



*Mise en place de modules 'passerelles vers l'emploi' pour aider les
chômeurs à répondre aux exigences du Plan d'accompagnement
des chômeurs*

Pratiques d'alphabétisation – Alphabétisation et travailleurs

Josée MAILHOT

Décembre 2007

Analyse publiée dans le Journal de l'Alpha n° 161

Depuis juillet 2004, a été mis en place au niveau fédéral un Plan d'accompagnement des chômeurs (PAC) obligeant les demandeurs d'emploi indemnisés à apporter la preuve qu'ils sont disponibles sur le marché du travail et qu'ils recherchent activement de l'emploi. A défaut d'efforts jugés suffisants, un 'plan d'action' leur est imposé sous peine de sanction.

Dans le cadre de ce Plan, le FOREm a lancé en Wallonie des appels à projets pour augmenter les opportunités d'accompagnement dans le domaine de l'orientation, de la recherche d'emploi et de la pré-qualification. Lire et Ecrire Centre-Mons-Borinage y a répondu favorablement par la mise en place de modules 'Passerelle vers l'emploi'.

Par la mise en place de ces modules, nous essayons de proposer la réponse la plus adéquate possible aux besoins d'information des personnes en difficulté de lecture et d'écriture et de répondre adéquatement à leur choix de s'orienter soit vers un projet de formation, soit vers une immersion professionnelle ou une recherche d'emploi. Cette action se construit progressivement au fur et à mesure du cheminement du groupe de travail qui la met en œuvre. Progressivement aussi, elle s'intègre dans le paysage local et régional de la formation et du marché de l'emploi.

Les premiers modules mis en place en 2005 étaient destinés à des groupes de 8 personnes maximum. Ces personnes ne devaient pas avoir atteint l'âge de 30 ans et être chômeuses complètes indemnisées ou en stage d'attente. Cette limite d'âge était imposée par le PAC[1] et constitue un exemple de limitation imposée par des critères administratifs auxquels Lire et Ecrire ne cesse de s'opposer.

Objectifs

Les objectifs de ces modules étaient les suivants:

- S'exprimer sur les difficultés rencontrées en matière d'emploi et de recherche d'emploi, en tirer les 'leçons' pour mieux s'y prendre à l'avenir.
- Retrouver une certaine confiance en soi et estime de soi, être capable de présenter et d'argumenter un projet individuel devant des tierces personnes en termes de qualités, compétences et aptitudes transférables à l'emploi.
- Donner des outils de compréhension et d'analyse des situations qui se présentent, de ses potentialités et mode de fonctionnement, des différentes stratégies comportementales (par exemple pour la maîtrise de soi), des interactions avec l'environnement et les utiliser pour construire un projet professionnel.
- Faire le lien entre un projet professionnel et les savoirs et compétences requis pour le réaliser, choisir un secteur d'activité professionnelle, un métier et le décrire en fonction du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME).
- Mener une recherche d'emploi en connaissance de cause: tenue structurée d'un 'journal du chercheur d'emploi', analyse des petites annonces et du marché caché de l'emploi[2], rédaction d'un CV et de lettres de motivation, acquisition de techniques de communication structurées (entretien téléphonique, entretien d'embauche), présentation chez un employeur.
- Développer un regard critique sur la réalité socio-économique de la région ainsi que sur ses propres attentes en matière d'emploi.

Mise en œuvre

Initialement, 4 modules étaient prévus, donnés simultanément à Mons et à La Louvière. Chacun s'étalait sur une durée de 7 semaines à raison de 25 heures par semaine. Le caractère intensif des modules avait pour objectif de permettre aux participants de (re)prendre un rythme indispensable s'ils souhaitaient suivre une formation ou travailler.

L'information pour constituer les groupes a été diffusée par voie médiatique (télé locale, radio et presse locales) mais aussi auprès de l'ensemble des partenaires de l'insertion sociale et professionnelle (les services du FOREm, les Maisons de l'Emploi et leurs associations partenaires, les CPAS, ...) sous différentes formes: mailings, fascicules de présentation pour les personnes relais et pour les chômeurs potentiellement concernés par la formation.

Méthode

La méthode mise en place vise l'autonomie rapide des personnes et le développement chez chacun de la capacité 'd'apprendre à apprendre'. Elle privilégie la construction collective des savoirs. C'est de la confrontation entre les savoirs du groupe et la réalité du monde de l'emploi que vont naître de nouveaux savoirs. L'accent est ensuite porté sur le transfert de ces savoirs dans la construction d'un projet professionnel et dans des activités de recherche d'emploi.

Pour animer les modules, nous avons eu recours à différents outils et personnes ressources:

- Les fiches pédagogiques de bilan personnel et de recherche active d'emploi créées par Delphine Rasseneur (*voir encadré*).
- Les séances des *Réseaux de Soutien de l'Emploi* mis au point par *La Boucle* pour aider les chômeurs de longue durée à retrouver une dignité et une reconnaissance sociale (*voir encadré*).
- Des visites au sein d'organismes ressources: *Espace Ressource Emploi*, *Carrefour Formation*^[3], *Agence Locale pour l'Emploi*, *Maison de l'Emploi*. Ces visites ont permis de 'pousser la porte' avec les participants, de démystifier l'endroit, de rencontrer des personnes de référence et d'établir des contacts avec celles-ci pour une prochaine visite.
- Des rencontres avec des agents du FOREm qui ont donné une information sur les nouvelles dispositions en matière de *Plan d'accompagnement des chômeurs*, sur les aides et les conseils dont on peut profiter quand on est en recherche d'emploi et sur les possibilités d'entretien avec un conseiller.
- La mise en place d'un atelier d'expression orale par un animateur des *Affaires Culturelles du Hainaut* dans le but de modifier son regard sur la prise de parole, de développer l'assertivité verbale^[4] et la confiance en soi pour pouvoir mener à bien des entretiens téléphoniques et d'embauche.
- La construction collective d'une grille d'auto-évaluation portant sur les compétences que les personnes veulent acquérir durant la formation. Cette grille a été complétée individuellement en milieu et en fin de formation et a servi de support lors d'une rencontre entre chaque stagiaire et les formatrices.

(encadré)

Les fiches pédagogiques

Le dispositif développé par Delphine Rasseneur lors de l'expérience-pilote menée dans deux régionales de Lire et Ecrire (Hainaut-Occidental et Centre-Mons-Borinage) se présente sous la forme d'une boîte à outils comprenant une série de fiches d'activités regroupées par thèmes autour de deux grands axes: le premier est consacré au bilan personnel tandis que le deuxième concerne la recherche active d'emploi.

Les objectifs visés sont de plusieurs types:

- Une meilleure connaissance de soi afin de pouvoir déterminer ce que les personnes sont capables de faire et les atouts qu'elles peuvent apporter à un employeur potentiel.
- Une meilleure capacité à s'exprimer oralement afin de pouvoir prendre la parole face à un employeur potentiel ou face à ses futurs collègues.

- Une meilleure capacité à se positionner par rapport au travail afin de se rendre compte si on est réellement prêts à (re)travailler et trouver les avantages et inconvénients du travail.
- Déterminer un objectif professionnel ou de formation réaliste qui a toutes les chances d'être atteint.

Delphine RASSENEUR, **Modules de recherche active d'emploi: expérience-pilote menée au sein des régionales de Lire et Ecrire Hainaut occidental et Lire et Ecrire Centre-Mons-Borinage**, mai 2001, 80 p.

Ces fiches pédagogiques sont accessibles en ligne sur le *Portail de l'alpha*, à la page: <http://publications.alphabetisation.be> (*Ressources en ligne*).

(fin de l'encadré)

(encadré)

Les séances de soutien de l'emploi

Quand on est au chômage depuis longtemps, le sentiment d'échec finit par dominer et face au regard des autres, une culpabilité personnelle s'installe: si je suis au chômage, je suis responsable de cette situation parce que je suis trop jeune, trop vieux, trop formé, pas assez formé, etc. Le fait d'être sans travail entraîne inévitablement une absence de reconnaissance sociale. De l'autre côté, ceux qui ne sont pas au chômage peuvent avoir des représentations du chômage de longue durée – et donc des chômeurs – déformées laissant souvent penser que tout de même «*il se laisse aller*», «*il ne fait pas vraiment ce qu'il faut*», «*il en profite bien*»,... L'angoisse générée par le chômage coupe le lien entre ceux qui ont un emploi et ceux qui n'en ont pas, alimentant tous les extrémismes sociaux: violence urbaine, drogue, racisme,...

Fort de ces constats, *La Boucle*, l'association des *Boutiques Club Emploi*, a élaboré une démarche pédagogique visant à retrouver confiance et estime de soi en partageant son vécu de chômeur avec d'autres. Dans les *Réseaux de Soutien de l'Emploi*, des groupes de 8 à 10 chômeurs de longue ou très longue durée, de profils très différents en termes d'âge, sexe, niveau de qualification et objectif professionnel, se retrouvent pendant 10 séances de 2h30, 2 fois par semaine. Le *Réseau de Soutien* va permettre à chacun de comprendre ses propres comportements et ceux des autres, de prendre du recul par rapport à sa situation, de se déculpabiliser et surtout, de retrouver une appartenance sociale dans un esprit d'entraide.

Référence bibliographique:

Thierry BENOIT, **Les Réseaux de Soutien à l'Emploi**, La Boucle, Paris, 1997, 126 p.

A lire aussi du même auteur:

Thierry BENOIT, **Parle-moi de l'emploi... D'une nécessaire réflexion sur le chômage à des expériences pratiques pour l'emploi**, L'Harmattan, Paris, 2001, 347 p.

Contact:

La Boucle

157, rue Marcadet - 75018 Paris

Tél: 00 33 1 42 57 07 00

Site: www.la-boucle.com

(fin de l'encadré)

Bilan après la première année de fonctionnement

Lors de l'évaluation, il nous est apparu que plusieurs facteurs freinaient la réalisation des objectifs:

- Un facteur pédagogique: les stagiaires ont, au départ de la formation, eu du mal à rentrer dans les activités proposées car ils ne voyaient pas le lien avec la recherche d'emploi.
- Un facteur institutionnel: la participation au module s'inscrivait dans le cadre du *Plan d'accompagnement des chômeurs* et, de ce fait, dépendait d'une contrainte de l'ONEm.
- Un facteur psychosocial: le manque d'estime de soi faisait qu'il était difficile pour certains participants de s'intégrer dans un groupe de formation et de se mettre en valeur dans un CV et une lettre de motivation.

Néanmoins, suite aux entretiens individuels réalisés après chaque auto-évaluation, nous avons constaté que l'objectif de reprise de confiance en soi et d'estime de soi était, du point de vue des stagiaires, malgré tout atteint. Cette revalorisation personnelle leur a permis de se projeter dans l'après module et d'intégrer, dans un premier temps, des groupes de formation au sein de Lire et Ecrire (formation au permis de conduire théorique B, alphabétisation, ateliers d'été) pour ensuite, éventuellement, se diriger vers d'autres formations. Nous nous sommes également rendu compte qu'ils s'étaient tous orientés vers des formations et non vers une recherche d'emploi. Suite à ce constat, nous avons, pour 2006, scindé l'offre en deux modules différents: un module *Orientation professionnelle* et un module *Recherche active d'emploi*.^[5]

Réorientation: deux modules distincts

En 2006, les nouveaux modules mis en place concernaient toujours les personnes chômeuses complètes indemnisées ou en stage d'attente, ayant des difficultés en lecture et en écriture. En raison de l'extension de l'application du PAC, leur âge variait cette fois entre 18 et 40 ans pour les modules donnés de février à juillet 2006 et entre 18 et 50 ans pour ceux donnés de septembre à novembre 2006. Le nombre de participants était toujours de 8 personnes maximum.

Les modules *Orientation professionnelle* et *Recherche active d'emploi* étaient tous deux basés sur la méthode déjà employée en 2005 mais poursuivaient chacun des objectifs bien spécifiques.

Le module d'orientation professionnelle avait comme finalité de permettre aux participants de s'orienter vers le parcours professionnel de leur choix.

Pour ce faire, plusieurs objectifs étaient poursuivis tout au long des 75 heures de formation:

- Avoir une meilleure connaissance et image de soi.
- Avoir une meilleure connaissance du monde du travail.
- Avoir une meilleure idée des compétences techniques à acquérir.
- Savoir ce qu'on est capable de faire.

Quant au module de recherche active d'emploi, il avait comme but, sur les 120 heures de sa durée, de rendre autonome chaque participant dans sa recherche d'emploi.

Pour y parvenir, plusieurs objectifs étaient visés:

- Avoir une meilleure connaissance du marché de l'emploi.
- Apprendre à utiliser les outils propres à la recherche d'emploi (rédaction de lettre de motivation, d'un CV,...).
- Apprendre à mieux s'exprimer au travers de mises en situation: prise de renseignements par téléphone ou en face à face et entretien d'embauche.

La mise en œuvre de ces modules redessinés nous a convaincu de la pertinence de la formule. C'est ainsi que de nouveaux appels à projet ont été remis fin 2006 et ont conduit en 2007 à la poursuite des modules d'orientation professionnelle et de recherche active d'emploi.

Introduction de mises en situation professionnelle

Le contenu des deux modules est donc resté le même en 2007 si ce n'est une modification dans le cadre de l'orientation professionnelle: en effet, la durée de celui-ci est passée de 72 à 82 heures suite à l'introduction d'une mise en situation professionnelle[6]. Concrètement, cela signifie qu'en cours de module, le stagiaire prend contact avec un milieu professionnel pour lequel il marque de l'intérêt et va observer pendant 10 heures le travail qui s'y fait. Cette mise en situation professionnelle se termine par un retour au sein du groupe où le stagiaire fait part aux autres de son expérience.

En terme d'apport, cette nouveauté présente un impact positif dans le chef des stagiaires, rendant plus concret encore le choix professionnel en train de s'opérer. Tous n'ont pas encore terminé leur stage d'observation mais les premiers échos qui en ressortent sont positifs car les stagiaires ont pu prendre ou reprendre contact avec le domaine d'activité de leur choix et la mise en situation leur a permis de se familiariser avec le travail et ses aspects techniques. De plus, cette prise de contact avec le terrain a convaincu certains stagiaires de l'intérêt d'une formation complémentaire pour accroître leurs compétences dans le métier choisi.

Anne-Sophie DEMOLDER

Sophie FERREIRA

Lire et Ecrire Centre-Mons-Borinage

[1] *La mise en œuvre du Plan d'accompagnement des chômeurs s'est étalée sur 3 ans avec une extension progressive à l'ensemble des chômeurs âgés de moins de 50 ans: au cours de la première phase (de juillet 2004 à juin 2005) seuls les jeunes chômeurs de moins de 30 ans étaient visés, dans une deuxième phase (de juillet 2005 à juin 2006) les 30-39 ans ont également été soumis aux mesures du Plan et dès juillet 2006, c'était au tour des 40-49 ans d'être également concernés.*

[2] *La plupart des postes vacants font aujourd'hui partie du marché caché de l'emploi: certains parlent de 80 à 85% des emplois disponibles qui ne sont jamais affichés, annoncés... et au sujet desquels l'information circule uniquement parmi les collègues, les amis, les connaissances...*

[3] *Depuis lors, ces deux organismes ont fusionné pour constituer ce qui est maintenant le CEFo (Carrefour Emploi Formation)*

[4] *Attitude dans laquelle on est capable de s'affirmer tout en respectant autrui. Il s'agit de se respecter soi-même en s'exprimant directement, sans détour, mais avec considération. Cela conduit à diminuer le stress personnel, à ne pas en induire chez autrui et à augmenter l'efficacité dans la plupart des situations d'entretien.*

[5] *Anne-Sophie DEMOLDER, Sophie FERREIRA, **Pertinence de l'utilisation de la mixité des outils utilisés lors des deux modules 'Passerelle vers l'emploi' dans la Régionale de Lire et Ecrire Centre-Mons-Borinage, Recherche-action financée par le FOREm et menée dans le cadre de son appel à projets, juillet 2005, 34 p.***

[6] *Le stage de mise en situation professionnelle (MISIP) constitue un bref séjour d'investigation et d'information dans un milieu professionnel que le chercheur d'emploi désire approcher. Il a comme objectif de lui permettre de se faire une bonne idée des exigences des employeurs en vue de confirmer ou non son projet professionnel ou de confronter son profil à la réalité du marché.*