

GT1: l'insertion par les études

Intervenant: Dominique Pernet – CPAS La Louvière

Présidence: Christiane Rulot – Integra+

I. Intervention

Le CPAS de La Louvière a créé, le 23 octobre 1986, un service spécialisé destiné aux jeunes sollicitant une demande d'aide qu'elle soit financière ou simplement d'information.

Ce service a été à l'époque baptisé "Contact-Jeunes" et a évolué tant par l'accroissement du nombre de jeunes que par les modifications légales.

En effet, à partir des années 90, le service a dû faire face à de nombreux changements et adapter sa méthode de travail en fonction de la population rencontrée et des évolutions législatives.

Le premier grand bouleversement en 90: la majorité civile à 18 ans qui entraîne une augmentation importante du nombre de jeunes aidés dont les étudiants. Le service devient donc à cette époque un service spécialisé à part entière et une nouvelle politique de travail (méthodologie appropriée) est mise en œuvre.

En 1993, l'obligation pour le CPAS de la contractualisation de l'aide sociale constitue un outil important qui permet l'implication du jeune dans un processus au cours duquel il devient acteur de sa réinsertion quelle qu'elle soit. Le service, composé aujourd'hui de 9 travailleurs sociaux, considère ainsi que le suivi des études est un parcours d'insertion à long terme et a dès lors mis toute son énergie à encadrer les jeunes étudiants dans la réussite de ce parcours.

Comment?

Par la prise en charge de l'étudiant dans sa globalité, non seulement par l'aide purement financière (RI, ASE ou toute aide sociale telle que la prise en charge du minerval, d'abonnements scolaires, d'achats de matériel, ...) mais aussi par un encadrement et l'accompagnement dans:

- la guidance scolaire par des contacts réguliers avec les établissements scolaires, la négociation des conventions avec les écoles afin d'y assurer un suivi scolaire;
- la médiation familiale: en effet, depuis août 2000, et ce afin d'optimiser au mieux les interventions, les agents formés en la matière pratiquent la médiation familiale. Elle a pour but de rétablir le dialogue et la communication entre les étudiants et les parents afin d'éviter la rupture familiale. A La Louvière, les professionnels de Contact-Jeunes estiment que le maintien du jeune au sein de sa famille reste le fil conducteur sous-tendant leur action;
- les démarches administratives nécessaires pour l'obtention de certains droits comme la bourse d'étude, les allocations familiales et/ou pensions alimentaires, etc.;
- la réalisation du projet individualisé d'intégration sociale en matière d'études de plein exercice dont l'objectif est d'encourager le jeune à obtenir un diplôme en vue de son insertion professionnelle dans la société. Il concerne tout autant l'enseignement secondaire que l'enseignement supérieur non universitaire et universitaire. Le service insiste particulièrement sur:
 - le suivi régulier des cours,
 - la participation aux sessions d'examens,
 - les efforts démontrés pour réussir,

- les évaluations régulières durant toute l'année d'études. Le jeune étudiant doit communiquer ses résultats d'examens chaque fois qu'une session a eu lieu ou à la réception d'un bulletin. Des rencontres sont sollicitées avec les responsables scolaires et le jeune si des problèmes sont décelés.

Quelle est la position du Comité Spécial du Service Social (CSSS) vis-à-vis du suivi, de l'encadrement ou de la situation d'échec des étudiants?

Les membres du CSSS accordent une importance particulière et prioritaire à la poursuite des études. Ils estiment qu'elles permettent de développer davantage leurs compétences mais aussi qu'elles constituent une réussite à long terme dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Des aides en termes de forfaits RI peuvent être accordées dans certaines situations familiales afin que le jeune puisse réaliser son projet d'étude sous conditions sollicitées par le CSSS. Cela ne se traduit pas par le fait que l'aide est supprimée d'office en cas d'échec mais elle est réexaminée.

Le CSSS examine toute autre demande d'aide sociale et accorde lorsqu'il l'estime nécessaire à la réussite du projet.

Finalement, les membres du Comité Spécial du Service Social s'appuient sur le travail réalisé par les assistants sociaux pour "décider".

Conclusion

A La Louvière, la population "jeune" continue à croître sensiblement mais reste un public pour lequel les objectifs du CPAS en termes de scolarité sont primordiaux. Le nombre d'étudiants ne cesse dès lors aussi d'augmenter. Et les résultats obtenus en la matière sont à la hauteur du travail accompli par l'équipe sociale puisque plus de la moitié des jeunes restent motivés à s'inscrire dans un parcours scolaire. En d'autres termes, le CPAS de La Louvière persévère à mettre l'accent sur la nécessité de la poursuite des études car elles demeurent un atout majeur dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle.

II. Atelier

A partir de l'exposé du CPAS de La Louvière, plusieurs participants ont fait le constat qu'il y a beaucoup de pratiques différentes selon les CPAS et ont posé la question d'une harmonisation des pratiques.

Réalités, pratiques, problèmes, questions

Importante augmentation des jeunes aidés dans le cadre des études.

Pratique des "forfaits revenus d'intégration" dans certains cas spécifiques (jeunes chez les parents qui ont des difficultés financières: ex. : forfait kot).

Pratiques d'octroi d'aide sociale complémentaire dans certaines situations:

- valise matériel pour étudiant en dentisterie,
- cours de remédiation et de rattrapage,
- fonds d'épanouissement socioculturel,

- mise en place de suivis scolaires par des bénévoles,
- ...

La question du travail étudiant et de l'obligation de travailler comme étudiant pour certains CPAS (ex. sanction si pas de recherche de travail étudiant).

La question d'un service spécifique qui s'occupe des jeunes (18-25 ans).

Pratique du suivi complet de l'étudiant par un seul référent au sein du CPAS (travailleur social de 1^{ère} ligne dans certains CPAS).

La question de la compétence des CPAS qui doivent suivre des jeunes qu'ils ne connaissent pas.

Difficultés de réaliser l'enquête sociale et le suivi des étudiants qui vivent en ville (ex. CPAS de la province de Luxembourg pour un étudiant qui vit à Bruxelles).

Pas de communication préalable au jeune de la politique du CPAS: (ex. : aide limitée à 3 années de bac et refus de soutenir le master !).

Question du choix de l'orientation universitaire liée à des problèmes de langue (ex. des jeunes de la région germanophone qui veulent partir étudier en Allemagne: école à l'étranger non reconnue par la communauté française?)

La question de l'échec scolaire?

La question de l'interruption du RI si les études ne sont pas terminées?

La question du rôle du travailleur social sur la décision?

Méthodes et outils utilisés

Analyse plus approfondie des métiers avec le jeune.

Utilisation d'outils d'orientation (ex. outils BSP, du test EVAL, collaboration avec des psychologues,...).

Médiation familiale préalable et au cours du parcours.

Communication formalisée avant le démarrage des études, pendant et après les études (contrat, lettre d'encouragement et de félicitations).

Outils et grilles d'évaluation qui vont au-delà de la fréquentation et des résultats mais qui peuvent vraiment soutenir le jeune.

Méthode de calcul du RI si travail étudiant: calcul gagnant et non pénalisant = ex. : interrompre le RI en début de contrat étudiant et ré-ouvrir le droit après fin.

Partenariats utiles

Les services sociaux des universités et écoles.

Partenariat pour l'orientation: le SIEP qui a des outils adaptés.

Partenaires qui animent des modules "méthodes de travail".

Conclusion

Au terme de l'échange, les participants ont exprimé le fait que l'harmonisation des pratiques semble difficile à aborder par crainte d'une harmonisation "par le bas".

Le parcours individualisé reste prioritaire!

Cependant, ils souhaitent renforcer le recours à des outils et méthodes communes :

- outils d'orientation, d'évaluation,
- forfaits RI dans certains cas,
- le calcul du travail étudiant,
- soutien à la remédiation et au rattrapage,
- la médiation familiale = besoin de formation des travailleurs sociaux (voir formation UVCW).

GT2: l'orientation socioprofessionnelle
Intervenant: Linda Jamals – CPAS Soignies
Présidence: Catherine Dermience – CPAS Marche-en-Famenne

I. Intervention

Selon la définition du Petit Robert, l'orientation est

"L'action de donner une direction déterminée, ex. : l'orientation de ses études.

L'orientation professionnelle a pour objet de déterminer la profession la mieux adaptée aux capacités et aux goûts d'un individu".

L'orientation, dans le parcours d'insertion d'un usager (accueil, élaboration et définition du projet, orientation vers la pré-formation, formation, préparation à l'emploi et emploi) tient une place prépondérante dans la mesure où cette action va influencer le reste du parcours.

La clé de réussite d'une insertion socioprofessionnelle passe par une bonne identification de la situation de l'utilisateur et ce, pour une bonne orientation par la suite vers une démarche qu'elle soit de préformation, de formation ou d'emploi.

Dès lors, la phase d'élaboration de projet et d'orientation est une phase primordiale et indispensable dans le parcours de l'utilisateur. Et se doit donc d'être menée avec tout le sérieux et le professionnalisme nécessaires.

Cette phase consiste à:

- permettre à l'utilisateur d'identifier et clarifier ses attentes, d'identifier ses compétences sociales et professionnelles et de valoriser ses acquis;
- permettre à l'utilisateur d'identifier ses freins et contraintes et de trouver les moyens de les dépasser;
- permettre à l'utilisateur de déterminer son projet professionnel et définir les actions qu'il va mener pour le concrétiser.

Le bilan va mettre en avant la situation passée et présente de l'utilisateur et induire une projection dans le futur, projection qui va être le point de départ du projet professionnel de l'utilisateur. Le bilan va ainsi permettre de faire émerger et baliser les aspirations professionnelles de l'utilisateur.

Au CRIC, nous travaillons sur la clarification du projet professionnel par le passage systématique de l'utilisateur au **Bilan Socio-professionnel** (BSP).

Les intérêts de faire participer l'utilisateur activement au BSP:

- le mobiliser et l'impliquer dans l'élaboration de son projet et de son parcours d'insertion;
- lui permettre de prendre le temps nécessaire à la réflexion, pour faire le point sur sa situation personnelle et les changements nécessaires à la mise en place de son projet;
- lui permettre de prendre conscience des changements (positifs et/ou négatifs) qu'induit la mise en place de son projet sur lui-même mais aussi sur son environnement.

Le rôle de l'agent d'insertion est d'**accompagner et conseiller** l'utilisateur dans sa démarche d'insertion socioprofessionnelle, dans la construction de son projet.

Il s'agit bien d'un accompagnement, avec pour objectif de permettre à l'utilisateur de prendre son autonomie et ses responsabilités dans son orientation.

A aucun moment, il ne s'agit d'orienter l'utilisateur à sa place, de décider pour lui quelle serait la meilleure orientation mais bien de l'accompagner dans ses démarches, de lui donner les outils et le temps nécessaires à la construction de son projet.

Ainsi, l'agent d'insertion va:

- aider l'utilisateur dans la définition de sa situation;
- aider l'utilisateur à faire émerger ses capacités, ses aspirations, ses aptitudes et ses besoins;
- aider l'utilisateur à clarifier ses attentes;
- aider l'utilisateur à définir son projet;
- aider l'utilisateur à mettre en place son projet.

Ainsi, grâce au BSP, l'agent d'insertion va pouvoir disposer d'éléments significatifs en vue d'aider l'utilisateur à prendre conscience de ses capacités et ses limites, d'aider l'utilisateur dans sa réflexion et dans la construction de son projet afin qu'il prenne la direction qui lui convienne.

L'acteur principal du bilan est l'utilisateur lui-même.

La réussite de l'orientation de l'utilisateur passe par une dynamique active de celui-ci. Il est indispensable que l'utilisateur investisse ou réinvestisse son intégration sociale, se mobilise ou remobilise dans son parcours.

Tout le monde doit-il faire un bilan?

Cette étape peut s'avérer nécessaire pour toute personne arrivant dans le service d'insertion d'un CPAS dans la mesure où il s'agit de prendre le temps nécessaire à une réflexion sur sa situation personnelle et professionnelle et sur son projet futur et ce, pour une meilleure orientation par la suite.

Cette étape peut être plus ou moins longue en fonction des personnes, l'idée étant de prendre le temps nécessaire à la personne pour être au clair avec son projet. L'important restant de se calquer au rythme de l'utilisateur.

Perte ou gain de temps?

Prendre le temps de faire un bilan pourrait paraître pour certains une perte de temps.

Cependant, ce temps passé à travailler ensemble sur le projet à suivre permet une meilleure connaissance de l'utilisateur, de sa situation et de ses possibilités. Cela permet donc de limiter les erreurs d'orientation, les échecs et retours en arrière.

Dès lors, ce temps ne peut être que bénéfique pour la suite du parcours de l'utilisateur, qui, s'il avance positivement dans son projet, va développer un sentiment de réussite et va se sentir valorisé, ce qui va avoir un impact positif sur l'avancement du projet.

Ce temps est également un gain de temps pour l'agent d'insertion qui, si l'orientation est réussie, aura davantage de disponibilité pour la suite.

Le bilan doit-il toujours avoir une orientation professionnelle?

Un bilan peut aboutir à différentes orientations professionnelles: une préformation, une formation qualifiante, un emploi, ...

Cependant, le bilan peut également aboutir au constat que l'utilisateur n'est pas prêt à intégrer le monde de la formation ou du travail et une orientation vers l'insertion sociale peut alors être envisagée, avec des objectifs de travail pour l'insertion sociale dans la mesure où une série de difficultés, freins, contraintes seront apparus lors de la réalisation du bilan.

Il n'est alors pas inutile de refaire un bilan lorsque la personne a atteint les objectifs fixés par l'insertion sociale et semble prête à intégrer l'insertion socioprofessionnelle.

Au CRIC, le bilan socioprofessionnel peut être travaillé soit en individuel, soit en groupe.

Le bilan socioprofessionnel en collectif est largement utilisé car il permet d'optimiser le travail d'élaboration de projet en considérant chaque stagiaire dans une dimension plus globale. Nous travaillons en effet, outre le projet professionnel à proprement parlé, la confiance et l'estime de soi, la communication, la présentation, ... et ce, au travers de différents ateliers.

Ce travail collectif s'élabore sur une durée de 3 mois, à raison de 7 demi-jours par semaine, et ce, afin de permettre aux participants d'acquérir un rythme et une hygiène de vie compatibles avec une entrée dans un processus d'insertion.

Le module comprend ainsi des ateliers de communication, d'improvisation, de conseils en image, de remédiation en math/ français, ...

Un second outil largement utilisé au sein du CRIC est le **CV animé**.

Le CV animé est une vidéo d'environ 2 minutes 30, qui montre le stagiaire "au travail" dans un véritable lieu professionnel. En parallèle aux images, est associée une voix off où le stagiaire se présente et expose oralement tout ce qui peut le mettre en valeur (parcours, expériences, compétences, qualités, ...).

Le premier objectif du CV animé est la confrontation du projet de l'utilisateur à la réalité. En effet, avant la réalisation du CV animé proprement dite, le stagiaire réalise une période d'immersion dans l'entreprise partenaire afin que le candidat s'essaye au métier et se montre à l'aise dans l'environnement professionnel.

Le candidat peut ainsi confronter l'idée qu'il se fait de son métier rêvé à la manière dont les choses se passent réellement sur le terrain.

Ce qui permet donc de confirmer ou infirmer le projet professionnel de l'utilisateur.

Le second objectif est bien sûr de proposer un CV original et innovant à l'employeur qui permet à l'utilisateur de mettre en avant ses compétences professionnelles, tout en palliant aux conséquences négatives du phénomène des "cases vides" du CV papier. Le CV

personnalisé représente le stagiaire tel qu'il est, l'employeur pouvant avoir un aperçu de celui-ci au travail et l'imaginer dans sa propre entreprise.

Conclusion

L'orientation est une phase clé du travail d'insertion socioprofessionnelle où le bilan et l'élaboration de projet prennent tout leur sens.

En effet, le bilan doit permettre à l'utilisateur de faire le point sur sa situation personnelle et professionnelle afin d'induire une projection vers l'avenir la plus fiable possible et ce, afin d'éviter la multiplication des échecs ou des erreurs d'orientation.

L'utilisateur est bien l'acteur principal de son bilan et de son orientation, le rôle de l'agent d'insertion est de conseiller, valoriser, accompagner l'utilisateur dans sa démarche.

II. Atelier

Madame Jamals a présenté son exposé sur l'expérience du CPAS de Soignies en mettant en avant une pratique originale qui est le CV animé. Pour illustrer cette expérience, présentation en direct du CV animé d'un bénéficiaire travaillant dans le secteur du réassortiment en grande surface. Beaucoup d'intérêt de la salle pour cette expérience originale. Si le constat est très positif par rapport aux employeurs actuellement concernés par ce CV animé, le projet est encore trop récent pour en tirer des conclusions précises et généralisables.

S'ensuivent des questions dans la salle au sujet de cet exposé et du thème abordé.

⇒ Au sujet du BSP, il est souligné qu'à Soignies, un BSP est réalisé pour **tous** les RI.

Le BSP est réalisé en groupe et s'inscrit dans un PIIS dans lequel notamment il est prévu la régularité des présences dans le groupe. Il est toujours possible également de travailler en individuel avec une personne si le groupe n'est pas indiqué pour elle.

Différentes remarques sur le fait que le BSP ne doit pas être une contrainte mais qu'il reste bien un outil du travail social.

C'est l'expertise des travailleurs sociaux qui doit amener au BSP.

Il est toujours important d'expliquer aux personnes le sens du BSP, l'objectif poursuivi afin de maintenir chez eux une motivation à rester dans le processus du BSP.

Echange également au sujet de l'avantage de faire du BSP en collectif qui permet un travail plus global et plus intensif, ajoutant la dimension de cohésion et de motivation qu'apporte le groupe. Des sujets plus larges peuvent y être abordés.

Il est néanmoins toujours essentiel de revenir ensuite à une approche individuelle avec les personnes pour que chacun puisse retrouver les éléments qui lui correspondent mieux et qui vont lui permettre d'avancer dans son propre parcours.

⇒ Réflexion sur l'urgence de la demande. Il faut faire attention au tout tout de suite, y compris en matière d'insertion, d'où l'importance de toujours faire un BSP pour analyser le parcours et les souhaits et pour prendre du recul par rapport à la demande. Nombreux sont les bénéficiaires qui arrivent actuellement au service insertion avec le discours « ce que je cherche c'est travailler », « je veux du travail tout de suite », « je suis prêt à travailler, ça ne sert à rien de me proposer une formation ou autre chose »,....

⇒ Réflexions également sur l'article 60.

Ici aussi il est important de pouvoir prendre du recul et de ne pas toujours répondre dans l'urgence à une demande des bénéficiaires mais aussi de certains pouvoirs politiques ou d'institutions. Il arrive que dans l'urgence, lorsqu'un poste est vacant, il y ai une certaine pression pour y « caser » un bénéficiaire, sans parfois prendre le temps d'analyser avec la personne un BSP, d'où certaines erreurs d'orientation, de non aptitude ou de précipitation, le bénéficiaire n'étant pas encore prêt à l'emploi. Ceci générant des échecs, des frustrations et des démotivations.

Question également de la concurrence entre CPAS en matière de prix et d'exigences, ce qui peut également précipiter des usagers pas encore prêts vers un poste ART 60. Il serait intéressant de réunir des CPAS voisins pour analyser les pratiques de chacun et tenter d'uniformiser les méthodes de travail pour éviter concurrence et marchandage dont le bénéficiaire peut parfois être victime.

Attention à l'effet pervers de l'article 60 qui peut répondre aux besoins d'institutions, parfois en remplacement de personnel en place, par des postes précaires et qui ne sont que très rarement des contrats à long terme. Il est rappelé que l'article 60 est un outil d'insertion au profit du bénéficiaire dans le cadre de son parcours d'insertion d'où l'importance du BSP qui permet de déterminer quand, où et comment le bénéficiaire peut éventuellement en bénéficier, d'autant qu'un parcours n'est jamais linéaire et qu'il est en perpétuelle évolution.

GT3: la formation

Intervenant: Michèle BROUET – SPP IS
Présidence: Anne Pelgrims – CPAS Perwez

Cet atelier s'est principalement attaché à répondre aux questions des CPAS présents. Cela concernait des situations individuelles et particulières qu'il serait peu judicieux de rapporter ici.

Pour des informations plus précises sur les thématiques PFI, article 35, etc., nous vous renvoyons aux FAQ sur le site du SPP IS (www.mi-is.be).

GT4: l'insertion sociale

Intervenant: Carole Hanot – CPAS Chapelle-lez-Herlaimont

Présidence: Bernard Dutrieux – Fédération des CPAS

I. Intervention

Quel type de suivi individuel?

Compte tenu des réalités économiques, le CPAS est confronté à un nombre sans cesse croissant de demandes d'aides.

Les personnes en situation de précarité accumulent les difficultés financières mais aussi de santé, de logement, etc. qui entraînent un décrochage social, frein à l'insertion et nécessitant un accompagnement social individuel.

Le travail social individuel permet d'établir un contact personnalisé basé sur l'écoute.

Il aide à exprimer les besoins et les attentes et permet de travailler à la résolution de problèmes personnels (de "stabiliser" la situation).

Ce travail est réalisé par les assistantes sociales de "secteur", de "1^{ère} ligne" avant d'envisager l'insertion sociale (ou mené en parallèle à l'insertion sociale de groupe).

Participation obligatoire ou choisie?

Il est rare que les personnes vivant dans l'isolement et le repli de soi fassent le premier pas spontanément.

La participation à des activités n'est pas toujours perçue comme prioritaire ou utile étant donné leur situation sociale difficile et les problèmes personnels à régler.

L'invitation à participer à un groupe est abordée lors d'un entretien individuel; si la personne ne s'oppose pas à la proposition, un autre entretien est programmé avec l'assistante sociale qui gère le groupe afin d'informer l'intéressé(e) du fonctionnement mais aussi d'aborder ses craintes éventuelles et la rassurer.

L'entrée dans le groupe est présentée en termes "d'essai". L'objectif sera "d'accrocher" le/la nouvel(le) arrivant(e) et d'y maintenir sa présence régulière.

Si l'assistante sociale du SIS constate des absences répétées ou du décrochage, elle informe l'assistante sociale de réinsertion.

Dans ce cas, la personne est revue pour exprimer ses difficultés à participer au groupe et elle peut être réorientée si nécessaire.

Comment se fait le pont vers l'ISP?

Le groupe d'insertion sociale est un outil permettant de réduire l'exclusion sociale.

Il permet aux participants d'assumer progressivement des responsabilités individuelles et collectives en leur donnant la possibilité de se réunir et de se construire une identité personnelle et sociale.

La participation vise à acquérir des savoir-faire, des savoir-être et des savoir-devenir au travers d'activités et projets.

Dans le contexte, l'assistante sociale du SIS, présente lors des activités, apprend à connaître les ressources et aptitudes de chacun, le comportement en groupe et la personnalité.

Un dispositif d'évaluation régulière en groupe et en individuel donne des indications sur l'évolution et le renforcement des capacités de chacun pour envisager de passer vers le dispositif d'insertion socioprofessionnelle.

Le temps que les personnes y restent?

L'ouverture vers un groupe permet de faire naître des contacts et des réseaux de solidarité entre participants et réduit le problème de l'isolement social. Apprendre progressivement à vivre avec les autres demandes du temps.

La vision de l'avenir est limitée à vivre au jour le jour sans aspirations et projets à court, moyen ou long terme.

La notion du travail au sein de la société n'est pas toujours reconnue comme une norme.

Compte tenu des caractéristiques du public, celui-ci n'est pas prêt à une remise au travail rapide et l'emploi ne peut être envisagé sans avoir au préalable donné un "sens" au projet de vie de la personne.

Le travail d'animation consiste à construire avec le groupe un cadre de référence et donner un sentiment d'appartenance à une structure sociale et par ce biais, commencer par connaître le cadre de vie, les besoins et contraintes des participants en situation d'exclusion et contribuer à une amélioration en modifiant progressivement les perceptions et comportements.

Participer au groupe doit permettre à chacun de s'épanouir et évoluer à son rythme en mobilisant ses propres ressources dans les activités proposées.

Aucun délai n'est donc requis.

Faut-il éviter l'occupationnel?

Les types d'activités proposées par le SIS du CPAS de Chapelle-lez-Herlaimont tient compte des attentes des participants dans le cadre général du programme de resocialisation.

Le programme d'animation est variable d'un module à l'autre; en fonction des demandes du groupe, le CPAS est amené à contacter de nouveaux partenaires.

Les activités sont diversifiées et certaines d'entre elles sont organisées avec l'aide d'animateurs extérieurs au CPAS.

Quelle place pour la co-construction de projets?

Une très large place est donnée à la co-construction de projets au sein des SIS et ce au travers d'animations, d'élaboration de microprojets ou de projets à long terme.

La démarche consiste à ce qu'un groupe devienne acteur en créant et en œuvrant à la mise en place de projets de remédiation des problèmes sociaux rencontrés par la population la plus fragilisée.

Ces animations visent à:

- inciter le groupe à mettre en place de nouvelles idées de solidarité;
- prendre en charge la gestion des activités par le groupe selon la méthodologie de la pédagogie du projet;
- développer des activités concrètes correspondant aux attentes du groupe;
- favoriser l'investissement et l'exploitation active de leurs propres capacités, potentialités au travers des échanges liés à la conception du projet structurant.

Exemples de projets menés par le groupe:

- pièce de théâtre (thème: l'extrême droite),
- roman-photos,
- carnet de recettes de cuisine,
- réalisation d'un DVD (thème: la société de consommation, les achats à crédit, ...),
-

Ce travail mené avec le groupe permet de mieux connaître leur réalité du quotidien et occasionne chez les membres du groupe le développement d'actions émergentes.

GT5: l'insertion par la formation en alternance
Intervenant: Serge Ferdin – CPAS Charleroi
Présidence: Isabelle Defroyennes – CPAS Tournai

I. Intervention

L'alternance

Deux formules:

1. Une convention avec l'IFAPME

Les grands principes de la convention entre l'IFAPME et le CPAS de Charleroi:

- l'objectif général de la convention est de mener le public cible de chacune des parties signataires de la convention vers un **emploi durable et de qualité** grâce à une étroite collaboration entre les parties de ces formations qualifiantes;
- la présente convention vise l'ensemble des publics de chacun des partenaires: apprentis, stagiaires, auditeurs libres du réseau de l'IFAPME et bénéficiaires du RI (ou équivalent).

Une insertion professionnelle est considérée comme réussie lorsqu'elle se traduit par une durée d'activité professionnelle sous contrat (il peut s'agir de plusieurs contrats successifs) d'au moins 6 mois dans les 24 mois qui suivent la fin de la formation qualifiante.

Deux axes de collaboration sont prévus:

- l'accueil des apprenants du réseau de l'IFAPME grâce à la mise en place de "postes de formation" au CPAS (7 postes agréés en cuisine de collectivité de MRS et 1 poste au service informatique). Le CPAS est alors considéré comme entreprise apprenante;
- l'accueil des bénéficiaires du RI (ou équivalent) désireux de suivre une formation qualifiante au sein du réseau IFAPME.

Tant pour les postes en externe qu'en interne, les équipes du CPAS accompagnent les bénéficiaires dans leur recherche de patron et durant tout leur contrat de formation.

Des relais sont établis en fin de parcours afin d'envisager l'emploi à long terme pour les personnes aidées par le CPAS (activation d'aide à l'embauche).

- sur base de la convention, le CPAS et l'IFAPME prennent en charge à égalité (50-50) le montant des droits d'inscription des auditeurs en formation. Les bénéficiaires ne paient pas (sur base d'une attestation du CPAS remise au centre de formation);
- durant la dernière année de formation, le CPAS, sur base d'une évaluation positive, s'engage à tout mettre en œuvre afin de conclure un contrat de travail répondant aux conditions des articles 60 par.7 et 61 de la loi organique des CPAS avec l'auditeur libre;
- l'IFAPME et le CPAS assurent **le suivi** et l'accompagnement individualisé de chaque apprenti/stagiaire dans le respect de leur mission relative à l'accompagnement de leur public;
- un **comité de suivi**, qui se réunit deux fois l'an, est chargé de veiller à la bonne réalisation des objectifs de la présente convention.

Quelques chiffres

- 6 apprenants occupent un poste en interne au CPAS;
- 1 auditeur libre en 3^{ème} année chef d'entreprise cuisine de collectivité est passé sous contrat article 60;
- 9 bénéficiaires sont en formation en alternance dans une entreprise privée.

2. Le contrat de travail article 60 par.7

- Le contrat de travail article 60
 - une expérience de travail et une formation (crédit d'heures)
- Le crédit d'heures
 - un crédit d'heures "formation" peut être octroyé pour des formations en lien direct avec le projet d'insertion durable sur le marché du travail. Il doit être négocié avec l'établissement;
 - le crédit d'heures peut aller jusqu'à 16h./sem. Dans le cadre de formations qualifiantes et toujours sur base d'un suivi et de remise des attestations de présence. Il peut être regroupé pour certaines formations (ex.: module d'une semaine pour le brevet cariste);
 - plus de 200 personnes sous contrat de travail article 60 se forment grâce au crédit d'heures:
 - modules HACCP
 - modules ITN
 - alphabétisation
 - formation qualifiante aide-ménagère, aide-familiale, éducateur
 - formation qualifiante de la promotion sociale

Une expérience pilote: formation qualifiante "Auxiliaire de l'enfance"

- formation qualifiante, de longue durée, mise en place grâce au crédit d'heures. Une solution pour éviter que les usagers ne finissent pas leur formation après leur contrat article 60 -> pendant max. 6 mois leur offrir un article 60 à mi-temps avec l'autre mi-temps en formation
- finir la formation sous contrat 60 temps plein avec deux jours de formation

Quelques résultats sur base de cette expérience pilote


- 20 au départ de la formation en article 60 à mi-temps
- 12 en fin de formation en article 60 temps plein
- 2 personnes sont engagées sous contrat PTP par un partenaire et poursuivent la formation

Le partenariat comme clé de la réussite

- avec l'enseignement de promotion sociale (cours professionnels pour adultes)
- avec le département Petite Enfance de la Ville de Charleroi
- avec le Centre Coordonné de l'Enfance, la Funoc, ...

→ Une collaboration étroite, des échanges réguliers en comité de suivi et surtout entre professionnels de terrain.

II. Atelier

- La Réinsertion, ce n'est pas seulement l'article 60
c'est aussi l'Insertion par la FORMATION
- 
- ```
graph LR; A[FORMATION] --- B[IFAPME]; A --- C[Promotion Sociale]
```

### I. 1) → Convention CPAS Charleroi / IFAPME

Ouverture à l'ensemble des publics et bénéficiaires du RIS (ou aide sociale).

7 postes agréés en cuisine de collectivité et 1 poste au service informatique.

→ CPAS de Charleroi : entreprise apprenante : postes d'apprentissage

postes agréés par l'IFAPME apprentissage du métier.

2 premières années : statut d'apprenti – déclaration ONSS

3<sup>ème</sup> année : Art. 60 : conclure un contrat de travail

Art. 61

### 2) → Suivi des bénéficiaires de l'aide sociale dans le privé. Contrat d'apprentissage.

Accompagnement individualisé.

- Frais d'inscription : 50 % IFAPME 50 % CPAS
- Public jeunes : engagement sur 3 ans
- Augmentation des revenus : ± 200 € pendant les 2 premières années.
- Valorisation de la dernière année : titre à défendre sur le Marché de l'emploi.
- Sensibilisation des tuteurs : formations au tutorat : seuil de compétence : accueil des stagiaires IFAPME.

## II. L'Art. 60 : un contrat d'alternance

- Notion de crédit d'heures jusque 16 heures maximum
  - o Aide familiale
  - o Auxiliaire polyvalente
- Partenariat durant le contrat art. 60
- Divers secteurs : modules HACCP; Aide-ménagère, caristes, formation qualifiante de la promotion sociale



- Demande du public : puéricultrice – expérience pilote  
→ formation qualifiante d'auxiliaire de la petite enfance  
  
Art. 60 mi-temps pendant 6 mois maximum - mi-temps en formation.  
  
Après, art. 60 pendant 6 mois à temps plein + crédits d'heure (finir la formation).
- Découverte d'un secteur - du métier. Obligation d'une pré-formation – socle de base
- Nouvelle filière : agent valoriste : tri valorisation
- Partenariat : - mettre ensemble des gens qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble
  - dégager du personnel
  - Partenariat avec l'enseignement de promotion sociale avec le département Petite enfance de la Ville de Charleroi  
  
avec le centre coordonné de l'Enfance, la FUNOC
- échanges réguliers en comité de suivi et entre professionnels de terrain
- 1 temps plein pour l'accompagnement :
  - gérer le groupe
  - lien avec l'établissement
  - circulation de l'information
- Savoir-être de l'art. 60
- Gratuité en promotion sociale

#### Discussion avec le groupe

- Problème d'engagement dus au plan d'accompagnement des chômeurs
- La motivation du public
- Par rapport au public étranger : remédiation
  - FUNOC
  - Lire et écrire

## **GT6: l'insertion socioprofessionnelle des jeunes**

Intervenant: Christine Engelen – CPAS Liège

Présidence: Frédéric Tilquin – CPAS Soumagne

L'insertion socioprofessionnelle des jeunes est passée au rang de priorité pour les CPAS lorsque fut adoptée la loi dite Onkelinx du 12.1.1993.

Plus connue sous le nom de **programme d'urgence pour une société plus solidaire**, cette loi a révolutionné la philosophie de l'aide sociale en introduisant le "**contrat individualisé d'insertion**", obligatoire pour les jeunes de moins de 25 ans.

Le droit au minimex était désormais subordonné à la passation d'un "contrat" avec le CPAS, dans lequel on évaluait la volonté d'insertion du jeune sur base notamment des formations suivies ou des mises au travail acceptées. Ces contrats prévoyaient des sanctions pour ceux qui en refusaient la formule ou ne respectaient pas les obligations prévues par ceux-ci.

La loi de 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, qui a remplacé la loi de 1974 sur le minimex, apparaît dès lors comme l'aboutissement du processus initié par la loi Onkelinx. L'Etat providence, comme se complaisait à le nommer les tenants du libéralisme économique et politique, est mort. Vive l'Etat social actif!

Dans un article paru en décembre 2003 dans *La Revue Nouvelle* et intitulé "*Nouvelles figures de la question sociale, Vers le droit à l'intégration sociale?*", Georges Liénard attire l'attention sur le fait que "*L'application concrète de la loi pourra soit être favorable aux bénéficiaires en leur permettant une véritable insertion, soit renforcer le contrôle du C.P.A.S. en renvoyant aux personnes en situation précaire la responsabilité des manques sociaux et collectifs. Pour faire pencher la balance en faveur d'une interprétation positive de la loi, il faut une mobilisation de tous les acteurs concernés (C.P.A.S., tribunaux du travail, syndicats...)*".

Au-delà de la contractualisation de l'aide, c'est aussi et surtout de la question de la spécificité du public "jeunes de 18 à 25 ans moins un jour" dont il est question ici.

C'est, à n'en pas douter, un public aussi particulier que bigarré que ces jeunes dont certains sont "in" et se battent pour le rester pendant que d'autres déjà "out" tentent désespérément de remonter à bord du paquebot que serait cette société continuant imperturbablement sa route en se passant très bien des ces "surnuméraires", ces "inutiles au monde" si chers à Robert Castel.

### **Motivation des jeunes**

- comment faire?
- comment les intéresser?
- problème d'autant plus aigu que le "groupe cible jeune" est limité en nombre.

### ***Piste***

- travailler avec le réseau associatif du territoire communal ou extra communal qui souvent connaît déjà le jeune (AMO, MJ, écoles de devoirs, ...). D'où la nécessité des coordinations sociales;
- travailler en utilisant l'outil de la lettre de motivation. Lorsque le jeune a un projet (emploi, quitter le domicile familial, reprise d'études, ...) lui demander de motiver son projet par écrit;
- ne pas constituer des groupes homogènes de jeunes, mais plutôt les intégrer dans d'autres groupes au public hétérogène pour permettre de sortir de la spirale négative inhérente au groupe homogène et permettre la rencontre d'autres réalités sociales.

### ***Quel bénéfice le jeune a-t-il à sortir de sa condition pour intégrer la société? Quel effort pour quelle place?***

- le travail avec le public jeune n'est possible que lorsqu'une relation de confiance existe. Partant de là, comment remplir le "rôle sanctionnateur"?
- le public jeune nécessite un investissement en temps et une disponibilité beaucoup plus importante que le public + de 25 ans (causes: public de + en + en décrochage, "borderline", désaffilié socialement, ...);
- problème relevé de consumérisme des services sociaux.