous. Il faut prendre l'individu dans son individualité et apprendre à travailler ensemble. Il n'y a pas un processus d'accompagnement global pour tout le monde, l'accompagnement est propre à la relation que si créera entre le professionnel et la personne elle-même.

Véritable gap entre le monde de l'enseignement et le monde du travail. Nous sommes dans une **société d'hyperconsommation** avec des intérêts financiers. Mais comment arriver à **un traitement égalitaire**? L'égalité est le fondement de notre société, et, pourtant, nous nous en éloignons. Il y a bien **une égalité de devoirs mais une inégalité de droits**. Cela pose problème pour les personnes qui ont l'envie de trouver un emploi mais qui n'y arrivent pas, comment réaliser le travail avec eux ?

Nous sommes dans une société où nous devons **justifier notre besoin d'aide**, est-ce logique ? Une fois de plus les droits de base ne sont pas reconnus ; le droit permettant à l'individu de vivre dans des conditions de vie digne, décente et égale n'est plus respecté. Cela amène des comportements de révolte, d'agressivité. On parle de **violence institutionnelle** mais est-ce que nos professionnels sont formés à gérer cela ? Existe-t-il des moyens pour les aider ou allons-nous directement vers un décrochage de nos professionnels ?

En Wallonie picarde, la capacité d'offre de formations est insuffisante ... Quel message renvoyer aux personnes motivées qui doivent attendre un an avant d'entrer en formation ? Comment l'expliquer ? **Notion de file d'attente** pour entrer en formation → parfois 1 an avant d'accéder à la formation. Il est vrai qu'en gardant une relation de confiance et de communication avec les personnes aidées, cela est plus facile ; il est essentiel de laisser l'humain au centre et de travailler dans cette optique.

L'accompagnement vers le marché de l'emploi

- *Quel est le sens de l'accompagnement individualisé dans un contexte de réduction de l'emploi à des personnes peu qualifiées ?*
- *La réussite du processus d'accompagnement se mesure-t-elle au taux de mise à l'emploi des personnes accompagnées ?*

MOTS CLES

Modification des notions de travail et temps de travail, paysage professionnel en changement continu, échec à répétition, abus des plans d'aide à l'embauche, charge administrative trop lourde pour les professionnels, moins de temps pour le travail d'accompagnement, la vie est de plus en plus difficile → cela se ressent même à l'école, conditions d'accès à l'emploi cloisonnées, l'identité professionnelle prime sur l'identité humaine, déséquilibre dans les postes à pourvoir, pression pour un travail de rentabilité au détriment de l'humain.



Constat de départ : la **notion de travail et de temps de travail** a fortement changé depuis l'après-guerre sans compter la féminisation de l'emploi, l'arrivée des nouvelles technologies, l'augmentation de la production des richesses, la diversification des tâches à assumer par un travailleur, notion de polyvalence dans le travail ... Les besoins des ménages ont aussi fortement changés car la majorité des femmes travaillent désormais et que des solutions doivent être trouvées pour le nettoyage, la garde des enfants ... Cela crée des emplois mais pas encore assez. Mais d'un autre côté, certains métiers dits faiblement qualifiés ont disparu et cela amène donc moins d'emplois pour des personnes moins qualifiées. Le **paysage professionnel est en changement constant**. Pourquoi ne pas envisager des **périodes de congé maternité plus longue, des moyens d'accueil en plus grand nombre** ... pour libérer du temps et des emplois ?

Nous sommes face à des **personnes motivées mais qui essuient divers échecs**, comment travailler et trouver des opportunités d'emploi pour ce public motivé ? Le manque de compétences est constaté mais ne peut-on pas travailler bien avec quelqu'un de motivé, la motivation n'est-elle pas source d'évolution, de progression ?

Que faire des plans d'aide à l'embauche ? Certains employeurs ne fonctionnent qu'avec cela alors comment une personne motivée, voulant travailler, s'insère professionnellement si elle ne répond pas aux conditions de ces aides → cela n'amène-t-il pas plus de discriminations, d'exclusion ? Cela n'amène-t-il la prolongation de la période chômage ? Et si la personne a la chance de répondre à ces conditions, elle est embauchée jusqu'à ce que sa prime prenne fin → retour à la case départ avec en plus une situation d'échec à vivre. Ne faudrait-il pas envisager une sorte **d'outplacement** après ces périodes d'activité qui prennent fin lorsque l'employeur n'a plus de bénéfices financiers. Le suivi de ces personnes devrait être renforcé car la société leur donne l'espoir d'être engagé et d'arriver aux portes de l'emploi pour en fin de compte, dans la majeure partie des cas, se retrouver une nouvelle fois au chômage mais cette fois en ne répondant plus aux conditions d'embauche de ces plans. Se penche-t-on sur le fait de savoir ce que les employeurs font de ces aides financières à l'embauche ? Quelle évaluation est faite de ces aides ? Sont-elles réellement prises en compte pour faciliter l'accès à l'emploi ?

La **charge administrative** à laquelle les professionnels doivent répondre est de plus en plus **conséquente**, ce qui laisse **moins de temps au travail d'accompagnement**, à la formation, à l'orientation ... La justification des organismes auprès des organismes de tutelle quant au temps de formation, d'accompagnement empiète sur le travail avec la personne. Comment réaliser un travail de qualité avec des charges administratives trop lourdes et un public qui a de plus en plus de besoins ? Difficile pour le travailleur d'effectuer un choix car si l'administratif n'est pas rempli → sanction et si la personne n'est pas aidée → répercussions sur son parcours alors que nous sommes dans le travail social où la personne en difficulté devrait être au cœur du travail en lui-même.

La **vie est de plus en plus difficile**, les personnes en difficulté n'ont plus de moyens, il est déjà difficile pour eux d'envisager le reste du mois après la deuxième semaine de celui-ci. La pauvreté augmente et les exclusions se font de plus en plus grandes et cela se voit dès le plus jeune âge. A l'école, il est demandé aux parents de participer aux frais scolaires, il faut acheter tel déguisement pour la fête de l'école, il faut aller en voyage ... comment font les personnes en difficulté ? Il y a très peu de solutions pour elles et, donc, leurs enfants ont moins que les autres et vivent déjà des inégalités très jeunes.

Pourquoi ne pas penser le travail sous un autre angle pour les personnes motivées qui ne trouvent pas d'emploi, il s'agit de s'orienter vers **le bénévolat** pour avoir une expérience, pour se réinsérer dans un rythme de vie et dans un système social, pour (ré)acquérir de la confiance et voir éventuellement des possibilités d'emploi.

La société cloisonne les conditions d'accès à l'emploi : trop jeune, trop vieux, pas assez d'expérience, ne rentre pas dans les conditions d'embauche, est d'une culture différente, ... mais la vraie question à se poser n'est-ce pas de se dire : si la personne est motivée, n'est-ce pas suffisant pour lui donner une chance ? **Avant de regarder la personne en tant que tel, c'est l'identité professionnelle** qui est mise en avant et qui est prise en compte en tentant de dégager ce que la personne peut apporter à l'entreprise → quel profit en retirer ?

Le **travail de proximité** comme les ALE, les titres-services → risque que les personnes s'enracinent dans ces dispositifs et ne mettent plus d'autre énergie dans la recherche d'emploi. Ce sont des dispositifs mis en place à la base pour réduire (reconnaître) le travail au noir et permettre un tremplin vers d'autres horizons professionnels. Certes pour certains, il s'agit d'une véritable vocation mais pour d'autres, ce travail est une issue de secours et l'épanouissement au travers de celui-ci n'est pas retrouvé. Nécessaire d'envisager un **accompagnement au sein du travail**. Assurer un suivi auprès des travailleurs, réaliser avec eux des bilans professionnels, identifier leurs aspirations professionnelles et voir avec eux ce qu'il est possible de mettre en place pour répondre à leur projet professionnel. Il serait nécessaire d'investir dans des entreprises d'économie sociale à la condition que celles-ci ne plongent pas dans les dérives du profit mais qu'elles respectent bien leurs missions d'insertion socioprofessionnelle des publics éloignés de l'emploi (formation au permis de conduire, d'alphabetisation, de gestion de son budget ...). En ce qui concerne les emplois de proximité, il est nécessaire de développer des emplois de proximité de qualité, dans le respect de l'humain, accessibles aux peu qualifiés.

Les organismes tiennent compte du taux de mise à l'emploi de leurs bénéficiaires, mais ils ne veulent pas être évalués et financés seulement sur cet aspect. Le risque est alors d'aider des personnes qui sont proches de l'emploi et de leur permettre l'accès en formation pour qu'ils se mettent vite à l'emploi → il s'agit alors d'entrer dans un processus de sélection qui favorisera la mise à l'emploi plutôt que l'aide des personnes qui en sont réellement éloignées.

De plus en plus de sociétés engagent des personnes surdiplômées pour des postes qui ne correspondent pas à leur niveau de qualification. Cela amène donc un **déséquilibre dans les postes à pourvoir** car les plus qualifiés prennent la place des candidats ayant le profil adéquat pour ces postes. Une diminution des postes de travail est donc constatable pour les personnes moins qualifiées.

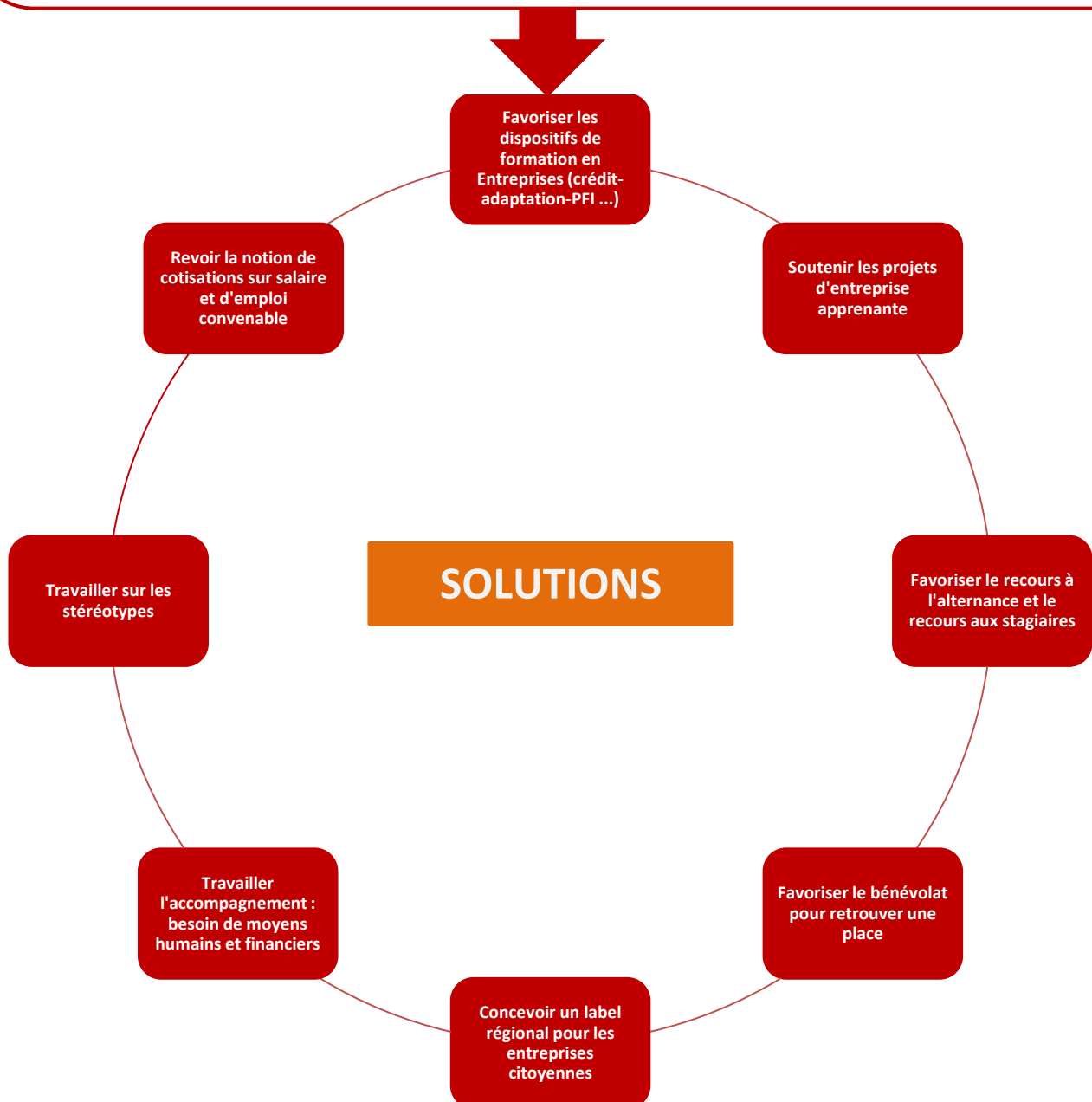
Besoin **de renforcer la solidarité, besoin de trouver des alternatives, besoin d'expertise de terrain**, besoin de **s'éloigner du travail de rentabilité**, de la valeur économique du travail. Il faut un équilibre entre les différentes dimensions du travail (économiques, sociales, culturelles...), sans cela on court à la catastrophe. Le problème est que le travail d'accompagnement et les effets que cela produit chez la personne sont difficilement palpables ; on ne parle pas de chiffres, on parle de relation humaine, d'évolution de parcours, de confiance en soi, de projets d'avenir ... comment évaluer cela de manière concrète ?

L'accompagnement et Droit au travail

→ En quoi les projets socioprofessionnels des personnes et les besoins des entreprises peuvent-ils se rejoindre ?

MOTS CLES

Profil de candidat « Sur Mesure », société « du tout tout de suite », exigences strictes du marché de l'emploi, rôle citoyen de l'entreprise quant à la formation du personnel, l'entreprise doit aussi penser au bien-être de ses travailleurs, les candidats se bousculent devant les portes d'entrées des entreprises, travailler le lien entre le projet social de la personne et les besoins des entreprises, formation pour tous, société où la personne est reconnue grâce au travail, revenir à la gestion juste et équitable du marché de l'emploi, main d'œuvre bon marché qui diminue l'emploi local, respect des Droits et Devoirs, Sémantique utilisée = stigmatisant pour le public.



Constat : les entreprises veulent du **« Sur Mesure », être opérationnel tout de suite**, être disponible immédiatement, être polyvalent ... Le candidat doit déjà tout connaître avant d'être mis à l'emploi. Les **exigences du marché de l'emploi** deviennent de plus en plus **strictes** et ne permettent pas à un public peu qualifié de s'insérer. Il faut aller vite et bien à l'emploi sans tenir compte du travail de mise à l'emploi au préalable qui prend du temps s'il se veut être bien fait et en adéquation avec les besoins et les souhaits de la personne accompagnée.

Le besoin de formation pour les travailleurs en entreprise est essentiel mais il faut se rendre compte que les réalités de terrain fonctionnent au feeling. Un employeur va privilégier la candidature d'une personne plutôt qu'une autre si le feeling est bon avec elle et cela parfois au détriment des réelles compétences.

Le PFI devrait servir à la formation en tant que tel. Il faudrait revenir sur les **dispositifs de formation dans les sociétés** tel que le crédit-adaptation. Dans les faits, ces dispositifs sont relativement utilisés pour les cadres et les hommes. Il y a une discrimination et cela s'adresse aussi surtout au secteur industriel. Importance de revoir ces dispositifs afin d'arriver à quelque chose de juste et de pertinent dans la remise à l'emploi et dans la formation.

Par rapport aux pistes à creuser mises en avant :

- Soutenir les projets d'entreprise apprenante (c'est-à-dire où la gestion des compétences fait partie des objectifs de l'entreprise).
- Concevoir un label régional pour les entreprises citoyennes.
- Développer l'alternance en priorité pour les peu qualifiés.

Il serait intéressant d'en ajouter une :

- **Développer pour certaines personnes du bénévolat afin de redonner du sens, retrouver une place ... sa place.**

L'idée de **Charte d'entreprise** existe déjà au sein de certaines entreprises mais cela reste difficilement opérationnel. Il faut se donner le temps de travailler l'accompagnement avant de penser à l'entrée en entreprise. Et une fois la mise à l'emploi effectuée, il faut permettre à la personne d'y rester → besoin de plus de moyens humains et financiers pour permettre ce travail de suivi et d'accompagnement vers et dans l'emploi.

Il y a une notion qui a disparu, c'est celle de la **cotisation sur les salaires** qui part vers les fonds sectoriels ou pour l'emploi. Au départ, c'était pour insérer des publics éloignés de l'emploi. Ce n'est plus le cas et il faudrait retravailler cela avec les syndicats pour la réactiver. Pourquoi ne pas penser à créer **un service d'accompagnement au sein des sociétés** d'une certaine taille pour les travailleurs peu qualifiés ? Il faudrait aussi penser à ce que l'entreprise pourrait gagner suite à la création de ce service, car les entreprises ne vont pas créer quelque chose qui ne va rien leur apporter. Il y a quand même la notion de **rôle citoyen de l'entreprise qui se doit de former son personnel et de participer à son bien-être**. Plus le travailleur se sentira respecté, plus le travail sera efficace et meilleur le rendement sera. Malheureusement, nous sommes dans un système où **les entreprises croulent sous les demandes de candidature**, alors pourquoi investir dans un service améliorant l'emploi alors que si la personne ne convient pas, les candidats se bousculent devant les portes ?

Importance **d'identifier le lien entre le projet social de la personne et le besoin des sociétés** ... de plus en plus d'entreprises travaillent l'aspect social des travailleurs en aménageant des crèches d'entreprises, en proposant des modes de déplacements doux, en organisant des fêtes du personnel → ces types d'actions permettent de créer une culture d'entreprise que le travailleur doit ressentir pour se sentir appartenir à et pour s'investir dans son travail.

Un travail important doit être réalisé sur les stéréotypes, sur l'image véhiculée sur les publics éloignés de l'emploi. Les organismes travaillent dans l'ici et maintenant avec leur public alors que les entreprises ont du mal à travailler cette notion, ils sont plus dans l'anticipation. Permettre à chacun de se mettre au même niveau.

Permettre aux entreprises **d'accéder facilement à l'engagement de stagiaires, permettre un accès à la formation pour tous**. Est-ce le plein emploi qui est recherché ? Et la place de la personne, où se trouve-t-elle ? Est-ce que la reconnaissance passe avant tout par l'emploi ?

Que veulent dire « Droit au travail » et « Accès à l'emploi » ? Nous sommes dans une société où **la personne est reconnue grâce à son travail**, où on accède à une place grâce à l'emploi, où nous sommes quelqu'un par l'identité professionnelle. L'intégration se fait par le travail. Est-ce encore tenable ? De plus, nous sommes actuellement confrontés à une perte d'emploi qui est prise par une main d'œuvre meilleure marché venant des pays européens. Que faire face à cela ? Ce sont des professionnels formés qui réalisent du bon travail mais, en même temps, cela diminue l'emploi pour le public belge.

Comment revenir à **une gestion juste et équitable du marché de l'emploi** ? Equilibre entre les Droits et les Devoirs → respecter cela.

Une attention doit être portée à la **question de la sémantique car les mots, phrases utilisés peuvent être très stigmatisant**. Exemple : DE, Public éloigné de l'emploi, personnes fragilisées → comment le public vit-il cela ? Ce sont des étiquettes que le système leur colle et en plus ces étiquettes changent régulièrement. Il en est de même pour les professionnels : Conseiller, placeur, accompagnateur ... Ces mots peuvent avoir une influence sur l'image que le public a de lui-même et sur la manière dont les professionnels peuvent vivre leur rôle.

Conclusion ...

De ces débats ressortent des thématiques, problématiques, constats, questionnements, réflexions sociétales prioritaires et primordiales. Il est apparu plus que nécessaire de prendre le temps de s'arrêter sur ces échanges et de pouvoir mettre des mots sur la place, au sein de la société, de la valeur humaine, de la valeur travail, de la valeur financière, de la valeur « éducation » et de la valeur du respect et du traitement égalitaire.

Oui, des pistes de recommandations sont ressorties de ces discussions mais l'important a été de pouvoir mettre en synergies les acteurs de terrain, de leur donner la parole et de leur permettre de partager leur quotidien dans les bons et mauvais côtés.

La volonté de tous est que le travail récolté lors de ces Assises de l'Insertion ne reste pas de l'ordre du constat. Au contraire c'est d'aller au-delà et permettre que les pistes de recommandations soient prises en compte et soutenues par les politiques. Il s'agit d'amener du changement et de permettre une évolution pour les publics en difficultés mais aussi pour ces professionnels qui dans leur quotidien vivent aussi un grand nombre de difficultés. La question en suspens reste de savoir s'il est possible de croire en un avenir meilleur ... ?