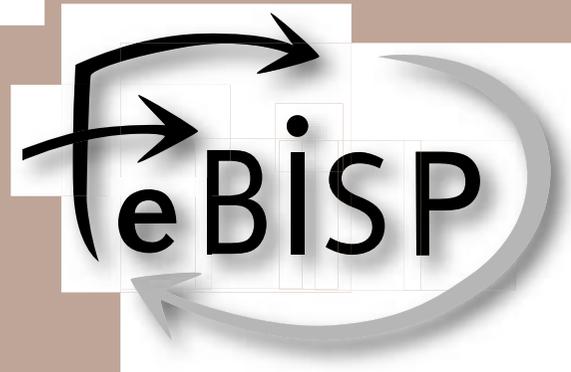


L'insertion

DU 25 JANVIER 2010 AU 25 MARS 2010 • N°83



Belgique – België
P.P.
1190 Bruxelles 19
1/17120

N° d'agrégation : P 204081

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19

Economie sociale d'insertion : l'heure d'un premier bilan

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE
ET DE L'ECONOMIE SOCIALE D'INSERTION À BRUXELLES



L'insertion est la revue de la FeBISP
(Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle
et d'économie sociale d'insertion)
Trimestriel, ne paraît pas en juillet - août
Editeur responsable : Pierre Devleeshouwer

La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4 – B1000 Bruxelles
Tél : 02 537 72 04 - fax 02 537 84 04 - secretariat@febisp.be
<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

Pierre Devleeshouwer, directeur / devleeshouwer@febisp.be
Delphine Libert, secrétaire de direction / secretariat@febisp.be
Valérie Dancart, assistante administrative et financière / dancart@febisp.be
Benjamin Wouters, attaché relations publiques et information / wouters@febisp.be
Michèle Hubin, attachée relations collectives de travail / hubin@febisp.be
Delphine Huybrecht, attachée économie sociale / huybrecht@febisp.be
Huong Ngo, gestionnaire administrative du Fonds de formation / ngo@febisp.be
Ana Teixeira, attachée formation professionnelle / teixeira@febisp.be
Tatiana Vanessa Vial Grösser, attachée politiques de l'emploi / vial@febisp.be

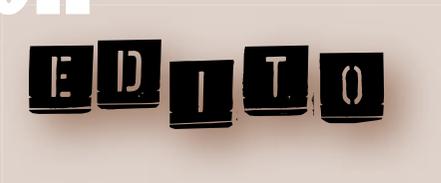
Impression : CF2M – Avenue du Parc 89 – B 1060 Bruxelles
Tél : 02 539 03 60

Avec le soutien de la Commission communautaire française, du Fonds social européen
et du Ministère de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale



Sommaire

3	Édito
4	Brèves de nos membres :
5	Sur le vif :
6	Sur le vif :
7	Sur le vif :
8	Sur le vif :
10	Lu, vu, entendu :
11	Dossier :
22	En bref :
23	Rencontre avec :
25	Reportage :
28	Allo, Bruxelles ? Allo, la Terre ? :
29	Le coin de l'employeur :
31	Réseautage :
32	Annonces



L'Insertion au rythme des saisons...après cet hiver long et rigoureux, un numéro de printemps que nous espérons aussi agréable à lire qu'un rayon de soleil...

Sous des angles très variés, il traite de sujets en lien avec les problématiques qui nous occupent et nous préoccupent : plus que jamais, l'insertion socioprofessionnelle et l'économie sociale d'insertion sont au cœur des questionnements et des possibles réponses pour faire face à un contexte économique et social plus que difficile.

L'économie sociale d'insertion a, en région bruxelloise, une existence « officielle » depuis l'ordonnance de mars 2004. Il nous a paru intéressant, après plus de cinq années d'existence, de se pencher sur ce secteur pour en mesurer son évolution et son développement. Dans un premier temps, le dossier de ce numéro aborde une analyse de l'ordonnance, dessine les contours d'une première typologie des initiatives d'économie sociale d'insertion, et soumet à notre réflexion des éléments d'évaluation. Ce premier volet sera complété dans une prochaine parution par une approche statistique du secteur. En complément des analyses, nous vous proposons l'écho de trois rencontres sur le terrain qui illustrent concrètement à la fois la diversité et la cohérence des projets d'économie sociale d'insertion portés par nos membres.

Si le dossier du mois nous montre que des initiatives conjointes des pouvoirs politiques et des associations peuvent contribuer concrètement à l'insertion socioprofessionnelle, en cette période de crise aggravée, le Gouvernement fédéral a pris toute une série de mesures théoriquement favorables à l'emploi. « Sur le Vif » partira en exploration dans les méandres du Plan Milquet pour tenter de vous éclairer sur la question...

Dans cette rubrique, nous vous proposons aussi des informations intéressantes sur le volet « formation continuée » de nos secteurs, via la présentation du Plan de formation 2010 du FFCISP et du nouveau Plan d'action du Fonds socioculturel social socioculturel et sportif.

Toujours en lien avec la situation économique, « Allô Bruxelles ? Allô la Terre ? » vous proposera un regard décalé et ironique sur les dernières décennies du capitalisme florissant !

Notre société se caractérise aussi par beaucoup d'égoïsme et de rejet de la différence. Au quotidien, nos membres travaillent aussi pour un monde plus solidaire, plus équitable. Au-delà des valeurs qui nous portent et dont nous reparlerons dans un prochain numéro, la rubrique « Reportage » nous donne un éclairage concret de la manière dont cela peut se traduire sur le terrain.

Pour compléter ce numéro, vous trouverez des informations variées et utiles pour nos secteurs au travers des rubriques « Brèves de nos membres », « Du côté de chez nous », « Lu, Vu, Entendu... » et « Coin des employeurs ».

Bonne lecture,

L'équipe de la FEBISP

B R E V E S DE NOS MEMBRES

Pour contacter ces associations : www.febisp.be

Déménagement du CEFIG

ATTENTION, le centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle, le CEFIG, a déménagé du côté de la Porte de Hal au numéro 20 de la rue de la Victoire à Saint-Gilles. Toutes les activités ont repris à cette adresse depuis le mois de janvier.

Contact :

CEFIG ASBL

Rue de la Victoire, 20

1060 Saint-Gilles

Tél. : 02/503.18.13

FAX : 02/503 37 05

Mail : infos@cefig.be

Site : <http://www.cefig.be>

Changement de coordination au CEMEA

Geoffroy Carly, formateur depuis 1999 a pris la direction du Centre Régional Bruxellois du Centre d'Entraînement aux Méthodes d'Education Permanente (le CEMEA) en mai dernier. Et comme l'expression d'usage « Mieux vaut tard que jamais ! » le suggère, c'est avec un certain retard que nous lui souhaitons toutes nos félicitations et beaucoup de réussites dans sa nouvelle fonction.



Contact

CEMEA

Centre régional bruxellois

Avenue de la Porte de Hal, 39
boîte 3

1060 Bruxelles

Tél. 02/543.05.90

Fax 02/543.05.99

bruxelles@cemea.be

<http://www.cemea.be>

« Les Uns et les Autres » ouvre une sandwicherie

Depuis le 4 février dernier, le restaurant social de Molenbeek, « Les uns et les autres » a élargi ses services en inaugurant sa nouvelle sandwicherie à la même adresse, 13 rue du Comte de Flandre. Au menu : un grand choix de salades préparées, des sandwiches qui nous rappellent le bassin méditerranéen et les campagnes françaises, des fruits issus de l'agriculture

biologique et des desserts au chocolat provenant du commerce équitable.

Et comme « Les uns et les autres » soigne sa clientèle fidèle, le dixième sandwich est offert. Les clients peuvent également passer commande par fax et se faire livrer dans un rayon d'un kilomètre autour du restaurant.

Contact :

Les uns et les autres

rue du Comte de Flandre,
13

1080 Bruxelles

Tél : 02/410 09 60

Fax : 02/410 92 14

E-mail :
lesunsetlesautres@skynet.be

Site : <http://www.lesunsetlesautres.be>

Ouvert du lundi au
vendredi de 11h00 à 16h00

Le «P'tit Ciné» présente Regards sur le travail

Du dimanche 14 mars au mardi 6 avril 2010 auront lieu les douzièmes rencontres de « Regards sur le Travail », présentées par « Le P'tit Ciné ». Afin de mieux comprendre l'évolution du monde du travail, films, livres, expo photo et débats seront organisés à l'« Espace Delvaux », au « Cinéma Arenberg », à la « Cinematek » ainsi qu'à la « Librairie Passa Porta ».

Nous attirons particulièrement votre attention sur trois moments forts :

- Le 14 mars : Soirée d'hommage à Jacques Duez à l'Arenberg

- Le 20 mars : « La mort du travail » à l'espace Delvaux

- Le 6 avril : « Cheminots », un film qui permet de comprendre la réalité de la vie des cheminots dans le cadre de l'ouverture des marchés.

Contact

LE P'TIT CINE

Rue du Fort, 5

1060 Bruxelles

Tél/Fax : 02/ 538.17.57

e-mail :
contact@leptitcine.be

Sites :

www.regardssurletravail.be

<http://www.leptitcine.be>

S U R
L E V I F

LE PLAN EMPLOI MADE IN BELGIUM

Tatiana Vanessa Vial Grösser

En 2009, la Ministre de l'emploi a révélé son Plan pour l'Emploi qui s'inspire directement des objectifs de Lisbonne, des recommandations de l'Union Européenne (UE) et des études économiques faites en 2007 par l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (plus connue sous OCDE). Les objectifs du Plan étaient clairement établis.

Plus de personnes au travail

Cet article analysera uniquement les mesures visant à augmenter le nombre des personnes à l'emploi. Chers lecteurs, nous sommes conscients de vous laisser sur votre faim, mais nous nous engageons à continuer l'analyse de ce plan ultérieurement. Installez-vous confortablement, et plongez avec nous dans les 57 premières mesures de ce plan qui en compte pas moins de 150.

Doper la formation des DE et des travailleurs : mesures 1 à 17

Les entreprises se voient priées d'augmenter leur effort de formation à 1,9% de la masse salariale et un contrôle sera mis en place afin de vérifier la concrétisation des investissements sur les groupes cibles. Le plan prévoit également une augmentation des stages en entreprise et la formation en alternance sera encouragée. Enfin, la formation sera encouragée pendant une période de chômage, et ce dès le début du stage d'attente. Sur ce dernier point, la FeBISP s'inquiète de cet encouragement car pour l'instant, il n'est suivi d'aucun financement supplémentaire. Nous rappelons à nos lecteurs que toutes les formations en insertion socioprofessionnelle sont déjà remplies et que les listes d'attente sont longues. Mais un plan emploi « made in Belgium » dit bien ce qu'il veut dire car la formation professionnelle n'est pas de la compétence fédérale...

Un meilleur accompagnement et une meilleure activation des demandeurs d'emploi :

mesures 18 à 27

En règle générale, pas de grand chambardement, pas de virage à 180°, les nombreuses mesures existantes se voient renforcées.

Le plan d'action individualisé sera défini uniquement par le conseiller emploi. Enfin ! Nous espérons que cela suffira à mettre fin aux nombreuses interférences des facilitateurs de l'ONEM dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle¹. En effet, comme la FeBISP l'a rappelé à de nombreuses reprises, certains facilitateurs de l'organisme fédéral empiétaient sur les compétences régionales en élaborant avec les demandeurs d'emploi un projet professionnel. Ces interférences, souvent néfastes, sur le parcours d'insertion vont donc toucher à leur fin. Le Cabinet de la Ministre déclare vouloir à terme ne laisser qu'un seul contrat. De plus, ce plan établit clairement que le contrat ou le « plan d'action individualisé » serait obligatoire dans un délai de 3 ou 6 mois pour les DE de moins de 25 ans et dans un délai de 9 mois pour ceux de plus de 25 ans. C'est sans équivoque, le plan d'action individualisé deviendrait rapidement obligatoire pour TOUS les demandeurs d'emploi. Doit-on encore rappeler l'importance de la motivation, le manque d'effectifs, etc. La FeBISP a déjà énoncé à de nombreuses reprises son désaccord à ce sujet².

Afin de mieux s'adapter aux personnes les plus éloignées de l'emploi, il semblerait que l'ONEM et les services régionaux de l'emploi travailleraient ensemble à l'élaboration d'un parcours pour ces DE en adaptant leur disponibilité et en définissant le type d'accompagnement qui leur est adéquat. A ce propos, la FeBISP émet le souhait que les organismes d'insertion socioprofessionnelle puissent être concertés afin qu'ils fassent part de leur expertise.

Enfin, les DE ayant obtenu trois évaluations positives mais étant toujours sans emploi, pourraient acquérir un contrat de travail, un programme d'insertion ou une activation de l'allocation de chômage. Si cette mesure rappelle la triste notion « d'emploi de dernier ressort »³, elle mettrait néanmoins fin à la pression de l'activation sur une catégorie de DE, ce dont nous nous réjouissons. Cependant, tout ceci doit encore être discuté entre les signataires de l'accord de coopération.

Le plan prévoit de nouvelles propositions en matière de dispense et de suspension de la procédure d'activation. Il évoque la prolongation de la période d'évaluation entre l'avertissement et le premier entretien d'évaluation en cas de dispense pour raisons sociales et familiales. Une autre piste évoquée est la suspension pour les DE qui suivent des formations intensives, dont la définition est encore à établir. La FeBISP restera vigilante afin que toutes les formations reconnues dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle ouvrent ce droit qui est fondamental au bon déroulement



SUR LE VIF



du parcours d'insertion.

La FeBISP attend avec impatience les résultats de l'analyse du parcours des personnes exclues du chômage qui sera menée ainsi que leurs répercussions sur les Centres Publiques d'Action Sociale (CPAS).

L'augmentation des allocations de chômage durant la première période est une bonne chose. Malheureusement, elle est couplée à une plus grande dégressivité afin d'activer les DE. Nous restons vigilants quant au danger encouru par les DE peu qualifiés car ils sont particulièrement touchés par le chômage de longue durée.

Enfin, les procédures de transmission des données entre l'ONEM et les services régionaux seront revues. Le plan ne fait aucune allusion à de nouvelles informations qui devraient leur être transmises. Toutes ces informations sont indiquées dans le contrat de projet professionnel (CPP).

Nouvelles politiques d'activation : mesures 28 à 57

Pas de réelle surprise, les nouvelles mesures sont en harmonie avec le reste du programme.

Un des enjeux majeurs du Gouvernement est d'augmenter le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans). Pour ce faire, les nouvelles mesures proposent un suivi immédiat des jeunes sans attendre la fin de leur stage d'attente. D'un autre côté, une série de réduction de cotisation est possible pour engager ce public⁴.

Un autre enjeu est d'augmenter le taux d'emploi des seniors. Cependant, le plan propose des mesures qui incitent les seniors qui veulent travailler à le faire, mais ce n'est que dans le plan win-win que de nouvelles opportunités d'emploi sont créées⁴.



Autre groupe cible : les immigrés. Des mesures prévoient d'aider les entreprises à appréhender la problématique sur une base volontaire. A ce propos, la FeBISP constate la différence de traitement entre les demandeurs d'emploi et les entreprises, car pour les premiers, l'activation se fait de plus en plus sur une base obligatoire.

Enfin, les mesures pour augmenter le taux d'emploi des femmes passent uniquement par une valorisation salariale. Cependant, la FeBISP ne cesse de marteler que certaines mesures sont essentielles pour soutenir les femmes face au marché de l'emploi. L'une des priorités est aussi d'augmenter les places d'accueil pour les enfants en bas âge.

Emploi : passé, présent et futur

Voilà un aperçu des mesures qui seront mises en place très prochainement. Certaines le sont déjà et d'autres sont encore en cours d'implémentation. La FeBISP suit de près ce dossier qui aura un énorme impact sur le public de l'insertion socioprofessionnelle et des associations d'insertion socioprofessionnelle. En 2009, nous avons déjà envoyé au Ministres de l'emploi, une note de travail plaidant pour la mise en place d'une réelle politique d'accompagnement⁵. Aujourd'hui, face à la crise qui continue à frapper, en particulier les emplois des personnes peu qualifiées, nous refaisons la même demande.

¹. Voir *Que facilitent les facilitateurs ?*, Pierre-Alain Gerbeaux, *L'insertion* 78.

². Voir *L'ISP dénonce les dérives de l'activation des demandeurs d'emploi*, Vial Grösser Tatiana Vanessa, *L'insertion* 77.

³. Voir l'accord de gouvernement et l'article « *Accord de gouvernement : beaucoup de plans pour peu de moyens* » L'équipe de la FeBISP, *L'insertion* 81.

⁴. Voir le *Plan win-win* qui propose des exonérations de cotisation aux employeurs.

⁵. La note est sur notre site www.febisp.be



S U R L E V I F

→ AINSI FONT LES FONDS Michèle Hubin

Le FSS une réflexion, au delà d'un plan d'action

Un rappel ...

Le Fonds social socioculturel et sportif (FSS) est un Fonds de sécurité d'existence de la Commission paritaire 329 pour les Communautés française Wallonie-Bruxelles et germanophone qui soutient des initiatives de professionnalisation du secteur à travers des actions favorisant un meilleur accès et un ancrage à l'emploi.

Un Fonds de sécurité d'existence est une structure créée par des organisations d'employeurs et de travailleurs au sein des commissions et sous-commissions paritaires. Leurs statuts sont fixés dans des conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.

Le financement des Fonds de sécurité d'existence est assuré par les cotisations des employeurs ressortissant à ces Fonds. Le FSS est actuellement alimenté par une cotisation de 0,10 % prélevée sur les cotisations de sécurité sociale, fixée dans les accords interprofessionnels. Pour 2010, en Scp. 329.02, une CCT a été signée relative aux efforts supplémentaires en matière de formation. Elle prévoit une cotisation supplémentaire de 0,10%. Traduite en chiffres, cette dotation procure annuellement au FSS des moyens de l'ordre d'un million d'euros. Le Comité de gestion du Fonds est géré paritairement par les fédérations d'employeurs représentées par la CESSoc et par les organisations syndicales représentatives des travailleurs. Rappelons que les secteurs visés par le champ d'action du FSS sont ceux réunis dans la Scp. 329.02, à savoir, les centres culturels, les bibliothèques, les ludothèques et médiathèques, les associations et clubs sportifs, les associations de radiodiffusion et/ou de télévision non commerciales, les initiatives de développement communautaire, de travail socioculturel et d'éducation permanente, les organisations de protection de l'environnement, les organisations, mouvements et centres de jeunes, les organisations de formation professionnelle et de recyclage, les organisations touristiques non commerciales et institutions muséales, les organisations de coopération au développement, les organisations pour la promotion d'une conception idéologique ainsi que les organisations encadrant ou soutenant toute structure incluse dans le champ.

Le constat de l'existant ...

Les jalons du dispositif rappelés, il nous semble important de faire le point sur l'existant. 2009 fut une

année charnière pour le FSS. Des difficultés de gestion administrative ont déclenché dans le chef du banc patronal une profonde réflexion stratégique portant sur les objectifs, les forces et faiblesses et, partant, du plan d'action à mettre en place. De plus, avec une situation budgétaire florissante, il n'était pas question (pour une fois !) du volume des moyens mais bien de leur allocation optimale et de leur rentabilité.

Face à ce constat, fin 2009, les acteurs du FSS ont re-défini les objectifs prioritaires, à savoir encouragement et soutien au développement des compétences professionnelles individuelles et collectives tout en veillant à garantir la participation de tous les publics, en particulier celui qualifié de groupe à risque mais aussi l'adéquation entre l'offre et les besoins de formation, sans oublier la stimulation de l'innovation. Le tout, dans un « emballage » attractif qui sous-entend que l'on pense également à la communication. Il va de soi que ces objectifs vont de pair avec une démarche de qualité sur une analyse réflexive et une gestion administrative pertinente des actions menées.

Une analyse des forces ...

Un Fonds de formation continuée créé par les partenaires sociaux, c'est indéniablement une force. La société évolue de plus en plus vite et, avec elle, les techniques et technologies débouchant inévitablement sur un partage mondialisé des connaissances. La vie professionnelle requiert un « ajustement » perpétuel des compétences à la réalité de terrain. Mais encore faut-il garantir à cette force une certaine attractivité.

Et des faiblesses ...

Mais force et opportunité ne signifient pas forcément que la chose soit entendue. En effet, l'obligation de formation soulève pas mal d'interrogations ; comment trouver le temps et la motivation de se former, comment réunir les moyens de financer une formation de qualité, comment identifier les besoins à long terme, comment s'y retrouver dans l'offre de formation, comment mesurer les bénéficiaires d'une action de formation, comment faire se rencontrer évolution de carrière et formation ? En formulant ces multiples interrogations, on se rend compte qu'elles convergent toutes vers la notion de l'enjeu de la formation continuée. Et ici, il ne faut pas être grand devin dans le monde du non marchand pour admettre sa trop faible compréhension parmi les acteurs. Soyons



SUR LE VIF

→ clairs ! La perception de l'enjeu existe, certes mais elle est parcellaire parce qu'inmanquablement liée au besoin ponctuel ressenti. Tout travailleur comme tout employeur, perçoit bien, à un moment de son parcours professionnel le besoin de se former sans en mesurer forcément l'importance de l'enjeu. Il y a donc confusion entre enjeu et besoin. Un Fonds sectoriel met en place des actions qui répondent à des besoins divers comme la mise à niveau technique, le développement de l'expertise, la formation générale au métier, le développement comportemental. Il se donne peu de moyens pour comprendre et transmettre l'enjeu réel de la formation continue. Mais l'ancrage dans l'emploi, la qualification des métiers, la professionnalisation des secteurs sont des enjeux dont la conscience est indispensable pour la mise en œuvre d'actions pertinentes, surtout dans un secteur socioculturel et sportif où l'orientation des services rendus sont aussi hétéroclites.

Mais aussi des freins ...

Sur un plan de leur diffusion dans le public, les actions du FSS se heurtent à plusieurs freins. Il faut prendre conscience que rares sont les prestataires du secteur socioculturel et sportif à connaître et identifier leur appartenance à la Scp. 329.02. De plus, le lien entre la Commission paritaire et le secteur n'a rien d'évident ! Quand on est enfermé dans un seul sous-secteur, ce qui est souvent le cas du public visé, il est plus difficile d'avoir « la hauteur de vue » permettant de saisir la portée d'actions de formations transversales. Or, jusqu'il y a peu, le FSS avait négligé d'adopter une communication dirigée vers les bénéficiaires directs. Les appels à projets sont peu commentés et adressés aux responsables de structures et ne trouvent que très peu d'écho sur le site Internet qui héberge le FSS. Ajoutons-y une procédure administrative lourde et peu accessible aux « monteurs de projets » qui, travailleurs du secteur, doivent s'improviser personne ressource.

Une réflexion qui mène à l'action ...

Fort de ces constats et interrogations, le banc patronal du FSS a retroussé ses manches pour aboutir à baliser son travail. Il s'agit d'abord de soutenir des efforts de formation au moyen de trois actions bien définies et calibrées :

- La possibilité de trouver dans le catalogue Formapef un choix varié (plus d'une vingtaine de thématiques) de formations « clé en main » ;
- Le remboursement de formations courtes (dans la durée) qui ne nécessitent pas de réponse à un appel à projets mais subsidiées sur base de pièces justificatives;
- Le soutien à des projets de formations spécifiques ne pouvant répondre aux besoins visés par les deux premières actions précitées.

Un intérêt particulier est aussi réservé aux projets d'accompagnement d'équipe. Enfin, un volet de l'activité du Fonds est consacré au reclassement professionnel.

Un nouveau souffle biennal ...

Dans la foulée, le FSS s'est fixé un certain nombre d'objectifs pour la période 2010-2011 :

Il s'agit d'abord de soutenir la formation courte des travailleurs en apportant un soutien financier à des actions de formation en 2010 tout en diminuant les coûts administratifs et le volume de travail pour les associations et le Fonds. L'action doit cumuler une visée quantitative (le nombre de travailleurs formés) et une visée qualitative (la réponse directe à des besoins).

L'objectif de soutenir à la formation qualifiante de longue durée peut s'envisager grâce à un partenariat avec l'enseignement de promotion sociale organisé par la Communauté française ou par le soutien à des formations certifiantes. Le secteur socioculturel et sportif se caractérise par une pratique de terrain qu'il s'agit de mettre en réflexivité puis de formaliser. L'accompagnement d'équipe, le coaching avec les directions et le personnel d'encadrement, les bourses pour les formations en situation, la diffusion de pratiques, et le tutorat ou l'échange de travailleurs peuvent y contribuer.

Le côté logistique n'est pas non plus à négliger. En effet, des actions d'une telle diversité ne peuvent se développer que moyennant un fonctionnement administratif valide et fiable qui sous-tend les projets depuis leur gestation jusqu'à leur exécution. Le Fonds se doit également de veiller à se faire connaître à l'ensemble des associations du secteur socioculturel en développant un plan de communication qui lui assure une visibilité maximale. Dans cette tâche, il peut compter sur la responsabilisation des fédérations patronales qui ont un rôle essentiel de relais à jouer pour mieux faire connaître le FSS et ses actions auprès de leurs membres. En ligne de mire, il faut encore penser à innover. L'innovation passera à coup sûr par la réflexion, l'étude des objectifs et résultats pour perfectionner voire affronter de nouveaux défis répondant aux besoins du terrain.

Cet ambitieux projet sera-t-il suffisant ?

Peut-être mais il faudra sans cesse le remettre sur le métier, se poser les bonnes questions, opérer des mises à jour et capitaliser les expériences novatrices pour en créer d'autres. Cela passe par la publication et le développement des pratiques, le fait de permettre à des projets innovants d'exister, de susciter la collaboration d'autres Fonds afin de soutenir la capitalisation de savoirs et savoir-faire sans oublier d'introduire une logique d'évaluation continue et transversale.

Engranger les succès et tirer les leçons des défaites, n'est-ce pas l'apanage d'une réussite assurée ? Ne crions pas victoire, la route sera encore longue et les embûches nous guettent même si la conviction que le virage essentiel était à prendre pour construire la professionnalisation du secteur socioculturel et sportif.



SUR LE VIF

→ **Le Fonds de la formation continuée de travailleurs de l'ISP bruxelloise : un plan d'action décliné sur trois axes**

Cadet du grand frère sous-sectoriel, le Fonds de la formation continuée de travailleurs de l'ISP bruxelloise a, lui aussi, lancé son plan d'action pour 2010.

Continuité et amplification des actions en sont les maîtres-mots. Mais une part est aussi laissée à l'initiative des associations pour utiliser une enveloppe afin de déployer des actions adaptées à leurs besoins selon leur propre plan de formation.

Une recette amorcée en 2009 et dont les résultats prometteurs - les Missions locales ont dépensé 98% de l'enveloppe budgétaire - ont conforté les membres du Comité de gestion dans cette voie.

Un bel exercice de rigueur, de motivation et d'énergie s'annonce ...

1) Soutien financier aux formations certifiantes : Une liste de 13 formations certifiantes

- Le remboursement du minerval ou des frais d'inscription
- Une bourse d'étude d'un montant de 250,00 € (exceptée pour une année d'inscription destinée uniquement à la soutenance et la réussite d'un mémoire)
- Une continuité des cursus entrepris

2) Enveloppe individuelle attribuée à chaque OISP

Chaque association gère son plan de formation en veillant à rencontrer les objectifs suivants :

- La maîtrise d'outils nécessaires à l'accomplissement des tâches ;
- L'acquisition de connaissances techniques ou d'éléments de contexte afin d'actualiser ses propres connaissances, de se perfectionner ou de se spécialiser ;
- L'acquisition de nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être pour développer de nouvelles compétences et pour offrir une gamme plus large de services ou des

réponses adaptées à l'évolution des besoins des publics ;

- Le perfectionnement ou la spécialisation relatifs à des tâches spécifiques aux activités d'une asbl ou à des fonctions particulières. Cette catégorie concerne donc des besoins spécifiques à une équipe ou à quelques travailleurs d'une asbl.

3) Formations sectorielles transversales

- Mise à jour des connaissances en matière d'analyse des données budgétaires des OISP
- Elaboration d'un plan de trésorerie
- Journées thématiques de réflexion et d'échange : activation des demandeurs d'emploi, statuts de séjour des étrangers et impact sur l'accès à l'emploi, pratiques émancipatrices et public multiculturel
- Objectivation et évaluation des compétences sociales du public accompagné en ISP
- Acquisition d'outils pour gérer l'agressivité du public accompagné en Mission locale
- Gestion du temps
- Accompagnement dans la démarche référentielle

Le dossier de l'Interfédé



Le dossier de l'Interfédé « Filières, Passerelles et Partenariats : le pont des soupirs ? » brasse cette thématique à la fois sur un plan conceptuel et pragmatique. Petit rappel : une passerelle est un mécanisme qui permet le passage construit entre deux actions ou opérations de formation, alors qu'une filière est une offre de formation préétablie, planifiée, coordonnée et mise en œuvre par un ou plusieurs opérateurs. Peu importe que les actions ou opérations de formation soient simultanées ou successives. La filière répond généralement à un besoin avéré d'emploi ». Des témoignages divers racontent la mise en place, parfois heureuse

ou difficile, de la démarche référentielle tant en Wallonie qu'à Bruxelles. Nul doute sur l'intérêt pour le demandeur d'emploi d'avoir accès à un dispositif organisé en filières et passerelles entre les différents opérateurs de formation et d'insertion. Mais sur le plan concret, la question du partenariat entre les opérateurs apparaît complexe. Le cœur du problème est celui de la coordination. Avant d'aboutir à leur concrétisation, le temps nécessaire à la concertation, les moyens suffisants pour les réaliser, font le plus souvent défaut ! De plus, la relation asymétrique de sous-traitance se substitue souvent au principe de confiance et de respect réciproque nécessaire à tout partenariat viable. Myriam Colot et Martin Cocle, chargés de projet à l'AID Coordination, tirent la sonnette d'alarme : « Aussi bien en région wallonne que bruxelloise, on travaille à la mise en articulation des acteurs. Par contre, d'un côté, on nous 'incite' sans nous reconnaître dans notre rôle d'opérateur d'insertion socioprofessionnelle, tandis que de l'autre, on nous 'impose' des schémas tout faits sans

prendre en considération notre rôle d'insertion professionnelle via l'insertion sociale ». Ils concluent en réaffirmant le besoin pour l'ISP d'aborder de front les questions sociales et professionnelles qui sont les seules alternatives pour proposer une pédagogie spécifique au public peu qualifié.

Remise des Labels diversité



Le 23 février dernier, les premiers labels diversité ont été attribués à plusieurs entreprises par le Ministre Benoît Cerexhe. Chaque employeur bruxellois, du secteur privé ou public, marchand ou non marchand, a l'opportunité de s'engager dans ce processus de deux ans au terme duquel il se verra attribuer un label diversité.

Toutes les infos sur
www.diversite.irisnet.be
 et
www.pactbru.irisnet.be

Aperçu statistique de l'emploi dans le non marchand privé francophone

L'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF) est l'association qui regroupe les organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans les Fonds de sécurité d'existence du secteur non marchand francophone et germanophone, afin de coordonner et d'amplifier leurs actions, notamment dans le domaine de la formation et/ou de la création d'emplois.

L'APEF vient de publier une étude statistique fouillée réalisée par Paul Lodewick. Ce travail dresse un bilan statistique de l'emploi dans le non marchand privé francophone. Il est disponible en ligne sur le site de

l'organisation L'objectif de cet aperçu, sous forme de cahier, est de mettre à disposition des partenaires sociaux du non marchand francophone, une série d'informations concernant l'emploi dans les différents secteurs relevant des Fonds de l'APEF. Il s'agit d'un traitement des données fournies par l'ONSS.

Infos :

Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation

(APEF)
 Quai du Commerce, 48
 1000 Bruxelles
 Tél. 02/ 250.38.57
 Fax : 02/ 227.59.79
 Mail : info@apefasbl.org
 Site : <http://www.apefasbl.org>

Etude « Pour la Solidarité »

Cette nouvelle étude, « Pour la Solidarité » (PLS) met en lumière la question de la précarité énergétique et le rôle que peut jouer l'économie sociale face à

cette problématique qui devient un enjeu politique majeur tant au niveau national qu'europpéen. Quelles sont les grandes tendances et données statistiques sur la question en Belgique ? Qu'en est-il de l'évolution du prix de l'électricité et du gaz ? Quel est l'état global de l'habitat dans notre pays ? Combien de ménages sont touchés par la précarité énergétique ? Quelles sont les bonnes pratiques belges et européennes expérimentées par des entreprises de l'économie sociale ? Telles sont les questions traitées dans cet ouvrage. L'étude est disponible au prix de 15 € à l'adresse suivant : <http://www.pourlasolidarite.eu/article11012,11012?lang=fr>.



Economie sociale d'insertion : l'heure d'un premier bilan

Delphine Huybrecht

Fin 2006, il y a plus trois ans

L'économie sociale était alors tou

rédiger ce dossier, 46 entreprises agréées. Trois années plus tard, Bruxelles compte 80 projets ou entreprises agréés à Bruxelles, dont 32 se sont affiliés à la FeBISP et environ une vingtaine sont fédérés à la FeBIO VZW, l'équivalent néerlandophone bruxellois de la FeBISP. A peu près toutes les entreprises agréées en 2005 ont depuis vu leur a

l'économie sociale d'insertion, qui vous permettra de vous remémorer le cadre législatif, de comprendre les finalités des ILDE et des EI et leur manière d'approcher les deux dimensions fond

menée en 2008 par PriceWaterhouseCoopers, sur les raisons des difficultés financières des ILDE et des EI. Pour finir, nous illustrerons notre propos avec le compte rendu des visites de 3 IL

leurs pratiques et offri

sier, des statistiques sur le secteu

les commissions pari

comp

postposer davantage. Pour cela, nous nous retrouverons dans un prochain numéro de L'insertion !

, dans ce dos-

Après avoir

'insertion étant impossibles à

Sommaire du dossier :

1. L'ordonnance du 18 mars 2004 : un cadre qui a évolué.....	12
2. Vers une typologie des ILDE et des EI	12
3. Evaluer ?	15
4. Sur le terrain ?.....	16





1. L'ordonnance du 18 mars 2004 : un cadre qui a évolué

Cette ordonnance, datée de 2004 mais opérationnelle début 2005, fut lancée dans la précipitation. Elle régit l'agrément et le financement des initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE dans la suite de ce document) et des entreprises d'insertion (EI dans la suite de ce document). Ces deux notions y sont peu explicitées. Les définitions nous parlent :

- d'objectifs : « l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficiles à placer ». Ces objectifs doivent être inscrits comme tels dans les statuts de l'association ou de la société qui demande l'agrément ;
- de moyens : « la mise en œuvre d'une activité productrice de biens ou de services à destination des collectivités, des habitants, des entreprises ».

Voilà pour le contenu de la définition, qui s'applique autant aux ILDE qu'aux EI, si ce n'est que dans le cas des EI, la mention d'un client extérieur pour la commercialisation des biens ou services produits n'existe pas. A côté de ces éléments de définition, on trouve des critères d'agrément ; ceux-ci portent principalement sur la proportion de public cible embauché (des demandeurs d'emploi peu qualifiés et/ou demandeurs d'emploi de longue durée) : 60 % pour les ILDE et 30 % pour les EI. Un minimum de personnel pédagogique est requis : il faut que les ILDE et les EI « disposent de personnel apte à conduire et développer des programmes de formation, d'encadrement et d'accompagnement social à concurrence d'au moins 10 % de l'effectif, hors travailleurs du public cible » (article 13, § 3 de l'ordonnance). Pour les EI, le texte ajoute encore certains éléments du type :

- répondre à des critères de rentabilité financière;
- favoriser la participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise;
- en cas de distribution d'un bénéfice patrimonial à ses associés, la limiter à un taux d'intérêt fixé conformément à l'article 661, 5° des lois coordonnées sur les sociétés commerciales.

On le voit, peu de choses sont dites sur les ILDE et les EI et sur le pourquoi de leur existence respective. Par ailleurs, l'ordonnance instaure une plate-forme de concertation de l'économie sociale chargée de remettre des avis sur les projets déposés. Très vite, les membres de la plate-forme ont réalisé qu'il fallait instaurer des périodes pour le dépôt des demandes d'agrément, sinon, on arrivait à une situation absurde qui faisait que la plate-forme était sans cesse sollicitée pour des remises d'avis qui pouvaient se présenter de manière intempestive. L'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale du 13 décembre 2007 instaure donc deux périodes d'agrément (au début du printemps et au début de l'hiver) et une seule période de

financement (au début du printemps) par année civile. Le but de cette mesure était de permettre aux membres de la plate-forme de « figer » à un moment donné l'état de la demande d'agrément et de pouvoir choisir d'agrémenter seulement les projets qui se détacheraient par leur qualité. On se rendra malheureusement compte à l'usage que le nouvel arrêté ne résout qu'en partie le problème du choix des projets à agréer. Une grille de critères pondérés et d'indicateurs objectifs aurait été beaucoup plus utile pour juger des projets à agréer ou non. Par ailleurs, cet arrêté crée, en instaurant une période de financement en début d'année, d'énormes problèmes au niveau de la répartition des financements, qui ne peut commencer qu'à partir de la mi-mars. Pour connaître tous les aspects de l'ordonnance du 18 mars 2004 que nous proposons de réformer, nous vous renvoyons à notre memorandum, réalisé en vue des élections régionales de juin 2009¹.

2. Vers une typologie des ILDE et des EI

On le voit, l'ordonnance du 18 mars 2004 offre un cadre, somme toute assez peu contraignant, pour le déploiement de l'économie sociale d'insertion à Bruxelles. Les acteurs « de terrain », comme on dit, décident donc de s'emparer, selon leurs objectifs, de ce dispositif, en fonction des opportunités et des contraintes proposées par la Région au travers de cette politique. Cela donne un « secteur », qui mettait, fin 2008, 1.034 postes de travail équivalents temps plein à disposition de demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Il est intéressant d'étudier ce secteur d'un peu plus près, en tentant par exemple, une typologie des initiatives en fonction de deux dimensions souvent présentes : la dimension économique de leur entreprise, et sa dimension sociale. Ces deux dimensions, nous les retrouvons dans le schéma ci-dessous, qui répartit les ILDE et les EI selon quatre types.

¹ FeBISP : « Bilan et recommandations »

élections régionales de 2009 », disponible sur http://www.febisp.be/ressource/static/files/Memorandum_web_1.pdf



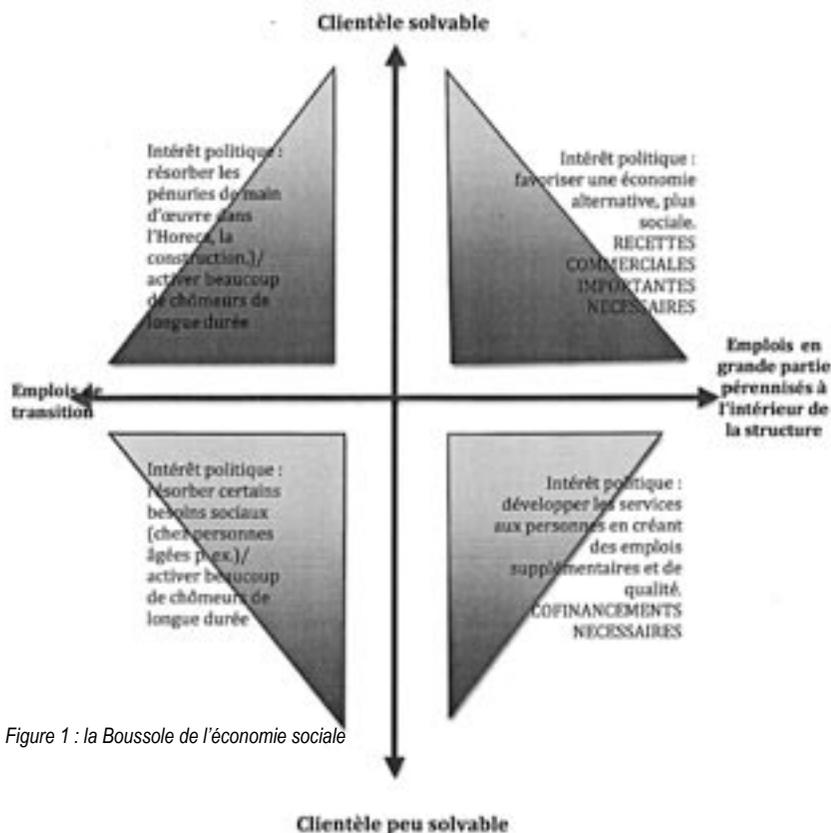


Figure 1 : la Boussole de l'économie sociale

Commentons quelque peu cette figure. Nous y voyons deux axes, un vertical, qui indique le type de marché vers lequel se tourne en priorité l'entreprise, et un horizontal, qui indique le type d'emploi que cherche à créer en priorité l'ILDE ou l'EI : emploi à durée indéterminée au sein même de l'ILDE ou de l'EI, emploi de transition devant déboucher vers un emploi de qualité sur ce qu'il est convenu d'appeler le marché régulier de l'emploi (secteur privé, marchand ou public).

Ces deux axes divisent, grossièrement, le champ de l'économie sociale en 4 grands types de projets (dans le sens des aiguilles d'une montre):

1°) Cadran Nord Ouest : les ILDE et les EI qui choisissent de créer des emplois de transition en développant des services qui s'adressent à une clientèle dite « solvable » (c'est-à-dire en

mesure de payer un prix classique pour le service rendu, soit les ménages aux revenus moyens à élevés). Elles tirent leur légitimité du fait que des pénuries de main-d'œuvre existent dans les deux gros secteurs d'activité où des besoins de main-d'œuvre se font (pour combien de temps encore ?) sentir : l'Horeca, la construction, les métiers de l'informatique par exemple. Elles tendent à se comporter le plus possible comme des entreprises classiques, en offrant le même niveau de service que les entreprises commerciales. Cette attitude a une vertu pédagogique : elle place le travailleur issu du public cible dans un environnement de travail où il va acquérir des compétences professionnelles valorisables à l'extérieur de l'ILDE. Ces ILDE et EI travaillent particulièrement les notions de savoir être, et la formation directement en lien avec l'emploi. Quand elles en ont les moyens, elles pérennisent certains emplois, de façon à garantir une certaine qualité de service, ou pour utiliser les compétences d'encadrement de certains travailleurs issus du public cible.

Nous avons, dans cette catégorie, dénombré 20 entreprises de ce type dans notre échantillon des 79 ILDE et EI.

2°) Cadran Nord Est : les ILDE et les EI qui choisissent majoritairement de donner à leurs travailleurs des contrats à durée indéterminée en offrant des services à une clientèle dite « solvable ».

Le nombre des entreprises qui s'inscrivent dans cette dimension est relativement important (15 sur les 79 projets d'ILDE et d'EI de notre étude). Le type même de cette entreprise, c'est l'ILDE ou l'EI qui fonctionne en titres-services. Elle s'adresse à une clientèle solvable (c'est-à-dire capable de payer 7,5 Euros pour une heure de travail d'un aide-ménagère à domicile). Bien sûr, les travailleurs public cible de ce type d'entreprises doivent également passer par une phase d'apprentissage des gestes et attitudes professionnels afin de satisfaire aux exigences d'un service de qualité. Mais la grande plus-value sociale de ce type d'entreprise c'est d'offrir des emplois durables et de qualité à des travailleurs titres-services, qui, sans les opportunités qu'offre cette politique (recréer des emplois de faible qualification difficilement délocalisables), n'auraient sans doute pas trouvé d'emploi ailleurs. Il est remarquable de noter que dans notre échantillon, nous n'avons trouvé aucune ILDE et EI qui travaille selon cette optique de création d'emplois durables en commercialisant des services auprès d'une clientèle favorisée et qui ne soit pas active dans les titres-services. Cela signifie également que c'est dans cette catégorie qu'on va retrouver les EI, puisque la grande majorité des EI sont actives dans le dispositif des titres-services.

3°) Cadran Sud Ouest : les ILDE et les EI qui s'adressent plutôt à une clientèle défavorisée et proposent à leurs travailleurs issus du public cible des emplois de transition. C'est le cas de figure





que l'on retrouve le plus fréquemment (35 cas sur 79). L'ILDE poursuit en réalité deux finalités : favoriser l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficiles à placer et combler une offre de services insuffisante du côté des entreprises classiques ou des pouvoirs publics. C'est d'ailleurs également la philosophie des programmes de transition professionnelle. C'est dans cette catégorie que l'on va retrouver les projets que l'on peut classer dans les services de proximité : ceux-ci veulent agir au niveau local en comblant des manques au niveau de la qualité de l'habitat, de l'aide aux personnes seules ou âgées, de l'animation sportive, de la qualité de l'espace et des bâtiments publics, des équipements associatifs... La difficulté que rencontre une partie de ces ILDE, c'est le fait qu'après la phase de transition, il n'y a pas toujours d'emplois « stables » qui correspondent exactement à l'emploi proposé dans l'ILDE ou l'EI. C'est pourquoi un certain nombre d'ILDE envisagent leur action au niveau des travailleurs public cible comme une phase de « détermination » par rapport au choix d'une carrière professionnelle et d'un secteur d'activité. Etant entendu que l'emploi de transition proposé doit déboucher sur une reprise de formation ou un nouvel emploi de transition qui permette de compléter la gamme de compétences du travailleur (sous statut d'article 60 puis de PTP puis de SINE par exemple).

4°) Cadran Sud Est : il s'agit des initiatives agréées qui cherchent à créer des emplois durables tout en prestant des services pour une clientèle de personnes défavorisées. Nous avons retrouvé 9 cas de ce type dans les 79 dossiers que nous avons passés en revue pour notre enquête. Il faut préciser que chez les ILDE observées, l'intention était bien de pérenniser un certain nombre d'emplois, mais pas de pérenniser tous les emplois. Cela s'explique par le fait qu'il faut trouver des recettes pour pérenniser les emplois, surtout dans les domaines où les clients ne peuvent pas payer le service au prix qu'il coûte réellement. Ces recettes sont par définition limitées. D'autre part, pour conserver sa finalité d'insertion socioprofessionnelle, l'association agréée comme ILDE doit continuer à employer un certain pourcentage de travailleurs issus du public cible. Or, après 4 années, les travailleurs public cible des ILDE ne bénéficient plus de moyens pour leur encadrement. Une solution à laquelle ont fréquemment recours les responsables des ILDE de ce type, c'est de garder une partie des travailleurs du public cible en leur confiant des missions d'encadrement des autres travailleurs.

Il est intéressant de voir ce que les acteurs de terrain, qui se sont emparés d'un cadre somme toute assez peu « directif » et « normatif » dans ses dispositions législatives et réglementaires, ont fait de ce dispositif à partir des contraintes et opportunités dont ils disposaient. Tout politique qui voudrait impulser une dynamique nouvelle et réformatrice au champ de l'économie sociale d'insertion à Bruxelles se devrait de tenir compte de ces contraintes et opportunités et aussi de l'expérience concrète accumulée par les promoteurs.

De même, si certains souhaitent évaluer le travail accompli par les acteurs de terrain durant ces

5 dernières années, il faudrait très clairement prendre en compte le fait que les objectifs liés à l'ordonnance du 18 mars 2004 étaient, nous l'avons dit plus haut, assez peu détaillés. Mais nous y reviendrons ultérieurement.

Encore une chose : nous voyons, dans la figure 1 ci-dessus, que les EI occupent plutôt le champ de l'emploi durable et les ILDE plutôt le champ de l'emploi de transition. Mais de plus en plus, nous observons une tendance au développement de l'emploi de transition dans les entreprises d'insertion également, via les emplois article 60 qui, rappelons-le, sont accessibles à toute entreprise. Le choix de la formule ILDE ou EI relève donc de considérations d'un autre ordre que le type d'emploi à créer.

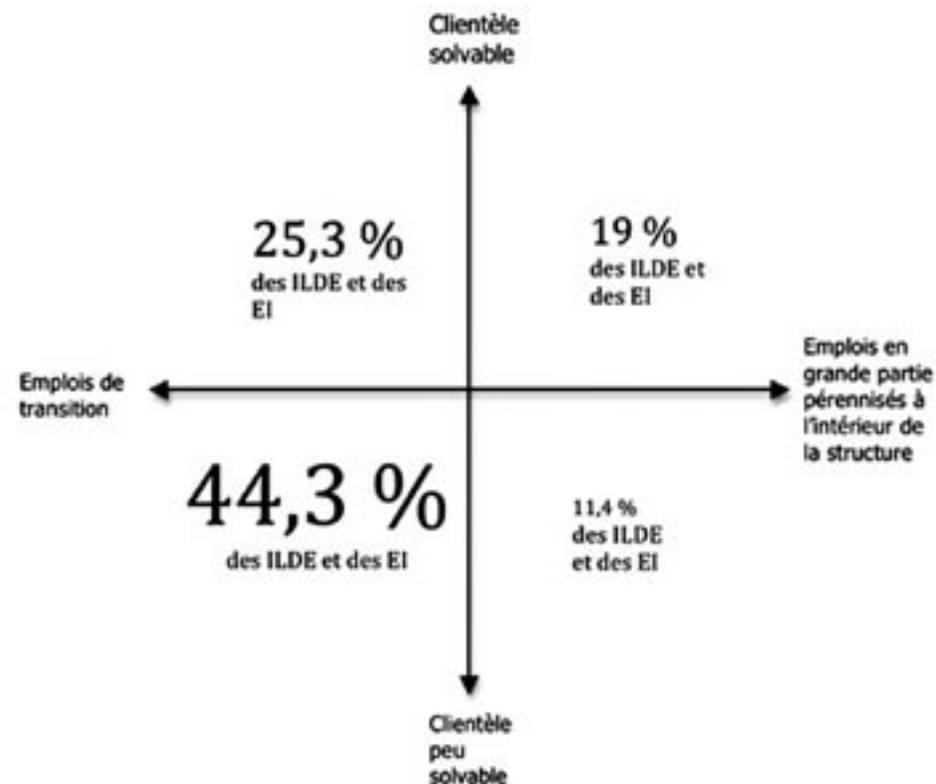


Figure 2 : répartition des ILDE et des EI en fonction du type de clientèle qu'elles visent et du type d'emploi qu'elles créent.





3. Evaluer ?

La fin récente d'une première législature au cours de laquelle les ILDE et les EI ont été créées et se sont développées, combiné au fait que le même Ministre chargé de l'économie et de l'emploi, Benoît Cerexhe, se soit vu confier un second mandat pour ces mêmes matières induit tout naturellement, dans l'esprit de chacun, l'envie d'évaluer le travail accompli. L'exercice est cependant assez périlleux, et doit être mené avec grand soin si l'on veut éviter de créer des problèmes plus grands encore que ceux que nous avons connus ces dernières années.

En 2008, deux études furent commandées par la Région, qui avaient respectivement pour but d'analyser le travail et le positionnement des agences-conseil en économie sociale² et l'origine des difficultés financières des ILDE et des EI ainsi que leur viabilité financière³. Ce n'est que récemment, en décembre 2009, que les membres de la plate-forme de concertation de l'économie sociale purent en prendre connaissance. Ce fait même est révélateur d'un certain dysfonctionnement au niveau de l'exécution de la politique mais soit ! Beaucoup de temps perdu, donc, et pourtant ! L'étude menée par PricewaterhouseCoopers comportait pas mal d'éléments intéressants.

Ainsi, on peut lire, page 22 du rapport : « Les principales difficultés financières identifiées des ILDE et EI sont des problèmes de liquidités, comme en témoignent les cash flow négatifs des dispositifs fragilisés ». Plus loin « Si les montants octroyés avaient été égaux aux montants autorisés, un dispositif (NDLR : sur les 7 étudiés dans l'échantillon) aurait présenté un NCF⁴ négatif en 2006 ». Bien sûr, il ne serait pas correct d'extraire du rapport certains passages et d'en occulter d'autres, mais globalement, aux yeux des rédacteurs du rapport, les problèmes financiers des ILDE sont explicables par ces éléments :

- Il est impossible pour les promoteurs de connaître le montant de subsides à budgéter, puisque les plans financiers des organisations qui demandent un agrément sont réalisés bien avant la répartition des budgets par la Région (en effet, l'ordonnance du 18 mars 2004 prévoit des montants « dans la limite des crédits disponibles » et ceux-ci sont depuis le départ insuffisants);
- les subsides sont octroyés et liquidés avec retard (le système prévu de paiement trimestriel ne tient, dans les faits, pas la route) ;
- les projets sont sous-capitalisés. Comment cela pourrait-il d'ailleurs se passer autrement quand on sait que 80 % des projets agréés sont des ASBL ? Trouver des capitaux est toute une démarche en soi qui n'est pas facile à réaliser quand le retour sur investissement est nul pour le financeur ! Et c'est là aussi que l'on se

demande pourquoi Brusoc n'intervient pas davantage comme bailleur de fonds, sous forme de prêts subordonnés par exemple alors que l'ordonnance lui donne justement un rôle de choix.

Globalement donc, et hormis ces éléments qui sont indépendants de leur volonté, les plans financiers des projets agréés tiennent la route. Ils indiquent simplement que l'ordonnance du 18 mars 2004 doit être réformée, ce que nous demandons avec insistance déjà dans notre memorandum paru au printemps 2009 déjà. Le point central de nos revendications concerne le financement du dispositif : nous souhaitons que les mécanismes de ce financement soient réformés pour permettre un préfinancement des actions. Il est également d'une extrême importance de développer un mécanisme qui permette à la Région de calculer, à la fin d'une année civile, les budgets nécessaires pour un financement correct l'année suivante.

Mais revenons à l'évaluation. L'économie sociale obéit à une rationalité (y compris rationalité économique) différente de l'économie classique. Nous l'avons vu dans notre chapitre dédié à la typologie des entreprises d'économie sociale d'insertion à Bruxelles : leur action s'inscrit dans la recherche de plus-values collectives. Parfois, la plus-value recherchée s'articule autour d'un objectif central, par exemple l'emploi, parfois aussi elle combine plusieurs objectifs compatibles ; par exemple, rendre des services à une clientèle peu solvable et créer de l'emploi pour des personnes fragilisées sur le marché du travail. Or, à chaque fois qu'une finalité sociale s'ajoute aux autres, les coûts sociaux -chômage élevés, personnes exclues, personnes incapables de se procurer le service- que les entreprises classiques « externalisent » sans beaucoup d'états d'âme, viennent s'inscrire, pour employer une image, dans le compte « charges » des entreprises d'économie sociale. Logiquement, celles-ci doivent abandonner l'idée, impraticable, de dégager suffisamment de moyens supplémentaires par leur activité économique, car faire cela serait renoncer à poursuivre leur objectif social en étant par exemple plus strictes sur le type de travailleurs qu'elles accepteraient à l'embauche, ou en rognant sur le temps passé à la formation des travailleurs.

² COMASE Management Consulting - Analyser le rôle des agences conseils en Région bruxelloise dans le domaine de l'économie sociale et plus particulièrement l'action des ASBL FeBISP, Trai bruxelloise - mars 2008.

³ PricewaterhouseCoopers : Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale - Examen des origines des difficultés financières rencontrées par les ILDE et EI ainsi que leur viabilité économique - Rapport Final - 30 Avril 2008.

⁴ NCF = Net Cash Flow = trésorerie





Les ILDE, mais aussi les EI (le titre-service est fortement soutenu par les pouvoirs publics), sont donc fortement dépendantes des moyens publics, ce qui complique fortement leur gestion, puisque les différents subsides ont leur propre logique et que chacun comporte son lot d'incertitudes (sera-t-il reconduit, sera-t-il payé à temps ? Son montant est-il garanti ?).

En revanche, et leurs plans financiers somme toute réalistes en attestent, les ILDE et les EI sont conscientes de la nécessité de gérer leurs comptes, et leurs prévisions budgétaires, avec prudence.

L'aspect financier n'est pas tout. Pour bien évaluer un dispositif, il convient de voir dans quelle mesure les objectifs fixés par les responsables politiques ont bien été atteints. Or, il se fait que ces objectifs ont été, depuis le départ, réduits à leur plus simple expression. On l'a vu dans le chapitre 1 de ce dossier, l'ordonnance agrée les projets pour leur permettre de créer des postes de travail et d'encadrer des travailleurs issus d'un public cible de façon à favoriser leur insertion socioprofessionnelle. Rien n'est dit sur la méthode à mettre en œuvre ni sur l'impact que la mise à l'emploi doit avoir sur la trajectoire des personnes une fois leur expérience de travail dans l'ILDE ou l'EI arrivée à son terme. Les promoteurs de l'économie sociale se sont, bien souvent, fixés eux-mêmes des objectifs à atteindre. Dans ce cas, une autoévaluation serait intéressante à mener avec les promoteurs eux-mêmes.

4. Sur le terrain ?

Rien de tel qu'une petite plongée dans la réalité des promoteurs de l'économie sociale pour se rendre compte des défis qu'ils relèvent. Nous vous proposons dans la suite de rendre visite à la Mission Locale de Forest, à l'ASBL Art2work à Molenbeek, et à l'ASBL ARPAIJE. Ces trois projets ont une existence plus ou moins longue, une histoire qui démarre seulement ou qui a débuté il y a quelques années déjà. Le fil conducteur de ces trois projets de remise au travail, c'est la recherche constante de solutions innovantes en termes de services pour la clientèle et de formation des travailleurs du public cible.

Les projets PTP de la Mission Locale de Forest

La cellule d'économie sociale de la Mission Locale de Forest existe depuis 1998 (à l'époque, l'activité des travailleurs PTP était l'aménagement de l'espace public). Reconnue comme ILDE en 2006 avec son programme d'aménagement de l'espace intérieur (AEI), elle développe trois secteurs d'activités s'adressant à un public fragilisé, voire exclu, n'ayant aucune connaissance des métiers qu'elle propose. Les résultats obtenus dans les trois champs d'activités organisés par Forest sont extrêmement positifs quant à la (re)mise à l'emploi des travailleurs.

Le premier programme de transition professionnelle organisé par la Mission Locale de Forest est l'aménagement de l'espace intérieur. Composé de 14 temps plein PTP, de 3 superviseurs techniques, d'un coordinateur de chantier et d'un coordinateur général (ce dernier supervisant les trois activités, le programme a pour but de former les travailleurs aux différentes méthodes de peinture, à l'isolation, au cloisonnement, à l'éco construction, la menuiserie,... Quatre des dix PTP temps plein doivent obligatoirement avoir entre 18 et 30 ans. En plus de la pratique sur chantier, les travailleurs reçoivent régulièrement des formations par des fournisseurs sur l'utilisation des produits et les nouveautés. S'ajoute à cela dix jours « au vert » à Mesnil-Église en partenariat avec l'asbl Terre Académie qui organise et accueille des formations à l'éco construction et aux énergies renouvelables. Le service AEI que propose la Mission Locale n'est accessible qu'à l'ensemble du monde associatif et aux services publics. Tout en ayant une haute exigence sur la qualité des travaux exécutés, l'équipe d'encadrement estime qu'il est très important de pouvoir avoir sur chantier une approche pédagogique et formative qui nécessite parfois de disposer de plus de marge pour les délais d'exécution, ce que permettent moins les chantiers privés. Le succès de ce premier programme est avéré puisque 100 % des stagiaires sont à l'emploi endéans les trois mois de leur sortie. Par ailleurs, la Mission Locale a une attention particulière à l'ouverture de l'emploi aux femmes, dans un secteur où les clivages traditionnels sont encore forts présents. Cette volonté s'est marquée par l'engagement de deux « cheffes » d'équipe féminines et une moyenne annuelle de deux à trois femmes sous contrat PTP.

Le deuxième champ d'activités (non rattaché à l'ILDE) concerne la propreté publique et est organisé en partenariat avec la Commune au travers d'une convention d'une durée de 7 ans. Quatre balayeurs et deux « détaggeurs » sont encadrés par les brigadiers communaux et suivis par la Mission Locale en la personne de l'agent de guidance. Le programme « Propreté publique » a pour mission de renforcer la propreté dans les quartiers dits à discrimination positive afin d'embellir le cadre de vie des riverains.

Le troisième champ d'activités, lui aussi hors agrément ILDE, offre la possibilité aux travailleurs de devenir éducateur/animateur. Deux contraintes sont toutefois présentes





à l'entrée : la première est d'avoir un casier judiciaire vierge (obligation pour entamer une formation d'éducateur). La deuxième est l'engagement formel du travailleur à suivre une formation certifiante de trois ans de niveau A1 ou A2.

Sept postes de travail à 4/5 temps ont été ouverts. Les PTP travaillent 3 jours par semaine, ont une journée de cours pendant la semaine et une matinée le samedi matin.

Et le travail de la Mission Locale de Forest ne s'arrête pas là ! Elle anime également des cours de citoyenneté où sont abordés le rôle de l'ONSS, la valeur du travailleur et la valeur économique de celui-ci sur le marché du travail, la notion et l'utilité d'un syndicat... Un programme d'échange culturel au travers des différents métiers enseignés a également été mis en œuvre.

Au départ de ce projet d'ESI, la diversité culturelle n'était pas fortement représentée et la Mission Locale s'était donné comme objectif de toucher un plus grand nombre de personnes venant d'horizons différents. Objectif réussi début 2010 puisque la mixité culturelle est atteinte dans les différentes équipes. En conséquence, un double défi a été gagné : la mixité et la multi culturalité des travailleurs.

Objectifs 2010

« Notre objectif pour 2010 est de continuer dans la voie que nous avons tracée jusqu'à présent. En n'intégrant pas les marchés privés, insiste notre interlocuteur, car ceux-ci sont en général peu intéressants au niveau pédagogique. Nous proposons notre savoir-faire uniquement au monde associatif et aux services publics et cela pour trois raisons » explique Jacques Lechat, le coordinateur général de la branche d'économie sociale de la Mloc de Forest. Il examine la situation comme suit : « Premièrement, il est impossible d'assurer un cadre pédagogique avec les contraintes de temps des marchés privés, centré sur la productivité et la rentabilité alors qu'il faut découvrir les compétences et les possibilités de chacun. Deuxièmement, nous devons être attentifs aux mutations de l'emploi. Certains métiers et sous métiers disparaissent. Il serait inutile de proposer du travail dans des métiers qui ne peuvent déboucher sur un emploi. Et troisièmement, nous devons être vigilants quant à la population. Par exemple, un détenu en liberté conditionnelle n'a pas les mêmes facilités à l'embauche alors qu'il est obligé de trouver un emploi dans les trois mois qui suivent sa libération. Si nous ne prenons pas ce public, qui va le prendre ? »



Les travailleurs PTP de la Mission Locale de Forest

Pour améliorer la partie formation des travailleurs en ILDE, un autre objectif serait la création d'un centre de formation PTP qui garantirait un label de formation de qualité et reposerait sur une base solide. Car deux grandes difficultés persistent, explique Jacques Lechat : « Premièrement, nous sommes confrontés à une difficulté d'appartenance. Nous rencontrons certains problèmes de cohérence entre les différentes ILDE, à l'image des AFT dans le temps. Pour remédier à cela, nous devons collectiviser notre image. Pour cela, il serait judicieux de procéder à un inventaire général et, d'ensuite, dessiner une cartographie du secteur afin d'établir un cahier des charges. Deuxièmement, nous sommes souvent face à une barrière lorsqu'il s'agit de communiquer au monde de l'entreprise privée sur la qualité et les plus-values que nos formations ont apportées à nos stagiaires ».

On ne peut que constater la grande motivation et la volonté de développer et de faire reconnaître le secteur de l'économie sociale. Avec des sorties positives de 100 % de PTP à l'emploi, quoi de plus normal que de rencontrer une équipe de coordination remontée à bloc devant une telle réussite ?





Art2Work

Située dans le renommé bâtiment industriel qui abritait autrefois la célèbre « Brasserie Bellevue », l'asbl Art2Work est une entreprise d'économie sociale spécialisée dans des partenariats avec le secteur culturel. Les travailleurs PTP apprennent un métier tout en acquérant un savoir être au sein d'un milieu qui leur permettra de se lancer sur le marché de l'emploi dans d'autres secteurs que celui de la culture.

L'entreprise d'économie sociale met l'accent sur le travail en tant que valeur créative en accompagnant, de manière inventive, des chercheurs d'emplois et des employeurs. « Notre but est d'inclure le secteur culturel bruxellois dans des parcours d'insertion et de bâtir des ponts là où il n'y en a pas encore » explique Wim Embrechts, le Directeur d'Art2Work. De fait, début 2009, l'asbl est devenue une interface entre les partenaires importants du secteur artistique bruxellois et les chercheurs d'emploi infraqualifiés. Parmi les partenaires de l'asbl, on compte déjà le Théâtre de la Monnaie, le Théâtre National, le Théâtre Royal Flamand (Koninklijke Vlaamse Schouwburg), le Wiels, le Kaaithheater et Les Halles de Schaerbeek.



L'équipe d'Art2Work dans leur tenue de travail

Art2Work veut toucher et privilégier un public jeune qui, de plus en plus, déserte les organismes d'insertion. A l'heure actuelle, l'équipe est composée de cinq personnes dont deux « teamcoaches » dont le travail est d'encadrer les travailleurs et de les amener à acquérir des compétences techniques et comportementales comme le savoir, le savoir-faire, le savoir travailler et le vouloir travailler.

La première activité déjà mise en place est celle de « technical assistant ». L'équipe est envoyée dans les différentes organisations culturelles partenaires pour y effectuer des tâches techniques comme le montage et le démontage de décors, le chargement et le déchargement de camions, l'installation de systèmes de tubes et d'éclairage, le montage de tribunes, les travaux d'entretien des bâtiments, le nettoyage des podiums et du matériel, ...

En ayant développé plusieurs partenariats, Art2Work permet aux travailleurs, d'une part de

diversifier les expériences faites quotidiennement sur le terrain et, d'autre part, de développer leurs capacités d'adaptation au monde du travail.

Dans le cadre de l'accompagnement et de la formation des travailleurs, Art2Work, outre les aspects techniques, travaille aussi sur le savoir-être et le « connaître et se connaître » en proposant aux travailleurs des ateliers sportifs, culturels, culinaires, ..., qui permettent aux jeunes de s'ouvrir à des domaines inconnus et de mieux se situer par rapport aux autres et à eux-mêmes.

Dans le but de s'ouvrir à un public plus féminin, Art2Work et la Mission Locale de Molenbeek travaillent actuellement à la mise en place d'une équipe « Frontdesk et Stewarding » (le nom n'est pas encore définitif) qui inclurait surtout les aspects administratifs du secteur culturel.





« L'ILDE a pour mission de développer la créativité en tant que potentiel humain et Bruxelles est une ville créative qui engendre de nouvelles associations entre tous les acteurs, qu'ils soient économiques, culturels, pédagogiques ou sociaux. Nous voulons apporter notre contribution au travers des collaborations que nous avons développées. C'est une ville qui innove, invente et qui se développe durablement. Le prolongement du quartier Dansaert qui débouche sur la zone centrale du canal de Bruxelles en est une application concrète. Cet endroit, à moyen terme, deviendra certainement le nouveau quartier 'branché' de Bruxelles », explique Wim Embrechts.

L'équipe d'Art2Work a aussi comme projet de convertir une partie du site « Bellevue » en brasserie créative, pour en faire un nouvel espace de création. La Commune ayant acheté la plus grande partie du bâtiment à Inbev en juin 2008, Art2Work verra se développer à ses côtés 3000 m² d'hôtellerie sociale avec 25 chambres de luxe (4 étoiles !) ainsi qu'un hôtel « rock'n'roll » d'une capacité de 50 à 60 chambres avec un minimum de personnel. L'asbl disposera également d'une surface de 2000 m² supplémentaire. « Nous voulons, à partir de cet enracinement historique, contribuer à l'écriture d'une nouvelle page d'histoire tournée vers l'avenir en créant un ensemble d'entreprises créatives (designers, nouvelles technologies,...), avec des espaces pour des organisations culturelles et pédagogiques, pour des projets de formations, pour la création artistique, pour les chercheurs d'emploi bruxellois,... Bref, un lieu authentique et unique, rempli d'énergie et qui permettra certainement le développement des quartiers avoisinants » conclut Wim Embrechts qui est aujourd'hui à la recherche d'un jobcoach pour son équipe.



Arpaije : les Mousquetaires aux fourneaux

Les « Mousquetaires », c'est le petit nom amical que Georges Bernaerts, le directeur de l'ASBL Arpaije, donne aux travailleurs « article 60 » qui composent l'équipe du service traiteur agréé comme ILDE. Sans doute pour souligner leur attitude courageuse et dynamique ! Car le crédo à Arpaije, c'est la formation par le travail, et ici, les travailleurs en insertion s'en rendent vite compte ! L'ASBL a d'ailleurs démarré ses activités selon cette optique. En 1988, Arpaije était lié à un CEFA, puis le projet s'est vu reconnaître comme atelier de formation par le travail par la COCOF. Cet AFT a la particularité de ne pas organiser ses périodes de formation à date fixe, mais de travailler la formation à flux continu. Ainsi le stagiaire nouvellement arrivé est plongé dans une équipe au travail. Il doit s'adapter, suivre, et apprendre petit à petit, même si des moments de formation plus théoriques sont prévus. Dans les années qui ont suivi, le cadre ISP a été tellement codifié, cadenassé, que la marge de manœuvre des responsables de l'association s'est réduite comme une peau de chagrin... Elle est pourtant nécessaire pour répondre avec le plus d'efficacité possible aux besoins des demandeurs d'emploi. Pour le directeur, le côté économique de l'activité est fondamental et fait partie intégrante de la pédagogie. L'activité commerciale donne, pour les stagiaires et travailleurs en insertion, du sens à ce qu'ils font. Sans compter que les clients font des demandes et des suggestions parfois originales, auxquelles il faut pouvoir faire face, ce qui est extrêmement formatif.

C'est donc tout naturellement qu'Arpaije a, en 2006, sauté sur l'opportunité offerte par l'ordonnance du 18 mars 2004, et s'est fait reconnaître en économie sociale d'insertion, en inaugurant un service traiteur dont les réalisations se font majoritairement à base de produits équitables et durables. Ici, tout est fait pour que l'on ne confonde pas l'AFT et l'ILDE. Les travailleurs de l'ILDE sont identifiables par leur uniforme, différent de celui des stagiaires de l'AFT, mais aussi par les tâches qu'ils effectuent. Ainsi, ils sont chargés de la vente des boissons et cafés à la cafeteria, de la gestion de la caisse, du service en salle au restaurant, de la prestation de services de « catering » à l'extérieur, et bien sûr de la réalisation des mets du traiteur.

L'orientation du projet d'ILDE, c'est clairement de faire de l'emploi de transition, même si, de loin en loin, et en fonction des moyens, le contrat de certains travailleurs se voit prolongé, pour lui permettre d'en apprendre davantage. Mais vers la fin du contrat, l'accompagnement à la recherche d'emploi s'intensifie, en partenariat avec Cap Emploi, la cellule d'aide à la recherche d'emploi du CPAS d'Ixelles, et avec la Mission Locale d'Ixelles. En ce qui





concerne la formation, on l'a dit, elle se fait essentiellement par le travail. Il n'empêche que les travailleurs en insertion bénéficient de moments de formation théorique, en s'intégrant en partie aux groupes de stagiaires de l'AFT. Ils s'initient également à l'informatique, à la gestion d'une caisse, aux normes HACCP⁵. Les formations qui leur sont dispensées le sont aussi en fonction de leurs besoins spécifiques. Arpaije a démarré, avec d'autres ILDE fédérées au sein du réseau AID, une réflexion sur les possibilités de mutualisation des actions de formation, sur les questions de savoir-être, notamment. En ce qui concerne le suivi de l'évolution des travailleurs, des réunions bimensuelles sont organisées avec toute l'équipe. Quotidiennement, la responsable de la cafeteria fait, avec les travailleurs, un débriefing sur la gestion de la caisse.

Les projets pour 2010

L'ILDE d'Arpaije est un projet encore jeune. Son essor a malheureusement été retardé, en raison d'une mauvaise implantation de départ. Ce n'est que récemment en effet que la cafeteria Arpaije s'est installée rue Malibran, et l'organisation du travail s'en trouve sensiblement améliorée. Pour l'avenir, Arpaije compte continuer le développement de son « Arpaije Box », lancée fin 2009. Ce produit novateur articule étroitement économie sociale, commerce équitable et aspects environnementaux. Cette boîte – faite dans un carton fabriqué selon les techniques les plus modernes sur le plan écologique- réserve bien des surprises : un colis repas préparé avec des ingrédients «Fairtrade» et comprenant un plat froid, de la sauce, du pain, un dessert et un jus de fruit Oxfam. Les récipients et couverts sont entièrement biodégradables (faits d'amidon végétal «PLA»). Ce produit est vendu aux organisations qui font appel à Arpaije dans le cadre d'une réunion par exemple. Il permet d'empiler les mets sans les abîmer. L'intérieur de la boîte sert de support pour communiquer sur la démarche d'Arpaije en économie sociale d'insertion. A Arpaije, on est très fier de cette boîte, et en même temps, les recherches continuent pour apporter des améliorations à ce concept novateur... Comme, par exemple, d'y inclure des plats à réchauffer... Eh oui, ici on ne s'arrête jamais !



L'équipe des travailleurs d'ARPAIJE

⁵ L'HACCP (« Hazard Analysis Critical Control Point ») est un système qui identifie, évalue et maîtrise les dangers significatifs au regard de la sécurité des aliments.





Infos à propos de la Mission Locale de Forest :

Mission Locale de Forest asbl

Bd. de la 2ème Armée britannique, 29

1190 Bruxelles

Tél. : 02/ 349.82.10

Fax: 02/ 349.82.29

Mail: missionlocaleforest@misc.irisnet.be

Terre Académie

Maisoncelle, 55

5571 WIESME

Tél : 0478/ 22.08.40

Site : www.iewonline.be/IMG/pdf/plaket_illustree-1-1.pdf

Infos à propos d'Art2Work :

Art2Work asbl

Quai du Hainaut, 43

1080 Brussels (Molenbeek)

Tél. et Fax : 02/411 94 15

Mail : wim.embrechts@art2work.be

Site : <http://www.art2work.be>

Infos à propos d'ARPAIJE

Association pour la Remotivation, la Promotion et l'Aide à l'Insertion des Jeunes asbl

ARPAIJE asbl

Rue Malibran, 49

1050 Bruxelles

Tel : 02/ 644.59.57

Fax : 02/644.20.62

Courriel : contacter@arpaije.be

Site : <http://www.arpaije.be/>

É N B R É F

Décidément, le dispositif des titres-services n'en finit pas de se réformer

Nous n'avons pas encore beaucoup d'infos sur cette loi dont les arrêtés sont en préparation, mais il est à nouveau question de modifier la législation sur les titres-services. Une loi-programme a été votée en ce sens fin de l'année 2009, mais ses arrêtés d'exécution ne sont pas encore passés.

La Ministre fédérale de l'Emploi, Joëlle Milquet y annonce sa volonté de :

- Empêcher le cumul du titre-service avec un nouveau programme d'activation d'allocations de chômage en préparation, qui concerne les travailleurs jeunes et âgés ;
- prévoir que les entreprises qui fraudent devront rendre la quote-part publique des titres-services à l'ONEM ;
- prévoir une charte de qualité (de l'emploi et des services) à faire signer par les entreprises ;
- établir des modalités de suivi de la situation financière des entreprises agréées (ce qui

potentiellement engendrerait de nouvelles obligations administratives) ;

- établir un contrat-type à généraliser entre entreprises et utilisateurs.

Nous apprenons par ConcertES que la Ministre souhaite également constituer un groupe de travail afin de déterminer si des améliorations peuvent être apportées concernant les conditions à remplir pour recevoir l'agrément titres-services. Par ailleurs, le plan emploi de la Ministre nous apprend que des investigations seront poursuivies pour envisager le développement des activités dans les secteurs de la garde extrascolaire, des petites activités de jardinage et d'entretien de maisons en y intégrant des règles propres de qualification, formation, etc.

La Ministre a exprimé sa volonté d'associer l'économie sociale à l'élaboration de ces mesures. La FeBISP ne manquera pas, via ConcertES, de contribuer à la réflexion.

Toutes les infos et détails sur le plan emploi 2009 sont sur :

<http://www.milquet.belgium.be/fr/news/le-plan-emploi-2009-pour-faire-face-à-la-crise>

Le Comité de collaboration au Moniteur Belge

L'arrêté d'exécution concernant le fonctionnement du comité de collaboration a été publié au Moniteur Belge le 18 janvier 2010.

Pour rappel, ce comité réunit :

- un représentant par Mission Locale pour l'emploi et par Lokale Werkwinkel ;
- quatre représentants d'ACTIRIS dont un qui assure la vice-présidence ;

- un représentant de l'Administration ;

- un représentant du Ministre qui assure la présidence.

Il est tenu de se réunir au moins deux fois par an.

Ses missions sont notamment les suivantes :

- se concerter en vue de la détermination par ACTIRIS du cadre général de la méthodologie à suivre par les Missions Locales pour l'emploi et les Lokale Werkwinkels lors de la réalisation des activités générales telles que définies dans l'article 4 de l'ordonnance ;
- se concerter sur les modalités de coordination des activités d'interface ;
- rendre un avis sur les modalités de définition et d'évaluation des objectifs opérationnels ;
- se concerter et évaluer la mise en œuvre des missions générales et spécifiques.

WIN-WIN

Il s'agit d'un plan d'embauche du Gouvernement fédéral proposé par la Ministre de l'Emploi, qui accorde des avantages exceptionnels en période de crise. Ce plan est axé prioritairement sur les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, les chômeurs indemnisés d'au moins 50 ans et les chômeurs indemnisés qui sont demandeurs d'emploi depuis 1 à 2 ans.

L'objectif est de faciliter leur embauche en diminuant drastiquement le coût de leur engagement grâce à l'activation de leur allocation de chômage qui sera utilisée comme salaire.

L'activation de l'allocation de chômage est une subvention à l'emploi. Le demandeur d'emploi qui est recruté dans le cadre de ce plan continue à avoir droit, pendant son occupation, à une allocation de chômage dont le montant peut s'élever jusqu'à 1.100 euros par mois. L'employeur peut déduire le montant de cette allocation du salaire net qu'il doit payer.

Il peut bénéficier, en plus des mesures existantes, de

réductions de ses cotisations patronales de sécurité sociale. Dans certains cas, il y a pratiquement exonération de ses cotisations.

Cette réduction drastique du coût du travail devrait constituer un incitant pour encourager l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi.

Texte repris de : http://www.onem.be/web_Embauche/frames/Frameset.aspx?Language=FR&Path=D_accueil/&Items=1

Le site avec toutes les informations sur ces mesures :

http://www.onem.be/web_Embauche/Default.aspx



Rencontre avec ...

Rencontre Irisée : le Ministre Kir répond aux questions

Benjamin Wouters

Le CBCS et l'Agence Alter, en collaboration avec la CLASS, la FIAS-ACFI et La Maison du Livre, ont eu le plaisir de recevoir Le Ministre Emir Kir, chargé de l'action sociale, de la formation professionnelle et des relations internationales à la Commission communautaire française (Cocof) lors de la première des « Rencontres irisées » de rentrée politique le 25 janvier dernier. A cette occasion, de nombreux secteurs du non-marchand ont répondu présent afin de pouvoir poser directement leurs questions au Ministre. Deux journalistes de l'agence Alter ont également interpellé Monsieur E. Kir en tentant de balayer l'ensemble des secteurs.

Le Ministre, qui s'est prêté au jeu, a répondu aux questions en affirmant, une fois de plus, que l'insertion socioprofessionnelle est un domaine primordial au regard de la situation du chômage.

A la question : « Quelles sont les priorités et les moyens qui vont être mis en œuvre pour la formation ? », le Ministre E. Kir a répondu que cette matière était une des priorités de cette législature. Il travaille actuellement sur l'analyse

de l'offre de formation et d'enseignement à Bruxelles afin de l'adapter en fonction des besoins. « Bruxelles connaît aujourd'hui un nouveau défi qui est celui de la démographie. En effet, il y a de plus en plus de jeunes et, de manière générale, le Belgique est confrontée à un vieillissement de sa population. Le développement de l'enfance est primordial dans la capitale. A cela s'ajoute une dualité croissante des niveaux de la population. C'est d'ailleurs face à cette dualité grandissante que les politiques d'insertion socioprofessionnelle sont extrêmement importantes » a souligné Emir Kir.

« L'activation au niveau de l'emploi avec l'obligation de signer un contrat de projet professionnel (CPP) pour les jeunes de moins de 25 ans devrait permettre la mise en œuvre d'une politique suite à plusieurs rencontres individuelles avec Bruxelles-Formation, Actiris et la FeBISP » a déclaré le Ministre Kir. Et d'ajouter : « Bruxelles-Formation et Actiris doivent unir leurs forces et ont décidé de travailler ensemble ». Deux constats ont déjà émergé de cette collaboration : le premier est qu'aucune vérification de la formation des jeunes n'est faite chez Actiris. Le deuxième est que la part des jeunes de

moins de 25 ans qui entame des démarches d'insertion diminue considérablement. « J'ai fait le tour des neuf Missions Locales de Bruxelles, l'abaissement du taux de fréquentation par les moins de 25 ans est un problème rencontré chez toutes. Il faut développer un « plan jeunes » avec le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, les éducateurs de rue, les CPAS, les Maisons de Quartier, et tous les autres acteurs du milieu. Il faut absolument faire un travail de resocialisation des jeunes en augmentant l'offre de formation et de préformation dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Mon objectif est de parler avec tout le monde dont, notamment, le Secrétaire d'Etat Philippe Courard et le Fédéral » a fait remarquer le Ministre.

Par rapport aux effets de l'activation des chômeurs, le secteur a interpellé Monsieur Kir sur la faisabilité des formations à venir puisqu'on s'attend à une augmentation de la demande de formation étant donné que les chômeurs seront presque obligés d'en suivre une. Le Ministre de la Cocof a réaffirmé l'importance des formations destinées aux personnes peu qualifiées ainsi que la nécessité de trouver les moyens d'augmenter la capacité d'accueil des OISP. Par ailleurs, il



Le Ministre Emir Kir





Rencontre avec...



n'a pas hésité à soutenir les positions des CPAS car, selon lui, l'ONEM met les gens dans la précarité en leur supprimant leur revenu sans garantie qu'ils obtiendront une aide du CPAS. « Il faut revoir le fonctionnement de l'ONEM sur la question » a affirmé le Ministre Kir.



Emir Kir répond aux questions lors de la première rencontre Irisée

Dans l'accord de Collège de la Cocof, la tonalité est mise sur l'accès à l'emploi et les problèmes du logement. Quelles sont les priorités de cette législature et, point de vue budget, qui va en souffrir ? C'est la question posée par l'un des journalistes de l'agence Alter au Ministre. A cela, Emir Kir a répondu que 2010 devait être mise à profit pour dresser un état des lieux dans tous les secteurs. « Il n'y a pas lieu de remettre en question les secteurs. Les problèmes ne sont pas chez vous mais bien ailleurs. La transversalité entre tous les secteurs est primordiale et 2010 doit mettre en valeur tous les travailleurs sociaux. Il faut profiter de la présidence européenne pour mettre en avant les secteurs au travers d'événements, d'expositions,... » a déclaré le Ministre.

Cette première rencontre irisée s'est terminée sur un message positif quant à l'utilité du secteur et surtout la qualité du travail qui y est effectué. Et bien que 2010 va être plus difficile que l'année qui vient de s'achever, le Ministre Emir Kir a, une fois de plus, affirmé son soutien à l'ensemble des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle et son engagement en la matière.

En ce qui nous concerne, nous ne pouvons qu'espérer que cette volonté du Ministre de répondre aux défis qui se posent en matière d'insertion socioprofessionnelle se traduira prochainement de manière concrète.



Les travailleurs du restaurant social «Les uns et les autres»

Le 15 décembre dernier, la fête était au rendez-vous à Molenbeek : gastronomie, dj, danses et chants ont envahi le 13 rue du Comte de Flandre.

Le restaurant social de la Mission locale de Molenbeek, « Les Uns et les Autres », recevait les résidents et le personnel de l'ASBL « Le Bois de Sapin » pour son dîner annuel de Noël. L'ASBL, située chaussée de Louvain, est un centre d'hébergement pouvant accueillir jusqu'à 15 pensionnaires adultes souffrant d'un handicap mental modéré à sévère.

Le prix démocratique pratiqué et la qualité des repas servis au resto « Les Uns et les Autres » permettent aux résidents, peu nantis financièrement, d'aller au restaurant accompagnés et l'accueil qui leur est fait est toujours à la fois adéquat et chaleureux, souligne le personnel du « Bois de Sapin ».

Quand les secteurs se mélangent... Benjamin Wouters

En effet, lors de notre arrivée, toute l'équipe du restaurant social accueille « Le Bois de Sapin ». L'ambiance est détendue, les gens s'embrassent, se mélangent et blaguent ensemble. L'apéritif est servi et la fête commence. Le dj passe les plus grands tubes du vingtième siècle, on porte un toast et, déjà, certains se lancent sur la piste de dance. C'est sûr, l'après-midi sera longue et belle !

Créé en 2004 par la Mission Locale de Molenbeek avec l'impulsion financière de l'Union Européenne et de la Région de Bruxelles-Capitale, le restaurant « Les Uns et les Autres » se définit comme un espace convivial de rencontre. « Le restaurant n'est pas l'îlot d'une catégorie sociale. Nous voulons avant tout garder une mixité sociale et que cet endroit soit un lieu de rencontre de la société bruxelloise. Nous sommes un trait d'union entre l'ancien et le nouveau Molenbeek. Des travailleurs, des chômeurs, des demandeurs d'asile, des personnes de tout handicap viennent dans notre restaurant. Nous avons ainsi réussi à créer un véritable lieu de vie » explique André Vande Perre, coordinateur du restaurant. « Nous organisons également des activités d'animation à l'aide de bénévoles et en

partenariat avec d'autres associations et services communaux actifs dans le quartier » ajoute-t-il.

En plus d'être un lieu de vie où l'on mange admirablement bien (nous avons testé !), « Les Uns et les Autres » est également un projet social d'insertion qui s'oriente autour de trois axes : une alimentation équilibrée, l'ISP et la rencontre pour lutter contre l'isolement. L'entreprise fonctionne avec du personnel en insertion socioprofessionnelle envoyé par plusieurs CPAS et l'équipe se compose actuellement de 11 commis de salle et de cuisine et d'un technicien de surface en formation. Le personnel est encadré par un chef et un sous-chef de cuisine ainsi que par le coordinateur et l'assistant administratif. Tous partageant la même philosophie, à savoir :

- favoriser les échanges entre les personnes de cultures différentes;
- découvrir de nouveaux horizons gastronomiques;
- élaborer une cuisine artisanale de qualité à base de produits frais (dont certains sont cultivés dans le jardin du restaurant ouvert à tous et dont deux jardiniers bénévoles occupent);

- former du personnel par la pratique du métier;
- créer des ponts entre les générations;
- rompre l'isolement.

Au terme de cet après-midi, on retiendra l'ouverture du lieu qui réussit pleinement son objectif de mixité sociale dans un superbe cadre, la qualité de l'accueil et du repas qui permet de qualifier « Les Uns et les Autres » de « grand restaurant ». Et surtout, le souvenir inoubliable que tous retiendront de l'excellent moment passé là-bas.

Chapeau bas à tous !

Liens utiles :

« Les Uns et les Autres »

13, rue du Comte de Flandre

1080 Bruxelles

Tél : 02/ 410.09.60

Fax : 02/ 410.92.14

E-mail : lesunsetlesautres@skynet.be

<http://www.lesunsetlesautres.be/>



→ « Nos achats ici changent leur vie là-bas » Benjamin Wouters

C'est un des derniers slogans de la campagne publicitaire de Max Havelaar afin de sensibiliser l'ensemble des consommateurs mais aussi les communes au commerce équitable qui peuvent désormais acquérir le titre de « Commune du commerce équitable ».

L'origine du concept trouve son fondement en 2001 avec la mise en place du programme international « Fairtrade Towns ». Initialement lancé au Royaume-Uni, le projet se déploie aujourd'hui dans une quinzaine de pays, principalement en Europe, mais également au Canada, aux Etats-Unis, en Australie et en Nouvelle-Zélande. Dans plusieurs pays ou régions, la campagne connaît un succès majeur, notamment au Royaume-Uni avec plus de 350 « Fairtrade Towns » et en Belgique où plus de 160 communes sont inscrites et dont une cinquantaine ont déjà obtenu le titre « Commune du Commerce équitable ». La partie francophone du pays s'est également lancée dans l'aventure humaine du commerce équitable.

Max Havelaar c'est quoi ?

L'activité centrale de Max Havelaar consiste

à octroyer un label aux produits respectant les critères du commerce équitable défini internationalement. Un produit qui porte le label « Fairtrade » (commerce équitable) Max Havelaar garantit notamment un prix juste qui couvre les frais de production, une prime de développement, un contrat qui s'inscrit dans la durée, des conditions de travail décentes et le respect de l'environnement. La marque est donc un organisme de certification qui ne vend ni achète de produits et qui met en place des contrôles afin de s'assurer du respect des règles à suivre.

« Commune du commerce équitable », c'est quoi ?

Cette campagne vise à remettre un titre aux communes qui s'engagent de façon active, avec leurs citoyens, pour le commerce équitable. Concrètement, un comité de pilotage représentant l'administration communale et les acteurs locaux prend en charge le suivi de la campagne et mène la commune à l'obtention du titre. Pour ce faire, six critères sont à remplir (aucun laps de temps n'est imposé) :

1. vote d'une résolution et consommation de produits équitables par l'administration communale ;
2. offre de produits équitables dans les commerces et établissements horeca ;
3. consommation de produits équitables par des entreprises, associations et écoles ;
4. médiatisation de l'engagement communal et organisation d'événements de sensibilisation ;
5. constitution d'un comité de pilotage local et diversifié ;
6. soutien à une initiative en faveur de la consommation de produits locaux et durables.

« Aujourd'hui, grâce aux différents programmes mis en place, quelque sept millions de personnes (les producteurs et leurs familles) sont en mesure de prendre leur destinée en main avec succès. Les études d'impact montrent que les producteurs contribuent à leur propre développement lorsqu'ils ont la possibilité de commercialiser leurs produits à un prix équitable » explique Catherine Closson, coordinatrice du projet « Communes du commerce équitable » chez Max Havelaar.

Elle insiste sur le fait que le commerce équitable ne constitue pas une fin en soi mais bien un moyen de favoriser le développement dans le sud tout en respectant et privilégiant les producteurs locaux de chaque pays.

Saint-Gilles se lance dans l'aventure

« Le Conseil Communal du 29 octobre dernier a approuvé la décision du Collège de mettre en place les démarches afin d'obtenir le titre « Communes du Commerce Equitable ». La commune s'engage donc à remplir, endéans les 2 ans, différents critères qui touchent à la fois le fonctionnement interne de l'administration et l'ensemble des acteurs communaux (établissements Horeca, commerces, institutions, entreprises, asbl et organisations diverses).

La commune peut jouer un rôle de levier pour un développement et une consommation durable, équitable et solidaire, et peut s'inscrire dans une démarche d'achat public équitable » explique Delphine Mendel, attachée au Service des Sports, de l'Emploi et de la Cohésion sociale à l'Administration Communale de Saint-Gilles, lors de la présentation de l'événement le 15 décembre dernier.





A cette occasion, l'échevin de la Cohésion Sociale chargé des solidarités nord-sud, Alain Leduc, a largement insisté sur l'importance de développer ce type d'échanges afin de rétablir un équilibre dans le commerce nord-sud et le développement de régions précarisées.

La séance de sensibilisation s'est terminée par la projection de deux films (disponibles sur demande via le site Internet de Max Havelaar) suivie d'un temps pour les questions auxquelles Madame Closson a répondu avec beaucoup de précision.

Pour conclure, Saint-Gilles rejoint donc un bon nombre de Communes dans l'aventure du commerce équitable. Dans les mois qui suivent, le nombre de produits issus de ce commerce prendra de plus en plus de place dans les vitrines bruxelloises au profit d'un équilibre commercial et du respect des travailleurs du sud.

Malheureusement, bien que la démarche de Max Havelaar soit louable, elle ne représente qu'une goutte d'eau dans l'océan. Alors qu'elle ne touche qu'une infime partie de la population pauvre du sud, des millions d'êtres humains vivent toujours dans des conditions déplorables où maladie, souffrance, carence, exploitation et maltraitance forment leur quotidien.



Image tirée du film promotionnel pour le commerce équitable présenté lors de de la conférence

Contact :

Max Havelaar

Catherine Closson

Coordination de la campagne

«Communes du commerce équitable»

Max Havelaar Belgique

rue d'Edimbourg, 26

1050 Bruxelles

info@cdce.be

Tél. : 02/ 894 46 27

Fax : 02/ 894 46 21

<http://www.cdce.be>

<http://www.maxhavelaar.be>

<http://www.stgilles.irisnet.be>



Allo, Bruxelles ? Allo, la terre ?

« Nous finirons par rire jaune » La Dame de Shangäi



Campagne publicitaire de l'UE quelque peu modifiée

Chers lecteurs, c'est avec un désespoir certain que j'entame l'année 2010.

Les chiffres, de tous les spécialistes réunis, nous éclairent sur la gravité de la situation en termes de chômage et de pauvreté... C'est pourquoi malgré ma bonne volonté à vouloir vous faire rire dans cet « Allo Bruxelles Allo la Terre », ma modeste contribution ne réussira, il me semble, qu'à vous arracher une sorte de sourire pincé. Une grimace faite de résignation à la manière d'un vague à l'âme portugais, emplis de « Saudades ».

C'est un fait, les siècles passent. Les époques aussi. Et malgré quantité de discours politiques qui prônent l'égalité des chances, le même foutu rapport entre les riches et les pauvres subsiste encore et toujours, peut-être pour toujours. A quand notre Robin des Bois moderne ?

Il y a bien eu un certain Mesrine dans les années 70 qui ne volait qu'aux riches...

C'était en 1970, quand « l'homme aux mille visages », né à Clichy le jour de la fête des Saints Innocents, faisait éruption dans toutes les banques de France et de Navarre et aussi la une du petit écran. Yves Mourousi chantait :

*« C'est la mère Michel qui a perdu son chat,
Qui crie par la fenêtre à qui le lui rendra ».*

C'était au temps des pattes d'EF... En ce temps-là, il y avait aussi la sécheresse au Sahel. C'était au temps de la crise la plus noire. C'était le temps du premier choc pétrolier et en conséquence des files de plus en plus longues de chômeurs. C'était quand seuls, les économistes ne s'en laissaient pas conter... et qu'ils mesuraient les flux macroéconomiques entre les grandes nations.

Depuis, l'eau a coulé sous les ponts. Depuis, le chômage est devenu structurel.

1970, c'est d'ailleurs la période de référence choisie par Philippe Defeyt pour analyser l'évolution de six variables macroéconomiques centrales jusqu'à 2010, considérées donc sur une période de 40 ans ! Il nous apprend qu'entre 1970 et 2010, le taux d'emploi a augmenté de 17%! Que le temps de travail moyen a fortement diminué et aussi que le contenu en heures de travail de l'activité économique a fortement chuté (-60%). Le pic du taux de chômage belge atteint en 1970 est comparable en 2010 ! Le plus inquiétant est que l'augmentation de l'emploi disponible ne représente que la moitié de l'augmentation de la population active, soit 650.000 unités. En bref, tout va plus mal !

Non vraiment, l'époque n'est pas à la franche rigolade et même pour ce sympathique « Allo Bruxelles », il n'y a pas de quoi rire. Une fois de plus, les chiffres de la région sont parlants. Car alors qu'en 1995, à la création du dispositif ISP bruxellois, le taux de chômage était de 20,1% pour un taux d'emploi de 52,1% ; les

chiffres actuels sont finalement assez semblables. En effet, au jour où je vous écris, pour un taux de chômage de 20,8%, le taux d'emploi est de 56% ! Kif-kif bourricot!

Comment s'empêcher alors de penser aux nouvelles suspensions et exclusions du chômage par l'Office National de l'Emploi qui seront à l'œuvre en 2010 ! « Qui est né chat pourchasse les souris », telle est la devise qui vient à l'esprit lorsqu'on pense au programme de chasse aux chômeurs de Madame Milquet. La ministre fédérale de l'emploi belge a fait valoir que le contrôle de la disponibilité des chômeurs produit un effet positif sur le nombre de remises à l'emploi. Nous sommes nombreux dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle à avoir constaté comment le dispositif d'activation des chômeurs pénalise surtout les plus fragilisés.

Parions que pour 2010, les économistes n'auront pas le cœur à chanter sur l'air du tralalala, sur l'air du tradéridéra. Car si même le prix des patates s'emballe,... à quand la fin de la pauvreté ! De l'autre côté du planisphère, ce n'est pas mal non plus ! Crions en chœur : « Allo La Terre » !

Voici ce qu'on pouvait lire dans le journal Le Monde du 12 janvier 2010 : « Sous l'impulsion des réformes lancées par Deng Xiaoping, le PNB a quadruplé entre 1978 et 1995, alors que la consommation d'énergie n'a « que » doublé dans la même période. Les politiques nationales, associées à l'impact de la crise, ont permis une baisse





Allo, Bruxelles ? Allo, la terre ?

→ de 20% de la consommation énergétique par point de PIB entre 2005 et 2010. Un résultat exceptionnel qui a mobilisé un effort financier conséquent : il a doublé en 2008, pour atteindre 42 milliards de yuans. La cascade de programmes, qui a entraîné la fermeture des usines les moins performantes, va continuer à cibler les entreprises publiques les plus énergivores, à encourager la tertiarisation de l'économie et à poursuivre l'objectif de 15% d'électricité renouvelable ou nucléaire ».

Diable quelle croissance ! « Quels que soient les indicateurs retenus pour mesurer le revenu et sa distribution, l'accroissement des inégalités en Chine au cours de la période de réformes est indéniable. La question de l'évolution de la distribution des revenus constitue aujourd'hui un enjeu important par ses conséquences négatives en matière de bien-être social et de soutenabilité du processus de croissance ».

La Chine qui a pour la première fois fixé un seuil de pauvreté en 1985 (de 200 yuans à l'époque), estime avoir sorti de l'indigence 200 millions de personnes depuis le lancement de ses réformes économiques il y a 30 ans. Mais, les chiffres de la pauvreté oscillent entre 4,6% de la population au seuil de pauvreté national et 34,9% de la population au seuil de \$2 par personne et par jour.

« Sous prétexte de mesurer la pauvreté telle qu'elle est perçue par les pays pauvres eux-mêmes, la banque mondiale n'a pas voulu adopter une approche centrée sur les besoins humains. Est-ce que des dépenses de consommation équivalentes au seuil de pauvreté internationale de la banque suffisent à satisfaire les besoins élémentaires d'un être humain ? Poge et Reddy remettent en question une telle hypothèse sur la base d'une étude américaine

qui stipule que pour atteindre un nombre minimal de calories par jour, il faut environ \$3,05 (avec comme référence l'année 1993) par jour et par personne : en comparaison, \$2 par jour et par personne semble bien peu pour assurer un apport minimal de calories, sans parler des autres besoins élémentaires ».

Enfin face à la roue qui tourne, avec son lot de drames, de gagnants et de perdants... Faut être inconscient pour rire encore ? Quoi que...

On dirait que la pauvreté est à la mode de chez nous. L'année 2010 a été désignée « année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ».

L'Union veut promouvoir cette lutte en partant du niveau local jusqu'au niveau européen, que se soit dans le public ou le privé ; encourager chaque citoyen européen à y participer ; donner voix aux inquiétudes et aux besoins des individus vivant dans la pauvreté et l'exclusion sociale ; s'engager auprès de la société civile et des organisations non gouvernementales qui luttent pour cette cause ; aider à démolir les stéréotypes et la stigmatisation liés à la pauvreté et à l'exclusion sociale ; promouvoir une société qui soutienne et améliore la qualité de vie, le bien-être social et l'égalité des chances pour tous et enfin last but not least, dynamiser la solidarité entre les générations tout en assurant un développement durable.

Et puis, comme s'il manquait la cerise sur le gâteau, le 14 janvier dernier, c'était « Haïti » sur toutes les radios. Ministres et urgentistes se succédaient devant les micros pour évoquer un bilan déjà évalué à « 100 000 morts ».

C'est un fait, les siècles passent, les catastrophes aussi. Et malgré quantité de discours politiques qui déclarent leur impuissance face à la misère de tous, les riches sont toujours plus riches et les pauvres toujours plus pauvres. La faute à qui ?

Que de sollicitude ici-bas ! Car là-bas : les enfants n'ont plus ni parents ni maison ni de quoi manger ni de quoi se vêtir, ni rien. C'est la première misère la plus terrible, celle qui se voit.

Mais quel manque de sollicitude ici-bas, car tout compte fait, un Européen sur dix vit au sein d'un ménage où personne ne travaille. Pour 8% des Européens, avoir un emploi ne suffit pas pour sortir de la pauvreté. C'est la deuxième misère la plus terrible, celle qui ne se voit pas.

Il reste la solidarité... Il faudrait que les riches donnent aux pauvres. Non pas juste pour se donner bonne conscience, mais un peu plus.

¹ La fin de la collectivisation des terres, la réapparition des parcelles privées et l'accès à des marchés plus libres initiaient l'ouverture économique de la Chine.

² Dans « La Chine se lance à son tour dans l'économie verte » Joël Ruet, Le Monde, 12/01/2010.

³ Sylvie Démurger, « C. Riskin, R. Zhao et S. Li eds., China's Retreat from Equality — Income Distribution and Economic Transition », Perspectives chinoises, n°77, 2003, [En ligne], mis en ligne le 31 juillet 2006.

⁴ <http://guerissez-le-monde.20minutes-blogs.fr/archive/2010/01/01/la-pauvrete-en-chine-aller-au-dela-des-chiffres.html>



Petites News 2010 : allocations sociales, congé parental, ...

Michèle Hubin

Modifications au système du crédit-temps

Suite au conclave budgétaire d'octobre 2009, le Conseil des ministres a approuvé un projet d'arrêté royal visant à porter à deux ans au lieu d'un an l'ancienneté requise auprès de l'employeur pour accéder au crédit-temps. Le projet porte aussi à 51 ans (au lieu de 50) l'âge à partir duquel les travailleurs qui suspendent leur contrat via un crédit-temps à temps partiel (1/2 ou 1/5 temps) bénéficient d'allocations majorées. Les travailleurs qui ont entre 50 et 51 ans pourront continuer à bénéficier des allocations d'interruption de carrière ordinaires. Ce projet est d'application pour les demandes initiales de crédit-temps notifiées à l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2010. Le projet est actuellement transmis pour avis au Conseil d'Etat.

Réduction des cotisations Maribel Social pour le secteur non marchand

Tous égaux devant la cotisation Maribel social ! Telle est la devise du gouvernement fédéral qui s'emploie à tenter de rapprocher progressivement le montant de la réduction de cotisations Maribel social par travailleur et par trimestre pour les

employeurs du secteur non marchand (qui s'élève jusqu'à présent à 365 euros) de celui de la réduction structurelle des cotisations, qui s'élève à 400 euros par travailleur et par trimestre. Ce montant sera fixé à 375,94 euros en 2010 et à 387,83 euros en 2011. Cela représente une augmentation du budget Maribel social de 23,3 millions d'euros en 2010 et en 2011.

Congé de sollicitation

Pendant le délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter pour rechercher un nouvel emploi, et ce, avec maintien de son salaire. Moins connu : le droit au congé de sollicitation est valable tant en cas de licenciement du chef de l'employeur qu'en cas de démission du travailleur. La possibilité de congé varie dans sa période et dans sa durée en fonction du niveau de salaire annuel¹.

Mais dans quelle mesure le prépensionné bénéficie-t-il de ce droit au congé de sollicitation ? Certaines catégories de travailleurs sont exclues du droit au congé de sollicitation. Il s'agit des travailleurs qui sont dans une situation telle que s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés à l'issue du délai de préavis ou de la période

couverte par une indemnité de congé, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché de l'emploi. Hors, une réglementation récente dispense le prépensionné de l'obligation d'être disponible pour le marché du travail. Par contre, lorsque la prépension s'inscrit dans le cadre d'une entreprise en difficulté ou en restructuration conformément au pacte de solidarité entre les générations, la dispense de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail s'applique exclusivement

- soit lorsque le prépensionné a atteint l'âge de 58 ans à la fin du délai de préavis ou à la fin de la période couverte par une indemnité de préavis ;
- soit lorsque le prépensionné peut démontrer une carrière de 38 ans en tant que salarié.

Toutefois, lorsque le travailleur introduit une demande volontaire de reclassement professionnel, il bénéficie encore du droit au congé de sollicitation.

Défraiement pour les frais de mission

La CCT "Défraiement pour l'utilisation de véhicules à moteur personnels pour raison de

service" du 15 décembre 2008 modifiée par la CCT du 30 mars 2009¹ en Scp. 329.02 relative au taux et modalités de remboursement de l'utilisation par le travailleur de son véhicule, par exemple pour se rendre à une réunion professionnelle, prévoit que chaque année, à partir du 1^{er} janvier 2010, les montants forfaitaires seront adaptés en tenant compte de l'indice des prix à la consommation.

Etant donné l'inflation négative, l'indemnité minimum est passée à 0,3096 euros par kilomètre (au lieu de 0,31 euros) à partir du 1^{er} janvier 2010.

Indemnité de prépension

La rémunération brute de référence prise en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension est, au 1^{er} janvier 2010, plafonnée au même montant que celui appliqué au 1^{er} janvier 2009, soit 3476,03 euros pour un temps plein et 1738,02 euros pour un mi-temps.

¹ Informations complémentaires sur www.febisp.be dans la rubrique «Travailler en ISP/ESI»

Réseautage *

Gabriel Maissin est le nouveau conseiller de la CBENM



Gabriel Maissin

Gabriel Maissin, l'ancien directeur de la FéBISP, vient d'être nommé en tant que Conseiller de la CBENM, la Confédération Bruxelloise des Entreprises Non-Marchandes. La CBENM représente l'ensemble des secteurs du non-marchand bruxellois (voir L'insertion n° 82). Dans cette nouvelle fonction, nous lui adressons toutes nos félicitations et lui souhaitons beaucoup de succès dans ce nouveau défi.

Contact

Confédération Bruxelloise des Entreprises Non- Marchandes

(CBENM)

Rue des Guildes, 9-11
1000 Bruxelles

Tél. : 02/233 54 79

Fax : 02/230 66 94

Mail : info@cbenm-bcspo.be

Site : <http://www.cbenm.be>

ASBL : économisez jusqu'à 96% sur votre matériel informatique

En collaboration avec l'organisation sans but lucratif basée à San Francisco, TechSoup, Social ware, située avenue Louise, est une asbl qui permet d'obtenir légalement du matériel informatique et des logiciels neufs gratuits mis à disposition par des partenaires tels que Microsoft, CISCO

et Symantec. Les seules conditions d'accès sont : d'être une asbl, de ne pas être une organisation religieuse, de ne pas prôner la discrimination et de ne pas avoir de vocation commerciale.

Social ware en quelques chiffres c'est :

1450 asbl bénéficiaires, 59 000 produits distribués, 22 millions € économisés par les ASBL, en Belgique et au Luxembourg.

Contact :

SOCIALware asbl

Avenue Louise, 65/11

1050 Bruxelles

Tél. : 02/ 256 99 93

Fax : 02/ 403 06 83

Mail : info@socialware.be

Site : <http://www.socialware.be>

LES MAISONS D'ENFANTS TOUJOURS PRECARISEES



Affiche du film « Les génies d'Aladdin »

Courant 2007, la FeBISP avait déjà tiré la sonnette d'alarme car les maisons d'enfants étaient en danger. Début 2010, la situation n'a pas vraiment évolué. Les maisons d'enfants sont toujours dans une situation précaire. Une des cinq structures sera en danger dès mars 2010 tandis que les autres ont trouvé des solutions pour 2010, mais sont encore dans une grande incertitude pour l'année 2011.

Rappelons que les maisons d'enfants offrent un service indispensable au secteur de l'insertion. Dans le contexte bruxellois, où les garderies pour les enfants de 0 à 3 ans sont amplement insuffisantes,

les demandeurs d'emploi se voient refuser la possibilité de faire garder leurs enfants. Dans ces conditions, il leur est tout simplement impossible de mener à bien un projet d'insertion socioprofessionnelle. Cela touche particulièrement les femmes. C'est dans ce but que les Maisons d'enfants se sont créées : prendre soin des enfants des demandeurs d'emploi ayant démarré un parcours d'insertion socioprofessionnel.

De plus, suite à un boom démographique deux fois plus important que celui des autres Régions, Bruxelles aurait besoin de près de 3000 places supplémentaires d'ici 2014. Il faut aussi remarquer qu'au sein même de notre Région, de grandes disparités subsistent. En effet, si les enfants de moins de 3 ans représentent 4,4% de la population bruxelloise, ils sont 6,6% au sein du « croissant pauvre ». Malheureusement, l'offre de garde y est moins élevée que la moyenne régionale (une place pour 3 enfants) pour y descendre à 16 places pour 100 enfants.

Dans ces conditions, nous continuons à clamer qu'une insertion convenable n'est possible que si les politiques en donnent les moyens aux demandeurs d'emploi. L'activation ou les plans d'embauche ne pourront porter leurs fruits que si les conditions de l'emploi ou se former sont résolues. La garde des enfants est un maillon indispensable de la chaîne qui mène vers l'emploi.

Afin de sensibiliser le public et les responsables, les différentes structures avaient organisé fin de l'année 2009 une projection du film « Les génies d'Aladdin » auquel était conviés le Ministre Nollet ainsi que la FeBISP. Notre fédération avait souligné l'importance de ces initiatives dans la lutte contre le non-emploi. En effet, ce n'est qu'en mettant en place les conditions adéquates que les DE pourront trouver un emploi.

Offres d'emploi

Consultez les dernières offres d'emploi sur notre site www.febisp.be

L'asbl GAMES recherche un(e) directeur (rice)

Active dans les services à domicile et l'insertion professionnelle, GAMES asbl recherche un(e) directeur(trice), niveau master, répondant aux conditions ACS. Les candidatures sont à envoyer uniquement par mail.

Contact :

GAMES ASBL

Rue de l'Hôtel des Monnaies
133
1060 Bruxelles
Tél. : 02/ 537.27.02
Email : n.grimberghs@fmm.be

Le Laboratoire d'Ergologie appliquée asbl recherche un(e) conseiller (ère)

Engagement immédiat d'un(e) conseiller(ère) en orientation d'adultes à temps plein. Pour cette fonction, la personne devra être diplômée de l'enseignement supérieur en psychologie. Le statut d'ACS et la domiciliation en Région bruxelloise sont requis.

Les candidatures sont à adresser par voie postale à l'adresse suivante :

Président du laboratoire
d'ergologie appliquée asbl
Boulevard du Triomphe, 39
1160 Auderghem

Agenda

Les Misisons Locales fêtent leurs 20 ans

Déjà 20 ans que les Missions Locales bruxelloises existent et oeuvrent pour la bonne cause ! Une bonne occasion pour les acteurs du secteur de faire le point sur ces années passées et celles à venir.

A cette occasion, les directions des Missions Locales ont décidé de s'unir pour fêter cet événement. De nombreuses et surprenantes activités seront organisées à Bruxelles au mois de juin 2010.

De plus amples renseignements suivront dans votre prochain numéro de *L'insertion*, ainsi que dans les prochaines *@insertion* et sur le site de la FeBISP.

L'insertion N°84

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion sortira en juin 2010

L'@insertion n° 46

Le prochain numéro de L'@insertion sortira en mai. Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse : secretariat@febisp.be

