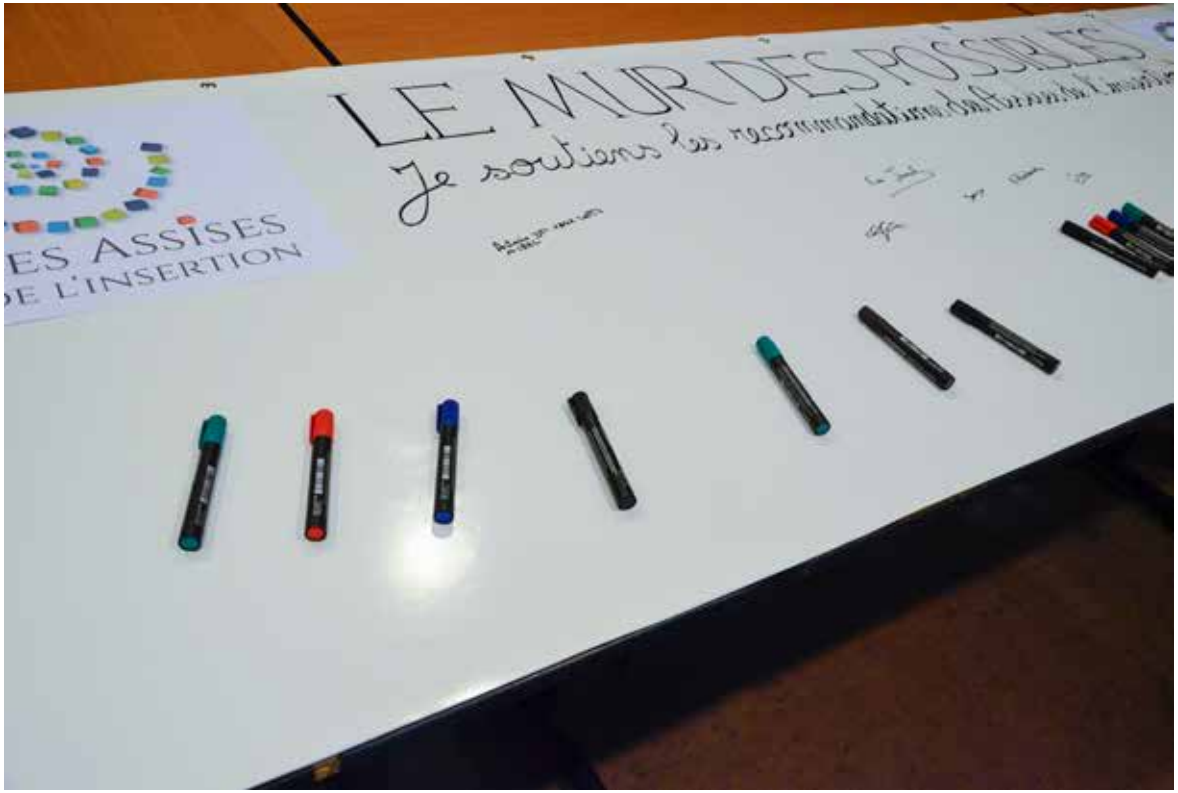
Les Assises de l'Insertion

Pour un accompagnement de qualité des demandeurs d'emploi



Synthèse des possibles 2012-2015

Introduction p. 1

1. Dispositifs d'accompagnement p. 7

2. Processus d'accompagnement p. 10

3. Les personnes accompagnées p. 12

4. L'accompagnement vers le marché de l'emploi p. 14

5. Accompagnement et Droit au travail p. 17

Les Assises de l'insertion en quelques mots

Les Assises de l'insertion, un processus qui vise un accompagnement social et professionnel de qualité des demandeurs d'emploi.

Les politiques de la formation et de l'insertion en Wallonie concernent de nombreux acteurs et se trouvent à la croisée des chemins entre Régions (dans le cadre du transfert des compétences), État fédéral (activation des chômeurs, dégressivité des allocations de chômage…) et Europe (flexibilité du marché du travail, attaques sur les mécanismes de protection sociale, remise en cause des mécanismes d'indexation…).

Pour sortir d'une approche morcelée des politiques et des dispositifs, des débats cloisonnés et des querelles de chapelles, les acteurs wallons de la formation et de l'insertion ont mis sur pied une concertation aussi large que possible, capable d'apporter des réponses intégrées, construire de nouvelles alliances entre un service public fort et des acteurs associatifs forts : conditions indispensables pour assurer plus de cohésion sociale, plus de justice et plus d'équité.

Le message est clair : privilégier la qualité dans l'accompagnement social et professionnel au sens large. Ne pas seulement accompagner le plus grand nombre si cela doit se faire au détriment de parcours progressifs, émancipateurs et positifs, tant en termes d'insertion professionnelle que d'intégration sociale.

Les différents travaux en lien avec les acteurs de terrain[1] montrent la complexité du travail d'insertion dans un contexte social où la destruction de l'emploi n'est pas compensée par la création de nouveaux emplois. L'empilement et l'éparpillement de diverses mesures au fil des ans sans évaluation

1. Pour prendre connaissance des travaux menés sur le travail d'insertion, vous pouvez consulter le blog créé dans le cadre des Assises : http://assisesdelinsertion.wordpress.com/

effective, mais aussi la contrainte de devoir accompagner et contrôler en même temps, sont des préoccupations régulièrement mises en avant par les recherches réalisées sur le secteur.

La sécurisation des parcours nécessiterait une prise en compte des effets pervers des politiques de sanction et du temps supplémentaire qu'il faut réellement pour accompagner efficacement les personnes.

Les acteurs ont donc décidé de poser la question sociale de l'insertion sociale et professionnelle, dans le cadre de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, pour dégager des positions communes et, au terme du processus, émettre des recommandations publiques et identifier des actions pertinentes à mettre en place.

L'objectif premier des Assises a donc été de revisiter l'insertion (et particulièrement l'accompagnement des demandeurs d'emploi) pour en faire un outil de « développement qui a pour objectif l'amélioration continue de la qualité de la vie et du bien-être humain, tant localement que globalement ».[2]

Pour mener à bien ces travaux, c'est la méthodologie dite de la « Conférence de consensus » qui a été retenue.

Un Comité de pilotage du dispositif « Assises de l'insertion » a été constitué informellement avec des acteurs représentatifs des institutions wallonnes de formation et d'insertion socioprofessionnelle : EFT-OISP, Mires, Régies des quartiers, Forem, CPAS... Ces personnes ont agi sans mandat particulier, mais en parfaite transparence avec leur institution. Ce Comité a travaillé durant plusieurs mois sur la problématique et a identifié 5 champs :

- les dispositifs d'accompagnement,
- les processus d'accompagnement,
- les personnes accompagnées,
- le marché de l'emploi,
- le droit au travail.

Puis, une série de questions « vives » a été conçue ainsi que des hypothèses de réponses que des experts, acteurs de terrain et universitaires[3], ont confrontées à leurs recherches.

2. Extrait du décret sur le développement durable adopté par le Parlement wallon le 26 juin 2013.
3. J. Cultiaux, E. Dermine, A. Franssen, G. Liénard, C. Remy, B. Van Asbrouck.

De ce processus est né un document : la « Synthèse des possibles ».
Ces possibles « engagés » ont été mis à l'épreuve par confrontation publique sous l'égide des CSEF dans les différents territoires. Au terme de cette étape, des réponses et des pistes d'actions ont été validées par des acteurs de l'insertion en Wallonie rassemblés le 21 novembre 2014 en « assemblée générale ».

Aujourd'hui, les actes de ce processus participatif et démocratique sont transmis aux politiques : il leur revient, en regard de leur responsabilité politique, de se saisir des recommandations et pistes d'actions proposées pour améliorer le processus d'accompagnement des demandeurs d'emploi en vue de leur insertion sociale et professionnelle.

L'accompagnement individualisé initie un nouveau « mode d'emploi » de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle en Wallonie.

Le champ de la formation et de l'insertion des demandeurs d'emploi compte de multiples acteurs publics et privés, dont les activités peuvent se chevaucher si elles ne sont pas coordonnées. Pour mettre du lien dans ce champ, en 2004, la Wallonie a mis en place un cadre général : le Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle (DIISP), qui fixait les balises pour un travail en partenariat, chacun selon ses missions, au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Malheureusement, depuis le début du DIISP, le travail d'accompagnement des demandeurs d'emploi a été influencé de manière de plus en plus décisive (certains n'hésiteront pas à dire « perverti ») par le Plan fédéral d'Accompagnement des Chômeurs (PAC). Le PAC remplaçant petit à petit les notions d'adhésion volontaire, de participation et d'accompagnement — centrales dans le DIISP — d'émancipation par les notions d'activation obligatoire, de « responsabilisation » des individus et de sanctions à l'égard des demandeurs d'emploi.

En 2012, le Gouvernement wallon décide de réformer totalement le champ de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Cette réforme s'est concrétisée notamment par la mise en œuvre d'un nouveau Décret et son Arrêté d'application, relatifs à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion (Décret AI). Il abroge le Décret relatif au DIISP et crée notamment la Commission des opérateurs chargée d'élaborer et de diffuser un modèle de « contrat de coopération » et une « charte déontologique » traitant des relations entre le Forem et les autres organismes intervenant dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Dans le Décret, l'accompagnement individualisé est défini comme étant « le processus régional de soutien et de suivi personnalisé du demandeur d'emploi, par un conseiller-référent du FOREM, au besoin en coopération avec un ou plusieurs opérateurs, en vue de l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi dans une perspective d'emploi durable et de qualité ».
L'objectif du processus de l'accompagnement individualisé est d'apporter à chaque demandeur d'emploi un soutien dans l'ensemble des actions à entreprendre en vue de son insertion professionnelle. L'attribution au demandeur d'emploi d'un conseiller-référent Forem et la définition des moyens

et outils à utiliser pour atteindre l'objectif d'insertion professionnelle constituent le socle de base de l'accompagnement individualisé. Plus concrètement, le conseiller-référent a pour mission d'assurer conseil, soutien et suivi actif du demandeur d'emploi dans ses actions par l'utilisation d'outils personnalisés, tels que le bilan et le plan d'actions, et par la mise en lien avec le marché de l'emploi et les opérateurs de formation et d'insertion.

Parallèlement, la coopération entre le Forem et les opérateurs de formation et d'insertion est encouragée (voire rendue obligatoire par leur décret pour certains opérateurs) et fortement balisée, à travers un Contrat de coopération. L'implication des entreprises est sollicitée, par le biais des conventions sectorielles, en vue de l'insertion professionnelle du plus grand nombre. Une Commission est instituée au sein du Forem pour veiller au dialogue et à la coordination entre les différents acteurs.
La conjugaison de ces textes réglementaires aboutit à redéfinir l'encadrement des demandeurs d'emploi inoccupés en Wallonie, et d'autre part à créer un dispositif de coopération destiné à soutenir ce nouvel encadrement, avec des conséquences inévitables pour le travail des opérateurs d'insertion et de formation et d'insertion.

L'accompagnement individualisé, une conception active de l'individu

L'accompagnement individualisé n'est que la partie visible d'un modèle économique et social qui vise à **activer et responsabiliser** tant les individus que les acteurs institutionnels.

Dans le cadre des politiques d'activation, l'accompagnement individualisé est la réponse dominante apportée (« on va mieux accompagner, plus vite, plus intensément, plus systématiquement »). En tant que mesure de l'État social actif, il constitue une réponse politique aux conséquences attribuées à l'État providence (dette publique, passivité des publics « assistés »…).

Potentiellement et **idéalement, il assure une continuité** dans le processus de prise en charge du demandeur d'emploi, mais ce n'est pas forcément le cas. Sur le fond, l'accompagnement fait partie de la réponse, mais il **ne peut pas en constituer à lui tout seul la réponse.**

L'accompagnement masque la réalité de l'activation qui est **l'encadrement**. L'activation postule que l**e problème se trouve dans l'individu** qu'il suffit d'activer pour que le problème se résolve.

L'accompagnement dans son sens premier est lié à la « **capabilisation** », non à l'activation.
C'est le concept de capabilité d'Amarthya Sen. Le problème est dans le système et nous équipons les individus pour leur permettre de le résoudre. C'est le principe fondamental qui a fait concevoir le microcrédit (rendre les femmes indiennes plus fortes donc capables de négocier leurs droits).

Donc, l'accompagnement ne peut coexister avec l'activation. Cette dernière n'adapte pas l'action à l'individu pour la simple raison qu'elle ne peut pas le faire sans enclencher des effets de droit. Donc l'alibi de l'accompagnement masque une réalité de l'activation qui contribue à augmenter la tension sociale visible dans **l'augmentation des comportements agressifs sur le terrain.** Ceci résulte des injonctions paradoxales **entre activation et capacitation promues par les différentes politiques d'emploi.**

Si on veut appliquer l'accompagnement dans le sens décrétal, tel que cité plus haut, alors il faut **accepter que ceux qui accompagnent soient en capacité de lever des règles de droit en fonction des situations individuelles**. C'est l'opposé que fait le gouvernement quand il augmente sans cesse le contrôle social via les institutions. Les beaux discours politiques n'assument visiblement pas les conditions de leur réalisation. **Deux issues** : assumer le discours et mettre les moyens légaux et matériels sur la table ou assumer le réel et énoncer publiquement dans le discours que l'on a décidé d'encadrer, de contrôler et de contraindre plus de 110.000 wallons par an.

Il ne faut pas faire porter à la personne la responsabilité de sa situation. Ce ne sont pas les personnes qui se sont éloignées de l'emploi, mais la société et l'emploi qui se sont éloignés des personnes.

Il est nécessaire de réduire la frénésie de l'accompagnement comme unique moyen de réduire le chômage alors qu'on assiste à une raréfaction de l'emploi.

L'insertion source d'exclusion

Les professionnels de l'accompagnement deviennent des instruments d'exclusion.
Il ne peut en être autrement puisque le cadre est construit implicitement à cet effet. C'est la source de la souffrance professionnelle rencontrée sur le terrain. Les métiers sont construits sur une valeur ; celle de la citoyenneté solidaire. Le cadre des métiers est construit sur une idéologie capitaliste de marché qui fait un **transfert de charge du système sur l'individu** que ce soit l'accompagné ou l'accompagnant. Il est donc impossible de travailler sans exclure puisque ce qui norme n'est pas l'accompagnement, mais le système du marché.

Le politique se déresponsabilise de la situation : moins les projets de société sont axés sur la création d'emploi, plus le politique repose la responsabilité sur le demandeur d'emploi et sur les organismes d'insertion qui devraient faire la sélection de ceux qui sont aptes à occuper un emploi.

La régionalisation du contrôle des demandeurs d'emploi est une opportunité offerte aux responsables politiques wallons pour garantir une plus grande effectivité du droit à l'accompagnement vers un emploi convenable.

Nous demandons une évaluation approfondie des politiques en matière d'emploi et de formation et un débat au sein du gouvernement. Ce débat doit aussi avoir lieu dans les différentes instances : les syndicats et le monde patronal, au Conseil Economique et social et dans les Instances des Bassins Enseignement qualifiant-Formation Emploi, qui mettent autour d'une même table, les représentants des syndicats, de l'enseignement, de l'insertion socioprofessionnelle, de la formation professionnelle et des entreprises. Un véritable débat, entre ceux qui s'expriment au nom des autres.

Les hommes et femmes politiques, ainsi que toutes les personnes impliquées dans le processus d'insertion, doivent se mobiliser pour **changer la vision de la société en général et mettre en place des politiques et actions qui contribuent** à préserver la dignité des demandeurs d'emploi. Il est indispensable de réfléchir aux **possibles que nous souhaitons laisser aux générations futures**. Lorsque les trajectoires individuelles conduisent aux individualismes, c'est la notion de solidarité qui est en danger.

Le futur, ce n'est pas ce qui va arriver, c'est ce que nous allons faire (Bergson).

1. Dispositifs d'accompagnement

1. ***Afin d'être un dispositif adéquat pour les demandeurs d'emploi dans le cadre des politiques d'activation, l'accompagnement individualisé doit assurer le processus de leur prise en charge dans une continuité.***

Recommandations :

- Privilégier, y compris dans les politiques d'activation et de contrôle, un accompagnement personnalisé tenant compte de **la personne dans sa globalité** (réalités de vie) dans le respect de la vie privée et du secret professionnel.
- **Personnaliser** et garantir un **dispositif équitable** dans la durée et l'assortir d'une **dimension collective** centrée sur l'émancipation sociale et le potentiel des personnes visées.

Pistes d'action :

- Assurer et renforcer **l'articulation et la continuité** des dispositifs d'accompagnement qui prennent en charge les aspects sociaux, psychologiques (de santé mentale), culturels, de formation, d'insertion et d'éducation en ce compris l'éducation permanente.
- **Organiser l'écoute et la participation** des bénéficiaires (notamment dans le cadre de groupes de parole).
- Rendre possible la **capitalisation et la valorisation des compétences et des acquis** développés en formation.
- **Renforcer les contacts** avec les instances patronales, les secteurs professionnels et les réseaux locaux d'entreprises en vue de construire des partenariats durables.

Conditions de mise en œuvre :

- Donner les **moyens et le temps** pour mettre en œuvre un accompagnement personnalisé de qualité et rendre chaque demandeur d'emploi acteur de son parcours.
- Mettre en place les conditions au développement d'une **relation de confiance** entre bénéficiaire et accompagnateur.

2. La diversité organisationnelle et pédagogique du secteur de l'ISP est un atout que la concurrence entre les opérateurs met en péril.

Recommandation :

- **Co-construire et co-piloter** le dispositif d'accompagnement au niveau de chaque territoire pour en garantir la cohérence et l'efficacité dans le respect de la liberté pédagogique de chaque opérateur et du projet du demandeur d'emploi.

Pistes d'action :

- **Co-construire les offres de formation** avec l'ensemble des acteurs de la formation, de l'insertion et de l'enseignement, sur l'ensemble des bassins de vie, pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi, éviter les formations qui font double emploi et renforcer la cohérence.
- **Intégrer les actions de mobilisation et d'orientation** dans une démarche d'accompagnement qui développe ses propres objectifs, savoirs et méthodologies, orchestrés avec les secteurs de l'emploi et de la formation.

Conditions de mise en œuvre :

- **Renforcer la visibilité** du secteur de l'ISP pour les demandeurs d'emploi (notamment via le Dispositif CEFO et une cartographie de l'offre existante).
- **Garder une instance de coordination et de concertation sous régionale** chargée de la coordination des opérateurs, du copilotage du dispositif et du « maillage » de tous les acteurs.
- **Renforcer la mise en réseau multilatérale** des opérateurs.
- **Co-construire le repositionnement** des opérateurs sur leur mission spécifique en prenant en compte leurs compétences respectives.
- Mettre en place les **conditions permettant la réorientation** éventuelle des activités des opérateurs (en cas d'évaluation négative, de besoins insatisfaits…).
- **Revisiter les législations** en associant tous les acteurs concernés en vue de les rendre plus cohérentes et complémentaires.

2. Processus d'accompagnement

3. Le processus d'accompagnement est lourd et complexe compte tenu du fait que l'écart entre les demandeurs d'emploi et l'emploi est de plus en plus grand. Aussi, les moyens disponibles insuffisants et les écarts grandissant entre les objectifs et les obligations formels assignés à l'institution et les valeurs des accompagnateurs rendent les conditions de travail des accompagnateurs de plus en plus complexes et difficiles.

Recommandations :

- Garantir aux accompagnateurs de **bonnes conditions de travail.**
- Garantir aux opérateurs la **transparence et la cohérence des actions.**
- Encourager la **professionnalisation de l'accompagnement.**

Pistes d'action :

- Créer un **centre de compétences et de ressources** pour les professionnels de l'accompagnement.
- **Développer/renforcer les outils** qui permettent de visibiliser l'offre de formation de manière large pour les travailleurs.
- **Développer l'accès aux formations** : initiales, continues, pratiques d'intervision et de supervision… interinstitutionnelles pour encourager la professionnalisation de l'accompagnement.
- **Soutenir et développer le dispositif de la validation des compétences** pour les professionnels.
- **Activer une plateforme réseau intra-opérateurs et multidisciplinaire** pour donner plus d'efficience aux pratiques, dont la participation se fait sur une base volontaire.
- **Renforcer les outils/services existants.**

Conditions de mise en œuvre :

- Soutenir le travail collaboratif entre opérateurs.
- **Dégager des moyen**s pour soutenir le professionnel.
- Améliorer la **lisibilité et l'accessibilité** des formations initiales et continues.
- Doter le centre de compétence **d'instances décisionnelles multi opérateurs.**
- Articuler les **dimensions sociales et professionnelles** de l'accompagnement.
- **Associer les opérateurs aux négociations politiques** sur les objectifs quantitatifs et qualitatifs opérationnels.

3. Les personnes accompagnées

4. L'accompagnement obligatoire vise à garantir un traitement « égalitaire » des individus. Mais, le manque de perspective d'emploi, les contraintes administratives et réglementaires et les risques de sanctions financières génèrent fréquemment de l'agressivité ou de la passivité chez les personnes accompagnées.
De plus, la généralisation de l'accompagnement amène un nouveau public peu réceptif au départ à un processus d'insertion.

Recommandations :

- Garantir la **sécurité financière des parcours d'insertion** des personnes.
- **Développer des méthodologies** pour améliorer la compréhension des enjeux et dispositifs pour les personnes accompagnées.

Pistes d'action :

- **Identifier les contreparties (emploi-formation) accessibles**, de façon à permettre aux accompagnants (dont les conseillers-référents) d'être plus pertinents.
- Identifier dans le plan d'action les **contreparties objectives et atteignables par chaque acteur** (demandeur d'emploi et professionnels du secteur), afin de déboucher sur une démarche personnalisée, adaptée et concertée dont la mise en œuvre pourrait être libératoire.
- Permettre la **suspension de la dégressivité** tant que les contreparties objectives et atteignables du plan d'action sont respectées.

Condition de mise en œuvre :

- Outiller les demandeurs d'emploi (notamment dans leur **capacité à négocier un seul plan d'action global**) et **former les accompagnateurs** à ces outils.

5. L'accompagnement est un levier qui vise l'insertion professionnelle de tous. Il doit également favoriser l'estime de soi et la qualification sociale de la personne accompagnée.

Recommandations :

- Négocier avec la personne accompagnée des **objectifs progressifs et réalistes,** en prenant en compte la personne dans sa globalité, avec ses besoins et souhaits, ainsi que le contexte du marché de l'emploi.
- Prise en compte, par le conseiller référent, des **obstacles rencontrés** par les personnes accompagnées dans leur plan d'action.

Pistes d'action :

- Dans un contexte pédagogique, centré autour du projet de la personne, prévoir des **espaces de paroles formels et collectifs** et donner la possibilité aux demandeurs d'emploi de vivre des **expériences de travail réelles et valorisantes**.
- Mettre sur pied des « **Assises de la participation sociale** » pour définir de nouvelles formes de finalité à l'accompagnement, qui pourraient dépasser le cadre de l'emploi et impliqueraient d'autres formes de travail, comme le bénévolat.

Conditions de mise en œuvre :

- **Favoriser la participation sociale** des personnes éloignées de l'emploi indépendamment de leur intégration professionnelle.
- Reconnaître de **nouvelles formes d'activités** à plus-value sociale et garantir aux personnes accompagnées qui ont ou qui souhaitent s'investir dans une activité à plus-value sociale de conserver leur allocation.

4. L'accompagnement vers le marché de l'emploi

6. L'accompagnement individualisé des personnes peu qualifiées n'a guère de sens si les exigences d'embauche des employeurs sont supérieures à la réalité du poste de travail (surqualification).

Recommandation :

- Proposer une **politique d'accompagnement des entreprises** dans leur comportement d'embauche et de gestion de la mobilité professionnelle dans l'entreprise des personnes peu qualifiées.

Pistes d'action :

- **Sensibiliser et responsabiliser** les employeurs et les travailleurs par rapport aux exigences demandées et réellement requises pour les postes de travail à pourvoir.
- **Renforcer les contacts** avec les instances patronales, les secteurs professionnels et les réseaux locaux d'entreprises en vue de construire des partenariats durables.
- **Développer des places d'accueil d'enfants** avec des plages horaires d'accueil élargies (en veillant toutefois à préserver la qualité de vie des travailleurs).
- **Revoir la réglementation sur les incitants** (aides à l'embauche) et la faire davantage connaître aux travailleurs et employeurs.
- **Faire connaître la réglementation** en matière de clauses sociales dans les marchés publics.

Conditions de mise en œuvre :

- **Conditionner l'octroi d'incitants financiers** aux entreprises à la création d'emplois additionnels convenables et durables.
- **Remédier aux effets pervers** des aides à l'emploi.
- **Valoriser l'alternance comme forme d'insertion** et y affecter des aides spécifiques dans une perspective d'aboutir à un emploi durable et de qualité.
- **Lier les aides à l'embauche à la situation économique** de l'entreprise afin d'éviter les effets d'aubaine.
- **Conditionner l'octroi des aides** à l'embauche à la collaboration avec l'insertion socioprofessionnelle.
- En cas de fin de droit, **éviter la « double peine »** : plus d'allocations de chômage et plus d'aides à l'embauche.
- **Contrôler et évaluer** l'utilisation des aides à l'emploi.
- **Accompagner le comportement de création d'emploi** des entreprises (en lien avec le soutien financier).
- Mener des politiques et prendre des **mesures créatrices d'emplois additionnels convenables et durables.**

7. La réussite du processus d'accompagnement ne peut pas se mesurer uniquement au taux de mise à l'emploi des personnes accompagnées.

Recommandations :

- **Admettre que certaines personnes ne peuvent**, à un moment de leur parcours, et dans les conditions actuelles du marché de l'emploi, **avoir accès à l'emploi digne et de qualité**.
- Évaluer le processus global d'accompagnement selon la progression de la mise en projet et pas uniquement de la mise à l'emploi.
- Disposer d'un **lieu de concertation permanent** entre la formation professionnelle/l'enseignement/les entreprises/les publics.

Pistes d'action :

- Renforcer les structures existantes et favoriser le travail en réseau de ces structures.
- Prospecter, développer, inventer de **nouvelles niches** d'emploi pour les personnes peu qualifiées.
- **Améliorer les informations** sur les métiers et **promouvoir** les métiers techniques.

Conditions de mise en œuvre :

- Revoir les **contenus et pratiques d'évaluation** quantitatives et qualitatives.
- Développer les politiques de **(ré) orientation**.

5. Accompagnement et Droit au travail

8. Les projets socioprofessionnels des personnes et les besoins des entreprises se rejoignent chaque fois que l'entreprise contribue à la qualification de ses nouveaux travailleurs.

Recommandations :

- Soutenir et valoriser les projets d'entreprise où la **gestion des compétences** fait partie des objectifs.
- Développer la formation par/en **alternance** au sens large pour tous les publics et en priorité pour les personnes faiblement qualifiées.
- Soutenir (notamment financièrement) et renforcer les **processus d'accompagnement dans l'emploi au sein des entreprises**.

Pistes d'action :

- **Sensibiliser l'entreprise** à l'importance de bien accueillir les nouveaux travailleurs et de leur assurer un accompagnement au cours des premiers mois.
- **Rendre visibles pour les entreprises les réussites** en matière de formation des demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi.
- **Proposer des incitants spécifiques** aux entreprises qui offrent des emplois durables et de qualité aux personnes éloignées de l'emploi.
- **Valoriser des méthodes et des pratiques** qui agissent tant sur l'offre que sur la demande d'emploi (ex : méthode IOD, faire connaître les offres de formation professionnelle aux entreprises…).
- Développer/renforcer un **climat de confiance** avec les employeurs.

Conditions de mise en œuvre :

- Obtenir **davantage de transparence** de la part des employeurs sur leurs besoins de main-d'œuvre.
- La formation continue doit permettre d'augmenter la **mobilité professionnelle**.
- Encourager (voire obliger à) **l'implication des entreprises** dans les instances de formation et d'enseignement.
- Soutenir et mieux informer le travailleur sur les possibilités de s'informer et d'évoluer au sein de l'entreprise.
- Développer le **tutorat**.
- Ne pas limiter la formation au sein de l'entreprise aux seuls travailleurs stables ; **soutenir les personnes à contrat précaire** dans la stabilisation de l'emploi grâce à l'acquisition de nouvelles compétences.
- **Favoriser l'alternance** pour étudiants ou demandeurs d'emploi.
- Systématiser la pratique des **bilans de compétences et développer l'analyse de postes**.
- Développer une **politique de formation et d'intégration plus humanisante** au sein de l'entreprise.

9. L'emploi ne peut être considéré comme convenable que s'il garantit la dignité de la personne.

Recommandations :

- Revoir les critères liés à la **définition de l'employabilité et d'« emploi convenable »** définie au niveau fédéral et l'appliquer à notre contexte régional.
- Veiller à ce que tout **emploi soit digne et de qualité**.
- Créer une **instance régionale indépendante** d'observation et d'avis des politiques et pratiques en matière d'emploi et de formation tant dans les entreprises qu'à partir des opérateurs publics ou privés, marchands ou non-marchands.

Pistes d'action :

- **La définition de l'emploi convenable (digne et de qualité)** doit relever des entités fédérées (redéfinir en fonction du contexte).
- Lutter au niveau européen et belge **contre le dumping social**.
- Mettre en place **une instance réellement indépendante d'observation et d'avis en matière d'emploi et de formation**. Au préalable, déterminer sa composition, son rôle et ses missions (ex. : vérifier la mise en place des différents plans, évaluer leur efficacité, veiller à l'application des réglementations pour éviter une succession d'emplois précaires…) en y associant les différents types d'acteurs concernés, en ce compris les représentants des publics fragilisés.

Condition de mise en œuvre :

- **Volonté politique** de réunir les partenaires sociaux autour de la notion d'emploi convenable.

Rédaction : Comité de pilotage des Assises.
Mise en page : Aïcha Allard.

Contacts:

https://assisesdelinsertion.wordpress.com

081/74 32 00

secretariat@interfede.be

LES ASSISES
DE L'INSERTION

Editeur responsable: Eric Mikolajczak, rue Marie-Henriette 19-21 à 5000 Namur