



Analyse des besoins de prestations de la Direction régionale de LIEGE


Objectif :

Définir les besoins de formation dans la direction régionale afin de préciser les besoins non rencontrés et aider à fixer des critères prioritaires pour les formations à développer.

Contexte :

Cette analyse des besoins de prestation est effectuée par le service des relations partenariales avec la collaboration de l'AMEF dans le cadre de l'appel à projet 2007 et du DIISP.

Intervenants :

Le rapport sur l'analyse des besoins de prestation par DR est élaboré par un groupe de travail en DR constitué de représentants de l'AMEF, du SRP et du SAP.

Méthodologie :

L'enquête comprend 3 volets :

- 1) Entretiens avec 70 demandeurs d'emploi recrutés au CEFO, dans les Maisons de l'emploi ou dans les services aux particuliers;
- 2) Entretiens avec 23 opérateurs¹ de formation choisis de manière à broser le plus largement possible l'offre de formation en région liégeoise;
- 3) Confrontation et analyse des entretiens afin d'établir les formations à développer de façon prioritaire dans la direction régionale de Liège.

¹ Annexe 1

1. Les attentes de prestation ¹

1.1 Les attentes prioritaires des stagiaires et des entreprises citées par les opérateurs en DR

Lors du dépouillement des entretiens, il est apparu que la confusion entre les attentes exprimées par les demandeurs d'emploi auprès de l'opérateur et les besoins que l'opérateur a pu détecter auprès des demandeurs d'emploi (besoins auxquels son action tente de répondre) est assez marquée dans bon nombre de questionnaires. Il est donc difficile de distinguer au sein des données reprises dans le tableau ce qui relève d'attentes véritablement exprimées ou de solutions mises en place en réponse à des besoins.

Type de prestation de l'opérateur	Attentes des stagiaires					
	1.	2.	3.	4.	5.	6.
Mobilisation sociale et professionnelle	Sortir de l'isolement , créer un réseau social	Se remettre debout, reprendre confiance en soi	Apprendre et actualiser des connaissances scolaires, accéder à des formations qualifiantes	Faire le point se structurer	Trouver du travail	
Orientation	Définir un projet	Connaissances des exigences des employeurs , découverte de l'entreprise	Etre orienté	Identifier ses compétences	Prescription d'un projet sans implication dans le travail d'orientation	Etre actif
Formation transversale/ de base	Acquisition de connaissances techniques	Soutien et encadrement	Certification (EPS)	Le respect (avoir le sentiment de ne pas être un numéro)	Des horaires de formation compatibles avec la vie privée	
Formation pré-qualifiante	Trouver un emploi	Une formation assortie d'une rémunération	Se former à un métier	Elargir son réseau social		
Formation qualifiante	Soutien, encadrement, suivi individualisé	Apprentissage d'un métier	Mise à l'emploi	Etre en relation avec le monde du travail (stage en entreprise)		
Transition vers l'emploi salarié	L'emploi	Suivi et accompagnement	Reprise de confiance en soi	Apprendre à appréhender le processus de sélection	Aide à l'élaboration d'un cv et de la lettre de motivation (contrôle Onem)	
Transition vers l'emploi indépendant	Vérifier la pertinence de l'installation comme indépendant	Accompagnement individualisé dans la durée	Obtention du certificat de gestion			

Commentaire :

De façon récurrente, les opérateurs mentionnent une demande *d'accompagnement et de soutien*. Cet encadrement plus global du stagiaire apparaît dans toutes les typologies.

¹ La typologie des prestations est reprise à l'annexe 2

Il comprend notamment une attente de développement personnel et de reprise de confiance en soi.

La *dimension relationnelle* de la formation est également fréquemment évoquée. La participation à une activité de groupe permettant d'élargir son réseau social voire même de sortir de l'isolement semble un facteur important dans la décision de poursuivre une formation.

Enfin, le souhait de *se former à un métier et de trouver un emploi* est exprimé par les demandeurs d'emploi. Cette demande est souvent associée à celle d'entrer en *contact avec le monde des entreprises*.

1.2 Les attentes des entreprises les plus citées par les opérateurs

Il est à noter que les attentes mentionnées dans le tableau sont formulées par les opérateurs et non par les entreprises elles-mêmes.

Type de prestation de l'opérateur	Attentes des entreprises					
	1.	2.	3.	4.	5.	6.
Mobilisation sociale et professionnelle	Motivation	Fiabilité	Savoir être au travail	Expérience et qualification		
Orientation	Fiabilité , régularité	Personnel motivé	Personnel expérimenté	Attitude d'apprenant investissement dans le travail	Conscience des réalités du monde du travail	Personne pour qui le travail est une valeur.
Formation transversale/ de base	Formation de qualité en adéquation avec les besoins des entreprises					
Formation pré-qualifiante	Attitudes socioprof. au top : rentabilité, initiative, motivation	Main d'œuvre à moindre coût	Pouvoir tester des candidats sans obligation d'engagement			
Formation qualifiante	Stagiaires motivés avec comportements adéquats	Suivi du stagiaire par un formateur, bonne communication école et entreprise	Adéquation de la formation aux besoins de l'entreprise	Personnel compétent et peu coûteux	Information sur les aides à l'emploi	
Transition vers l'emploi salarié	Personnel compétent et motivé	Clef sur porte qui ne coûte pas cher	Infos sur les aides à l'emploi	Accompagnement et suivi du stagiaire		
Transition vers l'emploi indépendant	/	/	/	/	/	

Commentaires:

Singulièrement, les attentes prioritaires des entreprises relèvent davantage de *savoir-être* (attitude d'apprenant, motivation, régularité, flexibilité...) que de compétences techniques et d'expériences professionnelles.

L'opportunité de disposer de *personnel à moindre coût* via des stages et des formations en entreprise est également citée par plusieurs opérateurs. Dans cette perspective, la demande d'informations sur les aides à l'embauche est évoquée.

Certaines entreprises souhaitent que les *stagiaires bénéficient d'un suivi par le centre de formation* et, de façon plus générale, qu'une bonne *communication* puisse s'établir avec ce dernier. Cette communication doit notamment permettre *l'adéquation et donc l'adaptation des contenus de formation aux besoins de l'entreprise*.


1.3. L'optimisation de la rencontre entre la demande et les besoins

Moyens mis en œuvre pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi

1. Accompagnement global et individualisé du stagiaire , prise en compte de toutes les dimensions de sa situation, écoute du stagiaire, évaluation individuelle, accompagnement après formation (moyen cité par 25 opérateurs)
2. Contenus de formation(y compris les stages) et méthodes en rapport avec les besoins (cité par 14 opérateurs)
3. Recours aux organismes extérieurs, travail en partenariat, mise en place de passerelles 1(cité par 10 opérateurs)
4. Tests et entretiens d'orientation à l'entrée (7)
5. Equipement et formateurs performants (6)
6. Constitution d'un réseau dense d'entreprises(4)
7. Souplesse des plannings, organisation parfois à la carte (2)
8. Mise à l'emploi PTP et job coaching (2)
9. Rémunération du stagiaire
10. Soutien pédagogique pour permis B et passage du permis pratique payé par le centre (2) organiser des navettes
11. Aide pour postuler à un emploi, apprentissage des TRE
12. Création de liens sociaux au sein du groupe et du quartier
13. La création d'emplois

Obstacles rencontrés par les opérateurs pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi

1. Problèmes de motivation et difficultés psychosociales, freins par rapport à l'exigence d'investissement (obstacle cité par 10 opérateurs)
2. Difficultés à s'auto-évaluer (cité par 4 opérateurs)
3. Mobilité très réduite (2)
4. Connaissance insuffisante des métiers, mauvaise orientation (2)
5. Xénophobie de la part des employeurs
6. Manque de formations plus qualifiantes accessibles au public faiblement qualifié

- 
7. Limite dans le temps, le suivi ne peut dépasser un an
 8. Difficulté d'inscription comme DE pour les demandeurs d'asile et lenteur des procédures d'asile
 9. Manque de structure d'accueil pour les enfants
 10. Perception dévalorisée par les DE de certains métiers pourtant porteurs
 11. Gros décalage entre le profil et la formation des demandeurs d'emploi et les exigences du marché de l'emploi

Moyens mis en œuvre par les opérateurs pour répondre aux besoins des entreprises

1. Association des entreprises au dispositif de formation (ex. : lors des évaluations), appel à des professionnels pour intervenir dans la formation (cité par 6 opérateurs)
2. Pôle veille relatif aux qualifications et aux métiers
3. Prise en compte des souhaits des entreprises pour l'organisation des stages

Obstacles rencontrés par les opérateurs pour répondre aux besoins des entreprises

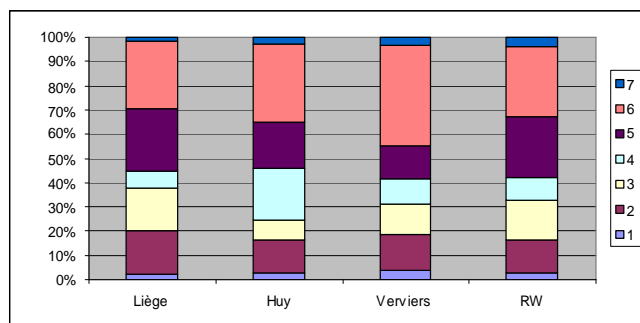
1. Fossé important entre le niveau de qualification du public et les attentes des entreprises (2)
2. Entreprises de plus en plus spécialisées qui ne permettent plus d'apprendre l'entièreté d'un métier (2)
3. Les entreprises sont parfois peu fiables (s'engagent à accueillir des stagiaires puis se désistent)
4. Rapport de force déséquilibré avec les entreprises
5. Les DE potentiellement candidats à un poste ont du mal à se conformer aux exigences des employeurs (salaire, flexibilité du temps de travail, lieu de travail)
6. Inadéquation entre la demande de main d'œuvre (postes exigeant des qualifications) et l'offre (DE peu qualifiés)

Les principaux obstacles à la rencontre des attentes des DE relèvent de difficultés psychosociales, de problème de motivation, de capacité à s'auto-évaluer et de manque de connaissances des métiers.

Par ailleurs, on peut observer une différence importante entre le nombre et la diversité des stratégies mises en place pour répondre aux attentes des DE et celles pour répondre aux attentes des entreprises. Il semblerait qu'il existe un cloisonnement entre l'action de formation et son objectif de mise à l'emploi

2. Les besoins de prestation

2.1. Les besoins de prestation exprimés par les DE, par catégorie en DR



	Liège	Huy	Verviers	RW
7	1,4	2,7	3,2	3,7
6	27,9	32,4	41,6	29,0
5	25,7	18,9	13,6	25,1
4	7,1	21,6	10,4	9,3
3	17,9	8,1	12,8	16,6
2	17,9	13,5	14,4	13,6
1	2,1	2,7	4,0	2,7

100% = l'ensemble des besoins exprimés par les DE (les besoins n'entrant pas dans la typologie (ex. infos, stages, besoin de suivi psycho-médico sociaux cités spécifiquement ne sont pas inclus ici).

Liège : poids du 5 (qualifiante) et du 6 (transition vers l'emploi salarié) (25% des besoins) ; puis du 2 (orientation) et du 3 (formation transversale) (presque 20%)

Par rapport à Huy et à Verviers : besoins plus variés (à Huy, nettement dominance de 6 (transition vers l'emploi salarié) puis 4 (pré-qual) et, à Verviers, nette dominance de 6 (transition vers l'emploi salarié)

Commentaires :

Dans la DR de Liège, les besoins sont plus variés et mieux répartis entre les différentes catégories que dans les DR environnantes. Cette répartition est proche de celle qui est observée pour l'ensemble de la région wallonne (un peu plus d'orientation et de formation transversale que dans l'ensemble de la RW)

La demande en transition vers l'emploi indépendant est quasi inexistante dans la DR. Ce constat est explicable par le contexte social et économique insécurisant qui caractérise la DR de Liège.

2.2. Besoins de prestation (par sous-catégorie)

Dans ce paragraphe, les besoins de prestations par sous-catégories ne portent à nouveau que sur l'interview auprès des demandeurs d'emploi.

Dans la catégorie 5 (qualification), les sous-catégories citées le plus de fois sont la gestion administrative / comptable / financière (7/36), puis les langues (6/36) et les services aux personnes (5/36). Il n'y a pas comme à Huy ou à Verviers une sous-catégorie dominante (la construction). Par rapport à l'ensemble de la Région wallonne, les besoins en construction et en transport/logistique sont relativement

faibles ; en revanche, ils sont relativement forts dans le métal/ l'électro-mécanique et les services aux entreprises.

Au sein de la catégorie 2 (orientation), c'est surtout la construction du projet professionnel (2.1.) qui est évoquée dans la DR de Liège (15/25 besoins) ; l'orientation dans le cadre d'une réorientation /d'une reconversion de carrière (2.3.) apparaît dans 7 cas sur 25. Les besoins en matière d'orientation adoptent une distribution similaire dans les DR voisines et en Région wallonne.

Au sein de la catégorie 3 (formation transversale), c'est la certification (3.2.), la remise à niveau (3.3.) et l'obtention du permis (3.7.) qui apparaissent comme les principaux besoins dans la DR de Liège (respectivement 9/25, 7/25 et 5/25). L'initiation aux langues étrangères est relativement peu citée (seulement 1/25), contrairement à ce qui est le cas dans d'autres DR (surtout Huy) ; la bureautique est relativement peu évoquée elle aussi (surtout par rapport à Verviers). L'alphabétisation et le français langue étrangère ne sont pas du tout mentionnés comme des besoins.

Dans la catégorie 4 (qui est, rappelons-le, plus faible que dans d'autres DR), seules l'informatique et la gestion commerciale sont citées plus d'une fois.

2.3. Les compétences à développer chez les DE selon les opérateurs par type de prestation

Type de prestation de l'opérateur	Compétences à développer chez les DE selon les opérateurs					
	Besoin n°1.	Besoin n°2.	Besoin n°3.	Besoin n°4.	Besoin n°5.	Besoin n°6.
Mobilisation sociale et professionnelle	Autonomie	Confiance en soi	Fiabilité	Capacité d'adaptation	Capacité à entrer en relation avec les autres	Débrouillardise
Orientation	Sens des responsabilités	Capacité à anticiper	Souplesse et réalisme dans la réalisation du projet	Capacité de faire des choix	Apprendre à apprendre	Savoir s'auto-évaluer
Formation transversale/ de base	Savoir-être : ponctualité, régularité, assiduité, persévérance	Capacité d'analyse de la réalité	Capacité d'apprendre à apprendre	Autonomie sociale	Capacité de prendre part à la vie sociale	
Formation pré-qualifiante	Savoir-être : ponctualité, régularité, prise d'initiative	Capacité d'exécuter des tâches répétitives voir peu valorisantes	Savoir s'évaluer avec justesse	Apprendre à apprendre	Compétences techniques	Compétences linguistiques
Formation qualifiante	Savoir-être	Capacité d'apprendre à apprendre	Motivation	Compétences techniques et du milieu professionnel	Compétences linguistiques	
Transition vers l'emploi salarié	Savoir-être	Capacité d'expression verbale, attitude	Capacité d'auto-apprentissage	Savoir-faire Capacité de structurer ses démarches	Compétence linguistique	Mobilité Flexibilité

Transition vers l'emploi indépendant	Compétences techniques : maîtrise du métier et de la gestion	Compétences transversales : rigueur, initiative, autonomie,	Conscience d'avoir une influence sur son destin			
--------------------------------------	--	---	---	--	--	--

Commentaire :

Les compétences les plus fréquemment citées sont essentiellement des attitudes attendues dans l'emploi (régularité, fiabilité, autonomie) et des compétences transversales (apprendre à apprendre, capacité d'analyse, capacité à s'auto-évaluer, réalisme...)

Les compétences techniques ne sont pas évoquées par tous les opérateurs et quand elles le sont n'apparaissent pas comme prioritaires.

2.4. Quelles sont les divergences et convergences entre les besoins décelés par les conseillers et les opérateurs avec les attentes des demandeurs d'emploi?

Le besoin d'accompagnement et la nécessité d'entrer en contact avec les entreprises sont partagées par les opérateurs et les DE.

Visiblement les DE ne sont pas conscients de l'importance des attitudes requises pour l'emploi et des compétences transversales qu'il est parfois nécessaire de développer

Les DE sont davantage demandeurs de formations professionnelles qualifiantes que les opérateurs.

Le type de métier cités par les DE d'emploi sont de l'ordre des « grands classiques » gardiens, chauffeur, secrétaire, ... La pauvreté des réponses renvoie à la méconnaissance et le manque d'information sur les métiers relatés par de nombreux opérateurs.

2.5. Quels sont les besoins de prestations prioritaires qui ressortent pour la DR?


1. Besoin de dispositifs d'intervention pour la prise en charge des problèmes sociaux.

Ce besoin est massivement identifié par tous les types d'opérateurs. : garde d'enfant, traitement des dépendances, accompagnement des personnes après incarcération, actions de mobilisation et de socialisation

2. Aide à la recherche d'information.

Pour de nombreux opérateurs, l'offre de formation est globalement suffisante. Cependant, l'accessibilité de l'information sur ces formations et la manière dont elle est diffusée sont loin d'être adaptées au public éloigné de l'emploi.

3. Accompagnement de longue durée et soutien de la personne dans son parcours ainsi qu'une meilleure articulation entre les actions des opérateurs
4. Orientation



Confrontation au monde de l'entreprise, connaissance des métiers, élaboration de projets personnels et professionnels fondés sur la réalité de la personne et du marché.

5. Méthodologie adaptée pour la prise en charge de personnes maîtrisant mal l'écrit (alternance, abaissement des seuils)

2.6. Quels sont les besoins prioritaires par type de public (selon la typologie)?

Typologie 1 : Mobilisation sociale et professionnelle


- Mise à niveau en français, français langue étrangère (idéalement dans des services de proximité)
- Accompagnement de longue durée prenant en compte toutes les dimensions de la vie sociale des DE, suivi individuel du parcours d'insertion
- Augmentation de la visibilité de l'offre de formation
- Abaissement du seuil d'entrée en formation (même en OISP)
- Structures de prise en charge des dépendances
- Structures d'accompagnement des personnes après incarcération
- Service avec pédagogie adaptée au public en difficulté avec l'écrit
- Structure d'accueil des enfants

Typologie 2 : Orientation

- Intervention en amont pour les jeunes en décrochage scolaire
- Action de mobilisation et de socialisation
- Travail sur le projet de vie
- Elaboration de projet personnel et professionnel fondé sur la réalité de la personne et du marché.
- Orientation avec découverte de l'entreprise/ Meilleure connaissance des métiers
- Etablir un réseau social
- Besoin d'accompagnement, de suivi des actions, renforcement du lien avec les autres opérateurs d'orientation
- Information des DE sur le paysage de l'insertion
- Permis et langue sont évoqués
- Besoin d'une planification de l'offre de formation sur toute l'année.

Typologie 3 : Formation transversale

- Offre complète, mais manque d'accompagnement dans la recherche d'informations
- Accompagnement, suivi pendant et après la formation
- Prestations d'orientation en amont des formations

- 
- Possibilité d'alternance transversale et pré qualifiante **méthodologie**
 - Bilan de compétences et orientation
 - Atteindre un niveau de qualification suffisant
 - Accompagnement dans la recherche d'informations
 - Synergie entre les opérateurs (actions plus intégrées)
 - Alphabétisation, meilleure maîtrise de la langue maternelle
 - Connaissance des langues

Typologie 4 : Formation préqualifiante


- Permis de conduire et VCA
- Information plus complète sur l'offre de formation
- Définition du projet professionnel
- Langues
- Emplois

Typologie 5 : Formation qualifiante

- Orientation en amont de la formation
- Accompagnement dans la recherche d'informations
- Suivi individuel et accompagnement dans la durée
- Préparation aux tests d'entrée et prise en charge des personnes qui ont échoué par un partenaire mieux outillé pour un public fragilisé. (cfr synergie entre opérateurs)
- Orientation avec immersion en entreprise
- Meilleure connaissance des métiers et milieux professionnels
- Aide à la définition du projet professionnel
- Langues

Typologie 6 : Transition vers l'emploi salarié

- Prise en charge psycho-sociale
- Mobilisation sociale
- Bonne information sur les offres dans la région
- Suivi et accompagnement
- Articulation des actions afin de mener le DE à l'insertion
- Contrat d'engagement des DE pour entrer dans un dispositif plus large et plus cohérent pour aboutir à l'emploi sans se perdre en route et en allant à l'essentiel
- Ne pas renforcer l'offre mais développer les moyens de la faire connaître aux plus éloignés de l'emploi



Typologie 7 : transition vers l'emploi indépendant

- Développement des capacités d'autonomie, de communication
- Information individualisée sur l'offre de formation (entretien d'information)

Commentaire

Nous constatons que les besoins évoqués par les opérateurs varient peu selon la typologie.

On retrouve les mêmes *besoins d'orientation* et de *construction de projet* fondés sur une analyse globale des ressources des stagiaires (bilan de compétences, développement de la confiance en soi, élimination des freins...) ainsi qu'une *connaissance* approfondie *du marché* de l'emploi et de ses exigences (connaissance des métiers, compétences à acquérir, profils d'entreprises...).

La plupart des opérateurs évoquent également la nécessité d'assurer aux stagiaires un *accompagnement individualisé de longue durée*. Néanmoins, peu mettent en place de véritables articulations en amont et en aval de leur action.

Cité, mais pas de façon prioritaire, *l'apprentissage des langues* correspond à un besoin non négligeable des DE.

Une pédagogie plus adaptée aux personnes en difficulté avec l'écrit est également évoquée.

3. Les prestations existantes

3.1. Les reports et annulations de prestations

Formation post-posée

	Non	Pénurie de participants	Manque de formateurs	Manque de locaux	Problèmes logistiques	Autres
Mobilisation sociale et professionnelle	2	1	2			
Orientation	3	1		1		
Formation transversale	4					
Formation pré-qualifiante	5					
Formation qualifiante	4		1			
Transition vers l'emploi salarié	2	2				
Transition vers l'emploi indépendant	2					Retard dans la convention Forem

Formation annulée

	Non	Pénurie de participants	Manque de formateurs	Manque de locaux	Problèmes logistiques	Autres
Mobilisation sociale et professionnelle	2		2			
Orientation	3	1	1			
Formation transversale	3	1				
Formation pré-qualifiante	4	1				
Formation qualifiante	3	2				
Transition vers l'emploi salarié	3	1				
Transition vers l'emploi indépendant	3					

Commentaire :

Globalement les formations programmées ont lieu.

La première cause d'annulation et de report est la pénurie de participants. Deux facteurs pourraient expliquer ce fait, d'une part, le manque de visibilité de l'offre de formation et, d'autre part, la planification des actions qui ne couvre pas l'année entière.

Deux opérateurs ont postposé ou annulé par manque de formateur ce qui peut illustrer la difficulté de disposer du personnel pédagogique au moment où il est nécessaire ainsi que celle de trouver des profils spécifiques au public fragilisé.

3.2. Les formations avec des listes d'attentes

Il est important de relativiser la notion de délais d'attente. En effet, la programmation des formations de certains opérateurs est telle qu'il n'est pas possible d'y accéder avant 6 mois (ex : EPS et certains OISP) sans pour autant signifier qu'il manque de places.

	OUI					NON
	< 1 mois	1-2 mois	3 mois	3-6 mois	> 6 mois	
Mobilisation sociale et professionnelle		1				3
Orientation	1	1	1	1		
Formation transversale		1		3	1	
Formation pré-qualifiante		2			1	15 jours à 6 mois selon le nombre de places disponibles
Formation qualifiante	1			3	2	1
Transition vers l'emploi salarié		2				2
Transition vers l'emploi indépendant		2	1			

3.3. Les catégories de prestation qui rencontrent le plus de succès/ difficultés

Mobilisation sociale et professionnelle (Typologie 1):

Les opérateurs entrant dans cette typologie ne mentionnent pas la nécessité d'ouvrir des places supplémentaires or l'ensemble des opérateurs soulignent le manque de structure de ce type

Il s'agit du public le plus difficile à mobiliser. Il impliquerait de travailler dans la proximité

Orientation (Typologie 2):

Nécessité de renforcer l'offre

Formation transversale (Typologie 3) :

A renforcer (sans précision sur le nombre de places)

Français langue étrangère, alphabétisation, langue intensive pour niveau débutant

Formation préqualifiante (Typologie 4)

Offre à renforcer

Type 5

Non sauf pour quelques secteurs

Type 6

Non

ATTENTION contradiction avec les besoins des DE



Type 7

Oui

Commentaires :

Nous relevons une contradiction dans le chef des opérateurs, ceux-ci affirment que l'offre existante est majoritairement suffisante mais, par ailleurs, soulignent souvent la nécessité d'ouvrir des places supplémentaires au sein de leurs propres institutions.

En matière de dynamisation et de socialisation tous les opérateurs relèvent d'importants besoins des demandeurs d'emploi Or, l'offre de formation de ce type coïncide avec la demande. En effet, les opérateurs de mobilisation sociale et professionnelle n'estiment pas nécessaire d'ouvrir des places supplémentaires. Il y a donc une distorsion entre, d'une part, le peu d'intérêt des demandeurs d'emploi pour ce type d'action et, d'autre part, l'important besoin détecté par les opérateurs. Il y a lieu de mener une réflexion sur l'image de ces services auprès du public et des opérateurs. Il serait également utile d'améliorer la diffusion de l'information sur ses structures de manière à les rendre plus attractives.

Il semble également prudent de vérifier que le manque de places dans certains secteurs de formation corresponde à un besoin réel du marché et non à l'engouement des DE pour un métier particulier considéré comme valorisant (ex : gestionnaire PC/Réseaux, secteur hospitalier...)

Le succès des formations semble venir davantage de la notoriété de l'opérateur et de son expertise que du type d'action proposée.

3.4. L'existant pour les 3 typologies de prestations les plus nécessaires

Seul le besoin en orientation est confirmé par l'ensemble des opérateurs (et spécialement avec découverte des métiers et de l'entreprise). L'offre apparaissant comme insuffisante, il est nécessaire de la renforcer.

Par ailleurs, certains besoins de prestations épinglés pour la DR ne répondent pas à la typologie établie pour ce questionnaire : information, accompagnement dans la durée, prise en charge psycho-sociale, méthodologies adaptées

On serait tenté d'identifier une typologie supplémentaire qui ne serait pas de l'ordre de la formation mais de la prestation d'accompagnement et d'information.

4. Les obstacles à la formation

4.1. Difficultés à suivre une formation pour l'ensemble des DE puis selon l'âge et le sexe

Au total, 251 personnes interrogées ont fait part de difficultés pour suivre une prestation.

Les principales difficultés citées dans la DR de Liège sont l'incompatibilité du profil (cité dans 12 cas sur 41) et la mobilité (9/41). La première apparaît plus souvent à Liège que dans d'autres DR ; la mobilité apparaît comme le problème majeur dans toutes les DR ; c'est à Liège qu'il semble se poser avec le moins d'acuité.

Les horaires de la prestation et la garde d'enfants apparaissent comme des difficultés dans quelques cas (respectivement 5/41 et 4/41).

4.2. Les difficultés à organiser une formation pour les opérateurs (SRP DR Q. Op. B) n°1 a et b)

➤ Nombre d'opérateurs ayant répondu à chaque item

Facteurs bloquants							
Type de difficulté rencontrées	Type de prestation						
	Mobilisation sociale et professionnelle	Orientation	Formation transversale	Formation pré-qualifiante	Formation qualifiante	Transition vers l'emploi salarié	Transition vers l'emploi indépendant
Méthode et outils didactiques	0 / 4	0/4	0/5	0/4	0/7	0/2	0/3
Encadrement stagiaires (formateurs)	1/4	0/4	0/5	0/4	0/7	0/2	3/3
Connaissance de l'environnement socio-économique du territoire	0/4	1/4	0/5	0/4	0/7	0/2	0/3
Recrutement et sélection des stagiaires	2/4	3/5	0/5	1/4	1/7	1/3	1/3
Participation et motivation des stagiaires	1/4	2/4	1/5	1/4	1/7	0/2	1/3
Partenariat avec le FOREM	0/4	0/4	0/5	1/4	1/7	1/2	0/3
Partenariat avec d'autres organismes de formation	0/4	0/4	0/5	0/4	0/7	1/3	0/3
Planning	0/4	1/4	0/5	0/4	2/7	0/2	
Localisation	0/4	0/4	0/5	0/4	1/7	0/2	
Logistique (locaux, ADSL,...)	1/4	1/4	0/5	0/4	0/7	0/2	1/3
Gestion administrative et financière du projet	1/4	1/4	1/5	3/4	1/7	0/2	0/3
Gestion administrative des stagiaires	1/4	1/4	0/5	3/4	0/7	2/3	2/3
Facteurs facilitants							
Type de difficulté rencontrées	Type de prestation						
	Mobilisation sociale et professionnelle	Orientation	Formation transversale	Formation pré-qualifiante	Formation qualifiante	Transition vers l'emploi salarié	Transition vers l'emploi indépendant
Méthode et outils didactiques	4/4	4/5	5/5	4/4	7/7	2/3	3/3

Encadrement stagiaires (formateurs)	3/4	3/4	4/5	3/4	5/7	3/3	0/3
Connaissance de l'environnement socio-économique du territoire	3/4	3/5	4/5	2/4	6/7	3/3	3/3
Recrutement et sélection des stagiaires	0/4	1/4	2/5	1/4	4/7	2/2	2/3
Participation et motivation des stagiaires	1/4	1/4	1/5	2/4	2/7	2/2	1/3
Partenariat avec le FOREM	3/4	5/5	3/5	3/4	2/7	2/3	3/3
Partenariat avec d'autres organismes de formation	1/4	5/5	5/5	3/4	6/7	1/2	3/3
Planning	3/4	2/4	1/5	2/4	3/7	1/2	3/3
Localisation	3/4	5/5	3/5	3/4	4/7	2/3	3/3
Logistique (locaux, ADSL,...)	2/4	2/4	5/5	2/4	4/7	2/2	0/3
Gestion administrative et financière du projet	2/4	3/5	1/5	1/4	0/7	0/2	1/3
Gestion administrative des stagiaires	1/4	2/5	0/5	0/4	0/7	0/2	0/3

Commentaire :

Les méthodes et outils didactiques, l'encadrement des stagiaires et la connaissance de l'environnement sont considérés comme facilitant pour l'ensemble des opérateurs interrogés.

Le recrutement et la sélection ainsi que la motivation et la participation des stagiaires offrent des réponses beaucoup plus nuancées et variées.

Les partenariats avec le Forem et les autres opérateurs sont perçus comme nettement facilitant par l'ensemble des opérateurs.

Les questions de planification, de localisation et de logistique ne paraissent pas poser de problèmes important.

La gestion administrative, financière et des stagiaires est par contre un facteur plutôt bloquant pour une majorité d'opérateurs.

4.3. L'accession pour un DE à une formation

Type de prestation	Organisation d'une sélection (en %)	Pourcentage de candidats retenus
Mobilisation sociale et professionnelle	25%	80%
Orientation	50%	80%
Formation transversale	60%	86%
Formation pré-qualifiante	100%	62,5%
Formation qualifiante	57%	82,5%
Transition vers l'emploi salarié	65%	87,5
Transition vers l'emploi indépendant	100%	70%

Commentaire :

La formation qualifiante n'organiserait une sélection des candidats que dans 57 % des cas (contre 100% des préqualifiantes). Une explication possible : les opérateurs de formations qualifiantes donnent accès à la formation sur base de certifications, diplômes sans nécessairement organiser de sélection.

Le pourcentage de candidats retenus est homogène quel que soit le type de prestation.

S'il n'existe pas de véritables procédures de sélection, celle basée sur le public ciblé par le Plan d'accompagnement des chômeurs est effective.

4.4. L'interruption de formation (source : SRP Q. Op. n° 9 : voir tableaux d'analyse)

Type de prestation	Aucun	0-10%	10-20 %	> 20 %
Mobilisation sociale et professionnelle		1	2	1
Orientation	1		1	2
Formation transversale			3	2
Formation pré-qualifiante			4	
Formation qualifiante			3	3
Transition vers l'emploi salarié		2	1	
Transition vers l'emploi indépendant	1		1	1

Commentaire :

Pour la formation qualifiante, le taux d'arrêt avant la fin de la formation est relativement élevé. Selon les opérateurs, deux explications peuvent être avancées : il s'agit de la méconnaissance des métiers conduisant à une mauvaise orientation ainsi que de la difficulté à faire face à une formation demandant beaucoup d'investissement.

Nous relevons de manière transversale que l'arrêt pour cause de maladie est fréquemment évoqué. Cette situation demanderait une analyse plus fine.

Il est important de noter que les problèmes de justice, de manque de pré-requis ainsi que les difficultés personnelles constituent des freins non négligeables à la poursuite de formations. Le constat d'une dégradation des situations psychosociales est partagé par l'ensemble des opérateurs.

4.5. L'après formation des DE

Type de prestation	Mise à l'emploi	Autre prestation	DE	Autre
Mobilisation sociale et professionnelle	3	4	2	1 Recherche d'emploi
Orientation	3	5	3	
Formation transversale	3	4		1
Formation pré-qualifiante	2	4	4	
Formation qualifiante	6	1		1
Transition vers l'emploi salarié	1			
Transition vers l'emploi indépendant	1			1

4.6. Quelles sont les principales difficultés des opérateurs au niveau du recrutement, des pré-requis et de la post-formation?

La difficulté principale se situe au niveau du recrutement. Il semble, en effet, difficile de toucher le public « adéquat » à l'action proposée.

Les pré-requis sont souvent considérés comme insuffisants.

5. Les parcours

5.1 Profil des prestations suivies au cours des deux années antérieures par catégorie de prestation pour la DR

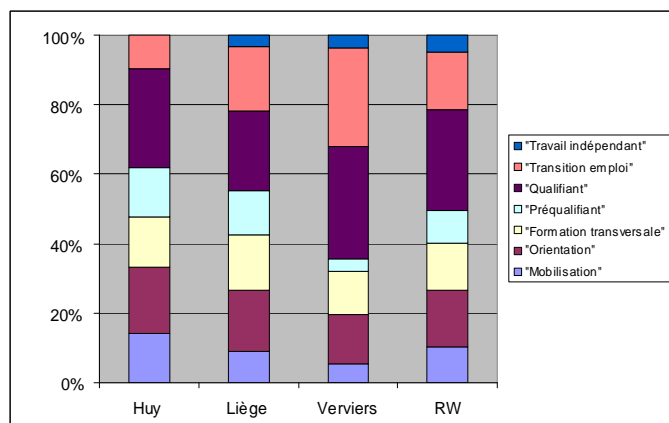
100% = somme des prestations suivies au cours des 2 dernières années.

Nombre de prestations très variables d'une DR à l'autre.

Dans la DR de Liège, sur les 71 DE interrogés, 87 prestations ont été suivies au cours des deux dernières années. Cela équivaut à 1,23 prestation par DE, c'est-à-dire l'indice le plus élevée de la Wallonie (RW : 0,89). Verviers et Huy se situent dans la moyenne.

Dans la DR de Liège, c'est le qualifiant qui est en tête (20/87), suivi par la transition emploi (16/87), l'orientation (15/87) et la formation transversale (14/87). Même profil pour RW avec valeur un peu plus forte pour qualifiant et un peu plus faible pour les trois autres. Travail indépendant faible partout ! Verviers : transition emploi quasi aussi fort que qualifiant. Huy : mobilisation + fort que la moyenne.

Graphique 8:



5.2 Profil des prestations antérieures par type de prestation

De façon générale, les opérateurs ne sont pas en mesure de donner des informations sur le parcours de leurs stagiaires.

5.3 Quel type de prestation faudrait-il instaurer en amont et en aval de chaque type de formation (source : SRP Q. op. n°8)

	En amont	En aval
Mobilisation sociale et professionnelle	1.structures prenant en charge les problèmes de dépendances, la réinsertion après incarcération	1.4 (plus accessible au public du 1)
	2.	2.5 (plus accessible au public du 1)
	3.	3.3
Orientation	1.1	1.3
	2.3	2.4 accès privilégié aux formations qualifiantes avec reconnaissance des acquis
	3.	3.5 accès privilégié aux formations qualifiantes avec reconnaissance des acquis
Formation transversale	1.2	1.6
	2.	2.
	3.	3.
Formation pré-qualifiante	1.3	1.6
	2.2	2.5
	3.1	3.
Formation qualifiante	1.3.3-3.2	1.6
	2.4	2.
	3.2	3.
Transition vers l'emploi salarié	1.3.3	1.
	2.	2.
	3.	3.
Transition vers l'emploi indépendant	1.1	1.développer la 7
	2.2	2.
	3.3	3.

Commentaire


Il est frappant de voir la pauvreté des réponses à cette question. La majorité des opérateurs appréhendent leur action de manière isolée (cloisonnement des actions) sans approfondir la question des passerelles avec d'autres opérateurs en amont et en aval.

Ce constat est particulièrement mis en lumière par la réponse à la question 8 « Les participants ont-ils précédemment participé à une prestation ? Si oui, laquelle ? » à laquelle la plupart des opérateurs n'étaient pas en mesure de répondre.

Par ailleurs, ce cloisonnement des actions est en contradiction avec les informations collectées sur les besoins prioritaires. En effet, c'est paradoxalement la cohérence des actions et l'accompagnement dans la durée qui sont identifiés par l'ensemble des opérateurs en tant que besoins prioritaires.

5.4 La comparaison entre les besoins de prestations de type formation transversale, formation pré-qualifiante et qualifiante

Dans la situation actuelle, il existe peu d'articulations entre formation transversale, préqualifiante et qualifiante. Si les opérateurs de formation qualifiante soulignent le peu de pré-requis des stagiaires dont ils ont la charge, peu de choses sont mises en place de manière à préparer l'entrée en formation qualifiante. Le parcours de



formation découpé en étapes ne semble pas forcément constituer une réponse adéquate aux besoins. Il y a peut-être lieu de réfléchir à des complémentarités entre opérateurs de formations destinées à prendre en compte les différents aspects et difficultés rencontrées dans la démarche d'insertion socioprofessionnelle.

Synthèse :

Constat selon la typologie

Mobilisation sociale et professionnelle (Typologie 1)

En matière de dynamisation et de socialisation tous les opérateurs, quelle que soit la typologie dans laquelle entrent leurs actions, relèvent d'importants besoins. Ce constat semble également partagé par les entreprises qui déplorent davantage l'inadéquation des comportements des DE que leur manque de compétences techniques. Paradoxalement, les opérateurs du domaine de la mobilisation sociale et professionnelle parviennent à répondre à la demande et éprouvent même, dans certains cas, des difficultés de recrutement. On peut donc relever une distorsion importante entre le peu d'intérêt des DE pour ce type d'action et l'important besoin détecté par les opérateurs.

Il y aurait peut-être lieu de mener une réflexion sur l'image de ces services auprès du public et des opérateurs. Les actions de mobilisation sociale et professionnelle semblent en effet souvent associées à une fraction marginale et particulièrement fragilisée des DE. Or, l'enquête révèle que même lorsqu'ils disposent d'un certain bagage, de nombreux DE souffrent d'un manque de repères culturels et socio-économiques.

La DR de Liège continuera à soutenir les opérateurs qui proposent des actions mettant l'accent sur le rôle primordial des attitudes et comportements. Dans la mesure où ces besoins ne sont pas identifiés par les DE, ces aspects devront être intégrés ou associés à d'autres prestations jugées plus attractives. Il apparaît important de diversifier autant que possible les angles d'approches pour ces apprentissages (animation radio, théâtre, jardins sociaux,...) afin de toucher toutes les catégories de publics.

Orientation (Typologie 2)

La nécessité de renforcer l'offre en orientation est également partagée par l'ensemble des opérateurs toutes typologies confondues. L'absence de projet clairement défini est en effet source de découragement et première cause d'abandon des formations entreprises. L'idée que le projet professionnel doit être construit sur une analyse globale de l'individu (identification des compétences existantes et à acquérir, reprise de confiance en soi...) mais également sur une connaissance approfondie du marché de l'emploi et de ses exigences (attitudes requises dans l'emploi, connaissance des métiers...) est partagée par un grand nombre d'opérateurs. La confrontation avec l'entreprise est en effet l'occasion pour bon nombre de demandeurs d'emploi de développer une vision pratique et réaliste du monde du travail, vision qui selon beaucoup de personnes interrogées semble souvent faire défaut.

La DR de Liège souhaite donc multiplier les actions d'orientation et particulièrement celles privilégiant les essais professionnels et les contacts avec le monde du travail. Dans cette perspective, il semble nécessaire de poursuivre les efforts pour améliorer la connaissance des métiers et du marché de l'emploi, non seulement pour éviter les erreurs d'orientation mais également pour

ouvrir les perspectives de formation vers des métiers plus porteurs d'emplois voire en pénurie.

Formation transversale/de base (Typologie 3)

Des formations d'alphabétisation ou appropriées aux personnes étrangères se révèlent indispensables. L'offre existante ne paraît pas pouvoir répondre aux besoins relevés par les opérateurs (qui déplorent le manque de places disponibles) même si ces formations ne sont pas du tout mentionnées comme des besoins par les DE.

La DR de Liège accordera donc une attention particulière au développement des actions d'alphabétisation et de français langue étrangère.

La méconnaissance du français et des rudiments en mathématiques et système métrique constitue souvent un obstacle important pour accéder à une formation qualifiante voire même préqualifiante. A cet égard, les projets associant remédiation et formation professionnelle c'est-à-dire proposant une remise à niveau orientée vers des métiers offrent un intérêt particulier. ***C'est pourquoi la DR souhaitera privilégier les actions de remédiation s'intégrant dans un processus plus global de développement du projet professionnel du participant.***

En ce qui concerne les langues, l'accent sera mis sur l'augmentation de l'offre de formations permettant une réactualisation intensive des connaissances en néerlandais et en allemand. Des formations permettant d'acquérir le vocabulaire de base de certains métiers en néerlandais et en allemand pourraient également être organisées. ***La situation géographique de la DR dans l'Eurégio Meuse-Rhin justifie un focus mis sur l'apprentissage des langues.***


La DR poursuivra ses efforts en matière de formation aux technologies de l'information et de la communication.

Formation pré qualifiante (Typologie 4)

En matière de formations pré qualifiantes, l'offre semble coïncider avec la demande. Si les opérateurs de formations qualifiantes soulignent le manque de pré-requis de bon nombre de stagiaires ou « candidats » stagiaires. Les demandeurs d'emplois n'évoquent pas le besoin de pré qualification mais manifestent leur intérêt pour l'apprentissage d'un métier. La terminologie formation préqualifiante et qualifiante ne correspond pas à la réalité des demandeurs d'emploi. Il y a peut-être lieu de s'interroger sur la pertinence de cette distinction. On pourrait imaginer substituer au concept de préqualification celui de formation à des métiers peu qualifiés.

Formation qualifiante (Typologie 5)

De façon générale, l'offre de formation paraît suffisante pour les opérateurs. La multiplication des places en formations qualifiantes est demandée de façon plus massive par les DE. Si on examine de plus près ces demandes, on retrouve les traditionnels « auxiliaire polyvalent(e) de soins, gardien, chauffeur poids lourds... », métiers qui semblent considérés comme particulièrement valorisants et porteurs d'emploi par les DE. La pauvreté des demandes renvoie sans doute à la méconnaissance des métiers très souvent relatée par les opérateurs. Ces derniers regrettent également l'image dévalorisée de certains métiers pourtant porteurs d'emploi. ***La DR soutiendra dès lors la mise en place d'actions dans les***



secteurs des métiers en pénurie (secteurs du métal, de la mécanique, de la construction, des titres -services ...) en ayant conscience de la prise de risque pour l'opérateur que constitue la mise en place d'une formation dans ces secteurs .

Transition vers l'emploi salarié (Typologie 6)

Globalement, l'offre paraît suffisante. En effet, les opérateurs proposant ce type d'action ont déjà du postposer voire annuler des sessions de formation faute de participants et cela même si les DE souhaitent ce type d'action de façon relativement massive. Il serait sans doute utile de réfléchir à d'autres méthodes d'approche, par exemple en ciblant les jeunes diplômés et les demandeurs d'emploi en fin de formation professionnelle.

Transition vers l'emploi indépendant (Typologie 7)

L'offre en transition vers l'emploi indépendant est présente dans la DR mais manque de visibilité. Ce type de formation n'est , par ailleurs, pas demandée par les DE interrogés lors de l'enquête. Ce constat est explicable par le contexte social et économique insécurisant qui caractérise la DR de Liège. Toutefois, les opérateurs interrogés font part de leur incapacité à répondre à toutes les demandes. **La DR de Liège veillera donc à augmenter la visibilité ainsi que les articulations entre les actions visant la création d'activités et suscitant la vocation entrepreneuriale sans pour autant occulter le risque inhérent au lancement d'une activité indépendante.**

En conclusion, la nécessité de renforcer les actions de mobilisation sociale et professionnelle, d'orientation et dans une moindre mesure de formation transversale, est partagée par l'ensemble des opérateurs. Pour les formations préqualifiantes, qualifiantes et de transition vers l'emploi salarié/indépendant, l'augmentation du nombre de places paraît moins indispensable. Par contre, la **planification des actions** sur certaines périodes de l'année et non sur son ensemble peut parfois entraîner des difficultés de recrutement ou au contraire créer des listes d'attentes (peu de formations semblent démarrer entre avril et septembre).

Il est important de souligner que d'autres types de besoins, n'entrant pas dans la typologie existante ont été mis en évidence par la plupart des opérateurs et des demandeurs d'emploi.

L'aide à la recherche d'information

Si l'offre de formation est considérée comme globalement suffisante, sa visibilité et son accessibilité sont mises en question en particulier pour les demandeurs d'emploi les plus fragilisés. Beaucoup d'opérateurs considèrent que la manière dont l'information est diffusée est loin d'être adaptée à un public souvent très éloigné de l'emploi. **La DR de Liège veillera donc au développement de stratégies pour améliorer la diffusion des offres de formation et plus globalement de toute information utile aux demandeurs d'emploi** notamment en optimisant l'utilisation des structures de proximité.

L'accompagnement de longue durée

L'importance d'assurer un accompagnement individualisé du DE dans la durée (plutôt que fragmentaire et limité à la période effective de la prestation) ainsi qu'une plus grande cohérence des actions entreprises est formulée par tous les opérateurs. Ce souhait largement partagé renvoie aux objectifs du DIISP. Paradoxalement, peu de choses sont mises en place par les opérateurs pour développer des articulations entre leurs actions. Davantage que l'idée d'un parcours linéaire du DE qui traverserait différentes étapes de formation (en référence aux typologies établies) pour accéder à l'emploi, c'est celle d'une complémentarités entre opérateurs qui transparaît dans les propos des opérateurs. En effet, on a pu voir que les besoins de structuration sociale (rencontrés par les actions de la typologie 1) sont identifiés pour de nombreux demandeurs d'emploi. Ce type d'action de mobilisation sociale et professionnelle pourrait, par exemple, être développée simultanément à une action de type qualifiante.

Ainsi, la DR de Liège poursuivra ses efforts pour créer ou renforcer les synergies entre opérateurs de manière à assurer la cohérence du parcours et l'accompagnement dans la durée des demandeurs d'emploi.

Besoin de dispositifs d'intervention pour la prise en charge de problèmes sociaux

Les problèmes de type psycho-sociaux rencontrés par les DE sont multiples et variés : services de gardes d'enfants insuffisants, problèmes de dépendance, de mobilité,... Ces difficultés constituent des obstacles qu'il est indispensable de prendre en compte pour envisager une véritable insertion socioprofessionnelle. Le constat d'une dégradation des situations psychosociales est partagé par l'ensemble des opérateurs toutes typologies confondues. Il paraît donc indispensable que le suivi de ces difficultés soit, autant que possible, pris en compte dans toute prestation.

Par ailleurs, la DR entend maintenir ses efforts :

- ***sur certaines zones d'actions prioritaires de la région*** (quartiers en difficultés, communes frappées par le désengagement d'Arcelor, régions peu ou pas couvertes par les offres de formation);
- ***dans le respect du principe de l'égalité hommes/femmes , des personnes handicapées et des personnes étrangères ;***
- ***d'inscription dans le processus de solidarité intergénérationnelle*** en soutenant les actions à destination de DEI âgés ainsi que les projets permettant le transfert de compétences entre travailleurs expérimentés et jeunes sans expérience.



ANNEXES

Annexe 1

Liste des opérateurs interrogés dans le cadre de l'enquête

Forem Conseil

Service des conseillers en orientation et en recherche emploi

Forem Formation

Service clientèle

Ifapme

Axe formation et axe création d'activités

Awhip

Mirel

Régies de quartiers

En vies d'avenir

Réinser

Eps Province

Cripel

Lire et Ecrire

Edit

Job'in

Parcours

Relief

Echafaudage

1001 choses à faire

Ale Herstal

Femmes Prévoyantes Socialistes

Institut Saint-Laurent

Cpas Chaudfontaine

Tence interim

Manpower

Annexe 2

N°	Prestations - Axe d'intervention
1.	<p>Mobilisation sociale et professionnelle (socialisation)</p> <p>Objectifs : Donner, rendre ou renforcer les références, les repères culturels et socio-économiques, qui permettent de mieux appréhender l'environnement, se mobiliser sur des objectifs d'insertion socioprofessionnelle, se prendre en charge, structurer ses démarches et acquérir une plus grande autonomie sociale.</p> <p>Exemple : participation à des activités citoyennes, remise à niveau, mise en situation de travail,...</p>
2.	<p>Orientation/détermination</p> <p>Objectifs : Développer la capacité de choix et définition d'un objectif de formation et/ou d'insertion socioprofessionnelle.</p> <p>Il peut comporter des actions visant la connaissance de soi et de l'environnement personnel et socio-économique, l'expérimentation et l'essai professionnel. Il peut s'appliquer à la définition d'un objectif de création d'activités (indépendant) et portera sur la recherche et la première analyse de faisabilité du projet.</p> <p>Exemple : bilan de compétences,...</p>
3.	<p>Formation transversale</p> <p>Objectifs : Formation générale de base, d'initiation ou de re-médiation qui conduit à une certification ou apporte les pré-requis à une formation qualifiante ou à un emploi.</p> <p>Exemple : remise à niveau, français langue étrangère, obtention du CEB ou CESI, permis de conduire, néerlandais,...</p>
4.	<p>Formation pré-qualifiante</p> <p>Objectifs : Atteindre un niveau minimum de connaissances techniques dans un métier ou secteur professionnel, facilitant l'accès à des formations qualifiantes et à des postes de travail non qualifiés.</p> <p>Exemples : pré-qualification en menuiserie, aide maçon,...</p>
5.	<p>Formation qualifiante</p> <p>Objectifs : Acquisition de compétences, de savoirs- faire et de savoir- être spécifiques, nécessaires à l'exercice d'un métier.</p> <p>Exemples : électromécanicien</p>
6.	<p>Transition vers l'emploi salarié</p> <p>Objectifs : Préparer ou faciliter l'accès rapide à l'emploi .</p> <p>Exemple : Techniques de recherche active d'emploi (rédaction CV, NTIC,...), insertion professionnelle,...</p>
7.	<p>Transition vers le travail indépendant</p> <p>Objectifs : Préparer ou faciliter l'accès à l'emploi indépendant.</p> <p>Exemples : couveuse d'entreprise, stages accompagnés en vue de la reprise d'une activité commerciale, industrielle ou de service</p>



RAPPORT SUR LES BESOINS DE PRESTATIONS

DIRECTION REGIONALE DE LIEGE

TABLE DES MATIERES

1. Les attentes de prestation	2
1.1. Les attentes prioritaires des stagiaires et des entreprises citées par les opérateurs3 en DR	
1.2. Les attentes des entreprises les plus citées par les opérateurs.....	4
1.3. L'optimisation de la rencontre entre la demande et les besoins	5
2. Les besoins de prestation.....	7
2.1. Les besoins de prestation exprimés par les DE, par catégorie en DR	7
2.2. Besoins de prestation (par sous-catégorie).....	7
2.3. Les compétences à développer chez les DE selon les opérateurs par type de prestation	8
2.4. Quelles sont les divergences et convergences entre les besoins décelés par les conseillers et les opérateurs avec les attentes des demandeurs d'emploi?	9
2.5. Quels sont les besoins de prestations prioritaires qui ressortent pour la DR?	9
2.6. Quels sont les besoins prioritaires par type de public (selon la typologie)?	10
3. Les prestations existantes.....	13
3.1. Les reports et annulations de prestations	13
3.2. Les formations avec des listes d'attentes	14
3.3. Les catégories de prestation qui rencontrent le plus de succès/ difficultés	14
3.4. L'existant pour les 3 typologies de prestations les plus nécessaires	15
4. Les obstacles à la formation	16

4.1. Difficultés à suivre une formation pour l'ensemble des DE puis selon l'âge et le sexe	16
4.2. Les difficultés à organiser une formation pour les opérateurs	16
4.3. L'accession pour un DE à une formation	17
4.4. L'interruption de formation	18
4.5. L'après formation des DE	18
4.6. Quelles sont les principales difficultés des opérateurs au niveau du recrutement, des pré-requis et de la post-formation?	18
5. Les parcours.....	19
5.1 Profil des prestation suivies au cours des deux années antérieures par catégorie de prestation pour la DR	19
5.2 Profil des prestation antérieures par type de prestation	19
5.3 Quel type de prestation faudrait-il instaurer en amont et en aval de chaque type de formation	20
5.4 La comparaison entre les besoins de prestations de type formation transversale, formation pré-qualifiante et qualifiante	20
Synthèse :	22

Constat selon la typologie	22
Mobilisation sociale et professionnelle (Typologie 1)	22
Orientation (Typologie 2)	22
Formation transversale/de base (Typologie 3).....	23
Formation pré qualifiante (Typologie 4).....	23
Formation qualifiante (Typologie 5)	23
Transition vers l'emploi salarié (Typologie 6)	24
Transition vers l'emploi indépendant (Typologie 7).....	24
L'aide à la recherche d'information	24
L'accompagnement de longue durée	25
Besoin de dispositifs d'intervention pour la prise en charge de problèmes sociaux	25
Annexes	
Liste des opérateurs interrogés dans le cadre de l'enquête	26
Prestations - Axe d'intervention.....	27



