

Centres d'insertion socioprofessionnelle : l'autonomie en point de mire

La Wallonie compte 153 centres d'insertion socioprofessionnelle agréés. Chaque année, leur quelque 15.000 stagiaires ont accès à environ 400 filières de formation. Public cible : des adultes faiblement qualifiés et peu favorisés sur le marché de l'emploi.

Les centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP) proposent trois types de formation : celles de base - cours d'alphabétisation, remise à niveau, initiation au numérique, etc. ; les parcours d'orientation destinés à guider les stagiaires vers les métiers qui leur conviennent ; les formations métiers professionnali-



Plus de 400 filières de formation. © FRANÇOISE ROBERT / IF.

santes. Ces dernières se déclinent selon deux démarches pédagogiques distinctes : les entrées de formation par le travail (EFT), où l'apprentissage se fait sur site ou chantier ; le mécanisme « démarche formation-insertion » (DéFI), où la formation est délivrée plus classiquement avec des cours dans un centre, éventuellement assortis d'un stage en entreprise.

Un suivi social et psychologique personnalisé
Ces filières offrent un encadrement et un suivi personnalisés. Il s'agit notamment de s'adapter au rythme d'apprentissage de chaque stagiaire, quitte par exemple à allonger la durée de sa formation. Comme l'explique Anne-Hélène Lulling, Secrétaire générale de l'Interfédération des CISP, les soft skills ont toute leur importance dans l'approche pédagogique :

« Les capacités de communication et le fait d'être en mesure de travailler au sein d'un collectif, par exemple, sont primordiaux pour mener les personnes à plus d'autonomie. »

Notre interlocutrice insiste sur un point : « Le suivi personnalisé dépasse de loin les aspects strictement pédagogiques. Notre visée n'est pas uniquement la formation aux compétences professionnelles, tech-

niques et aux savoirs de base. En parallèle, il y a systématiquement un accompagnement personnel et psychosocial de la personne. »

Cet accompagnement est d'autant plus nécessaire que ces centres s'adressent à un public adulte précaire, peu diplômé – avec au maximum un niveau de 4^e secondaire – et donc éloigné du marché de l'emploi. « Si on ne prend pas en compte les difficultés, par exemple familiales, de logement, de santé, de surendettement ou de dépendance, les personnes ne seront pas en mesure de suivre la formation, parce que ces préoccupations feront brouillage. »

Précision importante : les centres n'ont pas vocation à gérer eux-mêmes ce type de problèmes mais ils orientent les stagiaires vers les structures adéquates.

Une indemnité de formation à revoir

Si ces centres visent la remise à

« Si on ne prend pas en compte les difficultés, par exemple familiales, de logement, de santé, de surendettement ou de dépendance, les personnes ne seront pas en mesure de suivre la formation, parce que ces préoccupations feront brouillage. »



Un suivi personnalisé pour chaque stagiaire. © BENJAMIN VOKAR / IF.

l'emploi des stagiaires, ils leur permettent aussi, au terme de leur formation, d'atteindre le niveau de qualification nécessaire pour poursuivre leur parcours de formation chez d'autres opérateurs, tels que le Forem, la Promotion sociale ou l'IFAPME. Les stagiaires ont également la possibilité d'obtenir des certifications de leurs connaissances dans des centres de validation de compétences.

En guise de conclusion, Anne-Hélène Lulling lance un appel au monde politique :

« Il faut revaloriser les indem-

nités accordées aux stagiaires. Même si ce n'est pas la seule, c'est une source de motivation à suivre une formation pour ces personnes précaires. Aujourd'hui, en Wallonie, elles perçoivent une indemnité d'un euro de l'heure... soit le même montant depuis 1987 !

Avec toutes les indexations qu'on a connues depuis lors, on devrait être à près de 3 euros. Passer à 2 euros serait déjà le bienvenu. »

Philippe Van Lil

Plus d'infos ? interfed.be



Anne-Hélène Lulling, Secrétaire générale de l'Interfédération des CISP. © BENJAMIN VOKAR / IF.

Et si vous deveniez fontainier ?

La fontainerie fait partie de ces métiers pour lesquels il n'existe aucune formation spécifique dans l'enseignement traditionnel. La Société wallonne des eaux (SWDE), dont c'est le cœur de métier, traite le problème à la source : elle forme ses futurs fontainiers !

On pourrait décrire la fontainerie comme de la plomberie à très grande échelle. Ici, il s'agit de gérer l'ensemble d'un réseau de distribution d'eau à destination du grand public. En Région wallonne, cette mission incombe entre autres à la SWDE et à ses quelque 1.300 collaborateurs, majoritairement présents sur le terrain.

En première ligne

Extensions de réseau, pose et réparation de canalisations, maintenance des appareils de réseau... Ces professionnels accomplissent de multiples tâches. Comme le souligne Adrien Ninane, Coordinateur de projets de formation au sein de la SWDE, « ils sont également en première ligne pour localiser les fuites sur le réseau et les réparer. C'est grâce à leur travail et à celui de leurs collègues que la population reçoit, en toutes circon-



Extensions de réseau, pose et réparation de canalisations, maintenance des appareils de réseau... Les fontainiers accomplissent de multiples tâches, qui permettent à la population de recevoir, en toutes circonstances, une eau de qualité en quantité suffisante. © D.R.

tances, une eau de qualité en quantité suffisante. »

Selon notre interlocuteur, « qui veut être fontainier aujourd'hui peut l'être. Il n'y a pas de diplôme requis. La motiva-

tion est cependant très importante car le métier présente une certaine pénibilité et réclame donc du courage. Travailler en extérieur par tous les temps avec l'eau, éventuelle-

ment dans des trous ou dans de la boue, c'est exigeant ! »

Opérations coup de poing

Pour dénicher les futurs passionnés dont elle a besoin, la SWDE organise régulièrement, en collaboration avec le Forem, des actions « coup de poing pénurie » dans différentes zones de Wallonie. Deux opérations ont démarré récemment à Frameries et à Dinant tandis qu'une autre est planifiée à Verviers en octobre. Ces opérations incluent pour la première fois d'autres entreprises partenaires.

En pratique, le Forem solli-

cite les demandeurs d'emploi puis organise des séances d'information sur le métier.

« À Frameries par exemple, il a enregistré 219 inscriptions. Par la suite, les candidats passent des tests de français, de math et un entretien de sélection auquel la SWDE participe. On en retient une vingtaine, à qui on propose un parcours de formation de 6 mois. À la fin de celle-ci, les lauréats présentent une épreuve de validation de compétences. En cas de réussite, ils bénéficient d'un engagement sous CDI. »

Formations à la carte

Une fois engagés, tous les collaborateurs de la SWDE bénéficient de formations, en

La SWDE s'est dotée d'une plateforme de gestion de l'apprentissage. L'éventail des formations proposées y est très large. Cela va des domaines spécifiques à la SWDE, comme la production et la distribution d'eau potable, jusqu'à des problématiques plus générales comme la santé et la sécurité, en passant par des cours de langue, d'informatique ou relatifs aux soft skills - communication, leadership, coaching, etc.



Adrien Ninane, Coordinateur de projets de formation. © D.R.

fonction de leurs besoins.

« À cette fin, nous nous sommes adjoint les services de l'entreprise SAP-centric afin de nous doter d'une plateforme de gestion de l'apprentissage, dénommée Success Factor Learning. »

L'éventail des formations proposées y est très large. Cela va des domaines spécifiques à la SWDE, comme la production et la distribution d'eau potable, jusqu'à des problématiques plus générales comme la santé et la sécurité, en passant par des cours de langue, d'informatique ou relatifs aux soft skills - communication, leadership, coaching, etc.

Et parce que seules les formations récurrentes figurent dans le catalogue, la plateforme permet aux employés de solliciter des formations qui en sont absentes. Elle permet aussi aux chefs d'équipe d'être informés sur les besoins de leurs collaborateurs et de suivre leurs progrès.

Philippe Van Lil

Plus d'infos ? nous.swde.be