



Association de la Ville et des Communes
de la Région de Bruxelles-Capitale asbl

Vereniging van de Stad en de Gemeenten
van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vzw

Section CPAS

Afdeling OCMW



Fiche technique « Passage de témoin » Articulation entre les CPAS et Actiris

Coordination :

Jean-Luc Bienfet, conseiller à la Section CPAS de l'AVCB

Collaboration aux travaux :

Julie Debras et Caroline Van de Velde (CPAS Forest), Diana Diovisalvi (CPAS Anderlecht), Hélène Auquier (CPAS Saint-Gilles), Cécile Philippot (CPAS Watermael-Boistfort), Franck Goudezeune (CPAS Schaerbeek)

Introduction

Le document d'auto-évaluation a été élaboré dans le cadre du projet « transition vers l'emploi à la fin du contrat article 60§7 » (cadre de partenariat 2015-2020 entre les CPAS et Actiris).

Ce projet « transition vers l'emploi à la fin du contrat article 60§7 » est nouveau, tant pour les CPAS que pour Actiris. Il est le prolongement et l'adaptation d'un projet-pilote financé par le FSE fédéral et mené par 4 CPAS et par 4 antennes d'Actiris.

Pour préparer au mieux le démarrage de ce projet en partenariat, un groupe de travail mixte a été mis en place, constitué de techniciens et de chefs de service de CPAS et d'Actiris.

Pour optimiser la transition des personnes entre les CPAS et Actiris, les membres de ce groupe de travail ont estimé nécessaire d'avoir des informations sur la description de fonction, sur le contenu du plan de formation éventuellement établi pendant la mise à l'emploi via l'article 60§7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS (LO) et du contenu des évaluations fonctionnelles (employeur - utilisateur - travailleur) pendant la mise à l'emploi.

Ces éléments ont également été discutés en Commission d'Insertion Socio-Professionnel où un texte-martyr a été proposé. Des membres de cette Commission se sont proposés de finaliser ce « passage de témoin » entre les CPAS et Actiris.

Mais les CPAS sont tenus au secret professionnel et ils ne peuvent transmettre des informations sur leurs bénéficiaires.

Le participant au projet est au centre des préoccupations des CPAS et d'Actiris. Le travail, tant des CPAS que d'Actiris, est de l'accompagner au mieux de leurs possibilités pour lui permettre de trouver un emploi tout en respectant ses choix conscients et éclairés.

Il est l'acteur principal de son devenir. A lui de transmettre ou non les éléments de son trajet professionnel ; les différents partenaires de ce projet sont au courant de la méthodologie utilisée par chacun.

Le cas spécifique de l'économie sociale d'insertion financée par la Région (ILDE et EI) a également été abordé, en présence de la FEBISP (Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle). Les éléments spécifiquement financés par la Région au sein des ILDE et EI (accompagnement et formation) doivent faire l'objet d'échanges en direct et uniquement avec les CPAS et non avec Actiris. A minima, ces éléments spécifiques doivent se retrouver dans les 3 éléments précédemment abordés, à savoir la description de fonction, le plan de formation individuel et les évaluations fonctionnelles.

Objectif

Le document « auto-évaluation » (annexe 1) participe à l'objectif de **rendre le plus opérant possible le « passage de témoin » entre les deux structures chargées toutes deux d'accompagner la personne dans sa recherche d'un emploi à la fin de son contrat de travail via l'article 60§7 LO.**

Il s'agit de façon synthétique de mettre en évidence à un moment donné dans l'accompagnement du participant au projet les apprentissages acquis et/ou en cours d'acquisition relatifs aux modules de formation en matière de recherche d'emploi prévus dans le cadre de la phase de transition vers l'emploi à la fin du contrat via l'article 60§7 LO.

L'auto-évaluation permet à la personne de

- s'approprier sa recherche d'emploi,
- de se situer dans son trajet.

Cet outil introduit un espace de discussion entre le participant au projet et le professionnel, **qu'il soit agent d'insertion en CPAS ou conseiller emploi d'Actiris.**

Il participe aussi à une démarche de standardisation de documents communs aux CPAS, ce qui en facilite l'usage par les conseillers d'Actiris, dans une logique partenariale.

Quoi ?

Avant la fin des deux mois de suivi (entre J-60 et J 0), l'agent référent du projet « transition vers l'emploi » organise avec les participants le passage de témoin vers Actiris.

Afin de favoriser une approche centrée sur l'appropriation personnelle des outils et des techniques en recherche d'emploi, **c'est la personne elle-même qui présente l'ensemble des informations nécessaires à la poursuite de son accompagnement au sein du service Link d'Actiris.**

Cela permet également d'être en conformité en matière de secret professionnel et du respect de la vie privée.

Comment ?

Concrètement, une action spécifique à la préparation d'un dossier « passage de témoin vers Link » est à proposer aux participants du projet « transition vers l'emploi ».

Dans ce dossier, il peut y avoir :

- Les CV
- Des modèles de lettres de motivation
- Des exemples d'offres d'emploi
- Les attestations d'aides à l'emploi
- Les offres d'emploi auxquelles la personne a postulé
- Les éventuelles réponses des employeurs sollicités
- Les attestations, certifications, diplômes, ... de la personne
- Les éventuelles lettres de recommandation
- La description de fonction du poste lié à la mise à l'emploi via l'article 60§7 LO
- L'éventuel plan de formation suivi pendant la mise à l'emploi
- Les différentes évaluations fonctionnelles (employeur - utilisateur -travailleur)
- Les différentes auto-évaluations dans le temps ou uniquement la dernière auto-évaluation
- ...

Bref, ce dossier peut reprendre tous les éléments relatifs à la recherche d'emploi de la personne, ce qui peut structurer sa documentation en cas de contrôle de la disponibilité de la personne sur le marché de l'emploi.

Concernant le document « auto-évaluation », l'agent peut s'appuyer sur une méthode en 3 temps :

- 1^{er} temps : avec la personne, utiliser l'outil « les 3 sphères de la recherche d'emploi » (cf. annexe 2). Cet outil peut soit être utilisé en entretien individuel ou en collectif (feed-back du groupe). Cela permet de mieux cerner comment la personne se positionne dans sa recherche d'emploi.
- 2^{ième} temps : le participant se nourrit des informations récoltées via l'outil « les 3 sphères de la recherche d'emploi » pour remplir seul le document d'auto-évaluation.
- 3^{ième} temps : l'agent référent supervise l'auto-évaluation afin de faire son feed-back et affiner si nécessaire le document avec le participant.

Cette auto-évaluation peut être réalisée à différents moments du projet « transition vers l'emploi », entre J-60 et J 30. Cela permet aussi au participant d'acter son évolution dans son trajet.