



LES DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENT DES
STAGIAIRES

Actes de l'Assemblée
générale des opérateurs
de l'insertion
socioprofessionnelle et
de la formation du bassin
de Verviers

17 février 2023

Table des matières

| | |
|---|----|
| 1. En introduction..... | 3 |
| 2. En plénière..... | 4 |
| Quelques données chiffrées..... | 4 |
| Facteurs et constats | 7 |
| 3. En ateliers..... | 12 |
| Discussions autour des constats « micro » | 12 |
| Contexte | 12 |
| Outils - Idées- Pistes | 13 |
| Discussions autour des constats « méso »..... | 14 |
| Contexte | 14 |
| Outil - Idées - Pistes | 15 |
| Discussions autour des constats « macro » | 16 |
| Contexte | 16 |
| Outils - Idées - Pistes | 17 |
| 4. En conclusion..... | 17 |
| 5. En annexe | 19 |
| Liste des participants..... | 19 |

1. En introduction

Dans le courant du second semestre de 2022, les membres de la Chambre Emploi Formation du bassin de Verviers ont été interpellés au sujet de la difficulté pour certains opérateurs de recruter des stagiaires. La décision d'investiguer cette problématique a été prise, ainsi que celle d'en faire le thème d'une assemblée générale des opérateurs d'insertion et de formation.

C'était une belle occasion pour l'Instance Bassin de mener à bien une de ses missions, l'animation territoriale, en rassemblant autour d'un même lieu les acteurs de la formation mais également ceux de l'orientation et de l'insertion, qui agissent en amont et sont des pourvoyeurs potentiels de stagiaires.

Les questions de départ ont été nombreuses :

- ✓ Y a-t-il moins de public ? A-t-il changé ? A-t-il d'autres aspirations ?
- ✓ L'offre de formation est-elle pléthorique ? Concurrentielle ? Peu adaptée à la demande ?
- ✓ Les attentes du public sont-elles autres ? Comment le savoir et que faire ?
- ✓ Toutes les formations rencontrent-elles les mêmes difficultés ou au contraire, certains domaines s'en sortent-ils mieux ?
- ✓ La formation préqualifiante est-elle autant touchée que la formation qualifiante ?
- ✓ Qu'en pensent les acteurs de l'orientation ? Ont-ils eux aussi moins de public ? Un public différent ?
- ✓ S'il y a moins de public présent dans les organismes, où est-il et pourquoi ne se forme-t-il plus ?
- ✓ Comment prendre en compte les difficultés que rencontrent les entreprises à recruter ?

Un état des lieux auprès des opérateurs locaux a été réalisé, permettant de faire le point au temps T sur les difficultés qu'ils ont eu à recruter pour leurs modules. Un contact prolongé avec un large panel d'opérateurs a permis de réaliser une photographie détaillée de la situation dans notre bassin.

Parallèlement, nous nous sommes inspirés des **travaux réalisés sur la thématique** :

- ✓ L'étude sur le recrutement et l'accroche des stagiaires menée par l'Interfédé des CISP (Dimitri Léonard)
- ✓ Les *focus groups* réalisés dans les bassins du Luxembourg et le nôtre sur les valeurs et les représentations du travail que se font les jeunes de la génération Z (18-29 ans)
- ✓ Une étude du Forem sur les attentes des jeunes face à un employeur
- ✓ La recherche-action qu'avait menée l'Université de Liège (Patricia Vega) sur l'entrée en formation de demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Un travail de compilation de données et de pistes de travail a été réalisé, en différenciant 3 niveaux d'analyse :

- ✓ Le niveau lié à la personne, l'individu
- ✓ Le niveau méso, celui de l'organisation ou du dispositif
- ✓ Le niveau macro, institutionnel et sociétal.

Une présentation de ce travail a été réalisée, en prenant en considération le contexte socio-économique que connaît le bassin en 2023 : la situation du chômage, des revenus d'intégration ainsi que l'évolution des personnes en invalidité.

S'en sont suivis trois ateliers transversaux chargés d'échanger sur le contenu de la présentation et sur différentes pistes de réflexion et d'actions à mener de manière individuelle ou collective.

Le fruit de ces réflexions en ateliers est l'objet de ce document qui ne doit pas être appréhendé comme un aboutissement mais un point de départ pour un travail collaboratif intra et inter-opérateurs.

2. En plénière

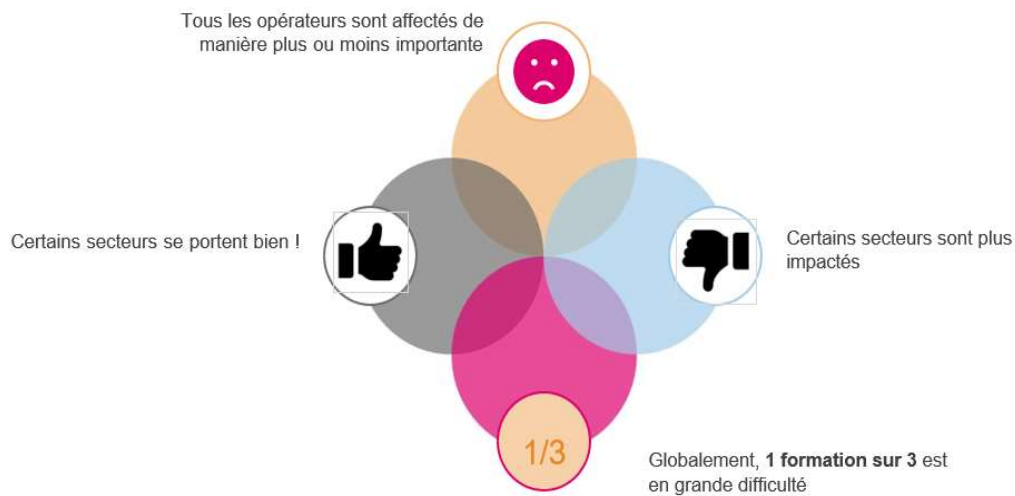
Quelques données chiffrées

Nous sommes partis à la rencontre des opérateurs de formation du bassin afin de faire le point sur leurs difficultés de recrutement. Notre objectif était de voir si certaines tendances se dégagèrent en fonction du type d'opérateur, de formation ou de secteur par exemple. Nous souhaitions également pouvoir quantifier au mieux l'ampleur de cette problématique.

Il nous est assez vite apparu que l'on pouvait identifier quatre grandes tendances. En effet, si certaines formations ne rencontraient aucune difficulté pour trouver leur public, d'autres n'avaient pas pu ouvrir, faute d'inscrits. Entre ces extrêmes, nous avons relevé deux autres cas de figure, le premier avec des sessions qui se remplissaient de manière laborieuse et le deuxième avec des sessions souvent incomplètes et pour lesquelles les standards de recrutement ont dû être revus à la baisse. Nous avons donc réparti les différentes formations du bassin entre ces quatre catégories. Cette démarche est fondée sur le déclaratif des opérateurs de formation, passé par le filtre de notre analyse personnelle, elle ne se veut dès lors pas scientifique.

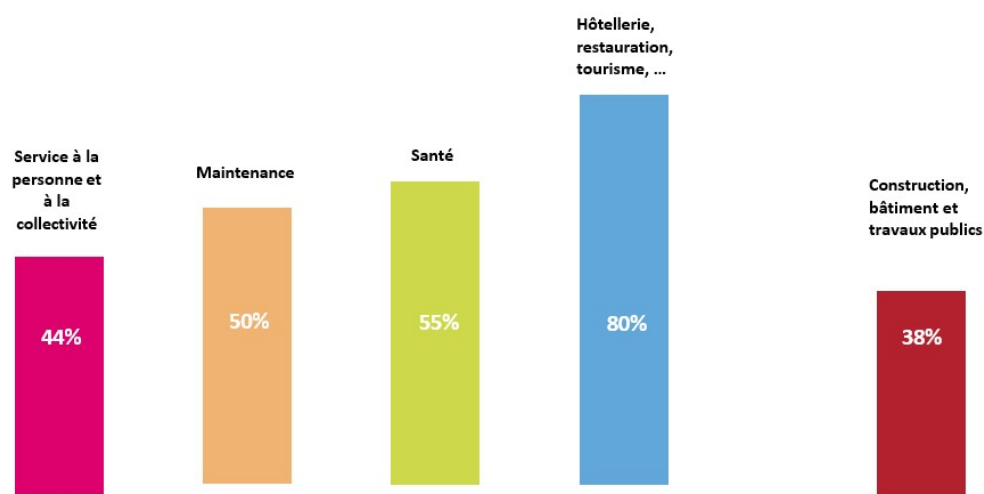
Les résultats présentés ci-après, sont organisés selon la nomenclature métier Rome V3. Celle-ci permet, grâce aux tables de correspondance que nous transmettent les opérateurs, de disposer d'un langage commun pour relier toutes les formations à un métier et ce quel que soit l'intitulé de cette formation au sein de l'organisme. La nomenclature Rome V3 est organisée en 14 familles – ou secteurs – professionnelles.

Chiffres et constats

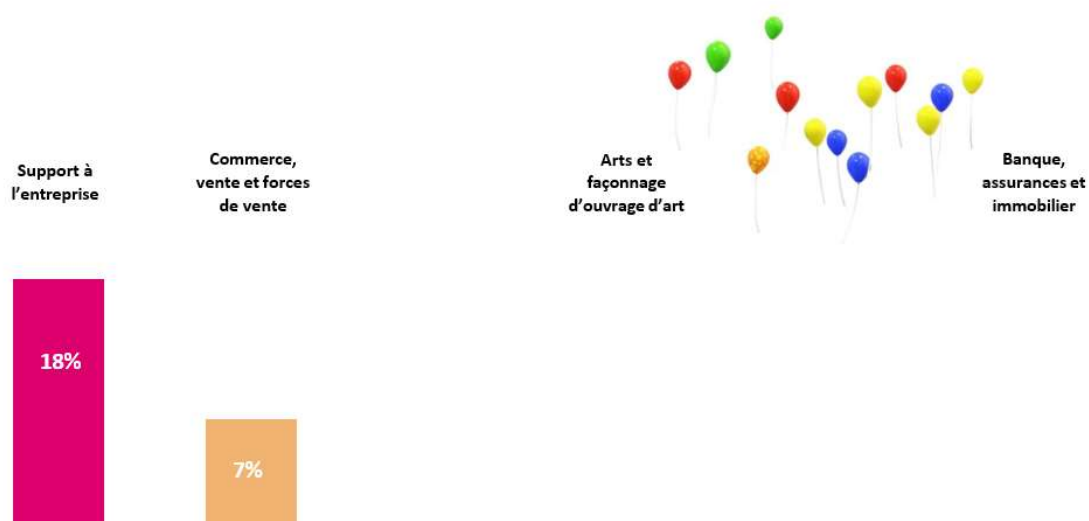


Après analyse des résultats, il nous est apparu que tous les opérateurs étaient touchés par le phénomène, de manière plus ou moins importante. Au niveau des familles professionnelles (secteurs) par contre, les situations pouvaient être très contrastées. En effet, certaines se montraient particulièrement affectées comme **Service à la personne et à la collectivité, Installation et maintenance, Santé et Hôtellerie, restauration, tourisme et animation** (avec respectivement 44, 50, 55 et 80% de leur formation en grande ou très grande difficulté de recrutement) tandis que les formations menant aux métiers du **Support à l'entreprise** ou encore du **Commerce, vente et forces de vente** rencontraient assez facilement leur public (18 et 7% de formations en grande ou très grande difficulté de recrutement).

Secteurs les plus impactés

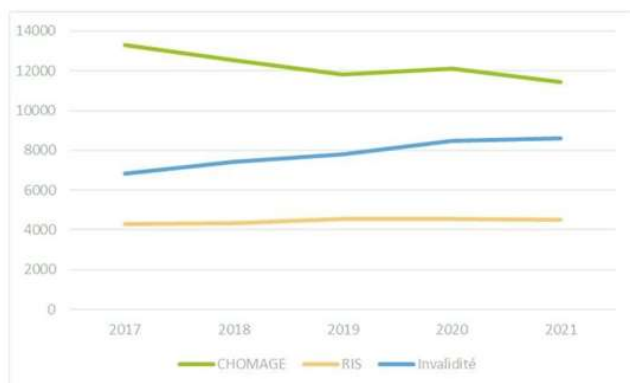


Secteurs les moins impactés



Les formations liées au secteur artistique ou au domaine **Banque, assurance et immobilier** ne présentent quant à elles, aucune difficulté (mais elles ne sont pas très nombreuses sur notre territoire). De manière assez surprenante, les formations de la famille professionnelle de la **Construction** sont loin du podium des secteurs les plus problématiques, elles se situent plutôt dans la moyenne (environ 1/3 de l'offre présente des difficultés).

Nous nous sommes également posé la question de savoir où était ce public qui ne se dirige plus vers les formations. Il s'avère que, depuis 2017, les chiffres du chômage baissent assez régulièrement dans le bassin – malgré une légère hausse liée à la pandémie en 2020 – et que ceux des bénéficiaires du RIS restent assez stables. Le nombre de personnes en invalidité (maladie de plus d'un an) a progressé de plus de 25% sur la même période.



Enquête Statbel

Entre les troisièmes trimestres de 2021 et 2022, le pourcentage de chômeurs qui ont effectué la transition vers le statut d'inactif (tel que défini par le BIT) a augmenté de 26,7 % à 32,8 %

Facteurs et constats

En complément de ces informations chiffrées, nous avons présenté aux participants un ensemble de constats et de pistes issus de nos rencontres avec les opérateurs et de nos lectures et recherches sur le sujet. L'approche par facteurs de niveau micro (liés à la personne), méso (liés au dispositif de formation) et macro (liés à l'institutionnel et à la société), utilisée par Dimitri Léonard dans son étude, nous est apparue comme étant parfaitement adaptée pour structurer et présenter ces éléments.

MACRO

Législation chômage



Les constats et pistes présentés ici ont constitué la base de discussions qui eurent ensuite lieu en sous-groupes, 3 ateliers de d'échanges étant ainsi prévus. Le compte-rendu de ceux-ci est repris à la suite.

Des facteurs liés à la personne (niveau micro)

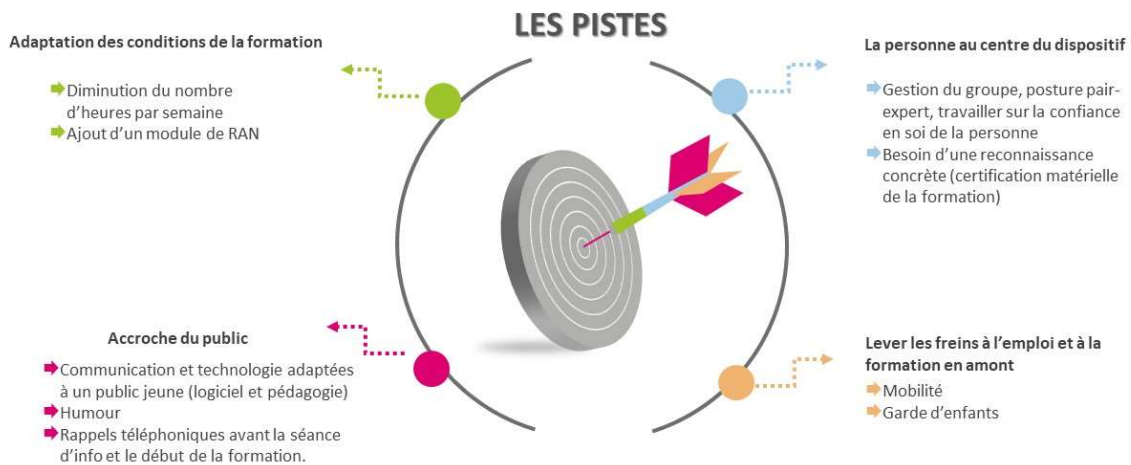


Les constats autour des facteurs liés à la personne sont intimement liés au contexte de crise dans lequel nous nous trouvons et qui favorise une évolution des mentalités. Nous sortons en effet de plusieurs années de crise sanitaire à laquelle il faut ajouter, pour une bonne partie du public de formation potentiel de notre bassin, les inondations de juillet 2021 qui continuent à mobiliser beaucoup de temps et d'énergie pour les personnes qui en ont été victimes. Enfin, la crise financière faisant suite à la guerre en Ukraine est venue noircir davantage la situation actuelle avec l'augmentation des coûts de l'énergie et la baisse du pouvoir d'achat qu'elle a entraînés.

Dans ce contexte, on voit surgir un ensemble de réactions chez un certain nombre de personnes. Celles-ci peuvent être liées à de la démotivation, à une tendance à la démobilité mais on peut également pointer une fragilisation grandissante d'une partie du public avec pour conséquences un repli sur soi, de la précarisation, des difficultés à se mobiliser et à sortir de chez soi, une aspiration à une autre qualité de vie. Ces difficultés s'ajoutent alors à celles que l'on a tendance à rencontrer régulièrement auprès du public éloigné de l'emploi que sont les freins liés à la mobilité ou à la garde des enfants.

Face à ces enjeux, des pistes peuvent être proposées, qu'il s'agisse d'adaptation des conditions de la formation, par exemple en y ajoutant un module de remise à niveau (RAN) afin d'atteindre le niveau de prérequis nécessaire, ou de (re)mise de la personne au centre du dispositif formatif. Travailler sur l'accroche du public en formation, en adaptant sa communication que ce soit sur le fond ou sur la forme et lever en amont les freins à l'entrée en formation sont également des leviers d'action potentiels.

Des facteurs liés à la personne (niveau micro)



Au niveau des facteurs méso, liés au dispositif de formation en tant que tel, les constats posés concernent les freins liés à la formation (comme sa longueur pouvant être rébarbative par exemple) mais également les difficultés de recrutement et de communication autour de la formation de manière à attirer le public et ses besoins particuliers que nous avons abordés dans les facteurs micro. Enfin, les difficultés actuelles liées à la diminution de l'adressage suite à la mise en place de l'accompagnement adapté du Forem sont également pointées.

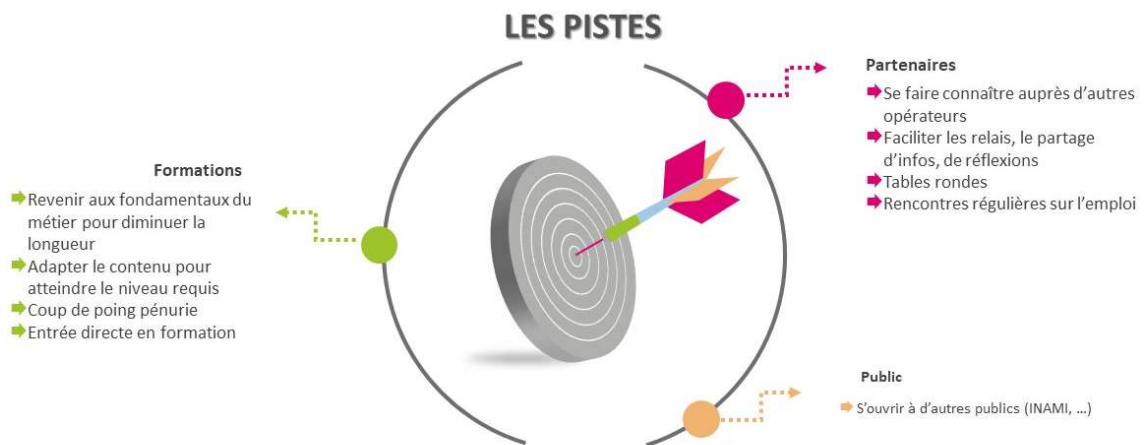
Des facteurs liés au dispositif (niveau méso)



De nombreuses pistes existent à ce stade pour améliorer la situation, elles peuvent avoir été testées par des organismes, ou être à l'étude, elles sont également issues de la littérature consultée en amont de cette matinée. Nous les avons réparties en quatre grandes catégories. La première concerne la formation en tant que telle et son organisation (raccourcissement de la durée en se centrant sur l'essentiel du métier visé, modèle des « coups de poing pénurie » du Forem qui séduisent par leur promesse de contrat de travail, ...). La deuxième catégorie mise sur le travail en partenariat pour améliorer la collaboration et *in fine* le service autour du stagiaire. La

troisième préconise l'ouverture à d'autres types de publics et, enfin, la dernière aborde la thématique de la communication.

Des facteurs liés au dispositif (niveau méso)



Des facteurs liés au dispositif (niveau méso)

LES PISTES (suite) - communication

Communication institutionnelle plus individuelle

Flyers boîtes aux lettres

Green washing

Journées portes ouvertes

Séances d'infos (très) régulières

Anciens stagiaires

Invitations papier

Clarté des intitulés

Visites des ateliers et rencontre des pairs

Presse locale

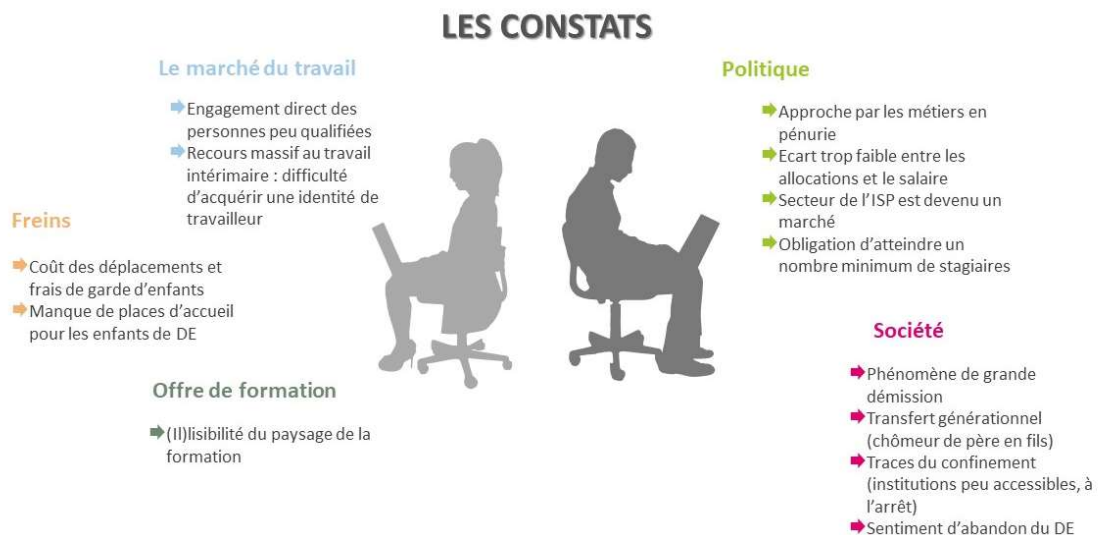
Salon de l'emploi et de la formation

Porte à porte

Enfin, nous avons abordé les nombreux constats liés à des facteurs institutionnels et sociaux, il est plus ardu pour ceux-ci d'évoquer directement des pistes. Il s'agit en effet de causes plus « méta » qui sont par exemple en lien avec le marché du travail et ses problématiques de manque de personnel qui poussent les entreprises à engager directement des candidats motivés mais peu qualifiés dans le but de les former en interne. Elles peuvent également être en lien avec les politiques encadrant l'emploi comme l'approche par les métiers en pénurie qui semble ne mettre le focus que sur des métiers pénibles et donc peu attrayants. Le confinement a rendu les institutions sociales peu accessibles : la personne en recherche de formation obtient donc difficilement les

réponses qui lui permettront de choisir et de comparer les différentes options possibles ; or, ce choix peut avoir, par exemple, des conséquences sur la dégressivité de ses allocations de chômage. Les complexités du système et les difficultés à être rapidement et précisément informé entraînent parfois un abandon de l'idée même de se former à cause de l'insécurité financière qu'elle génère. Enfin, le phénomène de grande démission dont on parle beaucoup est un facteur à prendre en considération également.

Des facteurs institutionnels et sociaux (niveau macro)



3. En ateliers

Discussions autour des constats « micro »

Contexte

La valeur travail évolue, surtout chez les jeunes (l'illusion apportée par les réseaux sociaux d'un argent facilement gagné, la comparaison permanente avec une réussite qui paraît ne requérir aucun effort). Dans certaines familles, le travail ne fait par ailleurs pas partie des valeurs véhiculées.

Les attentes en termes de qualité de vie sont élevées : les personnes suivies veulent un travail, des revenus élevés et du temps pour les loisirs. On constate une difficulté à se projeter de manière générale dans un emploi et à consentir à des sacrifices pour l'obtenir et/ou le conserver.

La question du sens du travail apparaît chez certains pour qui le bien-être au travail et la reconnaissance pour le travail effectué prédominent.

Dans ce contexte, la violence verbale des stagiaires envers l'organisme qui les accueille est réelle avec des questionnements de fond : pourquoi devrais-je suivre une formation, travailler, m'insérer ? Dès lors, les travailleurs sociaux s'épuisent et finissent par quitter la profession.

A l'opposé, les opérateurs se retrouvent également face à un public « docile », qui ne s'oppose pas frontalement mais qui se montre très peu assidu, évitant, nonchalant, saisissant toutes les occasions pour ne pas se présenter aux moments de formation. L'organisation dans le temps et le respect des engagements posent alors question et demandent à être travaillés.

Une fragilisation du public, ou une accentuation de celle-ci, est relatée de toute part. Les problèmes de santé mentale ont augmenté de manière très importante.

Une partie du public a « disparu ». On ne le retrouve ni dans le public des demandeurs d'emploi, ni dans celui suivi par le CPAS.

La fracture numérique est énorme, mais il existe également une fracture administrative liée aux nouvelles formes de travail des organismes.

Certaines personnes vivent une époque d'isolement virtuel avec parfois des addictions aux jeux en ligne.

On observe de plus en plus une grande disparité des types de publics avec une partie des personnes qui sont autonomes et s'en sortent assez bien seules et les autres qui sont vraiment très éloignées de l'emploi, quasi sans catégorie entre les deux.

Quelques projets récents s'adaptent à la nouvelle génération (Technikids, projet européen Transition-insertion).

Outils - Idées- Pistes

Accrochage du public

- ✓ Organiser une entrée en formation immédiate. Les entrées permanentes en formation fonctionnent bien. Quand une personne est mobilisée, un temps mort avant l'entrée en formation entraîne très souvent le décrochage. Si l'entrée permanente n'est pas organisable et qu'un délai existe entre la mobilisation du stagiaire et son entrée en formation, la mise en place d'un accompagnement (sorte de pré-rentrée) pourrait être envisagée avec un assistant social. Ce dernier travaillerait sur la levée des freins avec le stagiaire par exemple (garde d'enfants, mobilité, organisation dans le temps, ...)
- ✓ Mettre en place un cadre administratif pour les apprenants, proche du fonctionnement d'une entreprise (avec un pot de jours de congés pour assurer les rendez-vous administratifs du stagiaire). Cela permettrait à la personne de prendre confiance en soi, de s'approprier les codes du marché du travail et de se repositionner comme acteur de son insertion, au centre d'un dispositif
- ✓ Intégrer du loisir (récréatif ou formatif) dans les formations pour combler ce besoin
- ✓ Organiser des rencontres avec des pairs déjà formés afin que ces derniers évoquent leurs parcours, leurs difficultés
- ✓ Démystifier les intitulés de formation pour lutter contre la crainte de l'échec
- ✓ Favoriser les stages découverte
- ✓ Travailler les représentations autour du salaire (ce que c'est, à quoi s'attendre, quelles perspectives d'évolution) et de l'argent facilement gagné
- ✓ Favoriser l'accroche en entreprise via des tuteurs mieux formés et valorisés

Organisation de la formation

- ✓ Adapter et/ou alléger les horaires en début de parcours pourrait être une bonne solution pour permettre à la personne de se remettre en douceur sur les rails et lui donner l'occasion de trouver des solutions pour lever d'éventuels freins (mobilité, garde d'enfants, ...). Toutefois, il est conseillé d'augmenter progressivement le rythme à mesure que la formation avance pour amener la personne à un rythme de travail classique, afin d'assurer son insertion professionnelle
- ✓ Augmenter l'articulation des apprentissages de base avec le métier à apprendre et faire sens : rechercher du lien entre les apprentissages, organiser les modules de FLE (Français Langue Etrangère) avec un apprentissage concret des métiers, ...
- ✓ Recréer du lien de groupe au sein de la formation (notamment grâce à l'organisation d'activités de loisirs ou culturelles) pour rompre l'isolement et reprendre des contacts sociaux, favoriser l'entraide entre les stagiaires

La personne au centre du dispositif

- ✓ Accompagner le stagiaire dans sa découverte du centre de formation
- ✓ Privilégier le contact réel, interpersonnel, à l'encontre de ce vers quoi tend actuellement la société

Discussions autour des constats « méso »

Contexte

Qu'en est-il de l'offre et de la demande de formations pour adultes dans le bassin de Verviers : l'offre et la demande se rencontrent-elles ?

Les chiffres positifs des secteurs **Vente** et **Horeca** n'étonnent pas : la vente est une alternative au secteur **Aide à la personne** pour les femmes. Ces dernières sont moins présentes dans les formations du secteur de la **Construction** depuis quelques années.

Assez paradoxalement, la contrainte (obligation d'assister à une séance d'information ou de rencontrer tel ou tel opérateur, sous peine de sanction) peut dans certains cas avoir des effets positifs et amener le public éloigné de l'emploi à découvrir l'intérêt d'une formation, d'un stage ou d'un emploi.

Au vu de la multitude d'acteurs du champ de l'insertion socioprofessionnelle, il est parfois compliqué d'orienter correctement les apprenants, même si des outils existent pour identifier d'éventuels partenaires (cf. Eventail de l'insertion socioprofessionnelle).

Dans le contexte actuel de raréfaction des stagiaires, la concurrence entre opérateurs pour remplir les formations pourrait s'avérer un réel frein aux partenariats.

La communication au sein des familles d'opérateurs fonctionne bien (plateforme CISP, réseau des écoles de promotion sociale, ...) mais si un atelier a pointé la bonne connaissance entre acteurs du bassin, un autre a constaté peu d'échanges hors de sa propre famille d'opérateurs.

Les participants soulignent le manque d'organismes pouvant faire le lien entre le secteur de la santé mentale et celui de l'insertion socioprofessionnelle : sur le territoire, sont actifs le CRSE (Centre de Réadaptation Socioprofessionnelle de l'Est) et le projet Activation de l'AIGS.

Ce type d'intermédiaires devrait exister pour tout type de public (pas uniquement pour les personnes suivies en santé mentale).

Outil - Idées - Pistes

Recrutement du public

- ✓ Travailler en collaboration avec les mutualités pour s'ouvrir à d'autres publics (public INAMI par exemple)
- ✓ Aller chercher les personnes où elles se trouvent (centre commercial, ...), recourir aux stewards urbains, ...
- ✓ Mettre en évidence le partenariat avec les entreprises qui recrutent (engagement à la clé)
- ✓ Communiquer via des canaux (comme WhatsApp) fonctionne beaucoup mieux que les mails (mais attention au droit à la déconnexion)
- ✓ Changer le contexte de la rencontre : l'AVIQ a amené des entreprises et des consultants en intérim à rencontrer des bénéficiaires pour les aider à mieux appréhender ce type de public ; cet événement sans enjeux de mise au travail a permis une vraie rencontre qui a vraiment fait évoluer les représentations que les deux parties avaient l'une de l'autre

Partenaires

- ✓ Dupliquer le projet Forem-MIREV où les conseillers et jobcoachs échangent leur profession pour une journée (Vis ma vie) pour décroiser les familles d'opérateurs
- ✓ Développer le réseautage autour de l'encadrement d'une personne, afin de vraiment replacer la personne au centre du dispositif. Le formateur devient de plus en plus un coach privé (attention d'ailleurs à l'effet d'épuisement des accompagnants)

Formation

- ✓ Découper la formation en modules courts qui permettent l'obtention d'un résultat concret plus rapidement (avancement dans un parcours considéré parfois comme trop long)
- ✓ Dans le même ordre d'idée, mettre en avant la valeur ajoutée d'une formation (ex : permis B théorique dans une formation de vendeur)
- ✓ Utiliser la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) : développée par Pôle emploi (France), cette méthode permet d'aborder autrement le recrutement en ne tenant pas compte de l'expérience ni du niveau de diplôme. Fondée sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste de travail, la MRS consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail lors d'analyses de postes en entreprise puis à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats. Ces exercices reproduisent par analogie le poste de travail et mettent donc les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir ce poste
- ✓ Travailler sur l'image des formations d'un point de vue du genre

- ✓ Développer une offre dans les métiers d'avenir (qui sont souvent moins genrés)
- ✓ Repenser les outils pédagogiques en regard du public, pédagogie alternative (simulations filmées), ...
- ✓ Recourir au digital pour se comprendre malgré la barrière des langues
- ✓ Inclure un travail sur la mobilité dans les formations
- ✓ Exploiter les canaux comme des tutos (Youtube par exemple) assez courts sur des sujets précis

Discussions autour des constats « macro »

Contexte

Les « pièges à l'emploi » semblent s'accroître : le petit différentiel entre les allocations sociales et le salaire n'encourage pas les personnes à s'insérer sur le marché du travail ; en outre travailler signifie perdre toute une série d'avantages sociaux et multiplier les difficultés (garde d'enfants, mobilité, ...) ; pour certains, le solde s'avère souvent négatif, tant financièrement qu'en termes de qualité de vie.

L'augmentation de l'allocation de formation (désormais 2 € brut/h) n'a pas été suivie par une augmentation du plafond d'immobilisation du RIS ou revenu d'intégration sociale (291 €) : si une formation est suivie, le RIS est bloqué en attendant le décompte du centre de formation et est donc versé au bénéficiaire plus tard.

Le parcours d'intégration obligatoire empêche parfois l'entrée en formation et l'équivalence des diplômes reste compliquée.

Le RGPD devient un frein pour le suivi d'une personne qui passe d'un organisme à un autre, et ce, souvent au détriment de l'apprenant. Les échanges d'informations devraient pouvoir se faire dans l'intérêt du bénéficiaire.

Les blocages institutionnels sont bien réels et empêchent parfois les partenariats entre acteurs de terrain.

En matière de freins à l'emploi, la mobilité arrive en première place. Les transports en commun ne distribuent pas adéquatement le territoire. Par ailleurs, les milieux d'accueil pour les enfants des travailleurs ou demandeurs d'emploi sont trop restrictifs, ce qui empêche l'accès à de nombreux horaires de travail surtout pour les familles monoparentales.

Du côté du marché du travail, on constate une plus grande proactivité de la part des entreprises dans les recrutements.

Outils - Idées - Pistes

Politique

- ✓ Faire évoluer le cadre administratif des structures vers plus de souplesse pour leur permettre des arrangements horaires par exemple (ne plus lier les subsides au nombre d'heures, ...)
- ✓ Permettre aux élèves de rencontrer et de se familiariser avec les métiers durant leur parcours scolaire, tout particulièrement secondaire
- ✓ Permettre la collaboration entre les CPAS et les opérateurs de formation afin d'instaurer la formation des articles 60 (1 jour/semaine obligatoire)

Marché du travail

- ✓ Adapter son mode de travail afin de rencontrer les attentes de la nouvelle génération (ex : certains restaurateurs ont décidé de ne plus ouvrir que sur le temps de midi)
- ✓ Axer le recrutement sur la motivation étant donné que pour certaines fonctions l'acquisition de compétences peut se faire en travaillant
- ✓ Permettre aux travailleurs de rejoindre leurs lieux de travail grâce à une tournée organisée en bus ou mettre à disposition des vélos électriques pour le personnel sans solution de mobilité

4. En conclusion

Une matinée pour traiter en profondeur la problématique du recrutement était illusoire et tout au plus avons-nous pu assurer la discussion autour de quelques constats et pistes sur lesquels opérateurs, seuls ou en partenariat, peuvent travailler.

Faire le point a permis néanmoins d'objectiver ce que recouvrait la notion de difficulté de recrutement et surtout de la quantifier. La situation dans notre bassin n'est pas critique, même si la difficulté est réelle.

Du brassage des idées de ce matin, retenons quelques mots clés qui pourront nourrir ou approfondir divers travaux :

- ✓ Le stagiaire à placer ou replacer au centre du dispositif de formation, de manière que les difficultés qu'il rencontre soient prises en compte et ne freinent pas/plus son entrée en formation.
Pour cela, le cadre dans lequel évolue chaque organisme doit permettre une certaine souplesse qui peut se traduire par des périodes libérées pour la gestion de problèmes personnels, une entrée permanente, ...
- ✓ Le réseautage reste d'actualité et d'importance capitale, avec les acteurs du terrain qui sont bien plus des partenaires que des concurrents potentiels. Le champ de la formation sans lien avec celui de l'accompagnement, l'orientation, l'insertion, a peu de chances de permettre à ses futurs stagiaires de s'insérer professionnellement.

- ✓ Les problématiques de santé mentale renforcent le besoin de réseautage et de travail collaboratif : le secteur de la santé mentale et celui de la formation peuvent se renforcer mutuellement et travailler concomitamment afin de permettre un accès à la formation à un plus grand nombre.
- ✓ Le réseautage peut également s'ouvrir à des partenaires plus larges, comme les mutuelles, qui ont en charge le retour vers l'emploi ou la formation de personne en statut d'invalidité.

Pour permettre à ces pistes d'être pleinement exploitées, il revient à l'Instance Bassin de s'assurer de la lisibilité de l'offre existante sur son territoire, non seulement en matière de formation mais également d'orientation, d'accompagnement, de services de santé mentale.

Il est indéniable que ces conclusions sont plutôt un départ vers de nouveaux travaux que l'Instance Bassin se fera un plaisir d'initier, en espérant que les partenaires présents ce jour seront toujours partants !

5. En annexe

Liste des participants

| Nom | Prénom | Organisme |
|------------|---------------|---|
| ARREDONDAS | Carmen | ESOPE |
| BELLEFROID | Raymond | MIREV |
| BERNES | Christian | Carrefour des métiers Verviers |
| BETSCH | Françoise | IPEPS orientation commerciale |
| BODSON | Alain | IBEFE Verviers |
| BOINEM | Valérie | MIREV |
| BOUGARD | Audrey | CPAS de Verviers - service insertion |
| BOVY | Philippe | ISOCELE |
| BRUCKMANN | Lindsay | CFISPA AURELIE |
| BUVENS | Corinne | CPAS DISON |
| CELIK | Necati | SIMA VERVIERS |
| CREMER | Dimitri | IPEPS orientation commerciale |
| CUELENAERE | Laurie | Cap Terre |
| CUITTE | Valérie | IBEFE Verviers |
| DANHEUX | Jérémie | People's Place |
| DEBAAR | Jean-Philippe | SIMA Verviers |
| DEHASSE | Geoffrey | CEPAG |
| DELHAYE | Marie-José | Croc'Espace |
| DELHAZE | Nadia | Croc'Espace |
| EHLEN | Colette | CPAS de Welkenraedt |
| EL ABBASSI | Sarah | CPAS d'Aubel |
| EL-FAKIRI | Samir | Maison de l'Insertion du CPAS de Verviers |
| ERNOULD | Catherine | CPAS de Theux |
| FELIX | Mireille | IBEFE de Liège |
| FOX | Laura | CFISPA AURELIE |
| GESMUNDO | Carla | Step Entreprendre |
| GILLET | Delphine | People's Place |
| GREGOIRE | Damien | CID et Croc'Espace |
| HAGEMANN | Christophe | Réso |
| HARDENNE | Laurence | IBEFE Verviers |
| HERBIN | Agnès | IBEFE Verviers |
| HERION | Virginie | Croc'Espace |
| HUBERT | Catherine | ISOCELE |
| JANSSENS | Nadine | IBEFE de Liège |
| LAFFINEUR | Céline | Interfédé |
| LAURENT | SIDONIE | LE PLOPE |

| Nom | Prénom | Organisme |
|-------------|---------------|--|
| LECLOUX | ROSELYNE | Plan de Cohésion Sociale Verviers - Equipe AGRIP |
| LEONARD | Patricia | EPI |
| LISBOURG | Daphné | IBEFE Verviers |
| LOTTEFIER | Annick | IBEFE Verviers |
| MARCHAL | Virginie | Ecole secondaire spécialisée MOSAIQUE |
| MARIQUE | Muriel | Le Forem |
| MARQUET | Terence | Le Forem |
| MARTIN | Michel | Le FOREM |
| MARTINAZZO | Cindy | AVIQ |
| MASSART | Louise | ADL de Dison |
| MATHIEU | Estelle | Randstad Risesmart |
| MINGELS | Dominique | Randstad Risesmart |
| NATALELLO | Vanessa | Régie des quartiers de Dison |
| NIZET | BENOIT | AVIQ |
| NOLS | Laurent | EPI |
| NYSSEN | Christel | Régie des quartiers de Verviers/ Ensival |
| OZDEMIR | Hatice | SIMA Verviers |
| PIRONT | MARC | LA CROISEE |
| PODDA | Maïté | EPI |
| QUINTYN | Aude | ILI/PCS de Herve |
| RENARD | Marie | CPAS WELKENRAEDT |
| RIBAUCCOURT | Valentine | CFISPA Le Tilleul (antenne de Welkenraedt) |
| RUSSO | Cindy | CSC |
| SCHMITZ | Véronique | Le Forem |
| SMAL | Pierre | AVIQ |
| SOYSUREN | Cansin | Centre de Compétence Formalim |
| TOUSSAINT | Marc | Centre de formation PME |
| URBAIN | Laetitia | Service Chez vous |
| VOSOUGHI | Niousha | SIMA Verviers |