

## **Comment mobiliser les bénéficiaires du revenu d'insertion vis-à-vis des dispositifs de formation ?<sup>1</sup>**

Marianne Dalmans, coordinatrice du secteur formation de SOFFT (juin 2007).

*En 2006, SOFFT a mis en œuvre, en collaboration avec deux CPAS (de Sprimont et de Bassenge), un module de formation de cinquante heures destiné à informer des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion sur les possibilités offertes en matière de formations qualifiantes, préalables au retour vers le marché de l'emploi. Le texte qui suit tire les enseignements de cette expérience nommée « Zap sur l'emploi, Zoom sur la formation ».*

SOFFT (service d'Orientation et de Formation pour Femmes à la recherche d'un Travail)<sup>2</sup> est un service qui travaille depuis 15 ans avec des femmes en recherche d'emploi. Aujourd'hui, nous leur proposons trois modules de formation :

- LEA centré sur de l'insertion sociale pour des femmes ayant connu des trajectoires particulièrement difficiles.
- Orientation Profession'Elles pour définir un projet professionnel et reprendre confiance en soi.
- Explore pour découvrir et acquérir les bases des métiers techniques de l'informatique.

Et depuis deux ans, nous organisons également des initiations en informatique de type court accessible aux femmes qui jusque là n'avaient jamais osé y goûter.

Globalement le public féminin que nous accueillons à SOFFT présente des caractéristiques communes à l'ensemble de nos activités, qu'elles soient de longue ou de courte durée : manque de confiance en soi, manque d'autonomie, manque de repères environnementaux, difficultés à cerner leurs besoins, difficultés à s'inscrire et à rester dans un projet...

Depuis le début, SOFFT propose des actions dans une perspective d'égalité des chances. Par ailleurs, le point commun de nos différentes pratiques repose sur la prise en compte globale de la situation de la femme. Une autre caractéristique essentielle et transversale du service est le travail de groupe. Nous pensons qu'il est un outil d'expérimentation des attitudes et des comportements tant au niveau de la communication, de la dynamique relationnelle, de la confrontation à ses représentations qu'au niveau du soutien et de la prise de conscience collective.

### **Le projet « Zap sur la formation, Zoom sur l'emploi »**

En tant qu'opérateur de formation nous avons collaboré avec les CPAS au projet « Zap sur la formation, Zoom sur l'emploi ». L'objectif de cette intervention était de permettre à des

---

<sup>1</sup> Texte de l'intervention de Marianne Dalmans à une journée de rencontre Convention-cadre Forem-CPAS et Région wallonne de février 2007.

<sup>2</sup> 23 en Féronstrée, B-4000 Liège (04/250.96.86 et 96) ([sofft@cvfe.be](mailto:sofft@cvfe.be))

personnes bénéficiaires du revenu d'intégration de mieux connaître le marché de la formation et de l'emploi, avec l'idée sous-jacente de favoriser leur « déplacement vers des centres de formation qualifiantes ». Nous avons donc organisé avec le CPAS de Bassenge et de Sprimont une formation de 50 heures à mi temps.

En effet, le peu de mobilité des personnes éloignées du marché de l'emploi se révèle être un frein réel à l'inscription dans une démarche d'insertion socioprofessionnelle. Mobilité physique pour des raisons de précarité financière mais également mobilité liée à l'isolement, la pauvreté du réseau social, le manque de confiance en soi, la perte de repères...

Pour que les participants puissent s'intéresser aux formations et à l'environnement socioprofessionnel, nous avons d'abord travaillé avec ces groupes l'émergence des compétences, les obstacles à l'emploi ainsi que la mise en place d'une ébauche de projet professionnel. Et cela de manière à ce que chaque participant puisse établir un lien entre ce qu'il peut offrir et ce dont il a besoin.

Cette rencontre tant avec les travailleuses/eurs des CPAS qu'avec les bénéficiaires est riche d'enseignements. Très rapidement, nous avons compris qu'avant toute entrée en matière, le groupe constitué avait besoin de comprendre ce qu'il faisait là ? « Suis-je là parce qu'on me l'a proposé ou imposé ? ». La réponse à cette question s'avère essentielle si l'on veut obtenir l'effet mobilisateur recherché. Notre premier travail a donc consisté à établir un contact avec chaque membre du groupe sur le sens de sa présence. Emergent alors toute une série de réflexions intéressantes sur le sens de la contrainte : « Qu'est-ce ce que je fais, avec qui et pourquoi ? ».

Cette étape était évidemment indispensable pour amener le contenu de la formation sur ce qui était son cœur : les compétences et les obstacles à l'emploi.

Le processus de mise en évidence des compétences, que ce soit dans le cadre familial, bénévole ou de travail, est central. Son efficacité est liée non seulement à la rapidité avec laquelle il met en lumière les ressources de la personne, mais aussi au double objectif qu'il permet d'atteindre : prendre conscience de ses capacités/compétences et augmenter la confiance en soi.

Lorsque l'on aborde l'étape de la question des obstacles à l'emploi, afin d'évaluer la mise en perspective d'une démarche d'action vers un projet personnel et professionnel, on relève la complexité et l'interdépendance de ces obstacles : perte de confiance en soi à cause de violences subies, peu de mobilité en raison de la gestion domestique avec plusieurs enfants à charge, pas de réseau ou de famille, problème de santé mentale et physique...

## **Quelques cas rencontrés au cours de la formation**

Rien de tel pour illustrer ces obstacles à l'emploi que de présenter quelques situations qui ont émergé au cours du projet parce qu'au préalable nous avons favorisé l'instauration d'un lien de confiance. Ce contact particulier est le fruit de notre expérience de travail avec des femmes victimes de diverses formes de violences : intrafamiliales, sociales, professionnelles... Notre grille théorique s'appuie sur les mécanismes de la violence tels qu'ils sont analysés dans notre

ASBL, le CVFE. Nous travaillons de longue date dans la perspective de valoriser l'égalité des chances. De ce fait, nos outils de formation sont devenus de plus en plus pointus en matière d'évolution globale de la personne. Ils visent en effet, par un regard averti, à comprendre et faire émerger TOUS les obstacles à l'emploi. Sans évacuer ceux qui sont émotionnellement trop pénibles à contenir par les professionnels ou considérés comme inopportuns dans une formation en orientation professionnelle.

Dans ces groupes « Zap sur la formation, Zoom sur l'emploi », nous avons rencontré une jeune fille obsédée par la peur d'être exploitée par un patron. Elle se présente généralement aux autres de manière très arrogante. Une attitude qui finit par décourager tout le monde. Cette arrogance exagérée, liée à cette peur excessive d'être exploitée, nous a interpellés. Nous l'avons questionnée au-delà de ces comportements. Elle évoque alors son passé d'enfant abusé. Dès lors le travail de soutien peut commencer et les professionnels ne vont plus systématiquement se heurter à un mur. Elle sera réorientée vers des relais plus compétents et pourra faire de vrais liens entre ses difficultés personnelles et professionnelles.

Citons encore cette participante épuisée par un divorce féroce et pour qui il est impossible de se concentrer sur quoi que ce soit d'autre. Cette maman, dont le fils hyper-kinésique lui prend un temps et une énergie considérable. Ex-enfant battue, elle éprouve des difficultés pour se situer dans l'éducation d'un enfant. Cette femme de 40 ans qui vit seule avec des enfants adolescents et dont le fils violent poursuit la sœur avec des couteaux : comment pourrait-elle être en sécurité et en confiance pour entrer dans un cadre de formation ?

Affronter toutes ces difficultés prend du temps et requiert des professionnels une multitude de compétences dans l'intervention : connaissance des réseaux de la formation et d'emploi, vision collective et citoyenne du travail, diagnostic sur les racines des obstacles à l'emploi...

## **Travailler en réseau**

Si nous inscrivons ce projet de collaboration avec les CPAS en perspective avec le dispositif d'insertion socioprofessionnelle (DIISP), il semble évident que, pour soutenir et mobiliser les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi, nous devons travailler efficacement en réseau. Chaque partenaire et chaque service mettant à profit les compétences et expériences des autres. Et, pour ce faire, il faut immanquablement plus de temps et de personnel.

Car si l'idée de mettre en place des projets pour amener ces personnes vers les zones de formation est intéressante, elle se heurte aux mêmes obstacles que ceux relevés dans la difficulté de l'accès à l'emploi. Il serait donc pertinent de réfléchir à la manière de délocaliser les compétences particulières des OISP et cela dans un travail qui s'inscrit dans la régularité et la durée.

Pour terminer, nous souhaiterions citer une conseillère en orientation du Forem parlant du DIISP: « Deux ans, c'est long pour une personne en recherche d'emploi... ». Elle a raison ! Néanmoins, pour une personne éloignée du marché de l'emploi, deux ans pour s'en rapprocher, cela peut être beaucoup trop court !

Il nous semble plus que nécessaire aujourd'hui d'éviter à tout prix de piéger les bénéficiaires et les professionnels de l'insertion dans une logique de rentabilité du parcours d'insertion. Il

## Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE)

nous semble injustifié, à l'issue d'un programme de quatre semaines comme le projet « ZZ », de vouloir évaluer l'action en termes de projet personnel ou d'accès à l'emploi. Préférons une évaluation en termes d'avancement cohérent dans un parcours socioprofessionnel. Sans oublier que, si la première étape est négligée, les autres ne porteront pas leurs fruits. Pire : elles confirmeront sans doute le sentiment d'échec !