

# ONEM - VDAB - FOREM - ACTIRIS - ADG

DATE	15/01/2010
DOCUMENT	2010.01.FR

## NOTE AU COLLEGE DES FONCTIONNAIRES DIRIGEANTS

INTRODUIT PAR : VDAB

**OBJET :** problématique MMPP et statut non orientable

### Note politique: MMPP et activation

1.	Cadre.....	2
2.	Définition du groupe cible "MMPP".....	2
3.	Répartition dans les catégories MMPP via un screening.....	2
3.1.1.	Screening général.....	3
3.1.2.	Screening spécialisé.....	4
3.2.1.	Demands d'emploi qui peuvent, dans le cadre d'un parcours vers le travail, entrer dans le circuit économique normal.....	5
3.2.2.	Demands d'emploi qui peuvent, directement ou via un accompagnement de parcours, avoir un travail adapté sous accompagnement professionnel.....	5
3.2.3.	Demands d'emploi ayant besoin d'un accompagnement d'activation comme première phase de l'un des parcours précités.....	6
3.2.4.	Demands d'emploi qui, suite à un grave problème MMPP (même à plus long terme ou après un accompagnement d'activation) ne disposent pas de capacités de travail suffisantes pour accéder à la limite inférieure de travail adapté sous accompagnement professionnel.....	7
4.	Bases de l'accompagnement d'activation.....	7
4.1.	Critères et résultat.....	7
4.2.	Déroulement de l'accompagnement d'activation.....	8
4.3.	Statut des partenaires.....	9
4.4.	Statut des personnes.....	10
5.	Recommandations politiques.....	11

## 1. Cadre

L'activation des groupes à risques est une priorité dans toutes les régions belges. Dans la politique d'activation élaborée, toutes les régions sont aussi confrontées à un groupe cible accédant difficilement au marché de l'emploi. Une approche spécifique a été développée à leur intention dans toutes les régions. Aujourd'hui, il est temps de développer une procédure plus adaptée. Cette note comporte des recommandations politiques pouvant servir de base à une approche fédérale. La note a été rédigée par un groupe de travail interrégional où tous les acteurs (VDAB, ACTIRIS, FOREM, ADG, ONEM) étaient représentés.

## 2. Définition du groupe cible "MMPP"

Dans le cadre de l'accompagnement des chômeurs de longue durée (approche curative), les conseillers sont en contact, pendant les entretiens, avec un groupe de chômeurs qui sont éloignés du marché du travail en raison d'une problématique qui n'est pas liée au marché du travail<sup>1</sup>. Pour ce groupe, un module d'orientation générale est souvent une mesure pour rien, parce qu'en raison de leur situation spécifique, ils ne « cadrent » pas dans la norme.

En conséquence, les experts du marché de l'emploi que sont les conseillers, sont confrontés au problème d'évaluer effectivement leur disponibilité pour le marché de l'emploi. La disponibilité couvre à la fois leur volonté (motivation) mais aussi leur capacité (possibilité de mise au travail). Dans ce cadre, un screening de la problématique qui n'est pas liée au marché de l'emploi ou du problème de santé par rapport aux possibilités de mise au travail est une condition importante pour déterminer si une personne fait partie de ce groupe cible.

Une personne faisant partie du groupe cible "MMPP"<sup>2</sup> répond à tous les critères suivants:

- la personne est inscrite dans le cadre de la réglementation du chômage et bénéficie d'allocations de chômage, en est (provisoirement) exclue ou est en stage d'attente après la fin des études;
- la personne est très éloignée du marché de l'emploi en raison d'une problématique qui n'est pas liée à celui-ci, de nature médicale, mentale, psychique et/ou psychiatrique, le plus souvent combinée avec une problématique sociale;
- la personne est prête à collaborer activement à un processus de screening et à l'exécution d'une convention de parcours sur la base de l'avis formulé suite au screening.

## 3. Répartition dans les catégories MMPP via un screening

Pour déterminer si une personne fait partie du groupe cible 'MMPP' (et dans quelle catégorie), un screening est effectué, où différents acteurs jouent un rôle. La responsabilité de ce processus est assumée par les services publics compétents pour l'emploi (VDAB, FOREM, ACTIRIS ou ADG).

<sup>1</sup> Il s'agit de problèmes divers qui n'ont rien à voir avec le marché de l'emploi ou avec la position de ces demandeurs d'emploi sur le marché du travail, mais qui les influencent parce qu'ils entravent ou même empêchent l'insertion de ces demandeurs d'emploi: la pauvreté, l'analphabétisme, les problèmes médicaux ou psychiques, les problèmes de mobilité, les problèmes de garde d'enfants... en sont des exemples.

<sup>2</sup> Problèmes médicaux (assuétude, problèmes physiques, ...), mentaux (troubles de la concentration, faible QI, dyslexie,...), psychiques et psychiatriques (problèmes psychologiques et tous les symptômes de DSM-IV). Il s'agit d'un sous-groupe de problèmes qui ne sont pas liés au marché de l'emploi.

Le VDAB, FOREM, ACTIRIS ou ADG qualifie les demandeurs d'emploi selon les accords pris dans le cadre de la politique d'activation. Une étape suivante, importante, est le processus de screening. Le processus de screening comporte un screening général et peut être complété par des screenings spécialisés. Les screenings font partie du parcours et sont conçus pour déterminer, avec le demandeur d'emploi et en tenant compte de ses souhaits, possibilités et entraves (forces et faiblesses), le plus court chemin vers le travail.

Le processus de screening poursuit plusieurs objectifs:

- La détermination de la distance qui sépare la personne du marché de l'emploi, avec comme résultat un positionnement clair des possibilités de travail du client par rapport au circuit de travail dans son ensemble.
- Orienter: un demandeur d'emploi n'a pas toujours une vision réaliste de lui-même et de ses aspirations. Pour pouvoir solliciter de manière adéquate et trouver de cette manière un emploi durable, il est important d'avoir une vision réaliste des opportunités sur le marché de l'emploi et des facteurs qui influencent ces opportunités. Lors de la phase de screening, le demandeur d'emploi est placé devant un miroir en lui posant des questions ciblées et en le confrontant aux faits.
- Informer: le demandeur d'emploi n'a pas toujours une vision correcte du métier qu'il voudrait exercer, du marché du travail et/ou du service. Le conseiller lui communique les informations nécessaires.
- Motiver: un parcours n'est efficace que si le demandeur d'emploi est motivé pour franchir les différentes étapes. Pour ce faire, il est nécessaire qu'il connaisse ses souhaits, ses possibilités et ses limites et qu'il perçoive le lien avec les différentes actions du parcours.

Sur la base des informations recueillies pendant le processus de screening, la personne qui élabore le parcours en concertation avec le demandeur d'emploi détermine quel est le chemin le plus court vers un emploi durable (CEN, travail adapté sous accompagnement professionnel, accompagnement d'activation) et détermine, en concertation avec le demandeur d'emploi, le parcours le plus efficace.

Le processus de screening n'est achevé que lorsque les différentes étapes du screening ont été franchies et que le parcours est défini. L'avis formulé dans le cadre du screening peut être adapté pendant le parcours ultérieur sur la base des évolutions observées dans la problématique MMPP.

### **3.1. Déroulement du processus de screening**

Le processus de screening s'effectue au moins sur la base d'un screening général (ex. en Flandre, à l'aide d'un fil conducteur d'insertion/d'une phase d'insertion) mais il peut être complété par un screening spécialisé, auprès d'une instance spécialisée.

#### **3.1.1. Screening général**

##### **Définition**

Lors d'un screening général, tous les aspects relevant du demandeur d'emploi et de la situation dans laquelle il se trouve sont examinés. Les rapports mutuels font également l'objet d'une attention particulière. Il s'agit d'une première prise de connaissance avec le demandeur d'emploi, qui permet d'acquérir et d'enregistrer une vision globale.

Pendant un screening général, différents champs d'évaluation sont passés au crible:

- compétences et qualifications professionnelles spécifiques (expérience acquise, attestations, loisirs pertinents,...);

- comportement de recherche d'emploi (et de sollicitation);
- compétences sociales et de communication (connaissance des langues, assertivité,...);
- conditions connexes (mobilité, garde d'enfants, tâche d'assistance, pièges à l'emploi,...);
- aspects physiques et psychiques (vécu du chômage, motivation,...).

Le screening général a pour objectif:

- de vérifier la présence d'une véritable aspiration à l'emploi. (Le demandeur d'emploi sait-il dans quel(s) métier(s) il souhaite travailler ?);
- de vérifier si l'aspiration à l'emploi est réaliste. (Le demandeur d'emploi a-t-il une image claire et précise du métier, des conditions de travail, des exigences, des désavantages, des avantages, etc.);
- de déterminer s'il y a des problèmes au niveau du comportement de recherche d'emploi. (Le demandeur d'emploi sollicite-t-il efficacement un emploi ou prend-il d'autres mesures pour trouver du travail ?)
- de déterminer si le demandeur d'emploi a besoin de certains services (Quelles actions doivent être entreprises par qui, quand et où pour optimiser les chances du demandeur d'emploi de trouver du travail ?).

### 3.1.2. Screening spécialisé

#### Définition

Si lors du screening général certains problèmes sont détectés/suspectés, qui nécessitent un examen approfondi avant de pouvoir déterminer un parcours, un screening spécialisé peut suivre. Le conseiller y recourt pour approfondir un ou plusieurs champs de screening nécessaires pour déterminer un parcours.

Le screening spécialisé sonde donc les mêmes domaines que ceux qui ont été discutés dans le cadre du screening général, mais ils sont examinés via un instrumentaire, une méthodologie ou une discipline spécialisés, comme par exemple:

- un examen psychologique;
- un examen médical;
- un profilage;
- un centre d'orientation;
- d'autres modules d'orientation ou de screening;
- un screening par des partenaires spécialisés (pour fournir par exemple un avis sur l'accompagnement vers l'emploi).

Les instances spécialisées ont l'expertise en matière de détection et d'évaluation des capacités de travail (potentielles) d'une personne confrontée à un problème MMPP. L'idée de base est que, malgré ses problèmes, la personne possède une série de capacités qui peuvent/doivent être exploitées pour travailler (et répondre ainsi à l'envie de travailler). Il s'agit de capacités invisibles à première vue et qui nécessitent un soutien spécifique pour les « faire sortir ». Ces instances spécialisées indiquent dans leur screening quelles sont les actions de soutien les plus efficaces pour le demandeur d'emploi.

Le screening spécialisé peut revêtir différentes formes, allant de l'analyse des rapports (d'insertion) déjà existants sur la personne concernée par différentes équipes, l'application d'instruments d'insertion pour déterminer la distance par rapport au marché de l'emploi, la réalisation de brefs examens spécialisés sur le plan intellectuel, médical, psychiatrique ou ergothérapeutique, jusqu'à l'organisation d'un stage d'observation dans une situation

professionnelle réelle pour évaluer les capacités de travail et les besoins d'assistance de la personne. Pour trouver de tels lieux d'observation, l'instance de screening utilise le réseau des partenaires (ex. initiatives d'assistance par le travail, centres de compétences, ateliers protégés et sociaux, ...). En fonction de la récolte des rapports (d'insertion) déjà existants (avec les éventuelles infos médicales, psychologiques, ergothérapeutiques), il est indiqué que ces instances de screening aient une composition multidisciplinaire.

### 3.2. Critères et résultat

Le processus de screening donne une vue sur l'aptitude au travail potentielle et sur les besoins d'assistance des demandeurs d'emploi et permet de les placer, sur la base de la distance qui les sépare du marché de l'emploi, dans l'une des quatre catégories suivantes, par ordre décroissant:

1. Demandeurs d'emploi qui peuvent, dans le cadre d'un parcours vers le travail, entrer dans le circuit économique normal
2. Demandeurs d'emploi qui peuvent, directement ou via un accompagnement de parcours, avoir un travail adapté sous accompagnement professionnel<sup>3</sup>
3. Demandeurs d'emploi qui ont besoin d'un accompagnement d'activation comme première phase d'un des parcours précités
4. Demandeurs qui entrent en ligne de compte pour une revalidation au travail<sup>4</sup>

#### 3.2.1. Demandeurs d'emploi qui peuvent, dans le cadre d'un parcours vers le travail, entrer dans le circuit économique normal

Après le processus de screening, il est constaté que le demandeur d'emploi a des possibilités sur le marché de l'emploi normal, moyennant la prise de mesures particulières de soutien à l'emploi. Le demandeur d'emploi entame, avec le soutien de l'accompagnateur de parcours, la procédure de demande (la procédure dépend de la législation concernée). Le demandeur d'emploi est accompagné dans le cadre d'actions régulières (accompagnement de parcours, formation, jobcoaching, ...) vers le marché de l'emploi via la mise en œuvre de ces mesures. La finalité est un job sur le marché de l'emploi régulier.

#### 3.2.2. Demandeurs d'emploi qui peuvent, directement ou via un accompagnement de parcours, avoir un travail adapté sous accompagnement professionnel

Après le processus de screening, il est constaté que la distance par rapport au marché de l'emploi normal est trop grande et qu'un emploi dans le circuit économique normal (CEN) n'est pas possible. Le demandeur d'emploi semble toutefois disposer de possibilités suffisantes pour avoir un travail adapté sous accompagnement professionnel.

Cette occupation journalière:

- est toujours encadrée par un accompagnateur professionnel

<sup>3</sup> Le terme 'travail adapté sous accompagnement professionnel' réfère à toute forme d'occupation quotidienne, rémunérée ou non, qui n'est possible que moyennant un accompagnement professionnel continu. Une forme de travail adapté rémunéré sous accompagnement professionnel est organisée par exemple dans les ateliers protégés et sociaux. Une forme de travail adapté non rémunéré sous accompagnement professionnel est organisée en Flandre, dans le cadre de 'l'assistance par le travail'. Comme toutes les régions ne disposent pas de la même offre, chacune devra déterminer quelles structures d'emploi concrètes ressortissent de la notion de travail adapté sous accompagnement professionnel.

<sup>4</sup> Les demandeurs d'emploi en revalidation au travail sont des demandeurs d'emploi qui, à ce moment-là, ne sont pas orientables vers le marché du travail. Par le biais l'offre d'un parcours adapté orienté vers le rétablissement avec un plan d'action bien déterminé et délimité (dans la durée de l'accompagnement et dans la nature des actions), il sera œuvré à une forme réalisable de participation au marché du travail. Après la période délimitée de revalidation au travail, on peut, si aucune forme de participation n'a pu être atteinte, passer à un système de non-orientabilité définitive, dans lequel on quitte le statut chômage.

- peut être rémunérée ou non
- peut varier en termes de volume de travail, allant d'un travail adapté à temps plein à un niveau de travail minimal
- peut être réalisée sur différents lieux de travail 'protégés'

La limite supérieure de travail adapté sous accompagnement professionnel est un *travail rémunéré* à temps plein dans le circuit du travail protégé (ex. atelier protégé, atelier social)

La limite inférieure ou le 'niveau de travail minimal', est atteint lorsque chez le demandeur d'emploi:

- la ou les demande(s) d'assistance médicale, mentale, psychologique ou psychiatrique est (sont) encore chronique(s), mais latente(s) (présente(s) à l'arrière-plan) et suffisamment stabilisée(s) (sous contrôle);
- un travail adapté non rémunéré sous accompagnement professionnel sur une base régulière est possible. 'Régulière' signifie que le client doit pouvoir être présent au minimum 2 demi-journées (8 heures) par semaine, et avoir un rendement minimal.
- l'intervention de partenaires d'assistance externes en fonction de l'accompagnement d'autres problèmes de soins éventuels du client n'est nécessaire que sporadiquement ou 'ad hoc' (lors de situations de crise de courte durée). Cela signifie qu'une concertation entre l'accompagnateur de parcours/les accompagnateurs de soins/le client est limitée:
  - à une concertation intensive dans les courtes périodes de crise (maximum 2 mois) ou
  - à un suivi sporadique (+/- 1 à 4 fois par an) de l'accompagnement des soins ambulatoires à côté du travail adapté sous accompagnement professionnel auprès de partenaires de soins externes.

### 3.2.3. Demandeurs d'emploi ayant besoin d'un accompagnement d'activation comme première phase de l'un des parcours précités

Si le processus de screening révèle que ni un parcours vers un emploi durable, ni un travail adapté sous accompagnement professionnel ne sont directement réalisables, le client se voit proposer un parcours d'activation préalable sous la forme d'un 'accompagnement d'activation' si la personne répond aux critères suivants:

- La personne concernée a une ou plusieurs demandes de soins MMPP qui sont, de manière aigüe ou chronique, insuffisamment sous contrôle;
- de sorte que la maladie et/ou l'accompagnement complémentaire/la revalidation/la thérapie pour la problématique MMPP rend impossible une participation hebdomadaire à un travail adapté sous accompagnement professionnel d'au moins 2 demi-journées (8 heures) sur une base hebdomadaire.
- et que la concertation entre l'accompagnateur de parcours/l'accompagnateur professionnel de recherche d'emploi et des accompagnateurs de soins externes pour les problèmes MMPP et autres problèmes liés à la santé du client reste systématiquement requise, à fréquence élevée (toutes les 4 à 6 semaines) et sur des périodes plus longues (plus de 2 mois);
- et pour lequel le service de placement estime, sur la base du processus de screening, qu'il y a des chances élevées qu'après un accompagnement d'activation de maximum 18 mois, le client pourra avoir, pendant au moins 6 mois, une forme minimale de travail adapté sous accompagnement professionnel.

Un accompagnement d'activation est l'ensemble des étapes et des actions entreprises par le service d'accompagnement de parcours, les partenaires externes de soins et les partenaires

externes d'empowerment avec le demandeur d'emploi pour remédier à ou neutraliser ses problèmes médicaux, mentaux, psychiques et/ou psychiatriques et les éventuels problèmes (annexes) socio-économiques, sociaux et/ou psychosociaux de façon qu'un parcours vers l'emploi ou la limite inférieure de travail adapté sous accompagnement professionnel soit à nouveau possible. Un accompagnement d'activation n'est donc pas un accompagnement de parcours vers le travail, mais un parcours préalable d'orientation, d'activation et d'empowerment pour permettre un parcours vers l'emploi ou au moins vers la limite inférieure de travail adapté sous accompagnement professionnel.

3.2.4. Demands d'emploi qui, suite à un grave problème MMPP (même à plus long terme ou après un accompagnement d'activation) ne disposent pas de capacités de travail suffisantes pour accéder à la limite inférieure de travail adapté sous accompagnement professionnel.

Après le processus de screening ou l'accompagnement d'activation, il peut s'avérer que certains clients ne disposent pas de compétences suffisantes pour franchir le pas vers le travail ou un travail adapté sous accompagnement professionnel. C'est le groupe de clients que nous qualifions maintenant de "demandeurs d'emploi en revalidation au travail". Pour ce groupe cible, la forme d'accompagnement sur le plan du travail doit être intégrée dans un trajet dans lequel l'accent est mis sur le 'rétablissement'. Le statut et la vision par rapport à ce groupe cible n'entrent pas dans le cadre de la présente note, mais sont traités dans une note distincte.

#### 4. Bases de l'accompagnement d'activation

##### 4.1. Critères et résultat

Les demandeurs d'emploi qui, à cause de graves problèmes médicaux ou psychiques, ne sont pas encore prêts à entamer un parcours vers le travail/l'emploi ou un travail adapté sous accompagnement professionnel (et qui satisfont aux conditions énumérées au point 3.2.3), peuvent être orientés vers un accompagnement d'activation.

Pendant l'accompagnement d'activation, la problématique médicale, mentale, psychique ou psychiatrique et les obstacles socio-économiques, sociaux et/ou psychosociaux sur le chemin vers le travail sont traités afin d'éliminer les principaux obstacles et problèmes qui peuvent entraver le parcours de suivi.

De cette façon, un lien permanent est créé entre le travail, les soins et le bien-être et le demandeur d'emploi bénéficie d'un accompagnement intégral où ces aspects sont traités sur mesure dans le cadre de la préparation d'un accompagnement ultérieur vers un emploi dans le CEN ou vers un travail adapté sous accompagnement professionnel rémunéré ou au moins non rémunéré.

Le résultat de l'accompagnement d'activation est un rapport d'activation comportant un rapport global de l'accompagnement des soins. Ce rapport comporte une description motivée de toutes les actions entreprises dans le cadre des soins et de l'empowerment et aussi un avis concernant l'accompagnement ultérieur du demandeur d'emploi vers l'emploi. L'accompagnateur de parcours encadre la mise en œuvre de cet avis (vers le CEN, atelier protégé, atelier social, formation, assistance par le travail, ...) ou met un terme aux activités d'accompagnement ultérieures s'il s'avère que le demandeur d'emploi n'est pas orientable.

L'accompagnement d'activation vise les résultats suivants:

- un client activé qui a une vision claire des possibilités et des attentes du marché de l'emploi et qui a développé une connaissance de lui suffisante pour comprendre les facteurs qui entravent son insertion sur le marché de l'emploi.
- un client responsabilisé qui, moyennant une assistance adaptée à sa problématique, est encouragé à participer à nouveau au marché de l'emploi.
- un client motivé et sûr de lui qui bénéficie de nouvelles chances de travailler, dans le cadre d'un parcours de suivi, à cette remise en œuvre sur mesure de ses possibilités.
- un client informé qui, si la distance par rapporte au marché de l'emploi est à ce moment-là trop importante, sait comment et sur quels obstacles il doit travailler dans la période suivante de réhabilitation et de passage dans un 'statut de non orientable vers le marché du travail' pour être à nouveau orientable à plus long terme.

L'accompagnement d'activation est une action spécifiquement organisée en fonction de l'activation du groupe cible MMPP et n'est donc pas accessible à d'autres groupes cibles fragiles.

#### 4.2. Déroulement de l'accompagnement d'activation

L'accompagnement d'activation est un concept total dans le cadre duquel les actions suivantes sont proposées:

##### **Diagnostic général**

Cette phase a pour but d'identifier les obstacles MMPP qui entravent l'accès à l'emploi dans le cadre de l'accompagnement d'activation.

Pour réaliser cet objectif, l'accompagnateur de parcours œuvre à une insertion étendue et/ou complémentaire basée sur le rapport de screening du processus de screening déjà disponible.

##### **Dispatching vers l'accompagnement de soins<sup>5</sup>**

L'accompagnateur de parcours demande, en fonction du besoin d'accompagnement, déterminé lors du processus de screening et de la phase de diagnostic général, un traitement personnalisé (soin) et/ou une action d'empowerment auprès de l'instance de soins régionale adéquate (une ou plusieurs actions, chronologiques ou non). L'accompagnement de parcours fixe des accords concernant la durée, l'évaluation, le feed-back.

##### **Réalisation de l'accompagnement de soins**

*Le concept 'd'accompagnement de soins': l'élimination des obstacles*

Avec le regard tourné vers le marché de l'emploi, il s'agit dans 'l'accompagnement de soins' d'aborder la problématique personnelle du demandeur d'emploi, c'est-à-dire de régler la problématique médicale, mentale, psychique ou psychiatrique, ainsi que d'éliminer les obstacles socio-économiques, sociaux et/ou psychosociaux sur le chemin qui mène au travail, afin de permettre un parcours de suivi.

*Le contenu de 'l'accompagnement de soins': traitement et empowerment*

- Traitement de la problématique MMPP: remédier aux obstacles médicaux, mentaux, psychiques et psychiatriques qui entravent l'accès au travail.

Le contenu du traitement est fonction des besoins spécifiques du client, mais peut par exemple comporter les actions suivantes: cadrer la problématique: créer une connaissance de soi (suffisante), une acceptation de soi et la confiance en soi, stabilisation, neutralisation et contrôle des obstacles, psycho-éducation lors

<sup>5</sup> L'accompagnement de soins est une partie de l'accompagnement d'activation. L'accompagnement d'activation comporte deux types d'actions: les actions soins et empowerment associées dans le cadre du terme 'accompagnement de soins' et qui sont mises en œuvre par 'l'accompagnateur de soins', et les actions dans le cadre du suivi et de l'encadrement de parcours qui sont mises en œuvre par 'l'accompagnateur de parcours'.

d'entretiens individuels, travail sur l'image de soi: surestimation/sous-estimation, évaluation du niveau de fonctionnement, détermination de la portance psychique, discussion du stress et des tensions dans le cadre du travail, renvoi chez un médecin/spécialiste dans le but d'établir un diagnostic efficace, élaboration d'une structure journalière, etc.

- **Empowerment:** éliminer les obstacles socio-économiques, sociaux et/ou psychosociaux qui entravent l'accès au travail.

Le contenu du volet empowerment dépend également des besoins spécifiques du client, mais peut également comporter les actions suivantes: travailler sur la motivation pour l'accompagnement, acquisition d'une image réaliste du marché de l'emploi, développer les compétences en matière de communication, offrir un accompagnement budgétaire, renvoi vers des organisations qui s'occupent de logement, de loisirs, d'apprentissage de la mobilité, l'offre de programmes articulés autour de l'assertivité, de la maîtrise des conflits, de la formation d'attitude, d'augmentation de la résistance morale et de l'autonomie, etc.

Dans le volet du traitement comme dans celui de l'empowerment, il est important que le client, qui a souvent un long passé de recours à l'aide et aux services, ait une expérience positive et puisse à nouveau trouver un appui dans le labyrinthe des services d'accompagnement.

### **Stage d'activation dans le cadre de l'accompagnement de soins**

Tout demandeur d'emploi doit bénéficier d'au moins un stage d'activation pour réaliser progressivement son insertion dans le circuit de travail choisi, via un parcours, en fonction du rythme de travail requis, du nombre d'heures requises, de l'adaptation du contexte de travail. Les stages font office de leviers complémentaires pour l'accompagnement d'activation et garantissent la permanence du lien avec le travail, même si l'accent du reste de l'accompagnement d'activation réside surtout sur le travail ou sur les soins. L'accompagnateur de soins (traitement et/ou empowerment) peut être impliqué dans l'exécution du stage d'activation. De cette façon, il peut recevoir du feedback sur l'application des perspectives et compétences acquises dans le cadre de l'accompagnement d'activation et les corriger éventuellement si nécessaire. Un stage d'activation dure maximum 300 heures et peut être organisé dans le CEN ou dans un atelier protégé ou social.

### **Orientation de carrière/ orientation de parcours**

L'accompagnateur de parcours identifie pendant tout le processus d'accompagnement d'activation les opportunités, possibilités et aspirations d'emploi à ce niveau, sur la base d'entretiens de suivi avec le client et l'organisation d'entretiens d'évaluation des modules terminés.

## **4.3. Statut des partenaires**

Ce chapitre 4.3 décrit de quelle façon le VDAB a structuré en pratique l'accompagnement de soins. Chaque région peut déterminer l'élaboration concrète de l'accompagnement de soins en fonction de ses particularités propres.

Comme l'accent est placé en premier lieu sur l'accompagnement des aspects liés aux soins, le régisseur sous-traite ces parcours à des instances spécialisées avec lesquelles il travaille en partenariat. De cette façon, une passerelle est jetée entre le "champ des soins" et le "champ du travail".

La structure 'accompagnement de soins' est élaborée via des partenariats "provinciaux". L'accompagnement de soins est une co-entreprise entre deux types d'organisations:

- de préférence plusieurs partenaires ayant une expertise dans la réhabilitation et la resocialisation dans le cadre d'éventuels problèmes sociaux ou psychosociaux connexes (financiers, familiaux, sociaux, logement, relations, hygiène ...);
- de préférence plusieurs partenaires pour les soins avec une expertise dans le traitement médical et/ou psychologique et/ou psychothérapeutique de la problématique MMPP.

Ces partenariats s'occupent de la gestion/du traitement du (des) problème(s) MMPP en présence et de l'élimination des éventuels autres problèmes sociaux connexes. De cette manière, le demandeur d'emploi bénéficie d'un accompagnement intégral dans lequel ces aspects sont traités sur mesure dans le cadre de la préparation d'un accompagnement ultérieur vers l'emploi dans le CEN ou un travail adapté sous accompagnement professionnel.

#### 4.4. Statut des personnes

La convention de parcours est l'accord formel entre le demandeur d'emploi et l'accompagnateur de parcours et comporte un plan d'action clair pour régler la problématique MMPP. Dans ce contexte, le demandeur d'emploi est renvoyé à une (des) organisation (s) d'accompagnement de soins et il s'engage à participer activement à un accompagnement de soins de maximum 18 mois. L'accompagnateur de parcours renvoie le demandeur d'emploi vers l'accompagnement de soins selon les principes de la 'mission à chaud'<sup>6</sup>.

L'accompagnement débute dès l'instant où le demandeur d'emploi se présente effectivement pour la première fois au(x) organisation(s) d'accompagnement de soins: le client ne peut plus être refusé. L'orientation ne devient définitive<sup>7</sup> qu'une fois que les actions de soins et/ou d'empowerment entre le client et l'accompagnateur de soins sont fixées dans une note d'accord<sup>8</sup>.

Pendant l'accompagnement de soins, une évaluation de l'évolution du demandeur d'emploi est obligatoire après 12 mois d'accompagnement. A ce moment, l'organisation d'accompagnement de soins doit vérifier si le plan d'action fixé est réalisable et si le demandeur d'emploi présente une évolution suffisante dans le processus d'accompagnement. Si ce n'est pas le cas, l'accompagnateur de soins modifie le plan d'action dans le sens d'un accompagnement en fonction d'un avis 'non orientable sur le marché de l'emploi'. L'accent de l'accompagnement d'activation résidera surtout dans ce cas sur le processus d'acceptation de l'impossibilité d'insertion sur le marché de l'emploi et la recherche d'un statut alternatif, un travail adapté non rémunéré, etc.

L'ONEM peut prévoir pendant l'accompagnement d'activation un statut spécial dans lequel:

- l'accompagnement d'activation est reconnu comme une étape du parcours
- le client est dispensé de la procédure de suspension (ne peut pas être suspendu) tant qu'il collabore à cette étape du parcours d'accompagnement d'activation.

<sup>6</sup> Une mission à chaud implique que l'accompagnateur de parcours accompagne suffisamment le client, en l'adressant aux instances compétentes, en concertation avec toutes les parties concernées et avec le client. Une attention toute particulière doit être prêtée à l'échange des informations pertinentes, à la concertation avec l'accompagnateur de soins, à la discussion des besoins en assistance du client, à l'explication du plan d'action, à l'établissement d'accords de collaboration, ...

<sup>7</sup> L'orientation d'un demandeur d'emploi auprès de l'organisation proposant un accompagnement de soins est définitive et constitue donc un élément de l'accompagnement de soins à mettre en œuvre par l'organisation, après établissement et enregistrement d'une note d'accords.

<sup>8</sup> Les accords formels entre le demandeur d'emploi et l'accompagnateur de soins, où les étapes et les actions que le client devra mettre en œuvre sur le plan des soins et de l'empowerment doivent être définies au préalable entre les deux parties. Il doit s'agir d'une succession planifiée, efficace et flexible de différentes étapes, dans un ordre logique, qui doivent être ressenties comme telles par le demandeur d'emploi. Les accords doivent être basés sur la convention de parcours que le client a conclu avec le service d'accompagnement de parcours.

L'accompagnateur de parcours suit de près la collaboration du client à cette étape du parcours dans le cadre d'une concertation régulière avec les accompagnateurs de soins et le client. A cette occasion, il vérifie si le client respecte les accords pris dans le plan d'action de la convention de parcours.

## 5. Recommandations politiques

Le groupe de travail interrégional demande au politique de marquer son accord sur les définitions et principes de départ décrits dans la présente note et d'œuvrer à l'organisation d'actions conformes aux accompagnements d'activation tels que décrits dans la présente note.

Concrètement, cela signifie que toutes les régions:

- utilisent une même définition pour le groupe cible MMPP visé ;
- organisent le processus de screening du groupe cible MMPP de la même façon, sur la base des principes exposés dans la présente note ;
- organisent les accompagnements d'activation de la même façon, à savoir
  - o comme 'parcours préalable' vers l'un des lieux suivants dans le circuit du travail: emploi dans le circuit économique normal, travail adapté sous accompagnement professionnel ou non orientable
  - o que cela dure maximum 18 mois, mais le parcours peut également être plus court ;
  - o qu'il se compose d'un certain nombre d'actions où les obstacles MMPP sont éliminés à l'aide d'un traitement, de l'empowerment, d'un stage d'activation et d'une orientation de parcours de soutien.

Le groupe de travail interrégional demande également au politique de marquer son accord sur la suspension de la procédure de suivi des demandeurs d'emploi par l'ONEM pendant le processus de screening et d'accompagnement d'activation.