

1. Créer un programme d'activités socioprofessionnelles pour les personnes porteuses d'un handicap



1. Contexte et description

Trop peu d'opportunités de travail sont offertes aux personnes porteuses d'un handicap ; les ETA et autres contrats de travail spécifiques ne peuvent répondre à l'ensemble des demandes pour toute une série de personnes handicapées ; or celles-ci ont besoin de se sentir utiles au-delà des activités de loisirs. Une asbl a décidé d'offrir aux personnes handicapées qui fréquentent son centre une possibilité de rendre un service social utile à la société.

Les personnes handicapées signent un contrat de type volontariat avec une série d'opérateurs (publics ou privés) tels que Croix-Rouge, SRPA, refuges pour chevaux, les services communaux, maraîchers... Elles y travaillent – selon leurs aptitudes – soit en groupe encadré, soit individuellement chez l'employeur qui s'est engagé à les recevoir après une période d'essai.

Exemples : préparation des décorations de Noël avec les services communaux, soins et promenade des chiens d'une SRPA, préparation des colis alimentaires, jardinage...

2. Publics cibles

Les personnes porteuses d'un handicap.

3. Parties prenantes

Une asbl active dans le domaine du handicap, des personnes handicapées volontaires, l'administration communale, un réseau de partenaires, des acteurs privés sensibilisés au handicap.

4. Mise en œuvre

L'asbl recherche des partenaires potentiels intéressés par une aide ponctuelle mais régulière de personnes qui souhaitent rendre des services afin de compléter une équipe de bénévoles ou de travailleurs. Une rencontre des personnes handicapées et de l'employeur est organisée par l'asbl ; après une période d'essai, un contrat est signé par les 2 parties. Le travailleur s'engage à travailler de manière régulière mais reste libre d'accepter ou de refuser

une période de travail ou un type de tâche qui ne lui convient pas. Si besoin, la personne handicapée est accompagnée au début de l'activité par un référent de l'asbl. Pour d'autres, un accompagnement spécifique du groupe de travailleurs est assuré lors de chaque journée de travail.

Autre possibilité : certaines asbl ou services préfèrent rester à un niveau de mise en contact entre les personnes handicapées souhaitant s'investir dans une activité citoyenne/et ou professionnelle et les employeurs potentiels ; elles proposent alors un service de type plate-forme de contact mais n'effectuent pas d'accompagnement.

5. Conditions de réussite

Prévoir des activités professionnelles adaptées au public porteur d'un handicap (moteur, mental et/ou sensoriel) ; vérifier l'accessibilité des lieux de travail pour les personnes à mobilité réduite ; renoncer à un rendement professionnel précis ; organiser un encadrement adapté ; l'employeur doit posséder une sensibilité au handicap, établir une relation de confiance entre l'asbl, l'employeur et le travailleur.

Il faudra également prévoir des réunions, debriefing, ou contacts réguliers entre asbl et employeur pour discuter des adaptations nécessaires, de l'amélioration de l'accueil des personnes et affiner les activités et les possibilités de collaboration.

Il sera nécessaire de proposer des activités variées, saisonnières ou régulières en fonction des opportunités des partenaires de manière à proposer un planning d'activité annuel.

Disposer de personnel d'encadrement spécifique (via asbl : subventions Awiph, PCS, appels à projets divers... ou services spécifiques) est un atout appréciable.

6. Pratique exemplative

La Ville de **Hannut** développe actuellement ce programme en zone rurale, mais il serait toutefois également possible de nouer de telles collaborations en zone urbaine.



2. Proposer une aide au permis de conduire

1. Contexte et description

L'obtention du permis de conduire constitue souvent une étape clé dans l'acquisition d'une mobilité indépendante et d'un emploi. Une étude du Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation de Liège a par ailleurs démontré que l'absence de permis B était, après le diplôme, le handicap numéro 2 dans la recherche d'un emploi. Cependant, l'acquisition de ce dernier n'est pas aisée pour tout le monde, tant au niveau de la partie théorique que de la partie pratique, et le handicap causé par l'absence de ce permis est d'autant plus prégnant sur le demandeur d'emploi faiblement qualifié.



La fibre sociale du professeur est très importante, il doit pouvoir mettre à l'aise les apprenants et leur donner confiance.

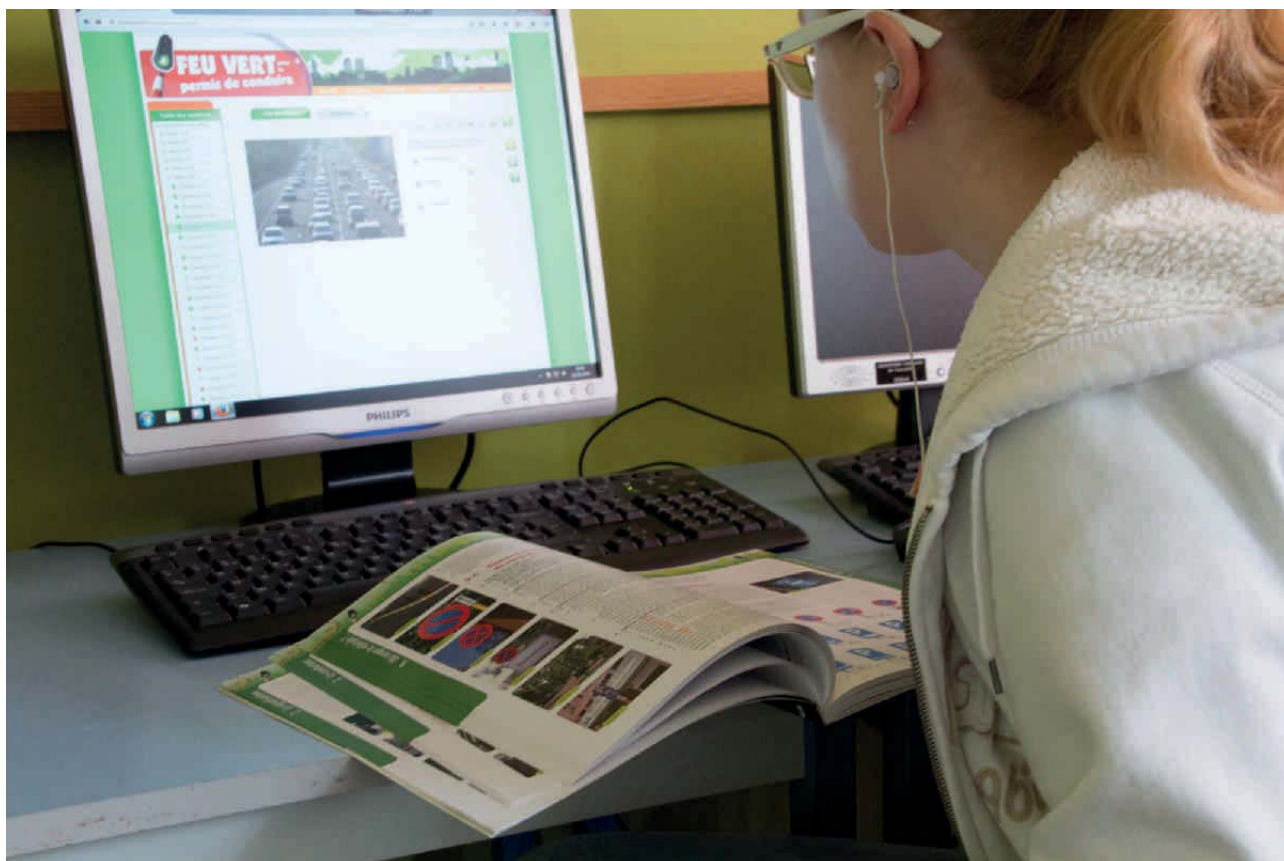
Maria Xidonas,
cheffe de projet du PCS de Courcelles.

Certains proposent alors des solutions d'aide à l'obtention du permis. Cette aide peut revêtir plusieurs formes : cours théoriques et exercices en commun, préparation à la conduite, explications supplémentaires, mise à disposition de matériel, etc.

2. Publics cibles

Le public est en général différent de celui des auto-écoles et ce, notamment en vertu du tarif appliqué. Il s'agit ici d'un public souvent précarisé et/ou d'origine étrangère. L'accès aux cours pour ces personnes est donc doublement compromis.

Certaines actions sont prioritairement adressées au public de l'enseignement de promotion sociale, mais une attention particulière peut aussi être accordée aux personnes âgées qui éprouvent des difficultés à passer leur permis.



3. Parties prenantes

- Pcs de la commune ou la commune.
- Cours de FLE.
- Plateforme emploi.
- Mirec.
- CPAS.
- ALE.
- Maison de l'emploi.

4. Mise en œuvre

- Identification des besoins sur la commune : quel type d'aide serait utile aux citoyens ? Cette question permet de s'orienter vers des cours théoriques ou pratiques ou encore de définir le type de cours (en français ou non, sur PC ou non).
- Si le choix s'oriente vers des cours théoriques, il est impératif de trouver un local (prêté par la commune, une association, etc.) et un professeur. Les connaissances de ce dernier ne se limitent souvent pas au code de la route. En effet, la fibre sociale constitue un atout majeur car le public est souvent fragilisé et/ou isolé. De plus, la connaissance de langues étrangères peut constituer un avantage non négligeable.
- Si par contre vous souhaitez proposer une aide au permis de conduire pratique, il faudra trouver un véhicule permettant l'apprentissage de la conduite. Le véhicule ne doit bien sûr pas être disponible à plein temps, mais peut être mis à disposition aux horaires qui conviennent. De ce cas aussi, la recherche d'un professeur est de mise. Il est parfois possible de « récupérer » un véhicule des pouvoirs locaux ou provinciaux et de l'équiper en vue des cours pratiques.
- Définition des horaires et de la fréquence des cours : il est très important de proposer des horaires adaptés au public que vous visez via votre action (demandeurs d'emploi, jeunes, femmes, personnes d'origine étrangère, etc.). De plus, un travail régulier permet de mieux intégrer les informations reçues, quelques sessions suivies seront d'autant plus efficaces que des « one shot » au cours de l'année.
- Diffusion de l'information : la diffusion de l'information au sujet de votre action se fait, comme

toujours, via divers canaux, mais une fois de plus, le réseau de partenaires doit être sollicité : si vous visez les demandeurs d'emploi, pensez à la maison de l'emploi, la MIREC, le CPAS, etc. Si par contre vous visez prioritairement les personnes d'origine étrangère, diverses associations peuvent constituer un relais important : cours de FLE, etc.

5. Conditions de réussite

Le choix du lieu de formation est un élément important pour la réussite d'une telle action. Il est en effet judicieux de la proposer dans un lieu attractif, où l'on se rend plus volontiers qu'à l'école : maison de quartier, locaux empruntés, etc.

Evidemment, un nombre adapté de moniteurs et de véhicules doit être disponible. La demande pour ce genre de services étant très importante, ce n'est pas toujours évident d'y parvenir.

Enfin, un partenariat solide (préexistant ou non) constitue une aide précieuse pour la réalisation de diverses étapes : sélection des personnes, relais d'information, mise à disposition de matériel, de local, etc.

6. Pratiques exemplatives

L'Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme propose une formation favorisant l'accès au permis de conduire : des cours théoriques ainsi qu'une préparation à la conduite sur route. Cette aide est accessible via l'enseignement de Promotion sociale et le coût est celui de l'enseignement. Les véhicules utilisés sont mis à disposition par la Province de Liège.

Le PCS de **Courcelles** organise des cours de théorie en vue de l'obtention du permis de conduire. La séance de formation coûte 2 € et se déroule sur des PC via les logiciels prévus à cet effet.

L'Inter-PCS Marche-Hotton-Durbuy-Somme-Leuze propose une aide à l'obtention du permis de conduire pour un public essentiellement éloigné de l'emploi, en formation ou relevant de l'AWIPH. Outre le permis de conduire, le service tente de renforcer les aptitudes du public pour rouler à vélo, en vélo électrique ou en scooter. Ce sont les associations partenaires qui sélectionnent les personnes.



3. Proposer une action de relooking social

1. Contexte et description

Certaines personnes (en particulier des femmes) sont dans des difficultés financières telles qu'elles se privent pour assurer l'essentiel ou pour privilégier au maximum les besoins de leurs enfants. Dès lors, prendre soin de soi et s'octroyer du temps pour soi ne sont pas une priorité et peuvent même être perçus comme un luxe. Pourtant, se sentir bien ou belle n'est pas futile puisque cela contribue à une meilleure estime de soi, indispensable dans le cadre d'une recherche d'emploi ou d'un logement, par exemple.

Le relooking social consiste à offrir, aux personnes précarisées, des services visant à les soutenir dans leur démarche de réinsertion socioprofessionnelle, tels que coiffure (coloration, coupe, brushing), manucure, maquillage, conseils vestimentaires, prêt ou vente à bas prix de vêtements et chaussures.

Mais, dans certains cas, le relooking peut améliorer plus largement le savoir-être en prodiguant des conseils de maintien, en rappelant certaines règles sociales liées au monde du travail ou de la bienséance.

En outre, si le relooking cible essentiellement l'apparence, c'est-à-dire la première impression qu'une personne peut donner à l'extérieur, il peut parallèlement aussi, nourrir le regard interne que cette personne peut porter sur elle-même et lui redonner confiance. Dans certains cas, le relooking peut s'accompagner de services tels que l'assistance à la rédaction d'un CV, la mise à disposition d'un ordinateur pour faire des recherches ou s'exercer à utiliser un ordinateur, des conseils pour l'entretien d'embauche, des simulations d'entretien d'embauche par jeux de rôle.

Dès lors, une prise en charge complète peut durer 2 à 3 heures par personne.

2. Publics cibles

Le relooking s'adresse essentiellement (mais pas exclusivement) :

- à des femmes en situation de précarité (sans emploi, émargeant au CPAS ou à une association d'aide aux personnes démunies, en maison d'urgence...);
- souvent des femmes seules avec enfants ;
- en recherche d'un emploi ou d'un logement et souhaitant mettre toutes les chances de leur côté et bénéficier d'un petit coup de pouce.

3. Parties prenantes

A tout le moins, le service comprend un(e) professionnel(le) de l'esthétique. Mais souvent, ce service est assorti d'une démarche sociale ou de développement personnel. Dès lors, idéalement, le service peut être complété par :

- un travailleur social (assistant social) ;
- un psychologue ou thérapeute ;
- un coach bien-être ou conseiller en image.

4. Mise en œuvre

La mise en œuvre d'une telle action nécessite :

- une étude de la clientèle potentielle. En effet, la cible étant identifiée, encore faut-il que les personnes visées osent venir vers ce type de services. Or, des freins (psychologiques, culturels, financiers...) peuvent faire obstacle au développement de l'activité ;
- la recherche d'un local bien situé et accessible en transports en commun ou central dans un quartier/village ;
- l'aménagement du local en espace de détente et l'équipement à la fois en matériel administratif pour la prise en charge sociale et en matériel esthétique pour prendre soin d'une personne (voire 2 simultanément) ;
- le recrutement du personnel ayant non seulement les compétences nécessaires (au niveau social ou esthétique), mais aussi l'empathie et l'écoute dans l'hypothèse où la personne prise en charge a envie de se confier et la discrétion dans l'hypothèse où la personne recherche avant tout un moment de détente ;
- la distribution de feuillets informatifs dans les associations et services d'aide aux demandeurs d'emploi, dans des maisons d'urgence, des planings familiaux, des instances sociales... pour faire connaître le service.

5. Conditions de réussite / risques d'échec

Conditions de réussite :

- prévoir le temps nécessaire pour une prise en charge globale de la personne, lui consacrer tout le temps dont elle a besoin pour regagner confiance ;
- demander une participation symbolique (5 €), afin que ce ne soit pas un service gratuit, mais pas rédhibitoire non plus ;



- proposer des horaires adaptés - *a priori* en semaine de 9h à 17h - afin de limiter le public à la clientèle visée ;
- privilégier l'offre d'un service complet visant la « beauté extérieure » et le bien-être intérieur, l'un allant souvent de pair avec l'autre ;

Risques d'échec :

- implanter le service dans un quartier dont la population n'est pas culturellement prête ou ouverte à ce type d'offre ;
- supporter le coût d'un professionnel en image (surtout sans l'intervention des bénéficiaires).

6. Pratiques exemplatives

Le « Salon des Femmes » de **Bruxelles** propose, préalablement au relooking, un entretien de la personne avec une assistante sociale afin de mesurer sa situation sociale, cerner ses attentes et évaluer ses besoins les plus urgents. L'idée est d'appréhender globalement la situation de la personne et lui proposer l'aide la plus appropriée.

Les soins, à proprement parler, viennent ensuite, lors d'un second RDV qui peut durer de 2 à 3 heures. Ils coûtent 5 € pour la prestation de base et 3 € supplémentaires sont demandés pour une manucure.

A **Couvin**, dans le cadre du PCS, une navette est organisée pour acheminer des client(e)s vers l'école de coiffure de Chimay où les personnes bénéficient de services à moindre coût dispensés par les étudiants de l'école.

A **Esneux**, le PCS développe un atelier « escale beauté » en partenariat avec l'équipe du Plan HP. Tous les 3^{èmes} jeudi du mois, cet atelier est proposé de 10h à 18h et permet à des hommes et des femmes fragilisés de réapprendre à aimer leur image par le biais de services beauté (coiffure, conseil esthétique). Concrètement, un travailleur de l'équipe PCS, un travailleur de l'équipe HP et une coiffeuse professionnelle proposent diverses prestations pour un prix démocratique (coupe, colo, brushing...). La présence des travailleurs sociaux permet un échange dans un cadre convivial. A cette occasion, des informations sont échangées, des problèmes peuvent être diagnostiqués qui conduiront par la suite à une prise en charge ou une réorientation vers un service ad hoc.

A **Mouscron**, un atelier de relooking a lieu 3 fois par an. La matinée est consacrée à une analyse de la silhouette et du look, des conseils personnalisés de maquillage... par une conseillère en image et, l'après-midi, les bénéficiaires qui le souhaitent peuvent se faire coiffer par un(e) élève de l'école de coiffure. Le projet du service social de la ville est de revoir les personnes 6 mois plus tard pour évaluer leur ressenti, voir quels conseils prodigués elles ont pu mettre en pratique et faire une « piqûre de rappel ».



4. Créer une halte-garderie mobile

1. Contexte et description

Beaucoup de citoyens ne peuvent avoir accès à un lieu d'accueil pour leur enfant et ce notamment vu les coûts que constitue la garde des enfants, les problèmes de mobilité lié à l'éloignement du service dans les communes rurales ou les difficultés sociales rencontrées.

La halte-accueil mobile est destinée à accueillir des enfants de moins de 3 ans avec une priorité pour les familles en difficultés sociales et à assurer simultanément un accompagnement à la parentalité dans une optique de réinsertion sociale et/ou socioprofessionnelle.

Il s'agit d'un projet innovant qui répond réellement à des besoins en termes d'accueil de la petite enfance. La halte-accueil itinérante vise à accueillir des enfants de 0 à 3 ans afin de permettre à leurs parents ou grands-parents de s'inscrire dans un processus de réinsertion sociale et/ou socioprofessionnelle.

L'originalité de cette pratique est que le service est un service de proximité qui va vers le citoyen et non l'inverse. Il permet de renforcer la concertation entre les acteurs locaux. Ce concept, adapté d'un projet français, est unique en Belgique.

2. Publics cibles

Ce sont principalement les demandeurs d'emploi, les personnes en formation, les personnes travaillant à temps partiel, les parents (ou grands-parents) désireux de retrouver du temps pour soi, les travailleurs et stagiaires du secteur de l'économie sociale. Il y a ici une plus grande mixité que dans les crèches classiques.

Une moyenne de 10 enfants sont accueillis lors de chaque journée d'accueil.

3. Parties prenantes

- le Groupe d'Animation de la Basse-Sambre (GABS), association d'éducation permanente ;
- la Région wallonne au travers des points APE qui sont alloués ;
- la province via des subsides et la Communauté française ;
- la commune ou le C.P.A.S qui mettent un local à disposition (salle de fête, cafétaria d'un complexe sportif, local de consultation ONE, un espace dans un centre culturel, une salle d'une école) et/ou financent le dispositif ;



- l'ONE qui vérifie que les critères d'accueil soient bien respectés ;
- les PCS via la signature d'une convention de partenariat entre la commune et l'asbl Réseau des BébéBus de la Province de Namur, les ATL, les A.M.O, le secteur associatif local collaborent généralement à la construction de l'action.

4. Mise en œuvre

La commune signe une convention avec l'asbl Rébbus qui détermine le jour de passage de la halte-accueil itinérante. Le montant de la prise en charge communale varie entre 5.000 et 20.000 euros suivant le nombre de jours de présence du BébéBus sur le territoire communal. Une camionnette chargée de matériel de puériculture et d'animation, se rend avec le personnel, composé généralement d'une coordinatrice et de puéricultrices, dans un local communal agréé par l'ONE pour y installer le temps d'une journée un lieu d'accueil ponctuel pour les enfants de moins de 3 ans. Le lieu d'accueil est organisé en espaces où se déroulent des activités diverses animées par les puéricultrices. Une coordination générale est assurée par l'asbl Rébbus et un comité d'accompagnement se réunit deux fois par an. Les partenaires des Bébébus font partie de l'assemblée générale de l'ASBL. Le Comité d'accompagnement est composé d'échevins, de présidents de CPAS, d'assistants sociaux,

de directrices de crèches, de travailleurs médico-sociaux de l'ONE et des responsables du PCS. Des réunions de coordination des puéricultrices des différents Bébébus sont prévues régulièrement.

5. Conditions de réussite

- Un local adapté et bien situé au sein de la commune et remplissant les conditions ONE.
- Une bonne collaboration entre tous les partenaires de l'action et une volonté politique.
- La bonne promotion du service auprès des publics concernés (parents dont les enfants ont entre 0 et 3 ans), l'information auprès des associations d'insertion socioprofessionnelle. Une régularité du service offert.
- Il faut travailler la relation de confiance avec le public plus précarisé, plus fragilisé. Une bonne communication de bouche-à-oreille est nécessaire afin que l'information soit diffusée tant par les professionnels que par les parents relais.
- La tarification doit être sociale et accessible à tous. Le coût est en moyenne de 5 euros la demi-journée et de 8 euros pour la journée.

6. Pratique exemplative

L'asbl Rébbus.



5. Créer un guichet de l'emploi

1. Contexte et description

Les demandeurs d'emploi sont confrontés à de nombreuses difficultés dans leurs recherches : obtenir des informations souvent dispersées, comprendre et accomplir les démarches administratives nécessaires, rédiger un CV et une lettre de motivation, se préparer aux entretiens d'embauche... sont autant d'étapes parfois difficiles à franchir, d'autant plus si l'on habite en milieu rural ou pour les personnes particulièrement fragilisées. Les Maisons de l'Emploi constituent à cet égard une réponse à cette problématique, mais ne sont pas présentes dans toutes les communes.

De nombreux pouvoirs locaux ont dès lors initié des guichets de l'emploi pour accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs démarches et leur donner des outils afin d'augmenter leurs chances de succès. Les guichets de l'emploi sont des lieux centralisés au sein desquels les personnes à la recherche d'un emploi ont l'opportunité de bénéficier de plusieurs services offerts par des professionnels de l'insertion, et de recevoir un accompagnement personnalisé souvent impossible dans de plus grosses structures. Il peut ainsi s'agir de la définition d'un projet professionnel, d'information sur les aides à l'emploi, d'aide administrative, d'aide à la rédaction de CV et de lettre de motivation, de simulation d'entretien d'embauche, d'ateliers de recherche d'emploi, de permanences de partenaires extérieurs spécialisés, de mise à disposition de matériel informatique, d'organisation de modules de mobilisation, d'orientation, de préformation...

2. Publics cibles

Les guichets de l'emploi s'adressent à toute personne en recherche d'emploi.

3. Parties prenantes

Les guichets de l'emploi sont pour l'essentiel créés à l'initiative des pouvoirs publics locaux (communes, CPAS). Cependant, pour garantir une mise à disposition efficace d'outils et de compétences à l'attention des demandeurs d'emploi, il est nécessaire de travailler en réseau et de mettre en place des partenariats durables.



4. Mise en œuvre

- Définir le projet : type d'actions proposées, services participants, heures d'ouverture, localisation du site, matériel et aménagements nécessaires, budget nécessaire, prévoir un espace confidentiel pour les entretiens individuels et un espace collectif pour l'organisation de modules et de formations...
- Trouver les fonds nécessaires à la mise en œuvre du projet et introduire les demandes (aides à l'emploi pour les éventuels engagements, participation aux appels à projets wallons, de la Fondation Roi Baudouin, participation des pouvoirs locaux, des services partenaires...).
- Trouver un local pour y organiser le guichet et l'aménager.
- Assurer une promotion claire du guichet de l'emploi via notamment les différents partenaires et au sein du réseau de l'insertion socioprofessionnelle.

5. Conditions de réussite

- Les personnes affectées à l'accueil et à l'accompagnement au sein du guichet doivent être disponibles, à l'écoute, compétentes ; elles doivent apporter des réponses et assurer une veille informative sur les sujets susceptibles de répondre aux besoins des bénéficiaires.
- Assurer une ouverture suffisante du guichet, un accueil convivial.
- Disposer d'un budget de fonctionnement nécessaire pour le bon fonctionnement du service et l'entretien des locaux.
- Assurer une concertation entre acteurs de l'insertion afin d'ajuster les pratiques, adapter les pistes et approches...



- Impliquer le monde du travail et de l'Enseignement dans la dynamique.
- Faire évoluer l'offre de services en fonction des attentes et des besoins des bénéficiaires, notamment en enrichissant son réseau de partenaires (entre autres le monde du travail (syndicats, employeurs...) et de l'enseignement) ou encore en menant des modules de formation attractifs et pertinents.

6. Pratiques exemplatives

Blegny people est la plateforme locale des services aux citoyens créée par l'ALE en collaboration avec de nombreux partenaires : PCS, Maison de l'Emploi, UCM, Institut d'Enseignement de promotion sociale, CPAS, Service Formation de la Province de Liège, administration communale. Outre l'aide à la définition d'un projet professionnel, à la rédaction de CV, à la recherche d'emploi, la mise sur pied de formations, la mise à disposition d'informations et d'un espace multimédia..., Blegny people organise annuellement un week-end emploi-formation rassemblant formateurs

et employeurs locaux et collabore avec ces derniers afin de mieux cerner leurs besoins.

Le Pôle Emploi de la Commune de **Farciennes** regroupe la Boutique Club Emploi de la MIREC, l'Agence Locale pour l'Emploi, l'antenne locale de la Maison de l'Emploi, le « Monsieur Emploi » communal, les permanences du PCS et de la Régie de quartiers, une salle dédiée aux démarches les plus variées (cv, lettres, offres, conseils, recherche d'emploi par Internet) et le service social de la halte-garderie. La proximité de ce dernier service avec les services spécialisés en insertion socioprofessionnelle permet de lutter contre un frein important en matière de recherche d'emploi.

Le PCS d'**Hastière**, petite commune rurale mal desservie par les transports en commun, a mis en place son guichet de l'Emploi. Il y propose informations et aide aux démarches liées à la recherche d'emploi, diverses formations (alphabétisation, remobilisation, apprentissage du permis de conduire théorique...) et travaille également sur un autre frein à l'emploi : la mobilité.



6. Mettre en place un salon de l'emploi

1. Contexte et description

Au travers de l'organisation d'un salon de l'emploi, plusieurs PCS à leur échelle font le pari de rassembler et centraliser en un endroit stratégique les employeurs potentiels de la région (privés et publics) et les partenaires incontournables en matière d'insertion socioprofessionnelle pour accompagner les chercheurs d'emploi et en particulier les personnes les plus éloignées du marché du travail dans leur recherche de formation qualifiante et d'emploi. Au-delà de ses missions premières, le salon de l'emploi est l'occasion pour les visiteurs de bénéficier d'initiatives originales : tester son niveau en matière de langues étrangères ; conseils en image ; astuces pour augmenter la confiance en soi ; vitrines destinées à susciter la vocation des métiers indépendants ; revalorisation des filières professionnelles et de certains métiers...

2. Publics cibles

Les demandeurs d'emploi et employeurs de la région.

3. Parties prenantes

La liste des parties prenantes à un salon de l'emploi varie en fonction des réalités locales et est en règle générale assez exhaustive ; citons au passage notamment :

- entreprises publiques et privées ;
- commune ;
- CPAS ;
- le Forem ;
- maison de l'emploi ;
- ALE ;
- infor Jeunes ;
- ADL (agence de développement local) ;
- ...

4. Mise en œuvre

Mettre en place un salon de l'emploi nécessite une préparation minutieuse avec de multiples démarches qui s'étalent souvent sur plusieurs mois dont on peut reprendre ci-après quelques étapes de manière non exhaustive :

- recherche d'un lieu et d'une date pour organiser l'événement ;

- recherche de financements (sponsoring, partenariats...) ;
- contacts avec les employeurs (publics et privés) de la région ;
- contacts avec les partenaires de l'insertion socioprofessionnelle ;
- mobilisation et information des demandeurs d'emploi ;
- planification et organisation de conférences thématiques et d'ateliers divers. ;
- campagne de communication ;
- enquête de satisfaction ;
- ...

5. Conditions de réussite

Nouer et intensifier les collaborations avec le monde entrepreneurial s'avère primordial. Un partenariat dynamique avec les forces vives locales d'une ou plusieurs communes (action supra-communale) constitue également une autre clé de succès. Une attention particulière est également portée à la préparation des candidats pour que leur premier contact souvent décisif avec un employeur se déroule dans les meilleures conditions (expression orale, conseils de relooking, rédaction de CV et lettre de motivation ...).

6. Pratiques exemplatives

A **Binche**, lors de la dernière édition du salon de l'emploi, 29 stands ont été comptabilisés et plus de mille visiteurs se sont présentés.

A **Jodoigne** (édition novembre 2014), le salon comprenait 3 parties simultanées. Deux séances d'information étaient données par l'ASBL 143 concernant les modifications des allocations de chômage et d'insertion pour certains demandeurs d'emploi à partir du 1^{er} janvier 2015. Deux ateliers de simulation d'entretien d'embauche étaient donnés par la MIRBW et dans la 3^{ème} salle, des employeurs, des organismes de formation, d'insertion, des agences d'intérim... étaient disponibles pour les demandeurs d'emploi. Trois engagements ont été réalisés grâce à des entretiens ce jour-là.

A **Fontaine-L'Evêque**, la quatrième édition du Salon de l'emploi et de la formation a accueilli une centaine d'employeurs, de formateurs et de conseillers (reportage TELESAMBRE, 03/10/2013, http://www.telesambre.be/environnement-03-10-13-salon-de-l-emploi-a-fontaine_d_8985.html).



7. Proposer les services d'un écrivain public

1. Contexte et description

Le besoin récurrent d'une aide à l'écriture est perçu par les services et les associations actives auprès des citoyens, les travailleurs sociaux et les acteurs de terrain de manière générale. La population est souvent démunie face au langage des courriers administratifs ou à des démarches spécifiques à effectuer pour résoudre des difficultés.

Les interventions de l'écrivain public concernent tous les aspects de la vie quotidienne des personnes ; des statistiques réalisées dans une commune indiquent un nombre inférieur de demandes de courriers liés à l'emploi (rédaction de CV, lettre de motivation, problème de diplôme) que d'interventions liées à des factures (électricité, TV, eau, téléphonie) ou des courriers privés.

2. Publics cibles

Cette action vise tout le monde avec un point d'attention particulier aux demandeurs d'emploi.

3. Parties prenantes

L'organisation d'un service d'écrivain public peut revêtir diverses formes : permanence spécifique au sein d'une commune ou d'un quartier, financée par le pouvoir communal ; extension d'offre d'un service public déjà existant au sein de ses locaux (CPAS, bibliothèque publique, EPN...) ; service offert au sein d'une asbl privée.

4. Mise en œuvre

La création d'un service d'écrivain public nécessite du personnel qualifié : une formation d'écrivain public est organisée dans différents centres en Wallonie. La personne qui exerce la fonction possède des qualités sociales ou d'enseignant. Une charte de déontologie est d'application.

Selon les besoins, des permanences journalières et/ou des visites à domicile peuvent être organisées. Un local qui permet la confidentialité ou un véhicule seront prévus ainsi qu'un ordinateur, une connexion à internet (recherches documentaires) et une imprimante.

Après la phase préparatoire, il faut compter 1an pour la phase de lancement du projet pour atteindre pleinement les objectifs.

5. Conditions de réussite

L'écrivain public est une personne ressource de confiance, qui reste discrète, à l'écoute, disponible et disposant d'un excellent rédactionnel. Elle possède un réseau de personnes relais important pour obtenir des informations fiables dans de nombreux domaines, elle actualise en permanence ses connaissances par des formations continues.

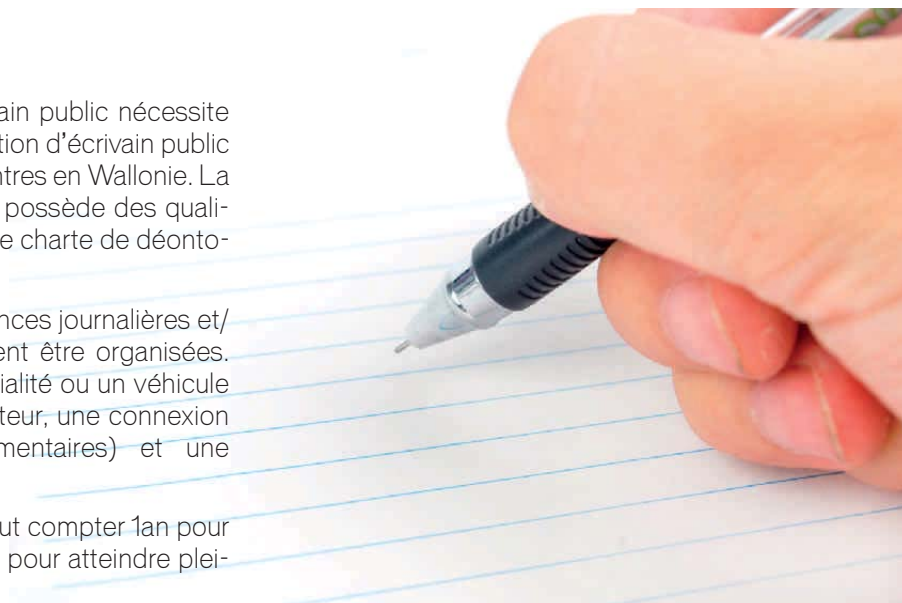
Le choix des locaux est également important : ils doivent être facilement accessibles (au centre de la commune avec parking, par des transports en commun) et identifiables par la population.

L'appui d'un réseau de partenaires publics et privés qui assure des fonctions de ressources et de relais ajoute une réelle plus-value ; il est donc nécessaire de communiquer régulièrement sur l'activité tant vers les services locaux que vers le public potentiel.

6. Pratiques exemplatives

A **Gembloux**, le service est assuré depuis 4 années par une asbl : le SEP'Gx, dont le public est à 40 % d'origine étrangère, son action est complémentaire à l'asbl Groupe Alpha Gembloux conventionné avec le CPAS.

A **Fléron**, le service est issu du PCS, il est offert sur 2 implantations différentes sur le territoire communal et également à domicile pour les personnes qui ne peuvent se déplacer.



8. Mettre en place un speed meeting

1. Contexte et description

L'objectif du speed meeting est de permettre la rencontre entre les employeurs potentiels de la région et les demandeurs d'emploi en vue de mettre en adéquation l'offre et la demande en ciblant des métiers spécifiques comme par exemple ceux de la vente. Cette initiative de préférence supra-communale (association de communes limitrophes) est bien souvent intégrée dans un dispositif plus large comme un pôle « emploi formation » (ex. Plateforme d'insertion socioprofessionnelle) ou une action aux objectifs multiples. L'idée est de réunir tous les acteurs de l'insertion (emploi et formation) afin de réfléchir et de définir une stratégie pour l'emploi multi-partenaire adaptée à la réalité locale.

2. Publics cibles

Intégration des demandeurs d'emploi moins scolarisés et peu mobiles, dont l'accès à un emploi demeure difficile.

3. Parties prenantes

Cette action nécessite une dynamique partenariale optimale avec l'ensemble des institutions qui œuvrent dans la sphère de l'emploi et de la réinsertion socioprofessionnelle :

- commune (service communication...) et CPAS ;
- le Forem ;
- maison de l'emploi ;
- mission régionale pour l'emploi ;
- IFAPME ;
- province ;
- Agence Locale pour l'Emploi ;
- OISP ;
- ...

4. Mise en œuvre

- Collecter, traiter, gérer les informations liées à l'emploi, au chômage, aux besoins et à l'offre de formation ainsi qu'aux activités des entreprises locales et périphériques.
- Développer une stratégie d'actions transversales dans le cadre d'un dispositif local intégré d'insertion.



- Préparation des candidats à la séance de speed meeting (séances d'information, coaching, connaissance des entreprises, CV, lettres de motivation).
- Rencontrer les employeurs recherchant du personnel dans un secteur particulier.
- Stand d'information des partenaires.
- Témoignages.
- ...

5. Conditions de réussite

Pour que l'opération soit couronnée de succès, il convient de cibler les métiers porteurs d'emploi voire en pénurie et de permettre aux employeurs potentiels de rencontrer de manière optimale des candidats qui ont été bien préparés au préalable et pourraient convenir à l'emploi, le tout contextualisé dans le cadre d'une dynamique multi-partenaire au niveau communal.

6. Pratiques exemplatives

A **Chapelle-lez-Herlaimont** (maison de l'emploi), 28 demandeurs d'emploi ont rencontré 7 entreprises du secteur de la vente. Chaque candidat disposait de 9 minutes pour convaincre successivement chaque employeur présent avec à la clé des offres d'emploi ou de stage. Les demandeurs d'emploi ont préalablement bénéficié d'une information complète sur le secteur de la vente (compétences requises, formations disponibles, conditions de travail...) et de séances de coaching (savoir se présenter efficacement, s'informer sur les recruteurs, rédiger un CV et une lettre de motivation). Au final, 3 personnes ont décroché un emploi.

Une action similaire a été menée dans la commune de **Manage** en collaboration avec le PCS de Chapelle-lez-Herlaimont. 11 entreprises (sur un total de 13) ont déclaré avoir l'intention de recruter au moins une personne rencontrée lors du speed meeting. 48 candidats ont participé à cette opération.



9. Promouvoir une meilleure insertion professionnelle des jeunes

1. Contexte et description

Dans le cadre du projet « Tremplin vers une vie active », le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation de Tournai-Ath-Lessines promeut une meilleure insertion professionnelle des jeunes qui, à la sortie de leur parcours scolaire obligatoire, ont peu ou pas de certification. Cette démarche vise à prévenir un éloignement à long terme du marché de l'emploi, où l'insertion professionnelle des jeunes passe prioritairement par une action de proximité associant l'ensemble des acteurs locaux qui interviennent en amont et en aval du marché de l'emploi. Cette initiative est motivée par plusieurs constats : la relative précarité des jeunes sur le marché de l'emploi se marquant par un taux de chômage élevé en lien avec la conjoncture économique mais aussi par

la précarité des contrats ; le nombre élevé de jeunes arrivant sur le marché de l'emploi sans diplôme et qualification ; le manque de connexions des réseaux d'aide à la jeunesse avec les dispositifs de formation et d'insertion pour adultes ; les besoins du marché de l'emploi.

« Tremplin vers une vie active » promeut un lien structurel entre l'enseignement, la formation et le monde du travail, mais aussi s'attache à améliorer la transition école/emploi des jeunes plus fragilisés.

2. Publics cibles

Les jeunes qui à la sortie de leur parcours scolaire obligatoire ont peu ou pas de certification.



3. Parties prenantes

Le projet « Tremplin vers une vie active » est encadré par un comité de pilotage composé de représentants du monde de l'enseignement, de la formation, de l'insertion, de l'aide sociale de l'éducation permanente et de l'aide à la jeunesse (FOREM, CPAS, EFT/OISP, MireWapi, AWIPH, SAS, AMO, Infor jeunes, Maison des jeunes, CPMS, établissements scolaires...).

Il associe également les plans de cohésion sociale des communes de la Wallonie picarde (Tournai, Antoing, Brunehaut, Péruwelz, Beloeil, Bernissart, Leuze-en-Hainaut, Chièvres, Ath, Frasnes-lez-Anvaing, Flobecq, Lessines, Pecq, Celles).

4. Mise en œuvre

L'objectif de ce projet est de mettre en lien les réseaux et d'avoir un minimum de langage commun sur la lecture des différents constats en vue de dégager des pistes d'action qui permettent une meilleure efficacité en étroite collaboration avec les entreprises :

- créer un comité de pilotage ;
- apporter une représentation plus affinée de la thématique par le biais d'une démarche analytique ;
- créer une démarche de concertation ;
- élargir le réseau et assurer une cohérence ;
- structurer l'offre de services ;
- prendre en charge plus rapidement le public et de manière mieux concertée ;
- assurer un accompagnement de proximité élargi ;
- impulser, soutenir des actions concertées hors et dans le champs scolaire : actions centrées sur l'individu (socialisation, citoyenneté, insertion sociale et professionnelle), actions centrées sur les besoins du marché (insertion, qualification, préparation à l'emploi), actions centrées sur l'accès à l'emploi (exigences, mise en relation des réalités du marché), actions centrées sur la réglementation (exigences des mesures des politiques sociales et d'emploi).

5. Conditions de réussite

Une étude, initiée par le CSEF, a été confiée à la SONECOM en ce qui concerne les leviers de la réussite de l'insertion socioprofessionnelle. Pour améliorer les dispositifs et leurs effets, diverses recommandations ont été formulées. Parmi celles-ci, on retrouve notamment :

- la nécessité d'agir le plus tôt possible auprès des jeunes dès la scolarité ;
- l'importance aussi de stimuler les opportunités d'emploi pour ce public en communiquant et en collaborant avec les employeurs du territoire (faire connaître les atouts des travailleurs, revaloriser leur image, infléchir l'attitude des entreprises) ;
- l'importance de décloisonner les intervenants locaux en favorisant les échanges et la concertation (enseignement, CPMS, ISP, FOREM...).

6. Pratique exemplative

« Tremplin vers une vie active » est une initiative du **CSEF Tournai-Ath-Lessines**. Les perspectives d'actions 2012-2015 du projet identifient deux axes de travail :

- travailler le réseau : considérer le réseau comme un espace de transition à analyser, identifier les pratiques et modes de fonctionnement, optimiser la confiance (mieux se (re)connaître), identifier les marges de manœuvre dans lesquelles chaque acteur peut fonctionner ;
- travailler le lien avec les entreprises : envisager le contact avec les entreprises à plusieurs niveaux (entreprises insertion, clause sociale...), identifier les entreprises qui veulent développer un projet pédagogique en lien avec leur activité (inventaire des bonnes pratiques partenariales enseignement/formation/entreprises, identifier les leviers de bon fonctionnement).

La dimension de démarche participative se retrouve au cœur de ce projet inscrit dans la transversalité.

