

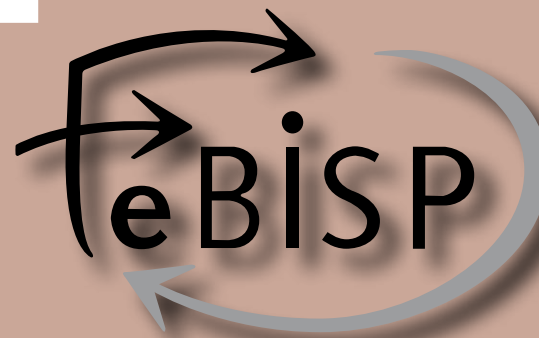
L'insertion

DU 25 MARS 2010 AU 25 JUIN 2010 • N°84

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

N° d'agrément : P 204081

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19



Rando FeBISP 2009

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



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

La FeBISP

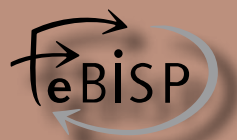
Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4 – B1000 Bruxelles
Tél : 02 537 72 04 - Fax 02 537 84 04 - secretariat@febisp.be
<http://www.febisp.be>

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
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
Aana Teixeira, attachée formation professionnelle / teixeira@febisp.be
Tatiana Vanessa Vial Grösser, attachée politiques de l'emploi / vial@febisp.be

Impression : Les imprimeries Editions Européennes

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 **Brève de nos membres** : Bon anniversaire, Bouillon de Cultures,
20 ans des Missions Locales, Changement de direction à FIJ, Nouvelle coordination ISP à l'ACFI,
Du nouveau au Centre Horizon

5 **Sur le vif** : Visite du Ministre Kir à l'AG du 3 mai, Le genre est une préoccupation
de l'Union Européenne dans sa constitution

10 **En bref** : Lire un document administratif, La crise a un triple coût pour le monde du travail,
Entre activation et exclusion des chômeurs

11 **Dossier : Rando FeBISP 2009: la FeBISP,
une veille dame qui garde sa cohérence...**

22 **Lu, vu, entendu** : A l'épreuve de la précarité sur les quais d'Ouistreham,
La méthode Monkey : une méthode d'apprentissage du néerlandais efficace!

23 **Reportage** : La formation gardien de la paix: une première dans l'ISP

26 **Rencontre avec** : InterS: l'Interim Social, un contrat de deux ans

28 **Allô Bruxelles, allô la terre** : Les accords du non marchand :
variations sur la faune commune de nos régions

30 **Le coin de l'employeur** : Volume de l'emploi du R&C

31 **Réseautage de la FeBISP** : Jobcoaching et outplacement sectoriels : comment favoriser
la mise à l'emploi effective après la phase de mise à l'emploi tremplis dans les ILDE ou les EI ?,
l'alliance emploi-environnement : ses contours se dessinent, le Centre de référence des métiers
de la construction se renforce autour des métiers de l'éco-construction, Le nouvel appel à projet
2011/2015 dans le cadre de la cohésion sociale, Le centre AFFA

32 **Agenda** : Notre journée d'étude : l'évaluation en question le 7 octobre 2010



Il y a des traditions auxquelles il ne faut pas déroger...comme chaque année à pareille époque, le dossier de ce numéro de *L'insertion* est consacré à notre bilan de l'année écoulée. Il vous fera découvrir ou redécouvrir, à la fois les enjeux de nos secteurs et l'activité que la FeBISP assure tout au long de l'année pour remplir ses missions à facettes multiples. A cet égard, l'année 2009 fut particulièrement intense, tant au niveau de la vie de la fédération que vis-à-vis du contexte sociopolitique. En bref, nous pouvons relever plusieurs changements dans l'équipe de la FeBISP, les activités intenses de plusieurs groupes de travail, la réflexion avec ses membres sur les valeurs prônées dans les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) et d'économie sociale d'insertion (ESI). Evoquons aussi, sur un plan plus institutionnel, l'élection et la mise en place des nouveaux exécutifs à la Région et à la Cocof, la poursuite de l'évolution du paysage de la formation professionnelle, le début des discussions sur l'application de l'Ordonnance des Missions Locales, la négociation et la finalisation de plusieurs conventions collectives de travail (CCT) dans le cadre de la Commission paritaire 329.02....

La rubrique « *Sur le Vif* » abordera les répercussions des élections et des nouveaux gouvernements sur nos secteurs d'activité : un premier article vous relatera la rencontre du Ministre Emir Kir, en charge de la formation professionnelle à la Cocof, avec les opérateurs d'ISP lors d'une des AG de la FeBISP, et le deuxième vous parlera du lancement de l'Alliance Emploi Environnement dans le cadre de la politique de développement durable que compte développer le gouvernement régional bruxellois.

Une naissance et un anniversaire ...le reportage de ce mois fera écho d'un nouveau projet de formation mis sur les fonds baptismaux par l'ISPAT. Il vise un nouveau métier : celui de Gardien de la Paix. Cette association aurait-elle développé un département « relations internationales » pour former des policiers français ? Pas vraiment. Il s'agit du Gardien de la Paix à la sauce bruxelloise ! Quant à l'anniversaire, il concerne InterS. Nous avons rencontré Hélène Auquier, la coordinatrice de cette structure au sein de la Mission Local d'Anderlecht. Ce projet d'intérim original vient de fêter ses deux ans et montre la possibilité de développer des partenariats intéressants entre les entreprises d'intérim et les acteurs de l'ISP.

Dans « *Allô Bruxelles ? Allô la Terre ?* », nous donnons la parole à Eric Mikolajczak, Secrétaire général de l'Interfédération des EFT et des OISP, qui laisse libre cours à ses humeurs de représentant des employeurs concernant les accords non-marchands et le financement des opérateurs d'ISP en Région wallonne. Les politiques régionales ont leur propre dynamique, mais vous verrez que les situations sont souvent similaires entre Bruxelles et la Wallonie : les mêmes avancées et les mêmes blocages en ce qui concerne les négociations sociales, les mêmes difficultés vis-à-vis des administrations et des décideurs politiques pour assurer la viabilité financière des associations. La vie des fédérations est loin d'être un fleuve tranquille, mais elles sont, que ce soit en Wallonie ou à Bruxelles, un maillon essentiel pour assurer le fonctionnement, la pérennisation et le développement des acteurs de terrain.

Voilà pour l'essentiel du contenu de ce numéro. Nous vous en souhaitons bonne lecture et nous nous retrouverons, après la période de vacances, avec une nouvelle version de *L'insertion* que vous pourrez découvrir au mois d'octobre.

L'équipe de la FEBISP

B R E V E S DE NOS MEMBRES

Pour contacter ces associations : www.febisp.be

Bon anniversaire, Bouillon de Cultures !

30 ans déjà que cette ASBL, qui est avant toute chose une maison de quartier, réalise ce délicieux, et bouillonnant mélange des cultures. Implantée dans un environnement de grande diversité ethnique, ses missions sont de favoriser l'intégration sociale de tous, en prodiguant aide scolaire et animations pour les enfants, les jeunes et les adultes, en assurant, aussi, la gestion d'un restaurant de quartier, agréé comme ILDE. Par ce biais, l'ASBL œuvre à la réinsertion sociale et professionnelle de personnes du quartier. Le service traiteur, quant à lui, met sur pied et anime des activités interculturelles et citoyennes (rencontres internationales, débats politiques,...).

A l'occasion de cette fête, qui eut lieu le 11 mai, l'ASBL avait mis les petits plats dans les grands en permettant aux nombreux invités présents de

découvrir la saveur des plats maisons, à la fois inventifs et raffinés, mais aussi toute l'étendue des talents d'artistes en herbe fréquentant les ateliers artistiques extrascolaires proposés par l'association, qui avaient profité de l'occasion pour exposer leurs œuvres et réalisations...

Plus d'infos et contact :

<http://www.bouillondecultures.be>

20 ans des Missions Locales

Cette année, les Missions Locales célèbrent leurs 20 ans d'existence. Pour mieux fêter ce grand moment, elles ont décidé d'organiser ensemble un événement. Le 24 juin 2010, en la magnifique salle des Glaces du Parlement bruxellois et en présence de :

- La Présidente du Parlement bruxellois, Madame Françoise Dupuis ;

- Du Minsitre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale, Monsieur Charles Picqué,
- Du Ministre de l'Economie et de l'Emploi, Monsieur Benoît Cerexhe,
- Du Ministre de la Formation professionnelle, Monsieur Emir Kir,
- De la Présidente du Parlement francophone bruxellois, Madame Julie de Groote,

les neuf Missions Locales tiendront une séance académique. A cette occasion, elles ont également publié une brochure à l'attention de leurs partenaires et une carte postale destinée aux demandeurs d'emploi. Elles souhaitent ainsi faire connaître leurs nombreux services et se rendre encore plus accessibles.

Le tout sera suivi d'un cocktail d'înatore dans la salle gothique de l'Hôtel de ville de Bruxelles en présence de l'Echevin de l'Emploi-Formation de la ville de Bruxelles.
Bon anniversaire !

Changement de direction à FIJ

Nous souhaitons la bienvenue à monsieur Esteban Jaime qui est le nouveau directeur de Formation Insertion Jeunes (FIJ), il remplace Pierre Devleeshouwer, actuel directeur de la FeBISP.

Contact :

Formation Insertion Jeunes – FIJ

Rue Franz Gaillard, 2-2a

1060 Bruxelles

Tel : 02/542 01 50

Fax : 02/542 01 59

Courriel : fij@brutele.be

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

Nouvelle coordination ISP à l'ACFI

Nous souhaitons la bienvenue à madame Michèle Vanrokeghem qui a repris les fonctions de

coordination ISP de monsieur François Ledecq.

Contact :

Fédération des Initiatives et Actions Sociales - Action Coordonnée de Formation et d'Insertion FIAS-ACFI

Chaussée de Boendael, 6/
bte 14

1050 Bruxelles

Tel : 02/640 44 07

Fax : 02/648 08 65

Courriel : fias.acfi@acfi.be

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

Du nouveau au Centre Horizon

Nous souhaitons la bienvenue à madame Dominique Vanderstraeten qui représentera dorénavant l'AFT, le Centre Horizon de l'asbl Les Petits Riens.

Contact :

Les Petits Riens - Centre de formation « AFT Horizon » asbl Centre de formation « AFT Horizon » asbl

Rue Américaine, 101

1050 Bruxelles

Tel : 02/537 30 26

Fax : 02/534 70 78

Courriel : prhorizon@hotmail.com

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

SUR LE VIF

Visite du Ministre Kir à l'AG du 3 mai

Ana Teixeira

Le 3 mai 2010 dernier, répondant à notre invitation, le Ministre Emir Kir en charge de la formation professionnelle a rencontré les OISP lors d'une assemblée générale de la FeBISP. Après un tour de table où chacun a pu présenter son association et son domaine d'activité, le ministre a insisté sur son besoin de nouer des liens de proximité avec les associations et sur sa volonté de rester proche des réalités du terrain. Le ministre Emir Kir a rappelé ses priorités en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Rappelant les chiffres du chômage (près de 20% de la population active à Bruxelles), le ministre a mis en exergue les taux de chômage des jeunes bruxellois : près de 30 % sur les 19 communes et jusqu'à 40% dans les quartiers les plus précarisés.

D'après lui, un jeune désœuvré est potentiellement un jeune qui tombe dans la précarité, et donc dans un plus grand besoin. Cette précarisation peut conduire à la délinquance. Il est parfois difficile d'agir à rebours ! Ils ont donc besoin d'un soutien adapté. Dans ce contexte, les mesures de l'activation de l'ONEm qui aboutissent à une privation des allocations de chômage pour une période de 6 semaines à 6 mois, ont pour effet d'encore plus les fragiliser. L'accord de gouvernement à Bruxelles prévoit l'obligation d'un contrat de projet professionnel pour les jeunes, le ministre ne peut s'y soustraire mais il s'engage à revendiquer les moyens nécessaires et suffisants pour la mise en œuvre de cette mesure et agir de manière préventive. Dans une société tournée vers la consommation facile, un travail de valeurs doit être réalisé pour aider les jeunes à construire leur projet de vie. Le ministre a cité deux projets en cours de finalisation. Deux projets sont en cours d'élaboration : une campagne de promotion des métiers manuels et techniques et la diffusion de « succes stories » à savoir de témoignages de jeunes ayant réussi. Il attend des OISP de proposer de nouvelles initiatives et/ou d'adapter leurs dispositifs pour accueillir le public jeune peu scolarisé et sans expérience professionnelle.



Bastien Manchon du Cabinet du Ministre Emir Kir; Emir Kir, Ministre de la Formation à la Cocof; Georges Bernaerts, président de la FeBISP et Pierre Devleeshouwer, directeur de la FeBISP.

Suite à cette intervention, le président de la FeBISP, Georges Bernaerts a mis en lumière les enjeux du secteur pour l'avenir. Notamment celui de ne pas mettre en péril, une méthodologie particulière qui a fait ses preuves depuis 25 ans et qu'il a décrite en ces termes :

« Le dispositif ISP a été initialement conçu comme un puzzle dont les pièces s'emboîtent les unes aux autres. C'est essentiellement leur interconnexion qui permet d'aboutir à l'insertion sociale et professionnelle du public. Mais force est de constater que ce dispositif intégré et intégrateur est rendu possible grâce à un mécanisme de cofinancement est depuis quelques temps mis à mal... Le dispositif connaît aujourd'hui différentes tensions. Car c'est par petites touches successives que les interlocuteurs institutionnels qui conventionnent et financent les actions ISP retouchent peu à peu, selon leurs propres critères, les pièces du puzzle ISP. Au grand regret des OISP, car ils constatent que chaque administration finit par considérer le volet qu'il finance indépendamment de cette logique intégrative de l'action ISP... Les procédures technocratiques administratives des pouvoirs publics entrent dans une logique de résultat qui éloigne les OISP de leurs missions

SUR LE VIF

initiales. Il ne faudrait pas qu'à force de raboter chaque pièce de manière isolée, les pièces finissent par ne plus se rapporter les unes aux autres, que le puzzle n'en soit plus un ! »

De plus, les mécanismes de financement sont de plus en plus complexes et cultivent un sentiment d'insécurité financière où la perte d'un subside peut en entraîner un autre en cascade. Enfin, la pression exercée sur les OISP en termes d'exigences administratives les enferme dans une logique technico administrative de plus en plus lourde.

Le ministre Emir Kir a d'emblée rassuré les opérateurs sur sa connaissance du public peu qualifié et de ses besoins spécifiques en termes d'accompagnement et de formation. Il a évoqué la nécessité

*Georges Bernaerts d'Arpaije, Abdeslam Tay du CFPAS-IP
et le Ministre de la Formation professionnelle à la Cocof, Emir Kir.*



de retisser des liens de confiance avant même de pouvoir l'aider à régler ses difficultés et à le motiver dans un parcours d'insertion. En bref, il a reconnu le facteur temps comme un élément inhérent à l'action des OISP avec ce public. Sur la question des contenus et des méthodes pédagogiques : à chacun ses méthodes et son expertise en rapport à son public cible. Il est légitime de laisser plus de liberté aux OISP ; c'est de cette manière qu'ils peuvent se montrer créatifs.

Plusieurs OISP se sont plaints de la multiplication des demandes administratives, qui en raison d'une simplification du travail pour les administrations se sont traduites par plus de complexité et plus de travail pour les OISP. Le ministre Kir n'est pas opposé à l'idée d'aboutir à un dossier unique entre les différentes autorités qui financent les mêmes actions pour le même opérateur : « Le projet d'une simplification administrative, plus personne ne le conteste ! » Le ministre s'engage à simplifier les dispositifs, à faciliter le cadre administratif. Mais en retour, il a demandé aux OISP de rester inventifs...

Cependant plusieurs directeurs ont réagit : pour être créatifs, les OISP sont obligés d'être anticipatifs. Or, la technocratisation administrative du secteur limite toute possibilité d'initiative. Leurs idées de formation n'entrent pas dans les cases de l'administration et cela s'explique justement par leur caractère novateur. La logique de l'appel à projet met les OISP dans des carcans très limitatifs. Et ce qui n'entre pas dans les priorités n'est pas considéré.

A titre d'exemples : le public évolue très vite mais il faut déterminer, un an à l'avance, le niveau précis de l'alphabétisation. Nous pouvons identifier des besoins locaux d'emploi mais il faut se référer aux fonctions critiques, établies par l'Observatoire de l'emploi, pour juger de la pertinence de l'action. Le secteur a toujours répondu avec créativité à ses défis, mais voici plusieurs années que les enveloppes sont fermées.

Il va sans dire que l'offre de formation est déjà insuffisante pour le public de demandeurs d'emploi qui désire se former et augmenter ses chances d'accéder au marché de l'emploi. La question de l'affectation de moyens supplémentaires est cruciale. La démission du gouvernement fédéral du mois d'avril 2010 a eu des impacts politiques et institutionnels sur les décisions prises pour la Région de Bruxelles-Capitale. Entre autres : le report d'un accord qui devait être pris sur l'octroi de moyens supplémentaires pour toutes les politiques liées à l'enseignement, à la sécurité, à l'emploi, à la formation professionnelle... Cela ne devrait être que partie remise, du moins nous l'espérons.

SUR LE VIF



Les membres à l'AG du 3 mai 2010

Les OISP ont fait remarquer au ministre que plusieurs mesures (les chèques langues, la signature des CPP) donnaient lieu à des financements en amont dont les répercussions sur les publics dans le dispositif n'étaient pas financées. Très concrètement des milliers de personnes CPP viennent engorger des associations qui le sont déjà. Quels moyens supplémentaires les OISP, vont-ils recevoir pour suivre ce public en plus de leur public habituel ? Comment continuer à mener un travail de qualité avec tous ? En bout de course, les personnes arrivent chez nous et les tensions c'est chez nous qu'elles se produisent. La question des moyens porte donc aussi sur leur répartition.

Lire-et-Ecrire Bruxelles, membre de la FeBISP, a aussi alerté le ministre sur le besoin d'augmenter l'offre de formation à l'attention des personnes analphabètes au niveau débutant qui ont un projet d'insertion socioprofessionnelle. Il est important que ces personnes puissent bénéficier du contrat de stagiaire en formation professionnelle (selon les droits et obligations liés à ce statut) et de

bénéficier d'une plage horaire de minimum 20 heures suffisant pour apprendre le français et trouver un emploi.

Les OISP n'ont pas manqué de questionner le ministre sur le rôle de régulation de Bruxelles Formation et sur le développement de partenariats efficaces. Le ministre Emir Kir a insisté sur l'opportunité qui sera offerte au secteur de s'exprimer quant à ses attentes par rapport au futur contrat de gestion de Bruxelles Formation : « Toutes les parties seront entendues... La concertation doit être permanente. ». Le ministre a alors insisté sur sa volonté d'une approche pragmatique du terrain : « On ne fera pas des plans d'en haut ; je crois au cas par cas. ». Le ministre souhaite être un facilitateur pour le partenariat.

Il propose un colloque en septembre pour faire remonter des idées et partir du terrain.

La FeBISP a le soutien de ses membres pour défendre auprès des pouvoirs institutionnels les missions du dispositif ISP telles que définies dans le décret du 27 avril 1995. Il ne faudrait pas que 25 années d'expertise soient réduites à un morcellement administratif qui empêche les OISP d'aborder leur public dans une approche globale et intégrée. L'adoption de la charte de la Fédération des Organismes d'Insertion socioprofessionnelle et de l'Economie Sociale d'Insertion par les membres de la FeBISP en juin 2010 conforte la FeBISP dans ses mandats.

Enfin Pierre Devleeshouwer, directeur de la FeBISP a conclu cet échange : « Nous avons fait un travail sur nos valeurs et nous avons réfléchi à quelles conditions nous sommes prêt à accepter cette démarche. Le dispositif ISP doit partir de la réalité des gens et des employeurs potentiels débouchant sur des métiers existants, des parties de métiers, des métiers inexistantes mais débouchant sur un emploi ».

1 Article 4 du décret du 27 avril 1995 : « Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont l'ensemble des opérations qui visent l'accès à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré, couvert par la sécurité sociale. L'action se traduit par la mise en œuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise. »

SUR LE VIF

Le genre est une préoccupation de l'Union Européenne dans sa constitution

Ana Teixeira

La programmation du Fonds social européen (2007-2013) intègre, comme par le passé, et notamment dans l'Initiative communautaire EQUAL, le genre comme un paramètre important transversal à tous les projets.

La dynamique EQUAL permet à l'Agence FSE de pousser très loin sa réflexion sur cette question, notamment avec la rédaction d'un guide intitulé « Intégrer la dimension de genre dans les projets Equal : Un guide pratique à l'usage des promoteurs qui faisait déjà référence à la méthode de gestion du cycle de projet (GCP). La GCP permet de gérer les projets ou programmes de façon intégrée entre les différentes étapes (de la conception à l'évaluation) selon des critères d'efficacité et d'efficience¹.

Suite à ce premier guide, le travail sur le genre s'est poursuivi d'une part par l'intégration des réflexions et des résultats des évaluations « on going » engrangés jusque là et d'autre part via un travail de réseau. En effet, deux réseaux territoriaux EQUAL ont été mis sur pied pour favoriser l'échange et la réflexion sur une base géographique où le genre était traité de façon régulière. Le premier réunissait les opérateurs du Hainaut et du Brabant wallon. Le second réunissait les opérateurs de Namur, de Liège et du Luxembourg. Les opérateurs bruxellois avaient demandé à intégrer l'un ou l'autre réseaux, au choix. Tout cela donna lieu à une version révisée du guide vers un guide pratico-pratique, constitué de fiches diffusées dans le cadre de la programmation 2007-2013.

Pour Frédéric Gosgnach, attaché de l'Agence Fonds social européen, qui suit, entre autres, les questions liées au genre, ce premier guide était fort théorique mais il a eu le mérite de donner quelques clés pour la mise en œuvre du genre dans les projets.

Il a été repris comme outil de référence par les autorités en charge d'EQUAL au niveau de la Commission européenne. Depuis, nous avons évolué pour produire des guides de plus en plus pratiques.

L'intégration du genre dans l'action collective passe par une prise de conscience individuelle. Chacun a une représentation très personnelle, liée à son éducation, à son vécu du rapport entre les femmes et les hommes dans la société. Il s'agit de prendre du recul par rapport à ses propres habitudes mentales car les rôles dits « masculins » et dits « féminins » sont inculqués depuis l'enfance. Il s'agit donc de déconstruire ses propres schémas pour objectiver des pratiques à l'égard des publics cibles. Les rôles qui relèvent du genre ne sont pas innés, mais socialement construits et marqués par les différences culturelles et sociales attribuées par la société aux hommes et aux femmes, à l'inverse des caractéristiques relevant du sexe.

Un pas supplémentaire dans cette évolution vers des outils plus pratiques fut franchi avec les interventions que réalisa Gitte Beaupain, de l'Asbl Flora, dans le cadre des réseaux territoriaux précités. Elle proposa un éclairage théorique accompagné de nombreuses activités pratiques qui permirent de réfléchir au genre en prenant soin de prendre en compte les besoins des femmes et des hommes, de façon égalitaire.

Afin que l'accompagnement qu'elle offre aux opérateurs en matière de genre soit adapté aux besoins de ces derniers ainsi qu'aux exigences réglementaires européennes, l'Agence FSE est attentive à repérer les formules innovantes et les idées intéressantes qui surgissent du terrain et qui, ne sont pas toujours clairement identifiées par les opérateurs eux-mêmes. En effet, l'intégration du genre est protéiforme et peut se traduire de diverses manières. Tantôt c'est un projet qui vise à sensibiliser à la question du genre dans le cadre de la formation des enseignants et qui propose de relire sous cet angle les manuels scolaires avec les éditeurs... Tantôt c'est un Centre de compétences qui ouvre ses portes à des femmes pour des métiers dits « masculins » et très concrètement, fait construire des sanitaires adaptés. En Espagne, par exemple, l'Instituto de



SUR LE VIF



Frédéric Gosgnach

la Mujer propose un outil interactif permettant, via divers modules, de se sensibiliser à la dimension de genre sur internet (<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/>).

Nous réalisons des focus réguliers sur la dimension de genre dans la Lettre d'information de l'Agence FSE et adressons régulièrement aux opérateurs une newsletter électronique, qui se focalise sur les bonnes pratiques. Citons également des enquêtes sur les besoins des opérateurs qui seront régulières et dont, la première, lancée en janvier 2010, permis de donner un état des lieux assez complet de la situation.

La lecture des rapports d'activités est également une source de nouvelles idées en la matière. Nous pouvons voir comment les opérateurs s'emparent de cette question, ce qui est intéressant et ce qui peut être amélioré.

Le séminaire « Une meilleure intégration du genre pour plus de qualité » qui eut lieu en février 2010 fut également

très important dans le sens où il permit de prendre le temps de se poser un instant de remettre positivement les pendules à l'heure en matière de genre. Outre le rappel des règles à respecter et des outils disponibles, nombreux opérateurs se rendirent compte qu'ils proposaient déjà (sans le savoir) de « bonnes » pratiques d'intégration du genre et que l'important était de progresser pour arriver aux meilleurs résultats possibles, sans viser une révolution copernicienne immédiate.

Intégrer la dimension du genre augmente la plus-value des projets. « Elle se traduit par un meilleur équilibre offrant davantage d'égalité dans les rapports de force entre les femmes et les hommes, un équilibre qui signifierait un progrès pour les deux sexes »².

C'est l'esprit dans lequel fut conçu le dernier né de nos guides méthodologiques : « Le genre de manière transversale dans les projets FSE », outil, constitué de fiches, qui allie théorie et exercices pratiques, facilement transposables dans les différents types de structures cofinancées par le Fonds social européen.

Le but de l'Agence FSE est de rendre l'intégration du genre concrète et porteuse de qualité et de plus value pour les opérateurs. L'Agence a également à cœur de faire remonter les outils développés par les opérateurs wallons et bruxellois vers le niveau européen, dans le cadre d'un réseau thématique dédié au genre, qui vient de débiter ses travaux.

Frédéric Gosgnach insiste sur le rôle d'accompagnement du service Animation thématique de l'Agence FSE : « En matière de genre, nous ne sommes pas là pour sanctionner ! Nous veillons à adopter une lecture attentive des informations que les projets nous soumettent. Nous les aidons, nous les conseillons et nous organisons un cadre permettant à chacun de progresser en respectant les réalités de son projet, les obligations réglementaires et les moyens financiers disponibles. Tout cela, en étant conscient que, dans une matière aussi sensible que le genre, les processus de changement sont lents et qu'il ne suffit pas de « décréter » pour « obtenir immédiatement ». C'est un chemin parfois tortueux mais toujours parsemé de petites pépites qui nous démontrent que notre travail et notre enthousiasme ont un sens. Oui, je crois sincèrement qu'ensemble et avec de l'enthousiasme, nous pouvons faire bouger les choses, petit à petit. »

1 Site FSE

2 « Le genre de manière transversale dans les projets FSE », Outil visant à aider les promoteurs à intégrer le genre dans les projets FSE de la programmation 2007-2013, document disponible sur le site de l'Agence FSE http://www.fse.be/boite-a-outils/documents-de-base/thematiques-transversales/genre/4_Fiches_de_genre_FR.pdf/view

E N B R E F

« Lire un document administratif »

Voici la nouvelle malle de lecture réalisée par le Centre de documentation du Collectif Alpha asbl pour répondre aux aléas de l'ONEM.

Le plan d'accompagnement et d'activation du comportement de recherche d'emploi concerne les chômeurs et les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale. Cette recherche active implique la manipulation de nombreux imprimés administratifs.

La compréhension de ce type de documents est une tâche des plus ardues. Il s'agit d'une situation où les faiblesses en lecture sont particulièrement invalidantes. L'activation du comportement de recherche est marquée par un manque d'accompagnement dans les démarches et un stress lié au « suivi » bien souvent perçu comme abscons. Cette mallette

se compose d'une partie pédagogique, d'une présentation d'atelier, d'une sélection bibliographique commentée et d'une série d'article de presse ou d'interview. L'objectif de cette approche est concrète : permettre au public ISP de cerner les enjeux de cette « littérature » pour pouvoir augmenter son autonomie et agir en interlocuteur averti et aux formateurs et agents de guidance d'aider les personnes illettrées de s'en affranchir.

La crise a un triple coût pour le monde du travail

La FeBISP a signé une carte blanche avec d'autres représentants du secteur non marchand bruxellois et wallon, afin de revenir sur la crise et proposer des pistes de solutions pour endiguer le problème de la pauvreté.

Les trois conséquences de la crise sur le monde du travail dénoncées sont :

- L'accroissement de la pression à la productivité ;
- La perte d'emploi ;
- La confrontation à des dispositifs de « conseil » à l'emploi dont les logiques d'activation répondent elles aussi à des impératifs de productivité.

Les pistes de solutions proposées sont :

- investir dans un enseignement de qualité qui participe à l'émancipation de tous dans le respect du principe d'égalité réelle des chances ;
- garantir le développement d'un marché de l'emploi suffisant et accessible à tous ainsi qu'une offre de formation de qualité pour permettre à ceux qui cherchent à s'insérer de trouver un terrain favorable augmenter

le niveau des allocations sociales, des revenus de remplacement et des bas salaires ;

- préserver, par le biais d'une fiscalité équitable, un système de sécurité sociale qui garantisse l'accès aux droits sociaux de base pour tous, avec une attention particulière aux femmes et aux personnes les plus fragilisées par la crise économique et sociale ;
- consentir un investissement massif, ciblé, programmé et évalué dans les dispositifs associatifs et publics qui tissent le lien social dans la vie des quartiers.

La carte blanche est parue dans le journal l'Echos. Une pétition circule également, vous pouvez la signer en allant sur <http://www.lapetition.be/en-ligne/quelles-rponses-la-crise-sociale-7277.html>

Entre activation et exclusion des chômeurs

En mars 2010 La Libre Belgique publiait une carte blanche co-signée par la FeBISP, l'Interfédé et la fédération des CPAS wallons. La publication concernait l'activation et dénonçait les nombreuses dérives de cette politique. L'article revenait sur les propositions faites à l'époque qui assouplissaient les modalités de l'activation sans pour autant remettre en question le fond de cette politique qui restait de l'agitation des demandeurs d'emploi sans devenir une réelle politique d'activation de l'emploi. Vous pouvez lire la carte blanche sur le site de la FeBISP : www.febisp.be

Rando FeBISP 2009

La FeBISP, une vieille dame qui garde sa cohérence...

Michèle Hubin

2009 fut marqué par des changements importants dans l'équipe de la FeBISP : départs et nouveaux envois.

Ces départs ont occasionné une réorganisation en maintenant la logique de travail interne basée sur les principes de polyvalence et d'expertise. Une nouvelle direction nous a rejoint s'inscrivant dans la continuité des acquis de la décennie passée. Les changements, les petits bobos et les grands bonheurs de l'équipe n'ont toutefois pas pu affecter le dynamisme qui caractérise la fédération. Jugez-en par vous-même au fil des lignes qui retracent une année de travail.

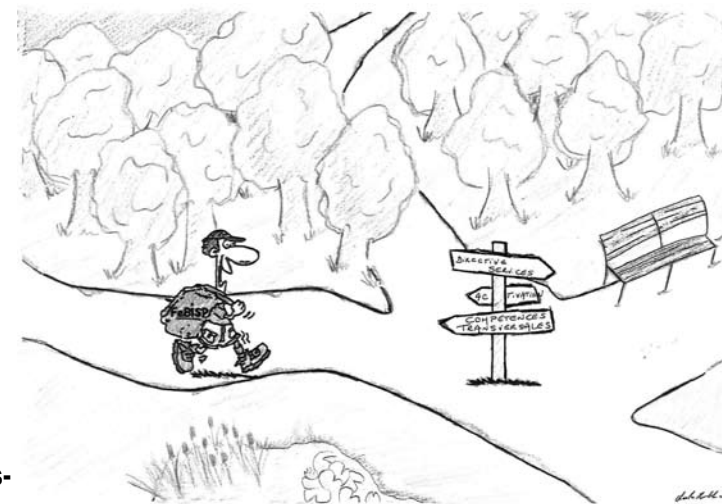
1. La FeBISP : des enjeux qui se traduisent par des chantiers... bruxellois

Sur la place de Bruxelles, il n'y a plus de doute, elle fait l'unanimité ! La FeBISP est de tous les combats bruxellois. Pas parce qu'elle se veut citoyenne mais parce qu'elle y situe ses enjeux qu'elle les traduit en chantiers pour lesquels elle œuvre avec tactique et logique.

1.1. Le mémorandum

Par définition, un *mémorandum* est une *note diplomatique, exposant l'état d'une question et destinée à une problématique que l'on veut conserver en mémoire*. Les élections régionales furent l'occasion de rappeler nos priorités à la future équipe gouvernementale régionale. Il s'agit bien d'un rappel car comme évoqué ci-dessus, la FeBISP s'inscrit dans une logique de continuité de ses enjeux. Mais rafraîchir les mémoires s'avère une saine pratique, surtout quand les têtes gouvernantes changent, quand les pressions intra et extra-communautaires se font plus fortes encore, quand le temps passe et qu'un vent de plusieurs Beaufort souffle latéralement.

Le mémorandum rappelait la nécessité de mettre comme priorités aux politiques régionales, l'accompagnement et la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés et ce tant du point de vue quantitatif que qualitatif, dans une véritable logique de partenariat entre le secteur associatif et les pouvoirs publics. Si les objectifs n'ont rien de novateur, c'est surtout sur l'aspect de la concertation dans le partenariat que la FeBISP a insisté.



Le mémorandum abordait aussi un chapitre important sur les relations sociales qui se souciaient des améliorations touchant à l'intégration des progressions barémiques dans les subventions publiques, à la prise en compte par Actiris du différentiel entre les primes ACS et les coûts salariaux réels, à une meilleure prise en compte des compétences des travailleurs et à une politique mieux intégrée des fins de carrière.

Pour l'économie sociale, la nécessité de renforcer le dispositif existant en augmentant le budget, en clarifiant les missions d'intérêt général des acteurs, en élaborant des critères d'agrément et de financement plus clairs et en améliorant les synergies entre secteurs ont été pointés.

Conçu comme un outil par les membres de la FeBISP, le mémorandum fut amplement commenté et mis sur la table de chevet des candidats bruxellois pour leur rappeler les priorités qui étaient les nôtres.

Après les élections, nous nous sommes rappelés au bon souvenir des « anciens » candidats devenus nouveaux élus pour leur répéter une nouvelle fois nos défis et les engager à y souscrire. Afin de s'assurer de leur bonne compréhension, nous avons également scruté les déclarations de politique gouvernementale de la Cocof et de la Région de Bruxelles-capitale. Nous avons procédé à l'analyse des politiques prévues par la nouvelle majorité en ciblant plus particulièrement les parties consacrées à l'emploi, à la formation, à l'insertion socioprofessionnelle et à l'économie sociale d'insertion. Partiellement rassurés quant au contenu, il nous fallait désormais reprendre notre bâton de pèlerin afin d'apporter notre pierre à leur édifice.

1.2. Les valeurs de la FeBISP

Les multiples injonctions des pouvoirs publics, qu'elles soient d'ordre administrative ou méthodologique ont amené nombre d'interrogations sur l'évolution du dispositif ISP. La maturité du dispositif, le renouvellement des équipes de travail, les adéquations à la conjoncture, la modification des publics sont autant de facteurs qui ont poussé les membres de la FeBISP à se positionner de manière collective sur l'évolution de leur partenariat et du secteur.

Un fruit trop mûr risque sinon l'avarie, au moins la perte de saveur !

Ce fut le boulot de l'assemblée générale qui procéda à une profonde réflexion sur les valeurs qui guident les opérateurs dans la mise en œuvre de leurs actions. Ce travail s'est fait en trois temps : d'abord avec la majorité des OISP membres de la FeBISP, puis avec les membres Economie Sociale et enfin en assemblée commune pour dégager et affirmer les valeurs communes qui animent nos projets et nos positionnements. La nouvelle charte de la Febisip qui en découle sera approuvée formellement lors de l'AG statutaire du mois de juin 2010. Nous ferons bien évidemment écho dans de prochains numéros de l'Insertion de ce nouveau ciment commun qui permettra au secteur de poursuivre sa route avec une boussole à jour et un cap mieux défini...

1.3. La politique d'activation des demandeurs d'emploi

Les OISP sont parmi les premières structures à être touchées par la politique d'activation des demandeurs d'emploi. C'est pourquoi, dès le début de cette politique, la FeBISP a suivi de près toutes ses répercussions au niveau de ses associations membres. En 2009, la FeBISP a produit une note de travail qu'elle a envoyée aux Ministres de l'emploi et diffusée via son site internet. Les positions de la FeBISP ont été relayées dans la presse (notamment par l'agence Alter). Suite à ce travail, la FeBISP a appelé à une réforme de la politique d'activation des demandeurs d'emploi fondée sur quatre axes¹ :

- Séparer clairement les fonctions de contrôle et d'accompagnement des demandeurs d'emploi en supprimant, entre autre, le contrat d'activation d'Actiris. Le rôle d'Actiris est de vérifier que le demandeur d'emploi cherche du travail mais pas de déterminer quelles démarches il doit effectuer pour y arriver. Notre dispositif s'emploie à déployer son expérience au profit d'une action de guidance du demandeur d'emploi.



- Clarifier la complémentarité entre les Missions Locales et les antennes d'Actiris. Les agents des antennes d'Actiris ne doivent plus renvoyer systématiquement les demandeurs d'emploi aux Missions Locales et doivent retrouver un rôle d'accompagnement et assurer eux-mêmes des actions d'aide à la recherche d'emploi.
- Accroître les capacités d'action des OISP pour garantir un accompagnement de qualité. Exiger des demandeurs d'emploi de suivre des formations ou autres actions ne fait qu'accroître les listes d'attente si le volume de ces actions reste inchangé. Il est tautologique de dire qu'un dispositif saturé ne peut répondre à la demande, et encore moins, à une demande de qualité.
- Accroître la création d'emplois durables et de qualité. L'activation des chômeurs n'a de sens que s'il existe du travail en suffisance. Or, actuellement à Bruxelles, c'est loin d'être le cas, côté quantité. Quant à la qualité, on peut toujours s'employer à l'améliorer.

1.4. La mise en œuvre de la directive « services » en Région bruxelloise

Fin 2009, la Belgique, c'est-à-dire l'Etat fédéral et les entités fédérées (Régions et Communautés), s'est attelée à la transposition de la directive services dans son droit national. Pour rappel, la directive « services » vise à créer un véritable marché unique au sein de l'Union européenne à l'horizon 2010. Aucun niveau de pouvoir, en ce compris les administrations régionales et locales, ne pourra plus imposer de restrictions à la liberté d'établissement des prestataires et à la libre circulation des services. Les services sociaux d'intérêt général (SSIG) destinés à assurer la cohésion sociale et à améliorer les conditions de vie des populations sont visés par la Directive. Le risque est réel de voir un jour les Oisp disparaître au nom de la concurrence libre, le secteur privé commercial se voyant adjuger le droit de recevoir des agréments et subventions pour des missions telles que formation professionnelle, mise à l'emploi, placement, etc. Nous avons avec d'autres, œuvré pour nous prémunir de ce risque. La transposition de la directive a pris beaucoup de retard en région bruxelloise et ne sera effective qu'en 2010. Il ressort cependant des premiers travaux préparatoires, que les OISP, les ILDE et EI, relèveront d'une catégorie de prestataires de services d'intérêt général dûment mandatés pour leurs missions et à ce titre exclus du champ de la directive services.

2. La FeBISP travaille pour ses membres mais surtout grâce à ses membres

Le groupe de travail : un concept « febispien » ! En effet, que seraient les attachés de la FeBISP sans leurs groupes de travail ? Orphelins, sûrement. L'encommissionnement est une pratique belge bien connue. A la FeBISP, on la pratique uniquement dans une visée constructive. On la met au service de la consultation, du consensus, de la construction de positions et de l'échange de pratiques. C'est donc avec succès que les acteurs de terrain se sont rencontrés sous la houlette de l'équipe de la FeBISP tout au long de l'année 2009.

2.1. GT Missions locales

Les participants se sont, en particulier, penchés sur l'Ordonnance du 27 novembre 2008 consacrée aux Missions Locales et Locale Werkwinkels et à l'élaboration de ses futurs Arrêtés d'exécution. Suite à la mise en place de trois sous-groupes de travail au sein du Comité de concertation (Interface, employeurs et public), les Missions Locales se sont réunies afin d'élaborer des positions communes sur ces trois sujets. Une coordination s'est aussi faite avec Tracé. Par ailleurs, l'Ordonnance de 2008 préfigure vraisemblablement un nouveau mode de financement dont les contours évoqués dans les textes légaux sont flous. Il est donc apparu opportun aux Mloc de commencer à réfléchir sur le financement existant de leurs missions actuelles afin de pouvoir se préparer à tout changement. D'autres changements de terrain ont également donné lieu à réflexion sur des sujets tels que la décentralisation d'Actiris via l'ouverture des antennes locales, la mise en place des Maisons de l'emploi, la répartition du public. Mais un groupe de travail, c'est aussi l'ouverture à des problématiques naissantes avec prise de position commune comme ce fut notamment le cas pour la régularisation des sans-papiers.

2.2. GT Animateur

En 2008, le GT Animateur avait entamé une réflexion sur la spécificité du secteur et l'éventuelle articulation des formations ISP visant le domaine d'activité « Animateur ». L'objectif était de situer les programmes de formation de chaque opérateur dans le cadre de la démarche référentielle insufflée par Bruxelles Formation. En 2009, c'est désormais mission accomplie, confirmant que ce métier s'exerce dans différents milieux professionnels. Les Oisp ne démentiront pas : ils organisent près de 50% de l'offre de formation professionnelle de ce secteur. Au regard des sept activités-clés définies, il ne reste plus qu'à procéder à leur déclinaison en savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux. Il reste donc du pain sur la planche !

2.3. GT Compétences transversales

Ce GT insiste sur l'importance de travailler les compétences transversales avec le public ISP, car quel que soit le type d'action (généraliste ou axée sur un métier), leur développement consolide l'apprentissage et la formation des stagiaires. Les compétences transversales sont un préalable à l'apprentissage, à l'émancipation citoyenne et à l'insertion socioprofessionnelle. Un travail de fourmi consacré à l'observation d'analyse de situations problématiques a commencé. La phase d'observation devrait donc se poursuivre. Et la fourmi de continuer d'investiguer dans les domaines de l'alpha/français langue étrangère, de l'horeca et la bureautique...

2.4. GT Détermination généraliste

La détermination généraliste, le fameux pont vers la formation ou l'emploi, c'est l'affaire des Missions locales. En se groupant, elles s'étaient donné pour objectif d'améliorer le rapport de l'offre et de la demande de leurs modules de détermination généraliste organisés à l'attention du public ISP. Dans un souci de mieux toucher leur public cible, mais aussi d'harmoniser leurs discours promotionnels, le « groupe des Neuf » a procédé à une confrontation des supports publicitaires (affiches, prospectus, base de données Dorifor). Cette opération a révélé que le langage utilisé et que le rapport entre texte et image n'étaient pas toujours optimaux. Mais surtout que l'offre des Missions Locales apparaissait disparate. Le travail réalisé a permis d'aboutir à l'élaboration d'un canevas commun pour compléter de manière similaire la base de données Dorifor. Plusieurs Missions Locales ont depuis lors fait évoluer leur pratique promotionnelle.

2.5. GT Alpha ISP

Suite à des visites de Bruxelles Formation qui s'interrogeait sur leurs programmes de formation dans le cadre de la mise en place de la démarche référentielle, les 9 OISP alpha ont souhaité pouvoir échanger leurs points de vue et comparer leurs bases en termes référentiels, dont ceux de la Communauté française, du Cadre Européen commun de référence CECR et également des tests de positionnement de Lire-et-Ecrire Bruxelles (ancien et nouveau)... La tâche s'avérait ardue puisqu'il s'agissait de transposer les référentiels à leur mission d'insertion socioprofessionnelle. Un public d'adultes analphabètes en recherche d'emploi, nécessite d'une part de développer des compétences spécifiques liées à cette démarche d'insertion, mais aussi d'accéder au dispositif quel que soit son parcours, linéaire ou non.





3. La FeBISP, on la voit, on l'entend, on la lit...

Des initiatives, des contributions, des coups de main, des coups de pouce... ou des coups de pied pour se faire voir, entendre ou lire. Inlassablement, la FeBISP réaffirme sa priorité de communiquer par, pour et aux côtés de ses membres.

Au rang des initiatives annuelles, épinglons-en quelques-unes. La FeBISP a soufflé les vingt bougies de la Mission Locale d'Anderlecht où elle a préparé et animé la table ronde « Quels critères et quels modes de sélection d'entrée en formation pour un public éloigné de l'emploi » et fait le rapport des différentes discussions qui y ont eu lieu. Elle a également participé à la seconde table ronde « quelle adéquation entre les services d'insertion socioprofessionnelle et les difficultés d'un public éloigné de l'emploi » et y a représenté les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion. Avec la Commission zonale des Missions Locales de Schaerbeek et de Saint-Josse, la FeBISP a participé à la réflexion avec les partenaires pour toucher davantage de jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés. Au Nord de la capitale, l'intérêt de la Commission zonale s'est porté sur la directive service et sur les aides d'Etat quant à l'impact que cette politique pourrait avoir sur le non marchand associatif. Il s'agissait d'éclairer les acteurs locaux sur ces enjeux européens et leurs répercussions potentielles. Enfin, succès de foule pour la treizième journée d'étude printanière de la FeBISP consacrée aux « Jeunes bruxellois ». Pour l'occasion, l'équipe s'était munie de son kaléidoscope pour faire surgir des interventions les multiples facettes de ce public.

Pour garantir la transparence de notre travail à l'extérieur, l'enrichir et approfondir la réflexion, plusieurs canaux de communication ont été développés et sont publiés avec régularité :

- le site Internet susceptible d'informer toute personne intéressée par l'ISP et l'ESI;
- La lettre mensuelle électronique annonce les événements et relate toutes les nouvelles des secteurs de l'ESI et de l'ISP;
- Le magazine L'Insertion dont vous tenez encore un exemplaire dans les mains. Celui-ci fait office de rétrospective annuelle tandis que les numéros présentent tous une récurrence dans les rubriques abordées pour fouiller un sujet, présenter des analyses, faire l'inventaire des points chauds, prodiguer quelques petits conseils pratiques ou encore présenter l'agenda des rendez-vous à ne pas manquer.

La FeBISP se fait également entendre par la publication de communiqués de presse. En 2009, la réforme de la politique d'activation des chômeurs fut mise sur le grill.



4. La FeBISP aux côtés de ses membres

L'apport de la FeBISP se décline ici en termes de soutien, le plus souvent individualisé sur les matières qui lui sont chères tels la pédagogie, l'emploi, les relations sociales ou l'économie sociale.

4.1. La pédagogie

Sur le plan de la pédagogie, la FeBISP a accompagné les membres par rapport aux questions suivantes :

- l'adoption de la démarche référentielle promue par Bruxelles Formation ;
- la traduction de l'approche par compétences dans leurs programmes de formation ;
- la transposition des enjeux de la démarche référentielle dans leur pratique ;
- la compréhension du cadre général de la démarche référentielle.

4.2. L'emploi

En vue d'informer ses membres sur les transformations qui se préparent dans leurs secteurs afin de mieux les appréhender, de dégager des positions communes entre ses membres face aux nombreux changements détectés et d'en informer les différents pouvoirs concernés, la FeBISP fait un travail de veille sur le marché de l'emploi bruxellois et ses conséquences sur les demandeurs d'emploi auxquels s'adressent ses membres. C'est ainsi qu'elle peut anticiper les difficultés auxquelles ses membres seront confrontés. Ce travail permet aussi à la FeBISP de nourrir les réflexions des secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion pour mieux répondre aux besoins de leur public. En plus d'étudier les statistiques, la FeBISP s'informe sur les nombreux acteurs du secteur de l'accompagnement à l'emploi et sur ceux qui souhaitent y jouer un rôle. La fédération exerce une vigie de nombreux sites internet et est abonnée à de nombreux véhicules d'information tels que lettres d'information et périodiques : ministres, pouvoirs publics, fédérations patronales, initiatives citoyennes, etc. La FeBISP analyse également l'évolution du travail législatif au niveau régional, fédéral et européen. Elle suit aussi l'évolution des statistiques concernant les demandeurs d'emploi et de leurs profils.

4.3. Les relations sociales

Soucieuse de construire une dynamique de négociation collective avec ses différents partenaires, la FeBISP s'efforce d'assurer un suivi des relations sociales avec ses membres. Les relations sociales sont jalonnées de conseils prodigués aux membres pour toute question concernant les relations collectives de travail, les relations contractuelles, la rédaction d'un règlement de travail, l'application de la législation comme les conventions collectives de travail, sectorielles ou sous-sectorielles. Terrain dense et parfois ardu dans le dédale duquel il faut souvent guider nos employeurs. A cette fin, la FeBISP développe, en collaboration avec les fédérations patronales de la CESSOC, des outils de travail qui s'accompagnent le plus souvent d'un encadrement personnalisé au regard des matières abordées où la mise en pratique doit s'accompagner d'une analyse de terrain teintée de concertation interne.

4.4. L'économie sociale

En 2009, la FeBISP a continué à aider ses membres à monter des dossiers de demande d'agrément et de demande de renouvellement d'agrément dans le cadre de l'ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des Initiatives Locales de Développement de l'Emploi et des Entreprises d'Insertion.

Ce fut particulièrement le cas pour les ILDE « ECOMA » et « Jobdriver », projets d'ILDE supportés par la Mission Locale d'Anderlecht. La FeBISP a accompagné ces porteurs de projet dans leur recherche d'information sur des éléments législatifs (l'enregistrement comme entrepreneur par exemple), mais également, elle les a amenés à se poser les questions-clés relatives au montage de son projet et à les transcrire sur papier.

Par ailleurs, la FeBISP a très régulièrement répondu à des questions de ses membres relatives aux obligations administratives (comment calculer les subsides à recevoir, quelles informations fournir, quels délais pour l'embauche des travailleurs PTP, accès à la mesure PTP, activités autorisées pour les PTP, calcul des taux de personnel public-cible, articulation entre la reconnaissance dans le cadre des projets-pilotes fédéraux et l'agrément ILDE,...)



5. La FeBISP, un savoir-faire « institutionnel » et « relationnel »

Alors que les Ministres se renouvellent au gré des compositions gouvernementales, la FeBISP persiste... En effet, notre travail de fédération implique des contacts réguliers avec les ministres compétents et leurs cabinets. Cependant, l'année 2009 a été particulière. Année électorale, elle était à la charnière entre deux législatures. Les contacts se sont donc surtout centrés avec les nouveaux cabinets des ministres de la formation professionnelle et de l'emploi. Cette prise de contact qui nous a permis de réaffirmer nos revendications élaborées dans le cadre de notre mémorandum et de voir dans quelles mesures cela cadrerait avec les accords de gouvernement en la matière.

Par ailleurs, la FeBISP a continué ses contacts avec les administrations régionales ou communautaires qui gèrent les matières qui la concernent :

- Bruxelles Formation et la FeBISP se sont rencontrées dans le but de relancer leurs échanges institutionnels relatifs à la mise en application du décret du 27 avril 1995, dont l'élaboration des programmes de référence précisant les cahiers des charges. Dans ce cadre, l'évolution générale du dispositif ISP a été abordée.
- Dans le cadre de ses relations avec la Cocof, la FeBISP exerce une mission de vigie quant aux matières gérées par l'Administration en vue du bon déploiement du dispositif ISP. Echanges et concertations furent de mise pour assurer une harmonie de fonctionnement. Bien qu'il n'existe pas encore de comité de rencontre officiel, la FeBISP entretient des relations suivies avec Actiris. Elle se tient informée des volontés de l'OIP bruxellois en matière d'emploi et peut répercuter cette information auprès de ses membres.
- Auprès de l'Agence Fonds social européen, la FeBISP effectue un travail de contact fréquent, mais peu visible. La sempiternelle question du préfinancement est hélas restée problématique en 2009. Qu'il s'agisse de préfinancement ou de dossier de solde, il est opportun d'interpeller régulièrement l'agence FSE afin de mettre au point des solutions pratiques et rendre fonctionnelles des opérations tel que l'encodage des données dans les délais imposés.
- Bien qu'il n'existe pas encore de comité de rencontre officiel, la FeBISP entretient des relations suivies avec Actiris. Elle se tient informée des volontés de l'OIP bruxellois en matière d'emploi et peut répercuter cette information auprès de ses membres.



- D'autre part, la fédération représente aussi ses membres dans deux instances importantes.
- A la plate-forme de concertation de l'économie sociale, la FeBISP n'a pas manqué de faire valoir le point de vue de ses membres sur les différents aspects de la politique de l'économie sociale. Chaque fois que cela a été possible, la FeBISP a cherché à aboutir, sur les différents sujets abordés, à une position commune avec les autres représentants de l'économie sociale à la plate-forme. Ce fut le cas sur la question du financement du dispositif en 2009 et également sur la question des éléments à réformer dans l'ordonnance. Cette dernière démarche a débouché sur un avis de la plate-forme, en juin 2009, amorçant ainsi une volonté commune des partenaires.
- La FeBISP siège à la CCFEE. Pour rappel, la CCFEE est un lieu de concertation important qui regroupe à Bruxelles tous les acteurs concernés tant par la formation qualifiante et professionnelle que par les problématiques d'emploi. Ceci n'est pas sans rimer avec



investissement en temps et en énergie ! Outre les avis remis, la FeBISP s'est plus particulièrement investie dans deux groupes de travail liés à des travaux importants dans le cadre de la mission d'expertise de la CCFEE :

- le groupe de travail « Transition » suit les travaux et les études menés à la demande de l'assemblée plénière sur la problématique de la transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, sujet qui, est-il besoin de le rappeler, touche de près l'ISP et l'Économie sociale.
- le groupe de travail « Europe » chargé, fin 2009, par l'assemblée plénière d'organiser un colloque dans le cadre de la présidence belge de l'Union Européenne en 2010 dont la thématique sera liée au contenu des travaux du groupe transition. C'est d'ailleurs le représentant de la FeBISP qui assurera la présidence de ce groupe en 2010.

Enfin notons également la présence active de la FeBISP dans le groupe de travail alphabétisation où la régulation de l'offre de formation reste toujours problématique.

6. La FeBISP, patron parmi les patrons...

6.1. La concertation dans les instances patronales

La FeBISP développe un réseau de représentations dans les différentes instances afin d'assurer la représentation patronale du secteur de l'ISP et de l'économie sociale d'insertion.

Par un effet de cascade, cette intégration permet à la FeBISP d'être représentée ou de siéger sur le banc patronal d'instances comme le Fonds Maribel social, le Fonds de formation du secteur socioculturel et sportif, la Commission paritaire 329, la sous-Commission paritaire 329.02, la Confédération bruxelloise des entreprises non marchandes, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

Parmi les nombreuses réunions constructives dans lesquelles la FeBISP détenait un mandat patronal, épinglons, pour 2009, le remarquable travail accompli en sous-Commission paritaire 329.02. Plusieurs dossiers ont été proposés, étudiés, mis à l'épreuve des analyses qualitatives et quantitatives. Et reconnaissons qu'une certaine satisfaction anime les partenaires sociaux lorsque la concertation sociale aboutit à la conclusion d'une convention collective de travail. Ce fut le cas pour plusieurs matières en 2009:

- Pour les frais de transport, une convention collective de travail sectorielle a été conclue, réformant la CCT sectorielle existante et visant une amélioration de la prise en charge des frais supportés par le travailleur, tous modes de transport confondus ;
- Pour les frais de mission c'est-à-dire les frais de déplacement assumés par le travailleur en mission professionnelle, une CCT est venue uniformiser des pratiques qui pouvaient parfois se révéler très anarchiques ;
- La cohésion sociale en Région de Bruxelles-Capitale est un cas particulier où la législation en la matière devance la concertation. Difficile dès lors de négocier dans un cadre aussi limité. Les partenaires sociaux y sont toutefois parvenu en signant une CCT visant à rendre applicable l'Arrêté royal fixant le cadre législatif du dispositif .
- Sur proposition syndicale, l'élaboration d'un plan Tandem a été mis à l'étude en Scp 329.02. Plusieurs points furent mis en débat : la multiplication des régimes à temps partiel et le risque potentiel de diminution de qualification de ces travailleurs, la difficulté de recrutement de travailleurs qualifiés, le coût patronal salarial supplémentaire et non éligible. Face à ces interrogations, le banc patronal a souhaité poursuivre la réflexion,

notamment en travaillant sur une limitation des conditions d'accès en vue de rendre la mesure financièrement envisageable ;

- La prépension à temps plein était une mesure particulièrement attendue par les travailleurs du secteur. Les objectifs de deux bancs ont été rencontrés lors de la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle visant à permettre l'accès à la prépension des travailleurs du secteur à partir de l'âge de 58 ans moyennant le versement d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur quelque peu revalorisée par rapport à l'indemnité prévue dans le régime intersectoriel en vigueur ;
- Après les plus âgés, le secteur s'est soucié d'aménager le reclassement professionnel en confiant la gestion de la procédure au Fonds social socioculturel et sportif et en prévoyant temporairement dans le chef de ce dernier une prise en charge de 75% de la charge financière incombant à l'employeur ;
- Un vaste chantier s'est ouvert sur la classification professionnelle des secteurs résiduels c'est-à-dire non couverts par une convention collective de travail résultant d'un Accord non marchand sous sectoriel : Il s'est agi de définir une méthode de travail. Dans un premier temps, un travail de définition des fonctions spécifiques et de classification pour les secteurs des attractions touristiques, centres d'expression et de créativité, établissements sportifs, musées et des ONG a été réalisé. Cela s'opère en relation avec les classifications existantes. Ensuite, on procédera à la définition d'un cadre barémique qui à l'année de démarrage doit être neutre budgétairement et enfin à la définition d'un cadre de classification résiduel sur base de l'ensemble des fonctions décrites et adoption de normes barémiques adaptées ;
- En matière de flexibilité du temps de travail et gardes résiduelles, le dossier étudié en 2009 vise à réformer la CCT sectorielle et à élargir les possibilités de flexibilité du temps de travail eu égard aux contraintes du travail sur le terrain ainsi qu'à instaurer une législation sectorielle pour la question des gardes lors des séjours résidentiels ;
- Le statut de la délégation syndicale a été revu, clarifiant ainsi un certains nombres de points : l'élection, la désignation et le nombre des délégués, le seuil et mode de calcul d'établissement d'une représentation syndicale, la consultation des travailleurs ainsi que la gestion des litiges ;



- Des perspectives d'efforts supplémentaires en matières de formation ont été aménagées aux fins d'augmenter les efforts de formation de 0,1% de la masse salariale totale des entreprises du secteur ainsi que de 5 % le taux de participation ;
- Par contre, pas de rencontre d'intérêt sur le projet de loi anti-crise visant à garantir l'intégralité de la rémunération nette du travailleur en cas de recours à l'une des mesures anti-crise dans le cadre d'un projet de loi adopté par le gouvernement fédéral. Les organisations patronales constitutives de la Cessoc se sont opposées à la signature de ce projet.

6.2. La gestion des Fonds paritaires

Emploi et formation : comme toujours... les deux violons d'Ingres de la FeBISP. Les Fonds paritaires dans lesquels la FeBISP est impliquée sont en effet dédiés à ces deux objectifs. Et en cette année 2009, on peut dire que les mandataires des Fonds ont retroussé leurs manches.

Au Fonds social socioculturel et sportif (Fonds 4S), 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, les acteurs du F4S 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 groupes 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.

Au Fonds Maribel social, l'annonce du Maribel social fiscal faite par le gouvernement fédéral à la mi-2009 a nécessité un long travail de réflexion au sein de chacune des fédérations patronales de la Cessoc. Ainsi, selon ce nouvel apport, chaque Fonds devait mettre en œuvre une réflexion stratégique veillant à mettre en œuvre les moyens supplémentaires apportés par cette mesure. D'emblée, il s'est avéré qu'une augmentation de la subvention actuelle pouvait être envisagée. En effet, le plafond de subvention du Fonds est le plus bas du non marchand et représente 66% du coût salarial moyen alors que la moyenne est de 88%. Une demande de dérogation a donc été introduite pour obtenir une dérogation à la clef de répartition des moyens du Maribel Fiscal

(55% pour l'indexation de la subvention et 45% pour l'augmentation de l'emploi au lieu des 20% pour l'indexation de la subvention et 80% pour l'augmentation de l'emploi prévus par la circulaire). Le résultat serait une augmentation du plafond des subventions des emplois existants de 12,6% alors qu'environ 48 ETP supplémentaires pourraient être créés en 2010.

Aux côtés des « grands », il y a les « petits » Fonds, ceux qui sont propres à l'ISP bruxelloise et dans lesquels on se retrouve entre nous ! Les objectifs de ces deux Fonds sont pour ainsi dire concomitants : La force de travail disponible dans l'ISP est renforcée tant qualitativement (par la formation continuée des travailleurs) que quantitativement (par l'embauche compensatoire). Le lecteur se reportera au Coin de l'Employeur ci-après afin de constater les réalisations engrangées depuis l'origine des dispositifs jusqu'en 2009.

Voilà terminée notre rétrospective annuelle ! Coutumier de ce genre d'exercice, vous y avez trouvé vos repères habituels, renouvelant votre confiance dans votre bonne vieille fédération patronale. Mais vous vous sentez frustrés, de n'avoir pas tout lu ou tout vu... Rassurez-vous, l'intégralité du feuilleton peut être consultée sur notre site Internet. Vous débutez dans l'ISP bruxelloise ? Voici un bon document de base pour constituer votre portefeuille de lecture.

Mais néophyte ou averti, ne croyez surtout pas que nous en resterons là ! Notre âme de randonneur ne laisse pas de place à la nostalgie et déjà, nous nous sommes remis à la tâche.

1 La note et les articles sont tous accessibles dans le site de la FeBISP.

lu, vu, entendu...

A l'épreuve de la précarité sur les quais d'Ouistreham

Jamais, sans doute, elle n'était partie aussi loin. Dans son métier de journaliste qu'elle exerce depuis plus de vingt ans, pourtant, Florence Aubenas a l'habitude de prendre le large. Elle s'est rendue dans des banlieues difficiles aussi bien que dans des pays en guerre, dans des commissariats comme dans des tribunaux ou des usines en grève... elle aura même connu 157 jours de captivité à Bagdad en 2005.

Cette fois, pourtant, la journaliste n'a pas pris l'avion. Elle n'avait pas de passeport, ou pas besoin d'en avoir. Et pas sa carte de presse en travers du ventre, comme sésame ou comme bouclier. Là où elle allait, ce n'était pas la peine : en Normandie, à Caen, à deux heures de Paris. Et c'est pourtant là qu'elle a vécu une expérience aussi surprenante « qu'enrichissante ».

Pendant près de six mois, Florence Aubenas¹ est devenue «*Madame Aubenas*», 48 ans, sans qualification particulière - une chômeuse parmi d'autres, des dizaines voire des centaines d'autres. Jour après jour, elle s'est immergée dans la foule informe des demandeurs d'emploi, de ceux qui errent d'un CDD sous-qualifié à un boulot sous-payé, de toute cette cohorte pour laquelle il est évident qu'on ne trouve plus de travail, seulement des «heures» par-ci par-là, et encore, avec de la chance.

«*Mon boulot, c'est de faire avec le réel. De voir les choses à hauteur d'être humain.*» Ne pas chercher à démontrer, mais à comprendre. Alors elle prendra la décision de partir pour Caen, où elle s'inscrira au chômage et mènera la vie d'une demandeuse d'emploi, pour «*raconter cette France qui ne s'en sort pas*». Arrivée sur place, elle loue une chambre minuscule, se fabrique un CV plat comme la main (le bac, puis une vie de femme au foyer,

plaquée par son concubin) et se présente partout, des agences d'intérim à l'antenne locale de Pôle emploi.

Commence alors la ronde des heures passées à scruter les annonces, à remplir des fiches, à se faire rembarrer. «*Dans mon esprit, il paraissait évident que j'allais trouver tout de suite.* En partant, elle avait prévu de rester jusqu'au moment où elle décrocherait un contrat à durée déterminée. Quatre mois lui paraissaient un délai raisonnable. Une fois sur place, il a bien fallu déchanter. «*J'ai mis un an et demi à trouver*», dit-elle. Du travail ? Non, bien sûr : un maigre petit paquet d'heures, aux deux extrémités de la journée, à nettoyer les toilettes des Ferry de Ouistreham qui traversent la Manche. Elle, bien sûr, savait que l'expérience aurait une fin, qu'elle retrouverait son travail, son appartement, ses amis, ce qui fausse la donne. Mais en attendant, elle était là, en plein dedans, épuisée par des heures de balai et de serpillière. Cet ouvrage n'est pas sans en

rappeler un autre. On pense au livre d'Elsa Fayner² «*Et pourtant, je me suis levée tôt*» sorti en 2008. Cette jeune journaliste était, elle aussi, partie à Lille s'immerger dans le quotidien des précaires afin de démontrer que les pauvres ne sont pas des tire-au-flanc et qu'ils rêvent, tous, d'un CDI même payé au minimum.

Au delà de l'expérience, l'une et l'autre nous proposent un livre sur les gens, avec des portraits pleins d'empathie. Capter la vie des gens, c'est aussi un talent. Chapeau bas à Florence Aubenas pour sa générosité et son engagement. Et surtout chapeau bas à toutes celles qui résistent et survivent à Ouistreham, Varsovie, Naples ou Saint-Josse-ten-Noode.

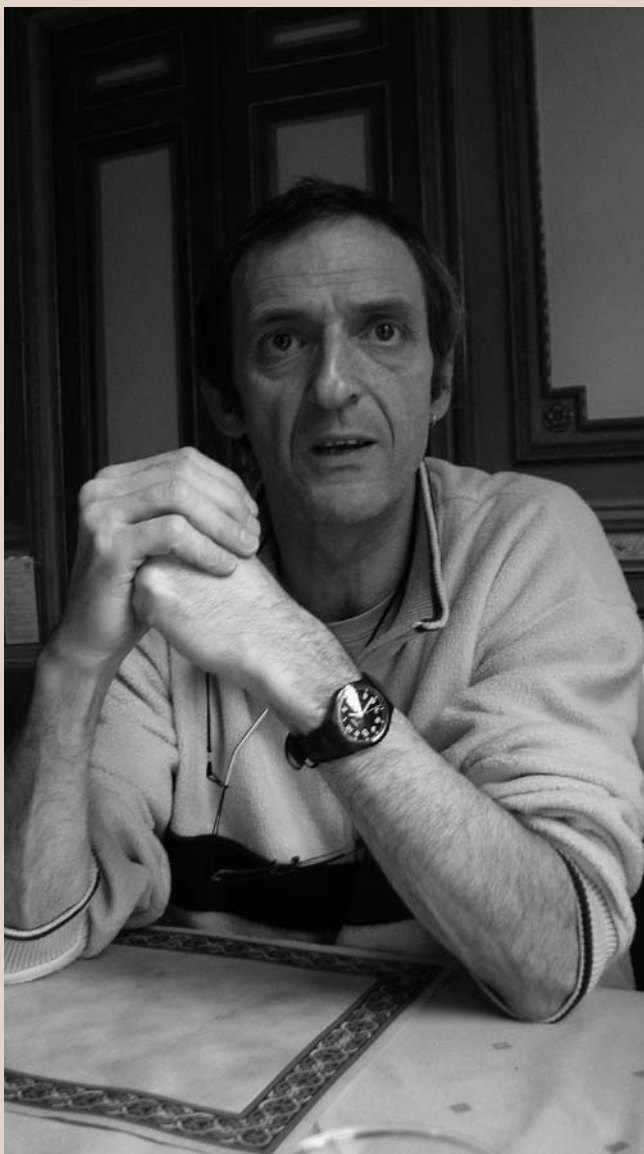
1 Florence Aubenas, *Le quai d'Ouistreham*, Ed. de l'Olivier, 2010

2 Elsa Fayner, *Et pourtant, je me suis levée tôt*. Une immersion dans le quotidien des travailleurs précaires, Panama, 2008

La Méthode Monkey : une méthode d'apprentissage du néerlandais efficace !

Nous avons rencontré Marleen Saelen, responsable de formation et coordinatrice de la section langues à Interface 3 qui nous a parlé de sa méthodologie. Nous avons aussi assisté à deux de ses cours, l'un adressé à un public ISP et l'autre à un public plus scolarisé. Les deux cours animés à partir de la pratique Monkey nous ont convaincu ! Les stagiaires comme les étudiants ne fonctionnent pas différemment : grâce à une écoute attentive, ils apprennent à répéter exactement et parfaitement ce qu'ils entendent. La méthode stimule la perception auditive parce que «*La voix ne peut reproduire que ce que l'oreille entend*». Le formateur pose des questions qui incitent les stagiaires à l'utilisation de termes ou d'expressions

souhaités. Monkey fait appel à la compétence innée de chacun à l'autocorrection. Le stagiaire en langues apprend à bien écouter, sait ce qu'il est capable de répéter, sent intuitivement si ce qu'il dit est juste ou pas et se corrige instantanément lui-même. Le résultat est toujours impeccable : les mots et la forme grammaticale utilisés, la prononciation, l'accentuation des mots et le rythme de la phrase sont corrects. Cette pratique ludique d'apprentissage de la langue peut véritablement s'inscrire dans une dynamique collective. Marleen Saelen forme des stagiaires mais aussi des formateurs... Consultez son site : http://www.grrprodukties.be/monkey/fr_index.html



La formation gardien de la paix : une première dans l'ISP

Ana Teixeira

Gardien de la paix ?

Il vous est sans doute déjà arrivé de vous balader dans votre commune et de voir surgir des agents en uniforme sans trop savoir qui ils sont, quel est leur rôle et ce qu'ils font là...

Il se fait que depuis 1992, des contrats de sécurité comprenant un volet policier et un volet prévention se traduit par la présence d'agents communaux assurant un service de prévention dans chaque commune. Ils y exercent des missions de surveillance fonctionnelle¹. Leur action s'inscrit dans la politique de prévention associant l'Etat, les régions et les communes au sein de chaque commune.

Ces agents communaux étaient jusqu'il y a peu, appelés stewarts, agents de prévention et de sécurité (APS) ou encore gardiens de parcs, selon les communes.

Ces différentes appellations pouvaient entraîner une confusion auprès de la population d'autant plus que leur cadre d'intervention était lui aussi

variable. La diversification hybride des tâches que pouvaient ou ne pouvaient pas exercer ces agents sur le terrain auprès de la population et puis aussi le chevauchement possible de ces fonctions par rapport à d'autres fonctions de surveillance réglementées, telles que les agents de gardiennage privés et les stewards dans le cadre de la loi football a obligé les pouvoirs publics à légiférer.

Face à la mixité de ces profils, pouvant occuper des fonctions proches mais variables selon les contextes et les communes, il a semblé, au niveau du gouvernement fédéral, important de définir ce profil communal d'aboutir à une fonction clairement identifiée avec des responsabilités clairement prescrites et identiques pour les 589 communes en Belgique. Nous parlons désormais de gardiens de la paix pour désigner ce métier.

« Le Gouvernement fédéral a décidé, non pas d'harmoniser leur statut, mais de les regrouper sous une même dénomination de «gardiens de la paix», tout en uniformisant leur apparence vestimentaire,

ainsi que leurs moyens d'action La nouvelle législation entraîne de nouvelles obligations de la part des communes qui ont engagé (ou ont l'intention d'engager) ce type de personnel. Ainsi, dorénavant, les gardiens de la paix devront suivre une formation, porter un uniforme, être munis d'une carte d'identification, être soumis au contrôle des services de police, etc. »².

Suivant l'arrêté royal³ concernant les formations des gardiens de la paix, les gardiens de la paix sont donc des agents communaux qui ont pour missions d'accroître le sentiment de sécurité des citoyens et de prévenir les nuisances publiques et la criminalité par le biais des activités suivantes :

- sensibiliser du public à la sécurité et à la prévention de la criminalité ;
- informer des citoyens en vue de garantir le sentiment de sécurité et l'information et le signalement aux services compétents des problèmes de sécurité, d'environnement et de voirie ;
- informer des automobilistes au sujet du caractère gênant ou dangereux du stationnement fautif et la sensibilisation

de ceux-ci au respect du Code de la route et à l'utilisation correcte de la voie publique ;

- constater des infractions aux règlements et ordonnances pris en vertu de l'article 119 bis de la nouvelle loi communale et aux règlements en matière de redevance ;
- exercer une surveillance de personnes en vue d'assurer la sécurité lors d'événements organisés par les autorités (art. 3).

Leur cadre d'action reste étendu : ils peuvent être présents dans diverses manifestations : dans les marchés, dans les fêtes de mariage, dans une émeute, un parc...

Jusqu'à présent aucune disposition légale ne définissait précisément les compétences, les droits, les obligations, les conditions d'accès et d'exercice de ces agents. Seul, l'Arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée, stipule les missions des assistants de prévention et de sécurité ACTIVA. Les communes bruxelloises peuvent recruter des demandeurs d'emploi bénéficiant de chèques ALE ou correspondant aux profils des mesures Activa, du Programme de transition professionnelle (PTP) ou encore du Premier Emploi. Tous ces statuts ont en commun de viser des publics peu qualifiés.

Huit conditions sont à présent exigées pour l'accès au métier :

1. Être âgé de 18 ans accomplis ;
2. Ne pas avoir été condamné ;
3. Ne pas avoir commis de méfaits ;
4. Être belge⁴, ressortissant d'un état membre de l'union européenne, d'un autre état ;
5. Avoir sa résidence principale en Belgique depuis trois ans ;
6. Ne pas exercer des activités de détective privé, ne pas exercer une fonction dans le cadre de la loi sur la sécurité privée, ne pas être membre d'un service de police (d'autres interdictions professionnelles pourront être ajoutées par le Roi) ;
7. Avoir été engagé par la commune organisatrice ;
8. Avoir suivi une formation qui comportera au moins les matières suivantes: études des droits et devoirs des gardiens de la paix, techniques de communication verbale et non verbale, conscience culturelle et apprentissage du contact avec la diversité, observation et rédaction de rapports, approche psychologique de conflits, technique de défense physique, secourisme.

La législation définit aussi le niveau de prérequis exigé : les candidats doivent

avoir obtenu le niveau CE2D (ou CESI pour les plus âgés).

La grande nouveauté est que cette fonction, destinée à un public peu qualifié au départ est l'exigence d'une formation pour acquérir les diverses compétences pour être capable de s'adapter et réagir, dans un cadre prédéfini, à des situations types et/ou d'urgence. En effet, pour chaque situation le gardien de la paix doit savoir à qui se référer pour apporter des réponses aux faits qu'ils auront constaté sur le terrain. Le principe général est qu'ils ne sont pas là pour se substituer aux forces de l'ordre ou exercer un contrôle mais bien pour veiller (dans un rapport « bienveillant ») au bien-être de la population. Ils sont là pour déceler les dangers, les dysfonctionnements éventuels et agir en interface entre la population et les services de l'ordre.

ISPAT et la formation gardien de la paix

Le centre de formation ISPAT s'est intéressé de près à l'évolution de ce profil en pleine mouvance. Compte-tenu de ces différents constats, il est apparu véritablement intéressant de proposer une formation gardien de la paix dans le dispositif ISP,

tant du point de vue du profil visé que des conditions d'engagement.

Cette formation fait l'objet d'un partenariat avec un acteur important du parcours d'insertion : la Mission locale de Molenbeek-Saint-Jean. En effet, le service ISP de cet organisme a pris en charge, en collaboration avec le service guidance d'Ispat, la phase de sélection et d'orientation.

L'arrêté royal parle d'une durée de formation de minimum 90 heures. ISPAT a établi son programme de formation sur une durée de 585 heures auxquelles il ajoute un « stage en entreprise » de 152 heures. La formation est organisée selon un horaire de 35 heures/semaine pendant 8 mois. Cette différence importante par rapport au minimum légal s'explique par la nécessité d'inclure une remise à niveau générale conséquente. Elle concerne les aspects suivants : la communication, la gestion de conflits et du stress, l'approche à la multiculturalité, l'introduction au droit et aux institutions, la rédaction de rapports, ainsi que des matières plus générales comme le français, le néerlandais, l'informatique. Ce programme est harmonisé avec les différentes tâches importantes spécifiées par le décret.

Pour construire cette action le plus possible avec les réalités de terrain, ISPAT



a pris contact avec différents acteurs de la prévention. Nous pouvons notamment citer certaines communes de Bruxelles telles que Uccle, Molenbeek, St-Josse, Etterbeek. Pour ce premier module, sur 13 stagiaires,

4 sont déjà engagés avant d'avoir terminé la formation.

Mais qui dit nouveau métier dit nouveau référentiel ! ISPAT a fait appel au BIEF pour construire le référentiel de compétences

à partir duquel établir les objectifs de formation et les prérequis à l'entrée de cette formation qualifiante. ISPAT a défini ses critères de sélection en rapport avec le niveau CE2D ou CES1 exigé par décret. Il ne sert à rien de former des personnes

si ensuite elles ne peuvent pas être engagées, faute de répondre aux critères, exigés. Précisons que l'engagement par la commune des gardiens de la paix est soumis à un examen. C'est donc bien dans cette optique que la formation qualifiante est organisée par ISPAT.

La probabilité d'un engagement par la commune est d'autant plus motivant pour les stagiaires en formation, que ces demandeurs d'emploi peu qualifiés peuvent ensuite passer des concours et gravir les échelons du service public comme tout employé communal. Cela représente donc un tremplin potentiel d'évolution dans leur parcours de formation et d'insertion.

-
- 1 La surveillance fonctionnelle : c'est-à-dire la mise en œuvre de moyens humains
 - 2 Smoos S. et Robert J., (Octobre 2007), « Sur la création d'une «nouvelle» fonction: les gardiens de la paix Simple toilette de l'existant, ou garantie démocratique pour l'avenir ? »
 - 3 A.R., 15.5.2009, déterminant les conditions de formation auxquelles doivent répondre les gardiens de la paix, ainsi que les modalités de désignation des organismes de formation et d'agrément des formations) vient, enfin, d'être publié au Moniteur belge (M.B., 2.6.2009).
 - 4 Obligatoire pour le gardien de la paix « constatateur », pour satisfaire aux conditions prévues par l'arrêté royal de 2004 (art. 8).

Rencontre avec...

InterS : l'Interim Social un contrat de deux ans

Tatiana Vanessa Vial Grösser

En 2008, la Mission Locale d'Anderlecht s'est lancée dans une aventure particulière : l'intérim social. Après deux ans d'existence, Hélène Auquier, la coordinatrice d'InterS, a bien voulu partager avec nous l'heure d'un premier bilan.

Pourquoi s'être lancé dans cette aventure ?

L'intérim existe déjà et certaines personnes qui sortent du dispositif d'insertion socioprofessionnelle s'inscrivent dans des agences d'intérim pour trouver un emploi. C'est une réalité. Nous avons pensé que l'intérim pouvait offrir une autre piste pour les stagiaires de l'insertion socioprofessionnelle. Avec un organisme d'insertion socioprofessionnelle à la manoeuvre, les candidats intérimaires pouvaient se voir offrir l'approche propre à l'insertion socioprofessionnelle, c'est-à-dire, la prise en compte de la globalité de la personne.

Quelle est la forme qu'a prit concrètement InterS ?

InterS est une association de fait entre la Mission Locale d'Anderlecht, l'ACFI-FIAS et Randstad. Les deux entités (secteur marchand et secteur non marchand) sont au cœur même du projet. InterS n'a pas pignon sur rue, chaque candidat vient d'un organisme d'insertion socioprofessionnelle partenaire du projet.

InterS ce sont trois personnes : une conseillère insertion socioprofessionnelle qui accueille et prépare les candidats intérimaires, une consultante de Randstad qui se charge du placement en intérim et une coordinatrice en charge de la gestion du projet et de l'équipe.

Quels sont les candidats qui font appel à vos services ?

Les « meilleurs » stagiaires trouvent souvent de l'emploi seuls et n'ont pas besoin de s'appuyer sur l'intérim. Ce sont souvent les autres, ceux qui ont plus de difficultés pour trouver un emploi. Cependant, en période de crise, nous voyons arriver des profils que nous ne voyons pas en intérim habituellement, ce sont des profils

plus qualifiés... En période normale, ces personnes ne seraient pas forcément à l'emploi mais elles n'auraient pas recours au secteur de l'intérim.

Qu'apporte cette association ?

InterS, à travers son réseau de partenaires recrute les candidats intérimaires et Randstad met à disposition son portefeuille d'offres d'intérim.

Il y a une influence mutuelle entre le privé marché et le social associatif. Certaines méthodes, une manière d'approcher les problématiques.

Quel est le but de l'intérim social ?

Nous avons principalement trois objectifs pour les personnes qui font appel à nous :

- Entrer dans un marché de l'emploi particulièrement difficile ;
- Se maintenir au travail ;
- Acquérir une expérience valorisable dans le marché du travail.

Bien entendu, nous aimerions que toutes les personnes décrochent un travail en contrat à durée indéterminée, mais pour l'instant, nous n'en sommes pas encore là, surtout en cette période de crise. Entrer dans le marché du travail est déjà un but en soi.

Que permet l'intérim ?

La mise à l'emploi directe. Notre travail arrive en bout de processus, il est en continuité avec le travail des partenaires. Néanmoins, après avoir fait travail en amont durant des années, c'est vraiment différent de travailler enfin sur l'emploi tellement convoité. Cela apporte une grande satisfaction au travailleur en intérim.

Quel est l'apport d'une approche sociale vis-à-vis de l'intérim ?

La mise à l'emploi directe demande un autre type d'accompagnement que celui à plus long terme. La rapidité avec laquelle fonctionne l'intérim exige des candidats des compétences qui ne sont pas forcément

Rencontre avec...

travaillées en amont. Nous appelons souvent quelqu'un pour qu'il soit disponible dans les 2 jours. Il faut donc que cette personne puisse s'organiser rapidement : ses enfants doivent être gardés, elle doit connaître les outils pour chercher son chemin, évaluer l'heure à laquelle elle doit quitter son domicile, etc. Il faut que les candidats puissent anticiper rapidement tous les aspects pratiques de la mise au travail. C'est sur cela qu'InterS est une réelle plus-value pour les candidats puisque nous leur offrons un accompagnement qui leur permet cette anticipation rapide. Nous prenons plus de temps que les entreprises d'intérim classiques et nous pouvons éviter ainsi des échecs supplémentaires aux demandeurs d'emploi.

Au terme de l'année 2009, les candidats que nous avons sélectionnés et accompagnés ont atteint 77% de mises à l'emploi.

Quel est l'apport de l'intérim à l'insertion socioprofessionnelle ?

Nous sommes proches du monde du travail ce qui implique une meilleure connaissance des attentes du monde des employeurs. Le monde associatif et le monde de l'entreprise peuvent être fortement éloignés l'un de l'autre. Ici, nous sommes tellement proches du monde du travail que nous

acquérons une expertise difficile à établir autrement.

Il y a-t-il des secteurs qui ne sont accessibles que par intérim ?

Certains secteurs travaillent vraiment beaucoup avec l'intérim car certaines périodes de l'année la demande est plus forte. Les emplois offerts s'adressent essentiellement à des personnes peu qualifiées. Les secteurs comme l'Horeca cuisine en collectivité et de la production fonctionnent beaucoup sur l'intérim. L'Horeca reprend en septembre, la production alimentaire a également des périodes pendant lesquelles la demande est plus forte, par exemple le secteur de la viande en période de barbecue. Ces productions à la chaîne répondent à une logique prévisionnelle. Ainsi, grâce à cette logique, nous pouvons organiser à l'avance le recrutement pour certains secteurs. Les candidats sont déjà prêts dès que la demande se fait sentir.

Quelles sont les conditions de travail qui sont offertes ?

Les conditions sont souvent très dures, très difficiles : éloignement, temps de trajet, horaires, etc. Ce qui est demandé

aux demandeurs d'emploi est conséquent au niveau du confort de vie. Pour certains secteurs, la flexibilité exigée est énorme. Je ne suis pas certaine que nous accepterions de telles conditions...

Qu'est-ce que vous retenir de cette expérience ?

Lorsque je rentre chez moi le soir, je suis souvent frappée par l'énorme potentiel des personnes qui viennent de l'insertion socioprofessionnelle. Il est trop souvent largement sous-évalué.

Maintenant que vous êtes en bout du parcours d'insertion socioprofessionnelle, quelle est votre vision du parcours ?

Les gens se confient peu à nous et nous avons peu de contacts après leur expérience en intérim, nous sommes un lieu de passage vers l'emploi.

Quel est votre bilan ?

Je retiens plusieurs points.

- L'intérim est un outil de mise à l'emploi direct parmi d'autres. Dans cette multiplicité, c'est un outil qui peut s'avérer utile ;

- L'intérim social permet un fonctionnement qui respecte les valeurs du social tout en répondant aux demandes des employeurs ;
- Nous sommes à la fin du parcours d'insertion et nous sommes très rapidement confrontés à l'échec ou à la réussite de la personne ;
- Nous développons des outils qui permettent une meilleure adéquation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs.
- Ce sont les petites choses qui font la différence entre l'emploi et le non-emploi. Le recrutement se fait sur base d'apparence ou de codes que le public de l'insertion socioprofessionnelle maîtrise mal. Cette mauvaise gestion peut être due à une mauvaise connaissance des codes, une sous-évaluation de l'importance de certains éléments (par exemple la ponctualité). Une grande partie du travail accompli en insertion socioprofessionnelle est de permettre au public de mieux connaître et gérer ces codes.
- Enfin, nous travaillons sur des outils d'évaluation de notre action. Des outils qui ne soient pas uniquement des chiffres de mise à l'emploi, mais des critères qui reflètent les objectifs de notre travail et qui mettent en valeur tout ce que nous mettons en place pour atteindre ces résultats.

Les accords du non marchand : variations sur la faune commune de nos régions

Eric Mikolajczak,
Secrétaire général de l'Interfédération des EFT et des OISP

L'actualité récente qui anime le secteur non marchand en général, et l'ISP en particulier, a rappelé à notre bon souvenir un oiseau commun de nos belles régions : le coucou.

Coucou : Oiseau grimpeur, de la taille d'un pigeon, au plumage gris cendré barré de noir, à longue queue et ailes pointues. La femelle du coucou pond ses œufs dans le nid des bruants, des bergeronnettes, des fauvettes¹. Le Coucou gris coucoule, coucoule, son cri typique est un «ku-koo» qui porte loin, avec des variantes telles que «kuk-kuk-kuk-oo», ou parfois, juste un «kuk²».

C'est justement un «kuk» qui m'a étranglé à l'écoute de l'appel guerrier du front commun des bruants et autres rousserolles effarvattes³ qui envahissent les rues de nos villes wallonnes et bruxelloise, rousserolles au chant, rauque, comportant de longues phrases «accords du non marchand, accords du non marchand», suivies d'une note finale «coucou, coucou».

Ok, personne ne niera l'importance du secteur non marchand, surtout en période de crise. Il est garant de la cohésion sociale malmenée, et même parfois détruite, par ces crises économiques et financières à répétition. Il appelle à remettre au centre des préoccupations de nos politiques les «vrais problèmes» des «vraies gens». Il est donc fondamental de le reconnaître et

de le financer à la hauteur des besoins à rencontrer et pour cela de garantir à tous ses travailleurs et travailleuses des conditions de travail décentes. Mais qui est le mieux à même de garantir le développement des actions à profit social ? Qui se soucie de l'équilibre des institutions, de la qualité des projets, du bien-être des bénéficiaires ? Le politique, les organisations syndicales ou patronales ? Evidemment, mais avant tout, les employeurs et les travailleurs de chaque institution dans un dialogue constructif, en toute transparence et dans lequel chacune et chacun remplissent leur rôle.

Quand les organisations syndicales affichent : «*Des Accords sociaux Non Marchand : une nécessité, une urgence ! De nouveaux Accords sociaux Non Marchand doivent être conclus, AMBITIEUX : ils doivent permettre de créer plus d'emplois, des emplois de qualité, avec de bonnes conditions de travail et de rémunération pour assurer un meilleur service à la population. Il faut prévoir des moyens budgétaires suffisants pour y répondre.*»⁴, on ne peut qu'être d'accord. Pour peu, les employeurs iraient aussi manifester le 8 juin, coudes à coudes avec les camarades. Mais à chacun ses responsabilités et à chacun, son tempo.

Il faut le reconnaître, les organisations syndicales ont forcé un refinancement des conditions salariales des travailleurs du

non marchand depuis les années 2000. Ils ont bataillé ferme pour obtenir d'autres avantages pour les travailleurs, mais sans, souvent, se préoccuper plus avant de l'équilibre financier ni des modalités pratiques de mise en œuvre des mesures négociées. Ça c'est le boulot des employeurs...

Justement, les employeurs, que d'aucuns qualifient de coucous, ils n'ont pas le temps, eux, de squatter le nid des autres, ils n'ont pas le temps de marcher et crier dans les rues, car ils courent sans arrêt pour (ren)contrer les obligations de plus en plus nombreuses, complexes et paralysantes, ils courent pour s'extirper d'une gestion parfois catastrophique du tandem politique-administration, un couple infernal dont la mésentente peu avoir des effets désastreux. Un exemple ? Deux même, si vous voulez, de la situation kafkaïenne que subissent en Région wallonne les EFT et les OISP :

1. Quelle est la distance qui sépare, à Namur, l'administration de la Formation professionnelle du cabinet du Ministre fonctionnellement compétent ? 100 années-lumière, 10.000 km, ou la longueur du «Gordel» qui ceinture BHV ? Non, vous avez tout faux : exactement 1.543 m, si l'on en croit Mappy⁵,

Allo, Bruxelles ? Allo, la terre ?



Eric Mikolajczak,

du Ministre le 2 avril et n'était, à l'heure d'écrire ces lignes, toujours pas arrivé à bon port sans que l'administration de la Région wallonne ni le Cabinet du Ministre de la Formation ne s'en étonnent. 1.543 m en au moins 46 jours, ça nous donne 1,2 mètre à l'heure à tout casser. Même une limace ne pourrait tenir une telle vitesse de croisière... intersidérale.

4. Et pourtant, l'informatique, ça existe, ça peut aider même quand il le faut «vraiment» : le vendredi 7 mai, 10 h du matin, les directions des EFT et des OISP reçoivent un e.mail de l'administration «*Dans le cadre des accords du non-marchand, nous vous prions de remplir le cadastre de votre personnel (pour évaluer le coût des revendications syndicales) et de nous le renvoyer pour le mardi 11 mai à 12h*». 2 jours pour remplir un cadastre qui n'est pas approprié pour notre secteur, alors que cela fait plus de 6 mois que l'on parle de ces nouveaux accords du non marchand ! Inter-sidérant, non ?

5. Alors, des coucous les employeurs «*dont les fédérations feraient preuve d'une attitude antisociale en bloquant tous les progrès possibles pour les travailleurs (ancienneté, attractivité,...), en remettant en cause certains avantages (la prépension); en voulant détourner, en plus, une partie des budgets disponibles pour les Accords sociaux du Non marchand pour répondre à leurs propres revendications (le financement des fédés patronales)*» ?⁷

Les coucous ne sont-ils pas ceux qui profitent d'une embellie pour profiter du travail réalisé par d'autres qu'eux ? Alors allons-y :

- Pour ce qui nous concerne, qui revendique depuis bien longtemps le financement du coût lié à l'ancienneté des travailleurs ? et qui la supporte ?

- Nous avons signé il n'y a pas longtemps une CCT sur la prépension, alors venir dire que nous refusons d'accorder cet avantage, c'est au mieux de la désinformation, au pire un gros mensonge,
- Allez, encore une couche, détourner des moyens pour les fédés patronales, c'est travestir la vérité : qui a obtenu, lors du précédent ANM, le financement par les pouvoirs publics de la prime syndicale au bénéfice des organisations syndicales ? Le financement d'un acte qui devrait être personnel et volontaire n'a-t-il pas ainsi été instrumentalisé et récupéré ? Et qui se plaint que les employeurs ne font pas bien leur boulot, tout en reconnaissant que c'est difficile et parfois surhumain ? Alors accompagner les (fédés des) employeurs, n'est-ce pas soutenir une meilleure gestion des institutions ?

«Kuk» ...

2. Combien de temps faut-il pour qu'un courrier envoyé par le cabinet parvienne à l'administration : 3 minutes (selon Mappy toujours, mais en voiture), 1 jour (si l'on en croit notre service postal fédéral), 3 jours (faut pas rigoler, quand même, tout le monde sait qu'il faut 4 tampons avant que le courrier n'arrive au 4^e étage de notre DFP⁶), 1 semaine (les trains ne roulent plus) ? Non, vous avez tout faux.

3. Le seul arrêté de subvention manquant qui devait permettre de mettre en paiement toutes les subventions des 34 centres nouvellement agréés en 2008 et en 2009, est parti du cabinet

1 Le Petit Robert de la langue française 2009.

2 <http://www.oiseaux.net/oiseaux/coucou.gris.html>

3 Bruant : petit oiseau, de la taille du moineau, nichant à terre ou très près du sol. Rousserolle effarvate : oiseau passereau, plus petit que le moineau, vivant au bord de l'eau, in Le Petit Robert de la langue française 2009.

4 Extrait du tract du front commun des organisations syndicales appelant à la «Grande manifestation nationale de non marchand» du 8 juin 2010.

5 Mappy : logiciel de navigation, plans, itinéraires.

6 DFP : division de la formation professionnelle de la Wallonie.

7 Extrait du tract du front commun des organisations syndicales appelant à la «Grande manifestation nationale de non marchand» du 8 juin 2010.

Volume de l'emploi du R&C

A chacun son âge : les uns réduisent, les autres compensent...

Remontons le temps et souvenons-nous d'une belle journée printanière (et d'une douce nuit étoilée) de juin 2000 où le sort d'un certain nombre de travailleurs s'est joué sur un accord... celui du non marchand ! Parmi les mesures décidées, il y avait celle dédiée à l'aménagement du temps de travail en fin de carrière. Pour les petits nouveaux et sans doute, jeunes, entendez par fin de carrière, le fait d'atteindre l'âge de 45 ans et par aménagement du temps de travail, 13, 26 ou 39 jours de congé supplémentaires.

Mais le temps de travail qui n'est pas presté dans ce cadre peut être compensé par un collègue. Au moment de la mise en place du dispositif, l'ISP comptait environ 27% de travailleurs de plus de 45 ans pour atteindre les 42% aujourd'hui.

Tel un mouvement pendulaire, les travailleurs de l'ISP bruxelloise se partagent donc entre réduction et compensation. Le mécanisme du pendule est toutefois un peu simpliste pour décrire un système de compensation complexe. L'ensemble des heures réduites est comptabilisé dans un pot. Ce total d'heures donne droit à un subside de la part de la Cocof pour les Oisp et d'Actiris pour les Mloc. En 2009, le subside total affecté à la mesure s'élevait à 1 190 044 euros, soit 58% d'augmentation depuis l'entrée en vigueur effective de la mesure en 2003. Ce subside

équivalait à un forfait horaire maximum d'environ 22,78 euros et permet de financer des emplois de « compensation ». Au total, près de 29 emplois à temps plein – répartis sur une quarantaine de personnes – sont structurellement financés via le système, ce qui représente environ 3% du financement de la masse salariale totale des travailleurs du secteur.

Le système a donc tenu ses promesses mais non sans se heurter à des difficultés d'organisation. Même « âgé » un collaborateur expérimenté en vaut deux ! Difficile donc de s'en passer, difficile aussi de le remplacer. La plupart des compensations sont d'ailleurs réalisées dans une autre fonction, plus « interchangeable » que celle du travailleur en congé. Il est ainsi plus tentant d'avoir recours aux services d'un collaborateur administratif puisque la lourdeur et la complexité de cet aspect de notre noble secteur n'est plus à démontrer. Mais l'organisation du travail de petites équipes très professionnelles se satisfait peu de telles perturbations. Et ne parlons pas d'un potentiel « gaspillage » incontournable parce que, même cumulées pour tous les travailleurs, les heures réduites n'atteignent pas le fatidique 1/3 temps, limite en deçà de laquelle aucun contrat ne peut être établi en Scp 329.02. Et l'extension d'un horaire existant n'est pas toujours possible. De plus, les possibilités de travail à temps partiel sous la forme de congé parental, de crédit temps, etc se sont multipliées. Le risque n'est pas non plus anodin de voir les employeurs spontanément

« rajeunir » la force de travail afin de ne pas cumuler coût salarial élevé et réduction du temps de travail. Sans remettre en question la mesure dont bénéficient les plus âgés, les employeurs sont, à juste titre, demandeurs de repenser la problématique des fins de carrière dans son ensemble en étudiant d'autres dispositifs qui permettraient une plus grande souplesse d'aménagement sur le terrain.

Il n'y a pas d'âge pour la formation continuée...

Il n'est plus besoin de revenir sur les lignes d'action développées par le FFISP. Le lecteur averti de l'Insertion en a encore eu un éventail dans notre numéro précédent. Plus rare nous est donnée l'occasion de parler des chiffres. En attendant, une rétrospective chiffrée plus complète, voici un avant-goût avec les quelques résultats-clés de l'année écoulée.

Sur base de cette procédure de collecte et de validation des données effectuée par la FeBISP, la dotation totale consacrée à la formation continuée s'est élevée en 2009 à 293 472 euros pour un total de 700,95 Etp. La dotation 2009 est en augmentation d'environ 9% par rapport à celle de l'année précédente et de près de 23% par rapport à 2004, année d'entrée en vigueur de la mesure. 11 travailleurs ont profité du soutien du FFISP pour suivre un cursus certifiant. Tandis qu'on

recense 17 369,25 heures de formation soit plus de 10% d'augmentation en un an, pour l'enveloppe gérée par association. Un millier de formations ont été suivies. Ces chiffres encourageants ne doivent toutefois pas voiler la réalité : les travailleurs qui se forment sont souvent les mêmes d'année en année !

Les bénéficiaires de ces formations, potentiellement tous les travailleurs de l'ISP, sont en majorité investis d'une fonction pédagogique ; il serait d'ailleurs souhaitable que les personnels administratif, financier ou logistique adoptent une démarche aussi proactive vis-à-vis de la formation continuée. Amorcée en 2008, le succès de la fréquentation des formations proposées a confirmé le bénéfice de la création d'une offre transversale. Une action spécifique visait, entre autres, en 2009 l'opportunité de s'ouvrir à l'approche par compétences. Au total, 349 heures de formation ont été dispensées dans le cadre de l'offre de transversale, au bénéfice de 243 participants.

Un mot encore du coût des formations : un coût horaire variant entre 9,3 et 7,2 euros et un financement de la formation continuée à hauteur d'un budget compris entre 319 et 472 euros par an et par personne. Un constat qui nous amène à penser que bien que pouvant « mieux faire », les travailleurs de l'ISP tirent un bénéfice indiscutable de la politique de formation continuée qu'ils répercutent dans leur pratique quotidienne.

Réseautage *

Jobcoaching et outplacement sectoriels : comment favoriser la mise à l'emploi effective après la phase de mise à l'emploi tremplin dans les ILDE ou les EI ?

Le 17 mai dernier, la FeBISP invitait ses membres à réfléchir sur ce thème lors d'un séminaire au cours duquel furent présentées deux expériences néerlandophones bruxelloises intéressantes. Les ASBL JES et Groep Intro, deux organismes d'ISP, sont ainsi venus expliquer leurs services de screening (pré-sélection avant embauche), d'aide à la formation en cours de contrat, d'aide au placement en fin de contrat, et de jobcoaching des travailleurs en insertion qu'ils ont mis en place. Cela fonctionne au profit de « grappes » de projets d'économie sociale actifs dans les domaines de l'Horeca pour JES, du bâtiment pour Groep Intro. Une après-midi d'échange intéressante, et qui portera certainement des fruits pour l'avenir, notamment dans le cadre de la réforme de l'ordonnance économie sociale. A reproduire plus fréquemment, de l'avis des participants !

L'alliance emploi-environnement : ses contours se dessinent

Cette alliance était déjà en germe dans la déclaration gouvernementale de 2009... Elle est maintenant officiellement lancée. Le secteur de la construction durable sera le premier axe à être développé. L'amélioration environnementale du bâti bruxellois représente en effet un gisement d'emplois potentiels intéressants. On cite le chiffre de 3.000 nouveaux emplois à pourvoir. La phase d'élaboration, qui bat son plein, permettra d'identifier les chaînons manquants (métiers en pénurie et soutiens aux entreprises), qui empêchent aujourd'hui l'offre et la demande (d'emploi, mais aussi de services) de se rencontrer. La FeBISP participe activement à ce processus, et ne manquera pas de vous tenir au courant des évolutions en la matière. La signature de l'Alliance par tous les acteurs impliqués : partenaires sociaux, pouvoirs publics, fonds sectoriels, entreprises sera en effet un second temps fort du processus. A suivre donc...

Le Centre de référence des métiers de la construction se renforce autour des métiers de l'éco-construction

L'écologie est dans l'air du temps... l'urgence d'agir contre le réchauffement climatique ainsi que la certitude que les prix des énergies fossiles vont bientôt repartir à la hausse ont poussé la Région de Bruxelles Capitale à s'équiper en ressources et compétences. D'autre part, la nécessité d'isoler les logements Bruxellois, souvent anciens, s'avère prometteuse en termes de création d'emplois. Le centre de référence des métiers de la construction s'est donc vu adjoindre un département « éco-construction ». Le 28 avril dernier, la chargée de mission du CDR était l'invitée de la FeBISP dans le cadre de l'Alliance Emploi environnement. L'idée était de faire se rencontrer les OISP et les entreprises d'ESI actives dans les métiers de la construction, pour réfléchir aux collaborations possibles. Sophie Salle nous a présenté le travail du CDR en matière d'« éco-construction ». Ses objectifs sont d'améliorer l'offre de formation en recherchant et développant

de nouveaux champs de formation et des modules de formation porteurs d'innovation et d'emploi ; d'assurer une interface entre les partenaires de l'emploi, de la formation et de l'enseignement et le secteur professionnel bruxellois ; de favoriser la mise à l'emploi par une meilleure adéquation entre offre de formation et les besoins des entreprises ; de réaliser une veille technologique pour anticiper les besoins de formation. Les résultats attendus sont le développement des métiers associés à l'éco-construction et aux énergies renouvelables et l'augmentation l'employabilité des publics peu qualifiés et les plus éloignés de l'emploi.

Contact :
Sophie Salle
sophie.salle@cdr-brc.be
02/ 243 01 62

Le nouvel Appel à projet 2011/2015 dans le cadre de la Cohésion Sociale

Le premier appel à projet pour la période 2006/2010 a soutenu plus de 300 projets qui répondaient aux priorités

suivantes : le soutien et l'accompagnement scolaires, l'alphabétisation, la lutte contre la fracture numérique, l'accueil des primo-arrivants, les actions intergénérationnelles dans le cadre du vieillissement des populations.

Le deuxième appel à projet pour la période 2011/2015 a été lancé durant le premier trimestre 2010 et les projets devaient être rentrés pour fin mai. Ce appel fixait des thématiques prioritaires (le soutien et l'accompagnement scolaires, l'alphabétisation et l'apprentissage du français pour adultes peu ou non scolarisés, l'accueil et l'accompagnement des primo-arrivants) et une thématique transversale visant les « 4 mixités » (culturelle, genre, âge, sociale).

Comme on le voit certaines priorités ont été maintenues et/ou recentrées, d'autres abandonnées. Cela n'a pas été sans créer certains remous au sein des coordinations communales et pour les porteurs de projets. Une circulaire du Ministre-Président Charles Picqué a permis de quelques peu assouplir les critères de

sélection avec l'objectif, tout en rencontrant les priorités du nouvel appel à projet, de permettre la poursuite de la cohérence des dynamiques lancées lors de la période quinquennale précédente.

Nous vous tiendrons informés, dans un prochain numéro de l'évolution de ce secteur qui concerne de nombreuses associations bruxelloises souvent proches des acteurs de l'ISP.

Le centre AFFA

(Affaires de femmes, Femmes d'affaires) est un centre de ressources pour l'Entrepreneuriat Féminin qui souhaite s'adresser aux femmes porteuses d'un projet d'entreprise. Un service d'information et d'orientation est offert pour se familiariser avec les enjeux de la création au féminin et s'y retrouver dans le dédale des aides et des dispositifs. Il propose un accompagnement à la création. Une formation sera organisée du 21/09 au 14/12 à Bruxelles. Plus d'info sur le site : <http://www.credal.be>

Notre journée d'étude : l'évaluation en question le 7 octobre 2010

La FeBISP vous propose de participer à sa prochaine journée d'étude. Elle se tiendra le 7 octobre 2010 et portera sur l'évaluation. Bloquez donc d'ores et déjà cette date dans vos agendas.

La thématique de l'évaluation est au cœur de nos secteurs ISP et ESI et se traduit au jour le jour dans le travail des équipes mais aussi dans les exigences institutionnelles demandées par les différents pouvoirs publics. Pour ceux-ci, de plus en plus, l'obligation de résultats l'emporte désormais sur une obligation de moyens. Mais dans les faits, les critères des uns ne rencontrent pas toujours les indicateurs des autres. Et l'évaluation des actions par les pouvoirs subsidiaires apparaît parfois en contradiction avec

les réalités de terrain, tant du point de vue des acteurs que des publics concernés.

De quels moyens et résultats parlons-nous ? Comment les opérateurs ISP et ESI peuvent-ils situer l'impact de leurs actions sur le marché de l'emploi bruxellois dans une autoévaluation de qualité ? Nous prévoyons donc d'en parler ensemble. Différents intervenants de qualité, universitaires et acteurs associatifs ont accepté de participer à cette journée d'étude que nous prévoyons décevante, intéressante autour des principes de l'évaluation...

L'insertion N°85

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°85 sortira en septembre 2010.

L'@insertion n°47

Le prochain numéro de L'@insertion sortira en septembre 2010. Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse : secretariat@febisp.be

