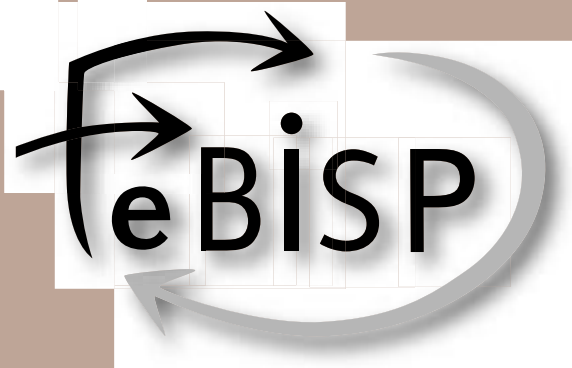


L'insertion

DU 15 FEVRIER AU 15 AVRIL 2008 • N°75



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

N° d'agrégation : P 204081

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19

Les coopérateurs de la formation professionnelle : les CdR, CdC, CTA et CdVC

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



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

La FeBISP

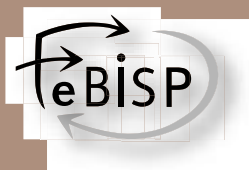
Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4 – B1000 Bruxelles
Tél : 02 537 72 04 - fax 02 537 84 04 - secretariat@febisp.be
<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

Gabriel Maissin, administrateur délégué / maissin@febisp.be
Suzanne Beer, secrétaire générale / beer@febisp.be
Delphine Libert, secrétaire de direction / secretariat@febisp.be
Valérie Dancart, assistante administrative et financière / dancart@febisp.be
Pierre-Alain Gerbeaux, coordinateur ISP / gerbeaux@febisp.be
Tatiana Vial Grösser, attachée relations publiques et information / vial@febisp.be
Michèle Hubin, attachée relations collectives de travail / hubin@febisp.be
Delphine Huybrecht, attachée économie sociale / huybrecht@febisp.be
Ana Teixeira, attachée formation professionnelle / teixeira@febisp.be

Impression : CF2M – Rue Berthelot 114-116 – B1190 Bruxelles
Tél : 02 538 01 92

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 **En bref** : Demandeuses d'emploi en formation et parents d'enfants en bas âge : mission impossible ? ; Iris Tech + et Evoliris profitent de la suppression de la taxe PC ; La Ministre Françoise Dupuis veut accueillir les poids lourds

5 **Sur le vif** : Le droit à la formation tout au long de la vie

8 **Sur le vif** : Mois de janvier morose pour les soldes... FSE

10 **Lu, vu, entendu** : Un livre : Chagrin d'école ; Un film : It's a free world ; Offscreen ; Une pause de midi culturelle ; New in town ; Lutter contre la pauvreté. Évolutions et perspectives ; Bruxelles change... ! 10 ans de politique de la ville en Région de Bruxelles-Capitale ; Droit à l'épanouissement de l'être humain au travail : métamorphoses du droit social

Dossier : Les coopérateurs de la formation professionnelle : les CdR, CdC, CTA et CdVC

22 **Brèves de nos membres** : Arpaije déménagement ; La Maison de Quartier d'Helmet se fait un film sur le quartier Princesse Elisabeth ; Cenforgil : l'éco-construction à Saint-Gilles ; Depuis le 1^{er} décembre 2007, Francis Sneyders est le nouveau directeur de la Mission Locale de Bruxelles-Ville. Bienvenue à lui ! PreTnet Services asbl, entreprise d'économie sociale en titres-services, continue sa croissance ; Voici le nouveau site incontournable de l'emploi à Saint-Josse : www.emplois1210.be

23 **Rencontre avec** : Eddy Courthéoux, directeur général d'Actiris

25 **Reportage** : Le site de l'ISP et de l'ESI à Bruxelles

28 **Allo, Bruxelles ? Allo, la Terre ?** : Sentiment d'efficacité

29 **Le coin de l'employeur** : Report des jours de congé non consommés à l'année suivante ; Prépension : nouvelles conditions d'âge et d'ancienneté dès le 01/01/2008 ; Adaptation annuelle des plafonds de rémunération ; Pécules de vacances : provisions inchangées ; L'obligation d'établir un budget pour les asbl ; Indexation des salaires au 1^{er} février 2008

30 **Réseautage FeBISP** : La police veut recruter des Bruxellois(es) ; Bourse de mobilité par Bruxelles Formation ; Quelques jours de congé supplémentaires pour nos collègues wallons. La délégation intercentres traîne la patte ; L'Union Francophone des entreprises du Non Marchand (UFENM) lance un ambitieux programme de formation à la gestion d'une entreprise à valeurs sociales ; La fondation AnikoS voit le jour en Communauté germanophone ; Fonds social socioculturel et sportif ; FFISP : l'heure du bilan et le départ de nouveaux projets ; Iris TL ; Plan diversité pour les entreprises ; La lettre hebdomadaire de Tracé Brussel ; Le prochain train de l'ESI ; L'asbl Réduire et Compenser CP 329 : l'embauche compensatoire pourrait encore augmenter en 2008

32 **L'Agenda et les annonces**



Et voici le premier numéro de notre périodique *L'insertion* de l'année 2008 qui s'annonce pleine de changements...

Vous y découvrirez un premier *Sur le vif* de notre attachée pédagogique qui s'est rendue au Forum « Droit à la formation tout au long de la vie ! Entre contrainte et émancipation des travailleurs » de la FGTB. Elle y a relevé pour vous les enjeux concernant l'insertion socioprofessionnelle et nous dévoile les réflexions des différents intervenants : Jean-Pierre Nossent, Matéo Alaluf, Marc Thommès et Nordine Boulhamoum. Un second *Sur le vif* concernant le douloureux sujet des soldes FSE versés et surtout non versés...

Un *Dossier* à nouveau

et les Centres de validation des compétences. En avant-première : « Les coopérateurs de la formation professionnelle ». Ils existent, ils sont tous différents et nous saurons enfin en quoi !

Une *Rencontre* avec Eddy Courthéoux, directeur général d'Actiris, qui est venu lors de l'Assemblée générale de la FeBISP du 11 février 2008, *exp*. Où allons-nous ? Pourquoi y allons-nous ? Avec qui ?

Un *Reportage* sur le site de la FeBISP enfin en ligne ! Si si si, il est enfin en ligne ! Toute l'équipe de la FeBISP et, en particulier, les attachés ont énormément travaillé sur ce site... et continueront à le mettre régulièrement à jour. Nous voudrions également remercier nos membres de nous avoir envoyé leurs événements, leurs offres d'emploi, leurs formations ISP, leurs présentations, leurs publications. Qu'ils continuent : ce site est aussi et surtout le leur... Nous attendons vos remarques et vos suggestions. Champagne et à la vôtre !

Allo, Bruxelles ? Allo, la terre ? occupé par Corinne Ptit'bière qui nous parle de ce bien curieux concept qui régit le monde : l'efficacité. Eh oui, il est essentiel de s'arrêter *surprenantes* !

Vous trouverez aussi nos brèves habituelles : « *En bref* » un peu de tout de partout ; « *Lu, Vu, Entendu* » qui vous fera découvrir des sites, des bouquins, des études, des rapports et même des musées ; « *Brèves de nos membres* » qui vous tient au courant des nouveautés de nos membres : déménagements, projets, publications, etc. ; « *Le Coin de l'employeur* » avec tous les incontournables des employeurs ; et enfin « *Réseautage de la FeBISP* » qui vous donne des nouvelles de tout ce qui nous touche, de près ou de loin.

À bientôt,
L'équipe de la FeBISP

Demandeuses d'emploi en formation et parents d'enfants en bas âge : mission impossible ?



À Bruxelles, les demandeurs et demandeuses d'emploi impliqués dans un parcours d'insertion (formation professionnelle, recherche active d'emploi, ...) n'ont pas souvent la possibilité de placer leurs enfants en bas âge dans une crèche ou une halte garderie. Malgré l'ouverture d'une seconde « Maison des enfants » par les services d'Actiris, le manque de places reste criant. Cinq ASBL : la « Maison en plus », les « 1001 pantoufles », les « Quatre saisons », « l'Aquarelle » et les « Amis d'Aladdin » répondent à ce besoin : accueillir les enfants en bas âge dont les parents suivent un parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Aujourd'hui, ces cinq structures sont en danger car elles risquent de ne plus bénéficier des subsides du Fonds Social Européen (FSE). Les cinq structures se sont donc adressées au Cabinet de la Ministre de l'Enfance (Communauté française), Madame Catherine Fonck, chargée de redistribuer l'enveloppe FSE. Mais aucune solution n'a encore été trouvée. Faute de subsides européens, les cinq asbl se sont vues conseiller de remettre les préavis de licenciement à leur personnel : 35 travailleuses sont directement concernées. Les conséquences pour le public sont lourdes :

- 243 familles bruxelloises concernées ;
- 15 015 heures d'accueil par an perdues ;
- Le travail des centres de formation et d'accueil fragilisé.

La FeBISP tire la sonnette d'alarme et demande une solution qui permette à ces projets de continuer leurs actions. Elle s'est adressée à nouveau à Madame la Ministre Fonck, en charge du dossier à la Communauté française mais également à ses collègues bruxellois, Madame Dupuis en charge de la formation et à Monsieur Cerexhe en charge de l'emploi pour pérenniser ces actions.

Renseignements : Tatiana Vial, attachée relations publiques et information, vial@febisp.be, Tél : 02 537 72 04, www.febisp.be

Iris Tech + et Evoliris profitent de la suppression de la taxe PC

Depuis le 1^{er} janvier 2008, la taxe PC est supprimée. Les premières à en bénéficier seront les entreprises, ensuite viennent deux centres de référence : Iris Tech +, Centre de référence du secteur des fabrications métalliques et de l'industrie technologique, et Evoliris, Centre de référence des technologies de l'Information et de la Communication. Fin 2007, Agoria, la fédération de l'industrie technologique, avait proposé de supprimer la taxe PC perçue par 10 communes bruxelloises et de reverser une partie de l'argent économisé dans la formation des demandeurs d'emploi. Concrètement, les entreprises suivantes participent au projet Tax4training : Audi Brussels, SA-NV; Fabricom GTI, SA-NV; Getronics Belgium, NV-SA; Johnson Matthey, SA-NV; Le Four Industriel Belge SA-NV; Macq Electronique SA-NV; SABCA, SA-NV; Schindler SA-NV; Schneider Electric, NV-SA; Sicli, SA-NV; Sogeti Belgium, SA-NV; Toyota Motor Europe,

NV-SA; Umicore, NV-SA; Usine Union SA-NV. Toutes reversent 30% des bénéfices dus à la suppression de la taxe à ces deux centres de référence. Ainsi, Evoliris formera des « gestionnaire PC et réseau » tandis qu'Iris Tech+ s'est équipé d'une salle e-learning. Les demandeurs d'emploi pourront également profiter de la suppression de la taxe. Le Ministre-Président Charles Picqué a déclaré vouloir motiver les entreprises à rester dans la région de Bruxelles-Capitale et le Ministre Benoît Cerexhe estime que le secteur des nouvelles technologies représente plus de 3000 emplois disponibles à Bruxelles, il veut donc mettre le paquet sur la formation. Les communes qui percevaient les taxes ont adhéré au Fonds de compensation fiscale mis en place par la Région et retouchent 100% de la recette perdue.

La Ministre Française Dupuis veut accueillir les poids lourds

La Ministre de la Formation professionnelle cherche un terrain afin d'accueillir une formation pour les conducteurs de poids lourds. Par ailleurs, Madame Dupuis a déclaré qu'en 2008, la réflexion en matière de formation se concentrera sur les métiers de la construction et des économies d'énergie.



Françoise Dupuis, Ministre en charge de la Formation Professionnelle, lors de la séance académique de novembre 2006

Le droit à la formation tout au long de la vie

Ana Teixeira

Le dernier Forum de discussion organisé en décembre 2007 par la FGTB de Bruxelles, la Centrale Culturelle Bruxelloise et Habiter Bruxelles, consacré aux politiques sociales de la ville, a cette fois permis de débattre du « droit à la formation... tout au long de la vie ! Entre contrainte et émancipation des travailleurs ». Un forum riche en tension.

Retour sur quelques idées clés

Outil d'égalité entre hommes et femmes, outil d'intégration des nouveaux migrants ? Instrument pour un meilleur partage du fruit de la croissance ou levier de la compétitivité ? Qu'en est-il aujourd'hui du droit à la formation continuée tout au long de la vie, de quel projet politique émane-t-il ?

Déjà en 1976, le concept d'éducation permanente était source de malentendu... Entre l'idéal populaire, qui situait le citoyen comme un acteur culturel se formant au travers de ses expériences de vie et le principe libéral envisageant la régénérescence de la force de travail pendant ses loisirs... L'éducation permanente s'apparentait tantôt à une démarche de formation (the Long life education) qui permettait de s'adapter et d'agir sur une société en constante évolution, tantôt à un processus de travail qui développait l'employabilité.

Il faut attendre les années 80 pour voir apparaître les Citoyens Responsables Actifs Critiques et Solidaires, les CRACS qui selon leur niveau de radicalité dans l'action passent de la simple prise de conscience à une volonté de transformer et de réformer le monde. Là encore, le concept d'éducation permanente bascule entre deux pôles : celui de l'intégration critique visant l'intégration des exclus, la promotion de la culture de la classe ouvrière ou, dans sa forme la plus extrême, la libération de toutes les aliénations par l'émancipation.

Comment encore revendiquer aujourd'hui l'idée qu'il ne faut pas cloisonner le temps de l'école, de la formation, du travail, de la famille, du social et du militantisme ou encore celle qu'il faut démocratiser la culture, au sens qu'elle appartient à tous et est générée par tous ? Pour Jean-Pierre Nossent, Président de l'Institut d'Histoire ouvrière, économique et sociale : « la question du pouvoir est centrale, il faut s'approprier le savoir pour s'approprier le pouvoir. L'éducation permanente doit rester un outil principal de révolte, de critique de la société plutôt qu'un simple instrument de socialisation qui finit par faire accepter la société telle qu'elle est ».

De quelle culture et de quelles pratiques de résistance parlons-nous ? Le contexte ambiant de l'insertion socioprofessionnelle est celui d'un État social actif où l'individu est responsable de son parcours sans que l'État lui-même ne se remette en question sur ses propres responsabilités sur un plan sociétal !

Pour Marc Thommès, Directeur général adjoint de Bruxelles Formation et Vice-président du Conseil de l'Éducation et de la Formation, le glissement entre la notion de qualification et de compétence a pour effet de brouiller les classifications barémiques, de remettre en question l'importance des diplômes et des certifications, d'affaiblir les négociations collectives de travail et de provoquer une



Politique Revue de Débats, hors-série de décembre 2007 consacré au forum de la FGTB-Bruxelles (comptes rendus : Le syndicat dans la ville)





surqualification à l'embauche. Dans une logique de compétence, on fait porter au travailleur la responsabilité de se former, on individualise ses rapports avec l'entreprise, évacuant ainsi la dimension collective du travail. La formation se voit instrumentalisée au profit de l'économie, les savoirs doivent être directement utiles à l'entreprise au risque d'un appauvrissement des missions de la formation professionnelle. À y regarder de plus près, la formation tout au long de la vie est toujours un instrument économique de changement qui accroît la flexibilité dans l'organisation du travail mais aussi un moyen de lutter contre la déscolarisation précoce.



Marc Thommès, directeur général adjoint de Bruxelles Formation

Pour Marc Thommès, maintenir une équité dans l'accès aux formations reste primordial pour permettre aux individus de se former partout et de toutes les manières possibles dans un cadre citoyen. Il en appelle à l'implication des organisations syndicales pour valoriser la formation au sein de l'entreprise. Il fait remarquer la pauvreté du volet formation dans les accords interprofessionnels (à peine 10% d'investissement du capital). Il souligne l'importance de former les délégués syndicaux à la gestion des compétences, d'approfondir les plans de formation, d'exiger des entreprises des résultats chiffrés en termes de formation dans leur bilan social et de maîtriser l'évolution du monde du travail au travers de l'évolution des compétences professionnelles.

Pour suivre cette évolution, Bruxelles Formation participe à 4 dossiers de front : le premier concerne le redéploiement de la Commission consultative des profils de qualification. Une révision des définitions des profils-métiers induisant une redéfinition des profils de formation doit aboutir à une meilleure visibilité de l'offre de

formation et des compétences. En second, le reclassement de l'offre de formation dans le cadre européen des certifications aura pour conséquence une nouvelle régulation du monde du travail.

Pour Marc Thommès, ce cadre européen des certifications qui entend classer de manière identique, sur base d'un langage commun, les compétences selon 8 niveaux dans les pays membres de la Commission européenne est un point d'appui fort pour faire évoluer le débat sur les salaires et permettre la mobilité des apprenants.

Dans la même lignée, le dispositif de validation de compétence (ayant pour objet de délivrer des Titres de compétences quelle que soit la manière dont la personne a acquis ses compétences) devrait également intervenir à terme dans les conventions collectives de travail. Tout comme le système ECVET¹ qui sur base d'une modularisation des systèmes de formation (déjà à l'œuvre dans la promotion sociale ou à Bruxelles Formation) permet aux personnes de capitaliser des unités de formation dans un système de passerelles entre différents opérateurs de formation en Europe. Mobilité et « flexibilisation » du marché sont les maîtres mots de l'évolution de la formation professionnelle. Il faut s'y atteler.

Pour Matéo Alaluf, Professeur à l'Institut des Sciences du Travail à l'ULB, l'écart se creuse entre le fonctionnement institutionnel des politiques, le fonctionnement effectif de la société et la réalité des gens. Le combat mené dans une logique d'éducation permanente et de lutte sociale est aujourd'hui récupéré. Se former n'est plus une question d'émancipation ou d'épanouissement... Soit je me forme soit je suis exclu du système. Il faut rester compétitif ou le devenir. La formation est devenue quasi un obstacle dans le parcours de vie, une contrainte souvent alors que l'offre de formation ne suffit pas pour répondre aux besoins de tous. Les pouvoirs publics eux-mêmes ont intériorisé des critères de compétitivité, d'individualisation et de mise en concurrence.

¹ Les crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET) forment le dispositif européen pour le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis et des apprentissages en Europe





Autrefois, l'individu pouvait choisir l'emploi qu'il voulait occuper ou non. Actuellement, tout agent d'orientation a pour réflexe professionnel de s'interroger sur l'adéquation de l'individu qu'il accueille par rapport aux exigences du marché de l'emploi. Il part des besoins des entreprises plutôt que de ceux des citoyens pour répondre à la question « à quoi est-il bon ? ».

Du point de vue associatif, la place de l'éducation permanente dans les pratiques d'insertion socioprofessionnelle est cruciale. Mais comme l'a souligné Nordine



Nordine Boulhamoum, co-directeur à la Mission Locale de Forest

Boulhamoum, co-directeur à la Mission Locale de Forest, elle se réduit parfois au strict minimum au vu des contraintes institutionnelles qui sont imposées aux opérateurs. Les durées de formation se raccourcissent et la formation menée dans une telle démarche ne correspond pas forcément au désir des stagiaires qui ont comme priorité de trouver un emploi quelles qu'en soient les conditions ou les modalités. Développer la conscience politique du public des OISP est un travail de longue haleine. Il faut donc reconnaître que dans le cadre de l'insertion, l'éducation permanente prend des allures de « socialisation » et moins d'émancipation. Par ailleurs, confrontés à une chasse aux chiffres et à des critères de performance de plus en plus quantitatifs,

la tendance existe de faire l'impasse sur la rentabilité du travail social mené par les organismes d'insertion socioprofessionnelle.

Pour en savoir plus sur les opérateurs associatifs ISP et EP

Plusieurs associations, agréées en tant qu'organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP), étaient également reconnues dans le cadre du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général et aux organisations de promotion socioculturelle des travailleurs, à savoir : les Ateliers du Soleil, le Service d'Education permanente des Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active asbl (CEMEA), le Collectif Formation Société

(CFS), la Chom'hier (via le Centre d'Information et d'Education Populaire de Bruxelles (CIEP-B), le Collectif Alpha, Formation Insertion Jeunes asbl (FIJ), le Gaffi (section locale du mouvement d'éducation permanente Culture et développement), Le Piment, la Maison de Quartier d'Helmet (MQH). Suite aux nouveaux décret et arrêté d'application, ces organismes devaient entrer une nouvelle demande de reconnaissance de leurs actions début 2007. Le Collectif Formation Société CFS, le Collectif Alpha et le GAFFI sont d'ores et déjà nouvellement reconnus en tant qu'opérateurs EP depuis mars 2007 pour une période de 5 ans. Pour les autres, le dernier train de reconnaissance est en cours de traitement et devrait être bouclé pour décembre 2008.

L'article 3. - § 1^{er}. de l'arrêté ² du Gouvernement de la Communauté française relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'éducation permanente précise que : Pour bénéficier d'une reconnaissance dans l'axe 1 selon les catégories et forfaits déterminés par le décret, les activités inscrites dans cet axe :

- Se développent en cohérence avec le milieu social et l'environnement qu'elles visent ;*
- Prévoient et développent les moyens pour assurer l'accessibilité et la participation effective des publics visés, en assurant une visibilité publique et une publicité des activités et des objectifs de l'association ;*
- Se distinguent par leur contenu, la méthodologie mise en place et, le cas échéant, les publics qu'elles visent, de programmes de formation de type scolaire, parascolaire, universitaire, para universitaire, académique et professionnel ;*
- Se distinguent, par leurs objectifs, des formations de promotion sociale et d'insertion socioprofessionnelle.*

² En application du décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'éducation permanente

Mois de janvier morose pour les soldes... FSE

Pierre-Alain Gerbeaux

J'ai noté sur un post-it : « Recontacter l'Agence au sujet des soldes FSE ». Il est joli ce post-it... d'un blanc immaculé à en-tête de l'Agence Fonds Social Européen accompagné du drapeau européen aux 12 étoiles. Tous les opérateurs francophones cofinancés par le FSE connaissent ce bloc de post-it. Il fait partie d'un « kit de visibilité » disponible sur demande auprès de l'Agence FSE et qui comprend également des stylos bille, des feutres fluorescents en forme de triangle (3 couleurs disponibles en un seul feutre à l'ergonomie... euh... disons inhabituelle). Il s'agit de matériel visant à renforcer la publicité du cofinancement européen.

Mais revenons à notre sujet, les soldes FSE et brosons rapidement le tableau. Dès le début de l'année 2007, les discussions avec le Cabinet de la Ministre Dupuis permettaient d'envisager un apport de trésorerie avant fin décembre 2007 pour pallier la liquidation tardive des soldes FSE 2004 et 2005. Malheureusement ces perspectives ne se sont pas réalisées et tous les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (OISP) ne seront pas logés à la même enseigne : finalement, ce sont uniquement les montants des dossiers de soldes analysés par l'Agence FSE qui sont liquidés, sans aucun apport de trésorerie supplémentaire.

Certains heureux élus ont pu fêter Noël et rembourser leur ligne de crédit en recevant leurs soldes fin décembre. Les autres devront attendre. Là encore, des différences subsistent puisque selon les prévisions du Cabinet Dupuis et de l'Agence FSE, certains toucheront leur montant fin janvier, tandis que les autres devront attendre, au mieux, juin. La raison en est administrative, l'Agence FSE n'ayant pas terminé l'examen de l'ensemble des dossiers de soldes envoyés par les OISP respectivement en août 2004, août 2005 et août 2006. Faisons un rapide calcul : tous les opérateurs ont réalisé leurs 3 années d'activité mais 2/3 d'entre eux n'ont perçu que 2 ans de cofinancement FSE.

Mais 2008 est une année ô combien délicate, puisque les OISP sont également en attente de réponse suite à l'appel à projet FSE 2007-2013 clôturé en septembre dernier. En effet, les projets sont encore en cours d'examen par une taskforce qui prévoit de remettre son avis aux gouvernements concernés (dont le Collège de la Cocof) au plus tôt fin mars, c'est-à-dire trois mois après le début de l'année. Or, faute de décision quant à l'agrément FSE de leurs actions de formation pour les années 2008 et suivantes, la mécanique de préfinancement structurel instaurée en 2004 ne peut être activée.

Rétrospective

Fin mai 2003, les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle bruxellois alertaient le Ministre Tomas à propos des retards cumulés des versements de cofinancement FSE. La situation était alarmante puisque de 2000 à 2003 inclus les OISP n'avaient reçu que 50% de leurs subsides FSE. Depuis, un mécanisme de préfinancement structurel a été instauré. Il résulte d'une revendication des employeurs incluse dans l'accord non marchand de 2000 et concrétisée quelques... années après.

En 2004, c'est la Cocof qui avait assuré ce préfinancement aux OISP en leur versant 50% des subsides FSE annuels. Pour 2005 et 2006, c'est la Communauté française qui a été chargée de pourvoir au préfinancement des opérateurs ISP wallons et bruxellois et de surcroît à hauteur de 75% de leur cofinancement FSE annuel.

Précisons toutefois que le terme préfinancement, nous l'avons constaté à nos dépens, ne signifie pas pour les pouvoirs publics, une avance de trésorerie au mois de janvier de l'année considérée. En effet, 5 mois ont été nécessaires en 2004 et





2006 et pas moins de 6 à 8 mois en 2005 pour que les OISP reçoivent leur avance sur leur compte. Et ce bien que la FeBISP ait toujours avec le cabinet Dupuis assuré un suivi précoce et régulier.

Pour 2007, malgré l'absence de lancement de l'appel à projet de la nouvelle programmation en 2006, un préfinancement a pu être mis en œuvre mais dont le montant a été calqué sur celui de l'année précédente. Toutefois pour 2008, cette opération n'est plus envisageable. Il faut donc attendre les décisions d'agrément des projets.

Un petit apport de trésorerie

Dès lors, cumulé au versement tardif des soldes des années précédentes, le préfinancement tardif de 2008 va rendre la situation de trésorerie de bon nombre d'OISP rapidement intenable. D'où l'initiative du cabinet Dupuis, de procéder à « l'alignement du montant du préfinancement 2004 » sur ceux de 2005 et 2006 pour les OISP qui n'ont pas touché leurs soldes. En clair, il s'agit de verser 25% du montant FSE 2004 (pour parvenir à 75% de préfinancement). Mais vu les montants, et considérant que cet apport n'était pas disponible sur le compte des opérateurs début février, les problèmes risquent de se reposer d'ici quelques semaines.

Le FSE est un subside important pour les actions des OISP (en moyenne 35% des financements). Depuis 2004, le montant agréé représente annuellement environ 7.150.000 euros pour les 49 opérateurs d'insertion socioprofessionnelle. Certes les OISP peuvent emprunter ; et c'est ce qu'ils font depuis des années pour faire le pont entre les versements des différents subsides qu'ils mettent en gage. Entre 2000 et 2004, ce sont ainsi 270.000 euros qui ont été versés en intérêts bancaires par les OISP bruxellois. Mais pour emprunter, encore faut-il un document officiel qui atteste de l'octroi futur d'un subside.

Or, dans le cas présent, sans décision d'agrément FSE 2008, impossible de demander l'ouverture d'une ligne de crédit. Impossible également de mettre les soldes en gage car les montants de ceux-ci ne sont pas certains (des dépenses peuvent être refusées par les pouvoirs subsidiaires).

Des retards aux conséquences multiples

Avec les années, les responsables d'asbl deviennent des équilibristes de la gestion financière. Ils passent plus de temps qu'ils ne devraient à tenter de maintenir leur trésorerie car ils savent : que chaque mois, il y a les salaires à verser, les loyers, les dépenses de fonctionnement à payer ; que tous les trimestres, il y a les cotisations ONSS ; qu'en juillet, il y a en plus les pécules de vacances ; qu'en décembre, il y a en plus les primes de fin d'année.

Les difficultés cumulées de trésorerie peuvent entraîner à terme des retards dans la mise en œuvre des actions d'ISP, dans la mise en œuvre des dépenses et donc, ironie suprême, peuvent déboucher sur l'impossibilité d'utiliser la totalité des montants FSE agréés. On aboutit ainsi à une situation ubuesque qui nuit à l'offre de formation disponible. In fine, c'est le demandeur d'emploi, de plus en plus contraint de s'activer et de se former, qui en supporte les conséquences.

Le plus simple serait sans doute de supprimer le cofinancement FSE. En Wallonie c'est chose faite pour les actions structurelles des OISP-EFT ; et c'est désormais la Région qui assure le financement, le FSE étant utilisé pour les actions de formation pilotes. Est-ce envisageable à Bruxelles ? Cela ne risque-t-il pas de réduire drastiquement l'offre de formation professionnelle des OISP ? Une solution médiane consisterait à ce qu'une entité fédérée assure un réel préfinancement, charge à elle ensuite de récupérer le montant FSE auprès des services de la Commission européenne. Actiris procède de cette façon avec l'enveloppe « FSE Emploi » de la Région bruxelloise.

À l'heure où beaucoup de monde disserte sur et réfléchit à Bruxelles et son architecture institutionnelle, une réflexion sur ce thème serait fort opportune, sauf à se satisfaire de laisser peser une contrainte financière de la politique régionale de formation sur les opérateurs les plus fragiles. J'ai donc noté sur un autre post-it : « penser à demander à changer le système ».



Un livre : Chagrin d'école

Daniel Pennac nous dit que les cancre ne sont pas cancre, que l'apprentissage peut se « rattraper » à tout âge, qu'il est éminemment affectif, qu'il se nourrit de passion, et bien sûr, que l'intelligence n'a rien à y voir. Un vrai et beau roman fait d'allers et retours dans le temps, à l'écriture vive et pleine de lumière. À lire absolument par tous ceux que les problématiques de l'école passionnent !



Chagrin d'école – Daniel Pennac – Gallimard

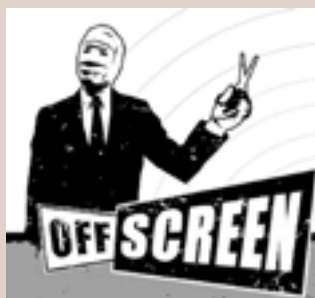
Un film : It's a free world

C'est du meilleur Ken Loach ! N'allez pas croire que ce qu'il raconte superbement est exagéré : non, il parle d'une réalité, celle de l'Angleterre d'aujourd'hui. Le travail déréglé, mi-blanc mi-noir, des exploités eux-mêmes exploités, un monde dur, épuisant, où le droit au travail n'existe pas. L'Angleterre est de l'autre côté, à 30 kilomètres de chez nous, et c'est très inquiétant. Film mettant en scène de magnifiques personnages, emplis des contradictions entre le collectif et l'individuel qui s'entrechoquent violemment.

It's a free world – Ken Loach

Offscreen

Le premier festival de film atypique prendra place du 21 février au 9 mars. Lancé par le cinéma Nova et le Musée du Cinéma, ce festival n'est pas un concours, il s'agit simplement de faire découvrir au public des genres filmiques méconnus. Au menu, six films 3-D, un Cinéketje, huit First (Off) Screenings, dix-sept films du Freak Cinema (17), huit films de Jack Hill, quatre films de Manimals et treize films de Tod Browning. Le programme complet est disponible sur <http://offscreen.be/>



Une pause de midi culturelle

Depuis quelques années, le Musée de la Ville situé sur la Grand-Place, organise des visites Clin d'œil tous les premiers mardi, mercredi et jeudi du mois. Sans réservation, elles démarrent à 12h30 et durent 45 minutes. Ces visites sont gratuites pour les Bruxellois, les autres devront débours... 3 euros. Mardi 1, mercredi 2 et jeudi 3 avril : Un certain goût de la Chine à Bruxelles. Mardi 3, mercredi 4 et jeudi 5 juin : La première enceinte. Le programme complet est disponible sur <http://www.brucity.be>

New in town

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme présente son site Web destiné aux primo-arrivants. New in town aborde toutes les questions auxquelles sont confrontés les primo-arrivants : séjour, emploi, formation, enseignement, logement, santé, CPAS et argent. Il renvoie également à une liste de liens indispensables. Visitez <http://www.newintown.be/> NEWINTOWN/

Lutter contre la pauvreté. Évolutions et perspectives

Le quatrième rapport bisannuel du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale du Centre pour l'Égalité des chances est sorti. Un suivi par les Gouvernements, les Parlements et les instances consultatives compétentes dans les matières qui y sont traitées, est légalement prévu.

Bruxelles change... ! 10 ans de politique de la ville en Région de Bruxelles-Capitale

Le SRDU dresse un bilan général des politiques urbaines. Publication disponible en français, néerlandais et anglais, téléchargeable sur <http://www.srdulirisnet.be/>



Droit à l'épanouissement de l'être humain au travail : métamorphoses du droit social

Cette étude juridique audacieuse dresse un tableau actuel de l'épanouissement au travail et le met en perspective avec le droit social qui en fixe les conditions. Elle aborde également l'importante question de la formation dont l'effet positif ou négatif dépend de plusieurs facteurs dont la reconnaissance de l'effort fourni, de l'aspect valorisant ou dévalorisant et de l'aspect volontaire de la formation.

Anna Cieslar, Bernadette Smeester, André Nayer, *Le Droit à l'épanouissement de l'être humain au travail : métamorphoses du droit social*, Éditions Bruylant, 2007

Les coopérateurs de la formation professionnelle : les CdR, CdC, CTA et CdVC



Une majorité de demandeurs d'emploi, d'enseignants et des formateurs travailleurs est encore trop peu développée par les entreprises et comme toujours ce sont les plus « formés » qui se forment...

Que dire sinon que les pouvoirs publics, qualifiant, deux accords de Coopération¹ relatifs à l'équipement mis à disposition et à la collaboration entre les Centres de Technologies Avancées (CTA) et les centres de référence en matière de formation professionnelle de Bruxelles-Capitale et des Parlements de la Communauté française et la Région wallonne.

Ces accords de coopération concernent des équipements. En effet, les CTA, CdR et CdC offrent des infrastructures onéreuses. Leurs équipements présentent une haute technicité peu compatible avec un fonctionnement quotidien (le coût de formation doit rentabiliser leur coût avec une économie d'échelle pour l'ensemble des utilisateurs).

Des ponts sont jetés entre les CTA, les CdR et les CdC, entre l'enseignement technique et professionnel, entre les opérateurs de formation professionnelle et le monde de l'entreprise. D'ici la formation continue doit être développée aux initiatives locales de formation.

Ana Teixeira

¹ « Accords de Coopération conclus pour une durée s'étalant du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2013, en partie, entre la Région wallonne et la Communauté française, relatifs à l'équipement mis à disposition dans les Centres de référence professionnelle »





Des Centres de Référence à Bruxelles

À Bruxelles, deux Centres de Référence sont actuellement opérationnels, le premier, Iristech +, existe depuis 2003 dans le secteur du métal, le second, Evoliris, se développe depuis 2006 dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC). Trois Centres se sont constitués fin 2007 sur un plan juridique dans les secteurs Transport et Logistique, Construction et Horeca et devraient démarrer leur activité au cours de l'année 2008.

1. Rencontre avec Antoine de Borman, conseiller-adviseur cellule emploi au Cabinet du Ministre Benoît Cerexhe en RBC

« Trois éléments ont suscité la création de CdR à Bruxelles : la nécessité de mieux articuler l'approche couplée emploi/formation », la volonté d'impliquer les secteurs et d'intéresser davantage les fonds sectoriels qui jusqu'à présent étaient réticents dans leurs investissements à Bruxelles et un certain mimétisme né de la plus-value apportée par les CdC en Wallonie.

L'engagement de travailler ensemble existe réciproquement. La définition du rôle des CdR et la modalité de collaboration entre les acteurs ont été précisées dès juillet 2006 dans un protocole cadre, rédigé par le Ministre de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche scientifique et adopté par le Gouvernement bruxellois. Les CdR doivent développer une expertise pour identifier les besoins des entreprises, analyser les besoins des secteurs dans un objectif de mise à l'emploi, faire un état des formations et concevoir des formations dans un cadre équipé. Ils doivent aussi proposer des pistes d'amélioration quantitative et qualitative et constituer des plates-formes pédagogiques où trouver des solutions entre différents partenaires.

Contrairement aux CdR et CdC qui ont un rôle de veille technologique, les CTA ont pour fonction exclusive de mettre à profit un équipement de pointe. Alors que les CdR et les CdC ont pour public principal les demandeurs d'emploi et, de manière complémentaire, les élèves et les étudiants, c'est l'inverse en ce qui concerne les CTA (qui sont organisés à partir des

écoles). En région bruxelloise, les CdR et CTA doivent s'assurer que leurs équipements respectifs sont complémentaires (il n'est pas pertinent que des centres, peu éloignés, présentent le même équipement).

En région wallonne, la complémentarité géographique s'ajoute à la complémentarité opérationnelle et est moins pertinente en RBC. La région bruxelloise intervient à concurrence de 50% et laisse le secteur privé participer de manière substantielle au financement via la valorisation d'équipement ou l'apport de personnes ressources.

Les CdR, CdC et CTA sont mis à disposition de divers publics

Ces publics sont constitués d'élèves (quels que soient le réseau et le caractère d'enseignement) ; d'enseignants/formateurs (dans le cadre de leur formation continuée quels que soient le réseau et le caractère d'enseignement) ; d'apprentis ; de travailleurs occupés (y compris les cadres et chefs d'entreprise) ; de demandeurs d'emploi.

Les CdR et CdC ont pour objectif d'atteindre à l'échéance de 2013 un quota de 25% de leurs heures de formation dispensées au bénéfice des élèves et des enseignements de promotion sociale, du supérieur non universitaire et des cyberclasses à l'inverse des CTA qui doivent s'adresser à concurrence de 25% à des publics « non scolaires ».

Le public scolaire des CTA comprend des étudiants des années terminales de l'enseignement technique et professionnel, de plein exercice et en alternance, des élèves de forme 4 de l'enseignement secondaire spécialisé, des étudiants de promotion sociale, de l'enseignement supérieur non universitaire.





2. Rencontre avec Michel Legein, directeur d'Iristech+

Les métiers du secteur du métal ont mauvaise presse, on parle de conditions difficiles, de travail pénible, sale et lourd. Or, la réalité du secteur est tout autre : on y travaille autant avec



Monsieur Michel Legein, directeur d'Iristech+

la tête qu'avec les mains, les chambres techniques sont aujourd'hui aussi propres que des chambres d'hôpital et une technologie de pointe demande un niveau de qualifications relativement élevé. Iristech+ organise régulièrement des séances d'information sur les métiers du secteur qui sont de 6 types : Soudage, HVAC, Réfrigération, Techniques d'ascenseur, Maintenance industrielle, Machines outils de tournage/fraisage. Il s'adresse à différents publics (scolaires, chercheurs d'emploi CE, travailleurs).

Les formations d'Iristech+ permettent aux chercheurs d'emploi (70% du public), aux travailleurs en formation continue (20% du public) et aux élèves (10% du public) des écoles techniques et professionnelles bruxelloises de développer des prérequis professionnels et de se spécialiser par rapport aux besoins spécifiques de main-d'œuvre du secteur. Toutes activités confondues, le centre de référence a permis, en 2006, la réalisation de 75.718 heures de formation.

Avec la collaboration d'ACTIRIS, le centre de référence a intégré, dans ses formations destinées aux chercheurs d'emploi (CE), un accompagnement à la recherche d'emploi (CV, techniques de présentation, lettre de motivation, recherche de stage). En 2006, une cinquantaine de CE ont terminé une formation d'une durée de 6 à 12 mois.

L'idée reçue que les métiers du secteur du métal ne concernent que les hommes n'incite pas les jeunes filles à s'y former. Il est difficile de repérer des relais pour trouver un public féminin, or certaines entreprises, Schneider par exemple, spécialisé dans le montage électrique n'engagent que des femmes pour leur régularité, leur méthodologie, leur patience et leur qualité dans la finition de petites pièces électriques.

Le centre doit réadapter ses formations aux réalités et aux exigences du marché de l'emploi. Mais elles évoluent aussi dans l'optique d'une recherche de compatibilité des référentiels de formation entre différents opérateurs de formation professionnelle. Pour Michel Legein, directeur d'Iristech+ : « Le dialogue avec Bruxelles Formation sur les contenus de formation des compétences à faire acquérir pour le métier de soudeur a augmenté la rigueur de notre évaluation ». Par ailleurs, Iristech+ en devenant un centre de validation des compétences en 2007, a également reconsidéré ses référentiels dans une optique d'unités de compétence.

Ces deux approches visent à augmenter le seuil d'employabilité des personnes. À présent, les personnes qui se forment en « soudage » suivent 4 à 6 mois de formation et aboutissent à des seuils différents d'employabilité.

Iristech+ est aussi un Centre de Validation des compétences (VC)

Le centre de VC d'Iristech+ délivre le titre Unité de compétence 2 « mécanicien d'entretien ». Force est de constater que le processus est mal connu du grand public : en 1 an, deux personnes en ont fait la demande. Mais cela s'explique aussi par l'absence de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur dont les métiers sont reconnus fonctions critiques par l'Observatoire de l'emploi.

La validation des compétences des métiers moins qualifiés (aide-soignante, aide-repasseuse, aide-comptable) représente un atout pour se faire engager. Il atteste d'un niveau de compétence atteint alors que la concurrence entre CE est rude. Mais cela n'est pas le cas, là où la main-d'œuvre est tellement rare, que tout travailleur non qualifié mais qui a les compétences requises est engagé. On peut alors s'interroger sur l'intérêt réel d'obtenir un Titre de compétence alors qu'il ne produit pas des effets de droits en termes de salaire mais uniquement de passerelle de formation pour des publics dont la motivation est d'accéder à l'emploi.





Les tests d'entrée varient selon la formation. Il n'est pas toujours nécessaire de maîtriser le français écrit, savoir lire peut suffire, mais il faut au minimum maîtriser les compétences de base en calcul et pouvoir parler couramment en français. Le problème d'ailleurs n'est pas tant « technique », les instructeurs d'Iristech+ (payés par le Fonds sectoriel) ont coutume de dire : « il y a dix ans, 80% des problèmes étaient techniques et 20% sociaux, aujourd'hui l'ordre des choses s'est inversé : 80% des difficultés sont liées à une non-adéquation des attitudes au travail ».

Pour Michel Legein : « Le meilleur service qu'on peut rendre à un chercheur d'emploi pour l'amener au seuil d'employabilité de l'entreprise est de le considérer exactement comme tout travailleur. Des évaluations régulières sur le savoir, le savoir-faire et le savoir-être sont menées individuellement avec les CE, l'instructeur, le conseiller référent d'ACTIRIS et moi-même. C'est ainsi que l'on peut y arriver ».

3. Rencontre avec Jean-Pierre Rucci, directeur d'Evoliris

Suite à une première année d'activité, Evoliris regroupe des opérateurs institutionnels (Bruxelles Formation, Actiris), la plupart des opérateurs publics ou privés (opérateurs de formation, organismes d'insertion socioprofessionnelle), des fonds sectoriels et des entreprises. La mise à disposition d'une infrastructure de pointe représente pour tous les partenaires une plus value dans l'organisation de formations à destination de leurs publics respectifs. Les projets sont menés sans créer de concurrence entre les partenaires et offrent une plus-value par rapport à l'offre de formation actuelle. Un cofinancement de 50% se fait entre les pouvoirs publics et le privé.



Monsieur Jean-Pierre Rucci, directeur d'Evoliris

Evoliris met en œuvre diverses plates-formes technico-pédagogiques. À titre d'exemples :

- La Plate-forme de « Technicien Supérieur en Sécurité Informatique » qui vise à former des chercheurs d'emploi bruxellois au métier de la sécurité informatique. Il s'agit d'un partenariat entre Evoliris, Bruxelles formation et le FEMB.

- La Plate-forme CISCO qui vise à former un public d'élèves (1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème} année « Ingénieurs industriels »), des travailleurs et des demandeurs d'emploi à l'installation du matériel CISCO (Serveurs de sécurité adaptatifs), en petites entreprises comme en multinationales. Elle réunit Evoliris, Bruxelles Formation, le CEFORA² et l'Institut Supérieur Industriel bruxellois (ISIB).
- Une plate-forme pédagogique (incluant Evoliris et 6 organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) : FIJ, COFTEN, PIMENT, CF2M,...)³ qui se questionne sur les moyens d'augmenter la capacité d'un public peu qualifié à transférer des compétences acquises dans une situation d'apprentissage dans une expérience professionnelle.
- Une plate-forme téléphonique de recherche d'emploi spécifique au secteur N'TIC (conçue sur un concept de formation selfmarketing), a formé 9 agents de guidance (des centres NTIC ISP) pour qu'ils forment ensuite un public ISP à un mode de recherche d'emploi plus proactif et mieux adapté au secteur.

Evoliris stimule et coordonne également des actions de formation en TIC pour l'insertion et la réinsertion socioprofessionnelle de publics défavorisés et peu qualifiés (ce public est prioritaire pour le Centre en 2007 et 2008). Ce type d'action intéresse tous les acteurs de l'emploi et de la formation à Bruxelles.

En effet, si les entreprises ne trouvent pas de main-d'œuvre qualifiée, les opérateurs eux-mêmes ont des difficultés à trouver un public ayant atteint le niveau de qualification requis pour remplir les groupes en formation. Cela pousse d'ailleurs progressivement ces opérateurs à concevoir autrement leurs formations et à se tourner vers un public moins qualifié. La pratique montre que les « bidouilleurs » en informatique existent toujours et qu'ils atteignent parfois des niveaux de compétences pouvant être exploités et développés en formation et par la suite, à l'emploi.

² Centre de formation de la CPNAE (Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, ou Commission Paritaire n° 218)

³ Evoliris a repris la coordination des OISP assurée jusqu'en 2006 par Brutec qui fédérait ces opérateurs actifs dans le domaine des TIC





LA SÉLECTION DES FORMATIONS ET DES CANDIDATS CHEZ EVOLIRIS

1) Pour identifier les besoins de main-d'œuvre des entreprises, Evoliris a mené, en collaboration avec l'ABE (Agence bruxelloise aux entreprises), une enquête téléphonique et adressé un questionnaire à 112 entreprises TIC de Bruxelles. 50 ont répondu en signalant en moyenne 2 à 3 postes de travail vacants pour 2007 et 2008. Deux tiers des offres d'emploi ne sont pas rencontrées.

2) Evoliris a ensuite sollicité l'aide d'Actiris pour repérer les chercheurs d'emploi (CE) domiciliés à Bruxelles, ayant 6 mois de chômage qui avaient été inscrits sous le code professionnel d'analyste programmeur. Sur 179 personnes dans ce cas, 117 DE ont suivi une séance d'information organisée par Evoliris explicitant la procédure de recrutement (66 DE ne sont pas venus).

3) Pour établir un test qui mesure les aptitudes de base à l'analyse et à la programmation, Evoliris a fait appel à la société JAVA BLACK BELT. Ce consultant extérieur a également participé aux entretiens individuels. Sur les 117 DE, 65 se sont inscrits mais 50 ont effectivement suivi les tests. En termes de résultats du : sur ce groupe restreint, 5 ont trouvé directement un emploi, une vingtaine de personnes ont intégré un programme de formation à Bruxelles Formation, une dizaine avaient un code professionnel inadapté et une autre dizaine n'étaient pas aptes à suivre une formation ou à trouver un emploi en raison de difficultés psychosociales. Actiris a détaché un conseiller emploi pour orienter le public vers l'emploi, la formation ou si nécessaire des services spécialisés.

4) Pour dégager de nouvelles pistes d'action de formation et formuler des recommandations auprès de l'ABE, Evoliris analyse maintenant les besoins récurrents des entreprises, en les triant selon différents niveaux de compétences et métiers correspondants.

Le screening lié aux études de l'Observatoire de l'emploi

Les screening ne sont organisés que pour les métiers repris dans la liste des fonctions critiques de l'Observatoire pour l'emploi. Le code professionnel des CE (chercheurs d'emploi) est le critère premier de tout screening. Il correspond aux savoirs de base d'un métier qu'un travailleur doit maîtriser pour revendiquer un code professionnel (des codes secondaires liés à des compétences spécifiques peuvent éventuellement être précisés).

Actiris recense un maximum de 400 candidats. Les autres critères de sélection varient selon les secteurs, le rapport de l'offre et de la demande, le nombre de candidats potentiels et le niveau d'exigence de la formation.

Au plus il y a de candidats repris sous un même code professionnel, au plus d'autres critères comme la durée d'inoccupation ou l'âge peuvent entrer en ligne de compte. Ceux qui ne réussissent pas les tests ou qui n'ont pas un code professionnel adapté sont automatiquement réorientés.

Cette pratique de screening apporte des résultats extrêmement positifs, elle permet d'augmenter la crédibilité de l'orientation et de recommander aux employeurs des CE susceptibles d'être engagés en fonction de leur niveau de compétence. Pour Catherine Jadoul, responsable Actiris de la collaboration avec les centres de référence : « il s'agit de sélectionner les personnes à qui cela va apporter un plus ».



→ 4. 2008, les entreprises N'TIC contribuent à l'action des CdR

« Le secteur des technologies à Bruxelles se répartit en 50% pour les technologies de l'information et de la communication (TIC), 35% pour la production et 15% pour la maintenance et représente 3.000 emplois disponibles à Bruxelles. Fin 2007, Agoria a élaboré une proposition pour investir une partie des fonds qui ne doivent plus être dédiés à la taxe sur les ordinateurs dans la formation et la sensibilisation des chômeurs. Les charges sont allégées, ce qui donne plus d'oxygène aux entreprises et les motive à rester ou à s'installer à Bruxelles. La suppression de la taxe PC, c'est tout un symbole », se réjouit Floriane de Kerkhove, directrice d'Agoria Brussels. À ce jour, 13 entreprises bruxelloises ont déjà décidé d'adhérer au plan tax4training. Concrètement, les entreprises s'engagent à verser 30% de l'argent économisé à un centre de référence bruxellois. Iris Tech + et Evoliris recevront ainsi les fonds à hauteur de 30% dès 2008. « La taxe PC réinvestie dans la formation », Stéphanie Bocart dans *La Libre Belgique* du 8 janvier 2008.

Des « Centres » de Compétences en Wallonie

Le Réseau des Centres de compétence existe depuis 2001. Il est géré par un Comité de pilotage qui se compose d'un représentant de chaque Centre de compétence, d'un représentant du FOREM qui en assure la présidence et d'un représentant du Ministre de tutelle. La cellule technique, composée de 5 personnes veille à la qualité du label, elle s'assure que les actions évoluent dans le respect des missions attribuées aux Centres de compétence. C'est ainsi que sont organisées toutes les 6 semaines des réunions de coordination qui contribuent à un échange de bonnes pratiques et à une harmonisation des fonctionnements des centres. www.centresdecompetence.be

1. En Région wallonne : 24 Centres de Compétence actifs et un 25^{ème} à labelliser courant du premier semestre 2008

Le Réseau des Centres de Compétence⁴ comprend à ce jour 24 centres⁵ dont le dernier a été labellisé en septembre 2007 ; 14 sont des asbl et 10 centres sont des centres de FOREM FORMATION. Un dernier Centre de Compétence FOREM Formation ouvrira prochainement



Centre de Compétence Totem
Wallonie Bois

ses portes à Marche pour répondre aux besoins du secteur du Tourisme. Carine Hacquart, responsable de la communication du Réseau précise que dans ce secteur d'activité : « le champ d'activité des formations existantes devrait être élargi et demande à être élargi. En ce qui concerne ce dernier Centre de Compétence, son caractère de pointe ne réside pas forcément dans le recours à un matériel technologique haut de gamme mais recouvre des thématiques pointue ».

Début 2007, les 23 centres actifs avaient programmé pour l'année, un volume d'activités s'élevant à 4.083.825 heures pour un total de 69.421 stagiaires⁶. Entre janvier et septembre, plus de 70% des heures prévues ont été organisées, 87% des personnes prévues ont été formées et 4.181 entreprises ont été touchées. En termes d'heures de formation, près de 64%

des heures ont été dispensées à des demandeurs d'emploi, près de 15% à des travailleurs et près de 10% à un public issu de l'enseignement (étudiants et professeurs). Par contre, en ce nombre de personnes touchées, les travailleurs représentent près de 40%, les demandeurs d'emploi près de 25% et le public enseignant plus de 26%.

L'importance du volume d'heures organisées à l'attention des demandeurs d'emploi s'explique notamment par la durée des formations. Celles-ci durent plusieurs mois pour les demandeurs d'emploi et quelques jours ou semaines pour les travailleurs, les étudiants et les professeurs. Ouverts à tous, les centres ne visent pas un public prioritaire et ceci est un principe défendu par le Réseau des Centres de Compétence. Dans les faits, les niveaux de prérequis varient selon les formations et plus précisément selon leur caractère généraliste ou spécifique.



Centre de Compétence Wallonie Bois

⁴ www.centresdecompetence.be

⁵ Liste des centres consultable sur www.febisp.be

⁶ Le public non domicilié en Wallonie représente près de 3%





C'est en fonction des prérequis demandés à l'entrée en formation, que les modules s'adressent à certains publics plus qu'à d'autres. Certains profils requièrent des compétences que seuls des travailleurs en activité peuvent détenir.

Au cours de l'année 2008, le nombre maximum de 25 Centres de Compétence sera atteint. L'ensemble des centres couvre à la fois les besoins régionaux et les secteurs d'activités prioritaires par rapport à l'emploi. Le Réseau des Centres de Compétence aura dorénavant en charge de faire évoluer le réseau par rapport à d'autres dispositifs dans le champ de la formation professionnelle, notamment les dispositifs de validation des compétences et de screening.



Centre de Compétence Cefochim

2. Rencontre avec Paul-Henri Gilissen, directeur d'AutoFORM

Le partenariat n'est pas un vain mot ! AutoFORM est un Centre de Compétence situé à Liège, dédié aux métiers des services de l'automobile. Il est ouvert à un large public. Son originalité est de réunir, en un même lieu, ses propres pôles de formation en étroite collaboration avec EDUCAM⁷, FOREM Formation et un centre de l'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants (IFAPME) pour mutualiser l'ensemble des équipements de base et de haute pointe, utile à la formation des demandeurs d'emploi, des travailleurs, des apprentis, des élèves... La mutualisation des équipements demande de s'organiser car beaucoup de personnes se forment sur les mêmes machines. Les partenaires à l'initiative de la création du Centre ont choisi de cogérer une entité juridique distincte, créée sous forme d'association sans but lucratif (ASBL) pour assurer la coordination de l'ensemble et la formation des travailleurs, des enseignants et des étudiants.

Chez AutoFORM en 2007, sur 190.000 heures de formation, 38% du public sont des apprentis ou des chefs d'entreprise inscrits en formation à l'IFAPME, 25% sont des travailleurs et 25% sont des élèves ou des professeurs, enfin 12% du public recherche un emploi et près de 20.000 heures de formation sont organisées par le FOREM Formation. La formation continue des travailleurs est dispensée en français, en néerlandais, en anglais et en allemand.

AutoFORM déploie deux types d'activité :

- La première est une activité dite « existante ». Elle correspond à l'activité habituelle organisée par FOREM Formation pour les demandeurs d'emploi et par l'IFAPME pour les apprentis et les candidats chefs d'entreprise.
- La seconde est une activité dite « intégrée ». Elle est assurée par l'équipe de l'asbl. Elle est constituée de la formation des travailleurs en étroite collaboration avec EDUCAM, lui-même fondateur de l'ASBL et de la formation au profit de l'enseignement (enseignants et étudiants).

Chez AutoFORM, on considère que la formation des travailleurs est une activité qui doit rester significative car ce sont les demandes des entreprises qui poussent le Centre à assurer une évolution permanente de ses contenus de formation. L'ASBL exerce les missions connexes en tant que Centre de compétence : assurer une veille technologique, faire un travail d'information et de sensibilisation, veiller à la recherche et au développement pédagogique, mener ses actions dans une approche qualité, soutenir le développement socioéconomique. Pour mener à bien sa mission de veille, AutoFORM a constitué une cellule de veille avec les deux autres Centres de compétence actifs dans le secteur de l'automobile à savoir FOREM Formation Logistique et Campus automobile.



Monsieur Pau-Henri Gilissen, directeur d'AutoFORM

⁷ EDUCAM est le centre de formation créé par et pour le secteur automobile et les secteurs connexes, qui veille au maintien à niveau des compétences et du professionnalisme, www.educam.be/fr





La veille, c'est au quotidien un souci de tous les formateurs pour détecter de nouveaux produits innovants au fil de leurs lectures, de leurs sorties ou de leurs contacts. Leur objectif prioritaire est d'anticiper les évolutions du marché pour préparer les entreprises à s'y adapter.

L'évolution technologique dans ce secteur est très importante, sur ces 20 dernières années, il a beaucoup plus évolué que l'aviation par exemple... Une tranche de la profession perd pied et n'est plus capable de travailler sur des véhicules modernes or aujourd'hui, toutes les voitures se modernisent et cela ne concerne pas que les produits de luxe.

AutoFORM œuvre activement au soutien de l'enseignement. Le monde de l'enseignement doit s'ouvrir à une véritable politique de formation continuée des enseignants et AutoFORM



Le Centre de Compétence AutoFORM

leur propose de nombreuses formations de pointe. Mettre à disposition des professeurs et des étudiants en classe terminale l'outil extraordinaire que constitue AutoFORM est une de ses priorités. À ce titre, il souhaite d'ailleurs collaborer avec les futurs Centres de Technologie Avancée (CTA) afin de développer des synergies et éviter les doubles emplois.

Pour les écoles, créer un CTA peut représenter une opportunité exceptionnelle, mais le tout est ensuite de l'exploiter efficacement avec une

véritable politique inter-réseaux. Le défi est de viser une formation technique de qualité. Trop de sections professionnelles sont maintenues parce qu'elles attirent les jeunes alors qu'il n'y a pas assez de débouchés d'emploi dans un secteur qui a besoin de travailleurs très qualifiés. Il faut mettre sur pied des 7^{ème} années professionnelles qualifiantes dans les sections professionnelles et augmenter l'offre de formation de l'enseignement technique.

La validation des compétences est devenue une mission des CDC. C'est dans ce cadre qu'AutoFORM va bientôt introduire sa candidature pour devenir Centre de validation des

compétences. Dans ce domaine, le chantier est énorme, le dispositif est mal connu et de surcroît cette activité est sous financée. Les membres du Consortium de validation des compétences souhaitent réellement assurer la promotion de ce nouveau dispositif et trouver les moyens additionnels nécessaires à son fonctionnement. Une fois reconnu comme Centre de validation, AutoFORM délivrera les Titres de compétence qui composent le métier « Mécanicien d'entretien ».

La validation des compétences peut apporter une plus-value aussi bien aux personnes qui ont appris leur métier sur le tas que dans les parcours de formation professionnelle, pour les demandeurs d'emploi, par exemple. Obtenir un Titre de compétence qui décline toutes les compétences acquises peut avoir plus d'impact que les attestations de suivi délivrées par les opérateurs de formation professionnelle. Il est important alors de délivrer des Titres qui soient conformes aux attentes des entreprises. L'avenir nous dira s'ils gagneront en valeur d'usage et s'ils seront considérés comme les diplômes de l'Enseignement. Dans un secteur où l'évolution est très rapide, il est un fait que les patrons ne se fient pas exclusivement au diplôme ou aux titres divers pour considérer les atouts d'un travailleur potentiel. Ils recourent d'ailleurs souvent à l'intérim pour évaluer les capacités réelles d'un candidat. Des études menées par EDUCAM le confirment, dans le secteur de l'automobile, ce n'est pas la main-d'œuvre qui manque mais la qualification.

Des CTA à Bruxelles et en Wallonie

Les premiers Centres de Technologies Avancées (CTA) seront labellisés dès 2008. Un appel aux candidatures a été lancé en mai 2007 à destination des établissements d'enseignement secondaire organisant de l'enseignement qualifiant, orientés sur les secteurs économiques de l'Industrie technologique et de la Construction. L'objectif est d'atteindre à l'échéance 2013 : 21 à 30 CTA en région wallonne (plus vraisemblablement 18 à 24) et jusqu'à 6 CTA labellisés en région bruxelloise.





1. L'implantation géographique et sectorielle des CTA

Les opérateurs, désireux de se constituer en CTA, doivent tenir compte de leur éloignement par rapport aux centres et aux équipements existants, assurer une offre sectorielle là où elle n'existe pas encore ou proposer une complémentarité de services par rapport aux CDR ou CDC déjà implantés dans la zone. Le but est de compléter le maillage géographique des formations dispensées dans les centres de formation déjà existants.

D'autres critères⁸ interviennent dans la constitution de ces nouveaux centres comme les possibilités d'emploi et/ou les pénuries de main-d'oeuvre identifiées par le FOREM en région wallonne ou ACTIRIS en région bruxelloise ou encore les facilités d'accès (notamment par le réseau des transports en commun (SNCB, TEC, STIB...)).

Pour la création de nouveaux CTA, la Communauté française (CF) réserve deux fonds d'équipement distincts en région wallonne et un autre en région bruxelloise (10 fois moins élevé), liés à un cofinancement de 50% par le Fonds structurel européen FEDER⁹. Les budgets affectés aux CTA prévoient des moyens financiers pour l'acquisition d'équipements de pointe (qui resteront la propriété de la Communauté française) et d'éventuels travaux d'aménagement des locaux dans lesquels seront installés les CTA. Le décret prévoit que les chefs d'établissements, les pouvoirs organisateurs ou les ASBL candidats à l'ouverture de CTA mobilisent des moyens humains existants pour en assurer la gestion et la maintenance.



Daniel Marbais

Les frais de fonctionnement sont à charge de l'utilisateur en fonction d'un tarif CF. Basé sur le coût moyen estimé d'une activité de formation sur du matériel pédagogique de pointe), il est proposé d'appliquer un tarif de 12 euros par jour et par élève aux opérateurs utilisant les infrastructures des CTA.

Selon Daniel Marbais, chargé de mission de l'Enseignement officiel au sein de la Cellule Equipements et CTA Enseignement qualifiant : « Il y a des secteurs budgétivores et d'autres moins, les budgets devraient s'ajuster en conséquence... ».

Fin 2007, six établissements scolaires bruxellois ont répondu à l'appel d'offre

À Bruxelles, six établissements bruxellois ont introduit une candidature pour devenir un CTA : trois de l'Enseignement officiel subventionné, deux de l'Enseignement libre confessionnel et un seul du réseau de l'Enseignement officiel. Les instituts suivants se sont proposés comme futurs CTA : l'Institut Emile Gryson pour les secteurs de l'hôtellerie et de l'alimentation, l'Institut Diderot pour le secteur de l'Industrie graphique, l'Institut des Arts et Métiers pour le secteur de l'Electricité domestique et industrielle, des techniques du froid et de l'hydraulique. Ensuite, l'Institut Notre-dame dans le secteur Energie verte et énergie renouvelable et le Collège de la Fraternité dans le secteur des soins de santé avec un projet de mini hôpital. Et enfin, l'Athénée Serge Creuz a posé sa candidature pour les métiers liés à la robotique, le pneumatique et l'automate programmable avec un projet de mini usine.

⁸ Le nombre d'élèves et d'établissements concernés sur la zone est également un facteur déterminant dans la création d'un CTA

⁹ Le Fonds européen de développement des régions (FEDER) est le fonds structurel axé sur le développement des infrastructures. Ce fonds vise la promotion de l'investissement et la contribution à la réduction des déséquilibres entre les régions de l'Union. Les actions financées par le FEDER sont, soit liées à la recherche, l'innovation, les questions environnementales et la prévention des risques, soit liées à l'investissement dans les infrastructures, entre autres dans les régions les moins développées. Le FEDER finance les 3 Objectifs Convergence, Compétitivité et Coopération. En Région bruxelloise, le FEDER intervient dans le cadre de l'objectif Compétitivité pour la réalisation d'un programme opérationnel de la Région. Source : Guide pratique des programmes européens à l'usage des porteurs de projets bruxellois, période 2007-2013, document de la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE), novembre 2007





2. Un état des lieux exhaustif et actualisé des équipements

En vue d'établir un cadastre¹¹ des équipements pédagogiques, une task force¹⁰ de la cellule CTA (tous réseaux confondus) a pour objet de prospecter :

- Les établissements scolaires (secondaire qualifiant et promotion sociale) ;
- Les centres de l'IFAPME ;
- Les centres du Service de Formation des petites et moyennes entreprises (SFPME) ;
- Les entreprises ;
- Les centres du FOREM ;
- Les centres de Bruxelles Formation ;
- Les CDR ;
- Les CDC ;
- Les Universités ;
- Les Centres de recherche agréés ;
- Les Hautes écoles ;
- Les administrations publiques .

À terme, le cadastre devrait reprendre l'intégralité des équipements mis à disposition des publics. Daniel Marbais précise que « cela représente déjà à ce jour près de 45 mille équipements répertoriés dans les écoles qualifiantes en CF ».

¹⁰ La task force rassemble les représentants de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, non obligatoire et de la recherche scientifique, des opérateurs de formation qualifiante (Bruxelles Formation, Espace Formation PME, CDR) , l'asbl composée des représentants des réseaux d'enseignement qualifiant confessionnel et non confessionnel

¹¹ L'adresse du site : www.cadastre.cfwb.be

Les Centres de Validation des compétences, une autre manière de faire reconnaître ses acquis de formation

Les Centres de référence comme les Centres de compétences ont à terme le projet de devenir également des Centres de Validation des Compétences. Voici donc en quelques lignes les clés de ce dispositif décrit en long et en large sur le site www.cvdc.be.

Le Titre de compétence obtenu à l'issue d'une épreuve de validation organisée dans un Centre de validation des compétences donne lieu à un document officiel qui atteste de votre maîtrise d'une partie de métier. Il est en effet possible de posséder certaines compétences d'un métier sans les maîtriser toutes. Une épreuve de validation (mise en situation professionnelle) est organisée pour chacun des Titres de compétence. Chaque candidat peut choisir le ou les Titre(s) de compétence qu'il souhaite obtenir en fonction de ses compétences. Ceux-ci sont reconnus par la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale.

Grâce aux Titres de compétence, il est possible de valoriser ses compétences auprès d'un opérateur de formation mais aussi auprès des employeurs, soit pour poursuivre son parcours de formation soit pour communiquer de manière officielle sur le fait que toutes les compétences demandées sont bien acquises. Reconnus par Le FOREM et ACTIRIS, vos Titres de compétence sont des atouts supplémentaires à l'embauche.

Voici la liste de la trentaine de Centres qui existent :

Depuis 2005 :

• **FOREM Formation (Mons)**
Maçon, Installateur sanitaire

• **Bruxelles Formation (Bruxelles)**
Aide-comptable

• **Enseignement de Promotion Sociale (Liège)**
Mécanicien d'entretien

• **EPICURIS (IFAPME) (Villers-le-Bouillet)**
Découpeur-désosseur

Depuis 2006 :

• **FOREM Formation (Floreffe)**
Aide-comptable

• **FOREM Formation (Nivelles)**
Aide-comptable





• **FOREM Formation (Liège)**
Aide-comptable

• **FOREM Formation (Châtelineau)**
Maçon

• **FOREM Formation (Ensival)**
Maçon, Carreleur, Couvreur

• **FOREM Formation (Heusy)**
Aide-comptable

• **FORMAT PME/FORMATOIT IFAPME (Les Isnes)**
Couvreur

• **Enseignement de Promotion Sociale (Bruxelles)**
Aide-comptable

• **IRIS TECH + (Bruxelles)**
Mécanicien d'entretien

Depuis 2007 :

• **Enseignement de Promotion Sociale (Huy)**
Aide-Ménagère

• **FOREM Formation (Grâce-Hollogne)**
Couvreur, Carreleur

• **Enseignement de Promotion Sociale (Liège)**
Mécanicien automatique

• **Centre de VC Sud-Luxembourg (Arlon)**
Frigoriste, Chauffagiste

• **Bruxelles Formation (N-Over-Hembeek)**
Carreleur

• **Epicuris (IFAPME) (Villers-Le-Bouillet)**
Préparateur-vendeur en boucherie

• **FOREM Formation (Grâce-Hollogne)**
Maçon

• **FOREM Formation (Libramont)**
Couvreur, Maçon

• **FOREM Formation (Petit-Rechain)**
Maçon, Installateur sanitaire

• **BRUXELLES Formation (Bruxelles)**
Aide-comptable

• **Enseignement de Promotion Sociale (Comines)**
Aide-comptable, Installateur sanitaire

• **Enseignement de Promotion Sociale (Libramont)**
Carreleur

• **FOREM Formation (Châtelineau)**
Couvreur, Carreleur

• **FOREM Formation (Nivelles)**
Mécanicien d'entretien-automatisme

• **Enseignement de Promotion Sociale (Charleroi)**
Technicien chimiste

• **SFPME (Bruxelles)**
Peintre en bâtiment, Coiffeur, Carreleur

• **Formation PME asbl IFAPME (Liège)**
Aide-comptable, Maçon

Conclusion

Une maison, qui reste vide, dépérit. Comment donc inciter un maximum d'opérateurs à recourir à ces nouveaux centres pour former leurs publics ? À Bruxelles, les conseils d'administration des Centres de Référence s'en chargent. Y sont représentés : le Ministre régional de l'Emploi, ACTIRIS, le VDAB, Bruxelles Formation, deux organisations représentatives de travailleurs et deux organisations représentatives des employeurs. Au sein du Conseil d'administration, les décisions se prennent par consensus de l'ensemble des membres présents. Cela implique de se rencontrer et d'agir en concordance aussi sur le terrain.

A priori, tous les publics concernés ont intérêt à se former sur des machines de dernier cri dans des lieux qui bénéficient d'une grande notoriété.

Du côté des enseignants et des étudiants, la Communauté Française engage tous les établissements d'enseignement à adapter l'organisation des cours pour y intégrer l'offre de formation proposée par les CTA de telle manière que ces temps de formation des élèves en CTA soient valorisés dans le cadre de leurs éventuels stages actuels et/ou de « futurs stages professionnalisants ».

Du côté des demandeurs d'emploi, ils bénéficient comme stagiaires inscrits en formation professionnelle des avantages pris en charge par l'opérateur public de formation ayant conclu une convention avec un CdR ou un CTA, à savoir les coûts de formation, les frais de déplacement et les indemnités d'1 euro de l'heure de formation.

A priori, l'ensemble des opérateurs publics et privés de formation trouveront un intérêt à cette collaboration qu'il soit d'ordre économique ou pédagogique.

Pour les OISP, plusieurs questions se posent : les CdR s'adresseront-ils aux publics de demandeurs d'emploi les moins qualifiés via notamment des partenariats avec des OISP ? Des filières, élargies à des modules plus spécialisés en CdR, constitueront-elles de véritables tremplins vers l'emploi ? Le développement des CdR et des CTA en Région de Bruxelles-Capitale va-t-il augmenter l'offre, la consolider ou la modifier ? L'avenir nous dira quels lièvres n'ont pas été levés.

Arpaije déménage

L'Atelier de Formation par le Travail Arpaije quitte le Centre Dansaert. Son siège social et son service traiteur sont dorénavant situés au numéro 49 de la Rue Malibran, tandis que le restaurant reste au 50-52 de la Chaussée de Boondael à 1050 Bruxelles.

Contact :

Arpaije asbl

Rue Malibran, 49
1050 Bruxelles
Tél : 02 644 59 57
Fax : 02 640 20 62
contacter@arpaije.be
www.arpaije.be

Restaurant d'application

Chaussée de Boondael, 50-52
1050 Bruxelles
Tél : 02 646 21 31

La Maison de Quartier d'Helmet se fait un film sur le quartier Princesse Elisabeth

La Maison de Quartier d'Helmet a un ambitieux projet de quartier : en collaboration avec l'abl Graphoui, la Maison de Quartier encadrera un film d'animation. Une dizaine de femmes en formation d'alphabétisation imagineront un scénario et prendront la caméra

afin d'exprimer en mots et en images leurs relations avec le quartier Princesse Elisabeth. Elles parleront de ce qu'elles aiment, de ce qu'elles souhaitent changer, de leurs relations avec les associations qui existent, des infrastructures qui manquent ou qu'elles utilisent, elles parleront de leurs voisins, etc. Le film sera sans doute projeté pour les habitants du quartier. Nous vous tiendrons au courant.

Contact :

MQ d'Helmet asbl

Square Fr. Riga, 39
1030 Bruxelles
Tél : 02 215 04 96
Fax : 02 245 55 79
mqh.administration@swing.be
be

Cenforgil : l'éco-construction à Saint-Gilles

Le Feder (Fonds européen de développement régional) et la Région bruxelloise vont subsidier un centre de formation en éco-construction et en nouvelles technologies à Saint-Gilles. L'asbl Cenforgil sera responsable de sa gestion et pas moins de 74 personnes y seront formées par

année académique. La commune est toujours à la recherche d'un site pour le centre qui devra ouvrir ses portes en 2010.

Contact :

Cenforgil asbl

Rue de Mérode, 54
1060 Bruxelles
Tél : 02 543 16 60
Fax : 02 543 16 69
info@cenforgil.be
www.cenforgil.be

Depuis le 1^{er} décembre 2007, Francis Sneyders est le nouveau directeur de la Mission Locale de Bruxelles-Ville. Bienvenue à lui !

Après 35 ans passés dans le secteur privé à différents postes de management prestés dans des secteurs d'activités différents (construction, consulting en organisation, distribution alimentaire), Monsieur Sneyders a voulu se tourner vers l'associatif. Il viendra également aux assemblées générales de la FeBISP. Son

objectif est de concilier, autant que faire se peut, les objectifs socioéconomiques dévolus à une Mission Locale avec les exigences d'une gestion rationnelle nécessaire pour répondre à un environnement de plus en plus contraignant. Francis Sneyders est secondé dans cette tâche par Alain Diderich connu par bon nombre de nos lecteurs.



Francis Sneyders, directeur de la Mission Locale de Bruxelles-Ville

Contact :

MLOC Bruxelles-Ville asbl

Bd Emile Jacquemain, 50
1000 Bruxelles
Tél : 02 219 80 71
Fax : 02 223 12 29
info@mlocbvl.irisnet.be
sneyders@mlocbvl.irisnet.be

PretNet Services asbl, entreprise d'économie sociale en titres-services, continue sa croissance

Créée en 2006 grâce à un partenariat entre l'A.L.E et la Mission Locale de Forest, elle compte aujourd'hui 35 emplois. Avec son déménagement et l'ouverture d'un « Espace Repassage », PretNet se place résolument dans une perspective de développement. Elle devrait arriver en fin d'année à une cinquantaine d'emplois avec l'accroissement du nombre d'aides ménagères et de repasseuses et l'engagement d'un second superviseur et d'un encadrant technique.

Contact :

PreTNet Services asbl

Avenue Albert, 285-287, bte 18
1190 Bruxelles
Tél : 02 537 17 64
Fax : 02 537 96 10
pretnetservices@skynet.be

Voici le nouveau site incontournable de l'emploi à Saint-Josse : www.emplois1210.be

Décliné en gris et rouge, il met à votre disposition : un agenda reprenant tous les événements organisés par la Mission Locale de Saint-Josse, une rubrique « emplois », une rubrique « formations » et enfin, un volet « initiatives ». La recherche est facilitée par un module de recherche qui scrute le site avec les mots voulus. Il est également possible de s'abonner à la newsletter de la Mission Locale. Tous à vos claviers sur www.emplois1210.be



Contact :

MLOC Saint-Josse asbl

Rue de l'Union, 31
1210 Bruxelles
Tél : 02 210 89 31
Fax : 02 210 89 41
mloc.stjosse@misc.irisnet.be
www.emplois1210.be



Rencontre avec...

Eddy Courthéoux, directeur général d'Actiris

Tatiana Vial Grösser

La Rencontre est une rubrique pour s'ouvrir à d'autres domaines, découvrir de nouveaux secteurs, élargir nos horizons. Pourtant, cette fois-ci, nous restons dans l'ISP/ESI... bruxellois de surcroît ! En effet, comment ne pas revenir sur la rencontre des opérateurs ISP et ESI avec Monsieur Eddy Courthéoux, directeur général d'Actiris et Nathalie Descheemaeker, responsable du département partenariat et réseau d'Actiris. Tous deux sont venus à l'assemblée générale de travail de la FeBISP du 11 février 2008 afin d'expliquer les tenants et les aboutissants de l'Ordonnance qui réforme le partenariat entre Actiris et ses partenaires. Voici en substance les questions des membres de la FeBISP et les réponses d'Actiris.

Quel est le parcours de l'Ordonnance ?

Le Conseil d'État doit donner son avis pour la mi-février. Fin février, le gouvernement devra donner son approbation. Enfin, en mars, le gouvernement devra adopter l'Ordonnance.

Pourquoi tous ces changements ?

Actiris se doit d'être conforme avec les

prescrits européens. L'Europe est très claire sur le sujet : les appels à candidatures doivent également être accessibles au privé marchand.

Quels partenariats sont dans la ligne de mire ?

Quatre types de partenariat sont concernés par la nouvelle programmation du Fonds social européen (FSE) :

- Les CPAS ;
- Les crèches ;
- L'insertion par l'économie ;
- Les recherches actives d'emploi (RAE).

Quels seront les conventionnements possibles ?

Il existe trois manières de conventionner :

- Par appels d'offres : on achète un bien ou un service sur base d'un cahier des charges précis. L'expérience ou la qualité ne peut être prise en compte, seul le prix l'emporte.
- Par appel à projets : il est possible d'introduire dans le cahier des charges des critères tels que l'expérience ou le savoir-faire.
- De gré à gré.

Où se situeront les OISP dans ces conventionnements ? Seront-ils en concurrence directe avec le marché privé ?

Les anciennes conventions seront « reprises » dans des appels à projets car ils prennent en compte des critères autres que le prix. Ainsi, l'expérience et le savoir-faire des opérateurs pourront peser dans la balance. Les conventionnements de gré à gré leur seront également accessibles.

Quelle sera la mise en œuvre globale ?

Tous les deux ans, une analyse socioéconomique sera faite afin de mettre en évidence les besoins du marché du travail bruxellois, éventuellement par zone. Cette analyse sera en lien avec l'analyse des fonctions critiques faite par l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. L'analyse soulignera les problèmes, les besoins ainsi que leurs évolutions selon une approche la plus transversale possible. Une hiérarchie des priorités pourra s'en dégager. Elle permettra au gouvernement de prendre des mesures et d'accorder des budgets.



Monsieur Eddy Courthéoux, directeur général d'Actiris et Madame Nathalie Descheemaeker, responsable du département partenariat et réseau d'Actiris

Siège central d'ACTIRIS

Boulevard Anspach, 65

1000 Bruxelles

Tél : 02 505 14 11 - Fax : 02 511 30 52

info@actiris.be

www.actiris.be





Rencontre avec ...



Que va-t-il se passer pour la formation ?

Les intentions sont claires : Actiris veut s'entendre avec les opérateurs publics de formation, c'est-à-dire Bruxelles Formation et le VDAB (l'Office flamand de l'emploi et de la formation), pour lancer des appels à projets conjoints. Il faudra bien définir qui finance quoi. En matière de financement, Actiris ne finance que de la guidance ou de l'accompagnement. Il faut donc définir en quoi cela consiste. Ce travail de définition se construira conjointement avec la FeBISP.

Actiris veut s'entendre avec Bruxelles formation pour faire des appels à projets conjoints, Bruxelles formation deviendra-t-il la porte d'entrée d'Actiris ?

L'analyse socioéconomique mettra en évidence les besoins en formation en Région de Bruxelles-Capitale. Si Bruxelles Formation ne répond pas à tous ces besoins, Actiris reste libre de passer des conventionnements individuels.

Quid des actions non conventionnées et non conventionnables avec Bruxelles Formation ? Qu'en sera-t-il des opérateurs de guidance spécifique ou des Entreprises d'Insertion et des Initiatives Locales de Développement de l'Emploi qui utilisent une série d'aides à l'embauche comme les mesure SINE, Article 60 ou PTP ?

Aujourd'hui, l'optique n'est plus de traiter avec un opérateur en particulier. L'Ordonnance est un outil pour faire face au marché du travail dans son ensemble. Si ces

opérateurs rencontrent des besoins non pris en compte, il sera possible de les intégrer dans la limite des contraintes budgétaires. Ce n'est pas la qualité de l'opérateur qui sera déterminante mais bien l'activité à développer.

Les appels à projets seront-ils annuels ?

Les appels à projets ne seront pas annuels mais plutôt tous les deux, trois ou quatre ans. Cela dépendra des sujets, des matières et des critères.

Quels seront les nouveaux critères ?

Un grand changement sera la prise en compte des résultats contrairement à précédemment où seule comptait la quantité d'activités. Cela ne signifie pas que seule comptera la mise à l'emploi. À ce sujet, Actiris travaille actuellement à créer un indicateur de distance par rapport à l'emploi. Ainsi, le résultat de certaines formations pourra se mesurer sur l'accession à une formation ultérieure, ou encore sur l'autonomisation des personnes. Par exemple, le passage des formations en alphabétisation à une formation de base.

Peut-on en savoir plus sur l'évaluation des résultats et les indicateurs ?

Actiris est engagé dans un travail d'un an. Suite à des visites à l'étranger où des actions de ce type existent, Actiris testera d'abord lui-même certains de ces indicateurs. Lorsqu'il sera satisfait, Actiris, en collaboration avec la FeBISP, engagera les discussions sur les possibilités de les mettre

en œuvre. D'ores et déjà, on peut affirmer qu'il y aura deux types d'indicateurs :

- Indicateur de distance par rapport à l'emploi ;
- Indicateur d'autonomie.

Grâce à cela, la communication d'Actiris sur les objectifs et l'évaluation sera plus transparente.

L'ISP est un dispositif intégré qui permet un parcours d'insertion. Une cohérence est donc nécessaire. Comment ce parcours restera-t-il cohérent avec ce nouveau fonctionnement ?

Actiris est l'opérateur public d'emploi, il jouera également un rôle de régisseur-ensemblier et trouvera les meilleures articulations en se basant sur l'analyse socioéconomique. Les conventionnements ne seront donc pas renouvelés de manière tacite, mais devront répondre à l'analyse socioéconomique. Actiris veillera à ce que le dispositif intégré ISP bruxellois reste cohérent.

Restera-t-il possible de lancer des actions innovantes ?

En plus des appels à projets tous les deux, trois ou quatre ans, il sera possible de rentrer un projet innovant, le budget sera conçu pour les prendre en compte.

Quels sont les délais pour 2008 ?

- L'appel à candidatures : mi-mars
- Délai pour y répondre : 4 à 6 semaines
- Avis du comité de gestion d'Actiris : mi-juin
- Application : janvier 2009
- L'année 2008 sera une phase transitoire.

Que se passe-t-il pour les conventionnements de 2008 ?

Ils restent d'application. Cependant, les conventions perdues en 2007 ne seront pas réactivées.

Eclairage sur le financement ?

L'enveloppe sera plus importante, mais les modalités ne sont pas encore précisées. Les financements dépendront des partenariats.

Suite à l'intervention de Monsieur Courthéoux et de Madame Descheemaeker, une discussion s'est engagée entre membres de la FeBISP.

Les membres de la FeBISP estiment regrettable que si l'année 2008 est une période transitoire, la nouvelle procédure de financement qui sera d'application à partir de 2009 soit si peu précise. Après tout, il reste moins d'un an et les zones d'ombres sont encore nombreuses. Seules les bases générales sont jetées, il est impossible d'en savoir plus sur les procédures, sur les marges de manœuvre possibles, sur les indicateurs de résultats, ni même sur les possibilités de recours. Il est également impossible de savoir quel sera le montant de l'enveloppe disponible pour cette nouvelle politique et dans celle-ci, la part du budget qui ira aux OISP. Même si la FeBISP a déjà pu transmettre et échanger avec Actiris sur une série d'informations concernant les pratiques actuelles et les souhaits pour l'avenir, on ne voit toujours pas clairement où nous allons.

Le site de l'ISP et de l'ESI à Bruxelles

Tatiana Vial Grösser

Rumeurs et oui-dire, cela fait déjà pas mal de temps qu'on parlait du nouveau site de la FeBISP, mais un peu comme les ovnis, tout le monde en parlait, mais peu l'avait vu. Le voici enfin, accessible à tous et à toutes, de Bruxelles à Zanzibar, tout chaud sorti des ateliers de la FeBISP : le site de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion à Bruxelles !



Tatiana Vial Grösser, attachée relations publiques et information à la FeBISP, responsable du site

Les quatre visages du site

Commençons par le commencement : la page d'accueil du site. Mise à part vous souhaiter la bienvenue, elle reprend tous les enjeux de l'ISP et de l'ESI ainsi que toutes les nouveautés du site, par exemple un nouvel article, un nouveau rapport, etc. Cette page sera constamment remise à jour, elle suivra non seulement les actualités, mais aussi l'évolution du site.

La FeBISP

En cliquant sur FeBISP, vous aurez toujours tous les enjeux de l'ISP et de l'ESI ainsi que toutes les nouveautés du site. Viens ensuite la sous-section « Publications » qui présente toutes les publications de la FeBISP, du premier *L'insertion* aux contributions à d'autres revues en passant par les comités de

rédaction auxquels nous participons, c'est-à-dire, Le Bis du CBCS, l'Essor de l'Interfédé et la lettre du RPE. S'y trouve également la « documentation » c'est-à-dire des textes de fond, des documents pratiques et des rapports utiles à toutes personnes travaillant en ISP, en ESI ou dans le secteur associatif en général.

Vous trouverez ensuite la sous-section « Événements » qui arbore toutes les journées d'études organisées par la FeBISP depuis 1997, ainsi que les événements organisés pour les dix ans de la FeBISP dont la soirée au Parlement bruxellois en novembre 2006. Vous trouverez également les résumés de la journée « Financements de l'économie sociale » organisée en 2004 et la journée « Logiciels libres » organisée en 2003. C'est dans cette partie que vous aurez accès au programme des futurs Midi-FeBISP.

Juste après, la sous-section « Réseautage » présente tous les

partenaires, interlocuteurs et mandats de la FeBISP. Les endroits où nous représentons nos membres et les mandats que nous occupons par les fédérations du non marchand desquelles nous sommes membre.



La section « Membres » est une partie entièrement dévolue aux membres de la FeBISP ainsi qu'à leurs services et leurs formations. Bientôt, nous présenterons en ligne l'entièreté des formations ISP de





chacun d'entre eux. Nous souhaitons vivement insérer toutes les informations que nos membres désirent y publier : journée portes ouvertes, présentation, colloques ou publications. Un coup de fil, un mail et ce sera en ligne !

Bien entendu, la sous-section « Présentation » présente... la FeBISP, son équipe, ses statuts, son Conseil d'Administration et ses Assemblées Générales, ses rapports d'activités depuis 1999 et pour finir, son histoire.

Enfin, « Communiqué de presse » contiendra tous les communiqués de presse et les cartes blanches que nous envoyons à la presse et concernant tous les sujets.

Insertion socioprofessionnelle

En cliquant sur « Insertion socioprofessionnelle » vous atterrirez sur les enjeux de l'ISP, cette partie sera également régulièrement remise à jour puisqu'elle relatera l'évolution du secteur. Une page spéciale est consacrée au projet d'Ordonnance des Missions Locales.

Vous aurez ensuite « Nos membres ISP », qui contient uniquement les membres d'ISP de la FeBISP. Elle les classe selon cinq catégories : les organismes de formation, les Ateliers de Formation par le Travail, les Missions

Locales, les opérateurs de guidance spécifique et les coordinations ou fédérations.



La sous-section « Parcours d'insertion » est pensée pour les personnes intéressées à suivre une formation, un module de guidance, d'orientation professionnelle ou de recherche d'emploi. C'est pourquoi, elle est divisée en trois parties :

- Orientation professionnelle, qui présente les organismes qui organisent des modules d'orientation professionnelle. Bientôt, nous pourrons mettre en ligne un calendrier précis et pratique avec les déterminations professionnelles et les bilans de compétences.
- Offre de formation, qui présente les actions de formation et leurs objectifs : Alphabétisation, Formation de base, Préformation, Formation qualifiante, Atelier de Formation par le Travail,

formations des Missions Locales. Bientôt, un calendrier des formations sera disponible. Il sera présenté selon le secteur d'activités.

- Recherche d'emploi qui présentera un calendrier des RAE et autres modules de recherche d'emploi.

S'ajoute la « Validation des compétences » avec une liste des centres de validation des compétences.

La fiche des formations reprendra une série d'informations :

- L'intitulé de la formation ;
- Les conditions d'accès ;
- Le début des différentes sessions et le nombre de places disponibles pour chaque session ;
- Le moment auquel les personnes pourront s'inscrire ;
- Les jours de formation et les jours de congé ;
- Les remarques éventuelles ;
- Le centre de formation et ses coordonnées.

Chaque fiche présente les informations nécessaires à qui veut s'inscrire. Ensemble, elles donneront une photographie de l'offre de formation en ISP à Bruxelles. Vous pourrez y envoyer toutes les personnes en recherche de formation !

Vient ensuite « Présentation de l'ISP ». De nombreux thèmes y sont abordés : une présentation générale indiquant le

nombre total d'heures et de stagiaires du dispositif ISP par an, les actions de formations et leurs objectifs. Vient ensuite une présentation du public de l'ISP, la pédagogie, l'éducation permanente, le dispositif de formation en alternance. Dans « Traçabilité des parcours » sont repris les systèmes Corail et New Ibis. « Aux marges de l'ISP » présente la démarche référentielle, les centres de référence et l'Europass. Enfin, l'Histoire de l'ISP retrace ... son histoire.

Pour finir, la sous-section « Législation ISP » contient toutes les Ordonnances, les Lois et leurs Arrêtés d'exécution qui fondent et façonnent le monde de l'insertion socioprofessionnelle bruxellois. Nous supposons que cette partie sera plutôt stable, mais les changements y seront rapidement répercutés. Cela vous évitera de faire des recherches complexes !





Économie sociale d'insertion

En cliquant sur « Économie sociale d'insertion », vous tomberez sur une liste des enjeux actuels de l'ESI, elle sera également constamment remise à jour puisqu'elle suivra toutes les actualités du secteur. Aujourd'hui, il y a une page spéciale sur les PTP et une autre concernant les Titres-services.



Ensuite vient « nos membres ESI » présentés par secteur d'activités.

Vous rencontrerez ensuite la sous-section « Entreprendre en ESI » qui s'adresse à tous les porteurs de projets en ESI. Bien entendu, elle parle des spécificités de l'ESI et renvoie au très fameux « Vade-mecum du porteur de projets en ESI à Bruxelles ». Enfin, elle présente les aides à l'embauche accessibles par les Initiatives Locales

de Développement de l'Emploi (ILDE) et les Entreprises d'Insertion (EI). Pour finir, elle vous présente l'agrément ILDE ou EI. Si vous connaissez des amateurs, n'hésitez pas à leur en parler !

La sous-section « ESI à Bruxelles » définit l'ESI et l'économie sociale (ES) et tire le portrait du secteur ESI. Ensuite, l'Ordonnance du 18 mars 2004 qui est la base de l'ESI à Bruxelles y est largement expliquée. Cette sous section revient également sur la récente histoire de l'ESI et son rôle face au chômage bruxellois. Après vient une présentation de l'influence du fédéral sur l'ESI bruxellois. Puis, tout ce qui se passe en Wallonie et en Flandre vous sera expliqué. Une liste de contacts utiles est également mise à votre disposition.

« Valeurs de l'économie sociale » reprend des réflexions sur l'ES, retrace les origines du concept, revient sur les services de proximité et le non marchand. Enfin, la sous-section « Législation » présente toutes les Ordonnances, les lois et les Arrêtés qui fondent et façonnent l'ESI à Bruxelles.

Travailler en ISP/ESI

Attaquons la section « Travailler en ISP/ESI » 4^{ème} et dernière partie du site entièrement consacrée aux employeurs ISP et ESI. En cliquant sur cette section,

vous découvrirez tous les enjeux actuels des employeurs de l'ISP et de l'ESI. Elle sera aussi remise à jour régulièrement en suivant l'actualité.

La section « Boîte à outils » est un index alphabétique qui sera également souvent remise à jour. Elle reprendra toutes les informations publiées dans « Le coin de l'employeur » de L'insertion.



« CP 329 et SCP 329.02 » présente les Commissions paritaires auxquelles appartient la plupart de nos membres. Le rôle qu'y joue la FeBISP sera aussi explicité.

La sous-section « Fonds sectoriels ISP » reprend le Maribel social, le Fonds de la formation continuée de l'ISP bruxelloise, les Fonds Social Socioculturel et sportif, la CP 329 Réduire et Compenser. L'Association Paritaire pour l'Emploi et

la Formation (APEF) y sera également présentée.

La sous-section « Représentation patronale » expose la structuration des employeurs du non marchand à Bruxelles et en Belgique. Les mandats qu'y tient la FeBISP y seront également détaillés.

Enfin, « Convention collective de travail » reprend toutes les CCT et un commentaire qui sont utilisés en ESI ou ISP à Bruxelles. Plus de longues et fastidieuses recherches, tout sera à portée de quelques cliques !

Venons-en aux cinq liens rapides

« Contact » dévoile nos coordonnées. « Agenda » publie vos événements. « Offres d'emploi » remises à jour selon vos demandes pour chercher de nouveaux collaborateurs ! « Formations » un lien permanent vers les formations qui commencent. Enfin, un « Plan du site » si jamais vous êtes perdus !





Allo, Bruxelles ? Allo, la terre ?

Sentiment d'efficacité

Corinne Ptit'bière

C'est pas pour me vanter, mais je trouve que j'ai été véritablement inspirée de vouloir proposer un « Allô la Terre » sur le thème de l'efficacité au mois de janvier ! (oui, oui, au moment où j'écris ces lignes, nous sommes encore en janvier...). Eh oui, à quel mois de l'année devons-nous être plus efficaces qu'en janvier ? Les deux réveillons à peine expédiés, nous revoilà au boulot, avec les dossiers de l'année précédente à boucler, et le démarrage des nouveaux qui commencent. Où voulais-je en venir ? Ah oui, l'efficacité... Ou plutôt, son sentiment. « Le sentiment d'efficacité personnelle est l'une des facettes de l'image de soi, qui correspond à une perception de capacité : il s'agit de l'évaluation que se fait une personne de sa capacité à atteindre un but déterminé »¹. Quant à l'efficacité, c'est « la

capacité à produire le maximum de résultats avec le minimum d'effort, de dépense »².

L'efficacité : une source de bonheur inépuisable

Tout le monde recherche l'efficacité, parce qu'elle est une source de bonheur inépuisable. Si, si ! Contrairement à ce qu'on pourrait penser instinctivement, l'oisiveté ne fait pas le bonheur... Une vaste enquête menée par le psychologue Mihaly Csikszentmihalyi³, auprès d'une centaine d'hommes et de femmes, interrogés à différents moments de la journée durant une semaine, révèle que la plupart des gens éprouvent davantage d'expériences positives au travail que pendant les périodes de loisirs. On se serait attendu au contraire. Et pourtant : au travail, les

sujets interrogés se déclarent stimulés par des défis, heureux, créatifs et joyeux; en revanche, durant leur temps libre, ils se sentent passifs, ils utilisent peu leurs capacités et se sentent davantage insatisfaits. Et tout ça, c'est dû aux bienfaits de l'efficacité... Travailler tout bêtement, c'est pas drôle. Ce qu'on aime dans le travail, c'est ressentir la fierté d'avoir résolu, un à un, avec efficacité, une série de petits ou gros pièges. Et le fin du fin en la matière, c'est de consacrer cette efficacité à des actions qui pour nous ont du sens, sont utiles...

Travailler dans le privé ? Le privé de quoi ?

J'ai commencé ma carrière dans la coopération au développement... C'était

utile, et je pouvais faire jouer, à plusieurs niveaux, mon efficacité personnelle... Mais après quelques années, je me suis rendu compte qu'essayer d'aider à distance des populations démunies était une aberration. Non, ce qu'il fallait, c'était changer « au Nord », nos propres habitudes, car après tout, la cause première des déséquilibres économiques mondiaux, c'est la domination que les pays riches font peser sur les pays pauvres... En quête d'efficacité, je me retrouve donc à travailler dans l'ISP. Et vous savez comme moi que ce ne sont pas les défis qui manquent... De quoi jouir d'une activité professionnelle extrêmement épanouissante... Mais voilà, j'ai le sentiment diffus que le secteur de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale se

sentent inconsciemment « moins efficaces » que le secteur « privé ». Ce sentiment diffus se détecte au hasard de petites remarques en apparence anodines. Ainsi, les gens qui, avant de travailler dans l'associatif, ont « bossé dans le privé » sont pressentis comme ayant une longueur d'avance sur les autres en termes d'efficacité. Or... C'est faux. Si l'on prend la peine de les observer, les preuves de la défaillance des entreprises privées sont très nombreuses... Voyez les files d'attente aux guichets des banques, les retards pris dans les chantiers de la construction, les appareils électriques qui vous pètent dans les doigts après quelques utilisations, le modem ADSL activé après des mois d'attente,... On pourrait multiplier les exemples.

Un peu de logique SVP

Si le sentiment d'auto-efficacité rend heureux, à quoi mène le sentiment d'auto-inefficacité ? Je vous laisse deviner, et je ne vous le souhaite pas... Posons donc les équations comme il le faut. Si 1°) efficacité = bonheur et 2°) faire beaucoup avec peu = efficacité, sachant que l'associatif bruxellois fait beaucoup avec peu, alors il a tout pour être heureux ! Allez, bonne année 2008 !

¹ Extrait de DESMETTE, D., HERMAN G., « Conditions et effets du développement du sentiment d'efficacité personnelle au cours d'une formation qualifiante », In Les cahiers du Cerisis 98/8, p. 3

² Tiré du Nouveau Petit Robert de la langue française, édition 2008.

³ CSIKSZENTMIHALYI M., Vivre. La psychologie du bonheur., Robert Laffont 2004, 272 p.



L'obligation d'établir un budget pour les asbl

La loi de 1921 prévoit que chaque année (et au plus tard six mois après la date de clôture de l'exercice social), le Conseil d'administration soumet à l'Assemblée générale (AG), pour approbation, le budget de l'exercice suivant. Bien évidemment, cette obligation a été maintenue dans la nouvelle législation des asbl. Bizarrement, cette obligation légale est spécifique aux associations puisque rien n'est mentionné à ce sujet dans le Code des sociétés. L'esprit du législateur partait certes d'une bonne intention même si la loi est muette quant à la possibilité de réaction des administrateurs lors de la constatation d'une situation budgétaire préoccupante. La loi ne dit rien non plus quant aux méthodes d'élaboration et à la présentation du budget. Il est toutefois prudent de mettre le budget annuel en perspective avec le budget de l'année précédente. Il est également sage d'explicitier les hypothèses qui ont prévalu à l'élaboration du budget (indexation, engagements de personnel, nouvelles actions, modifications de subside, etc). L'obligation d'élaborer et de présenter un budget à l'AG s'assortit de son approbation par cette instance. C'est parfois un exercice délicat vu notamment les difficultés d'estimation des recettes (et particulièrement de liquidation de soldes, nul ne contredira ceci !) et des dépenses éligibles. De plus, au vu du calendrier imposé par la législation, l'approbation du budget peut intervenir une fois

l'exercice concerné largement entamé. Exercice difficile donc, mais au caractère impérieux et qui en appelle à la vigilance des administrateurs et membres de l'AG.

Report des jours de congé non consommés à l'année suivante

Il est interdit de reporter des jours de vacances annuelles à l'année prochaine, même à la demande explicite d'un travailleur. Toutefois, le travailleur ne peut pas non plus renoncer à son droit aux vacances. Les périodes de surcroît d'activité bien connues dans notre secteur ou le libre choix du travailleur qui renoncerait à ses vacances ne constituent pas des raisons suffisantes au report de jours de congé. Pas plus que si le salarié est dans l'incapacité de prendre ses jours de congé avant la fin de l'année de vacances, pour cause de maladie longue durée, par exemple. Cependant, ce cas peut être réel. Si le travailleur est dans l'incapacité de prendre ses jours de congé pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'employeur est tenu de payer à l'employé le solde de l'indemnité de congés payés au plus tard le 31 décembre. Cette disposition ne concerne pas les congés supplémentaires octroyés par convention collective sectorielle (comme les jours RTT dans le cas de l'ISP bruxelloise) ou par convention d'entreprise. Pour ceux-ci, il est sain de prévoir une disposition particulière de fixation de ces jours dans le règlement de travail. En l'absence de cette mention, le report peut être autorisé.

Indexation des salaires au 1^{er} février 2008

Consultez le site de la FeBISP : www.febisp.be

Prépension : nouvelles conditions d'âge et d'ancienneté dès le 01/01/2008

Nous vivons de plus en plus vieux ... Pour garantir le financement de notre sécurité sociale, le Pacte de solidarité a prévu un renforcement des conditions d'âge et d'ancienneté pour accéder à la prépension. Dès le 1^{er} janvier prochain, l'âge minimum légal de la prépension passera à 60 ans et il faudra justifier d'un passé professionnel sous statut salarié de 26 ans pour les femmes et de 30 ans pour les hommes. Et ce n'est qu'un début ! En 2012, le plafond de 35 ans sera atteint pour les hommes tandis que pour les femmes, il augmentera progressivement jusqu'à atteindre ce nombre fatidique des 35 ans en 2028. Les travailleurs qui ont commencé leur carrière très jeunes peuvent bénéficier de la prépension dès 58 ans après 30 ans (femmes) et 35 ans (hommes) de service. Dans ce cas aussi, le plafond sera relevé pour atteindre son maximum en 2015. Ce système de prépension sera toutefois évalué au plus tard en 2011 par le Conseil supérieur de l'Emploi après concertation avec les partenaires sociaux afin de vérifier que le système tienne la route. Consultez le site de la FeBISP pour avoir une information complète sur les conditions d'accès et les formalités liées à la prépension : www.febisp.be

Adaptation annuelle des plafonds de rémunération

Les plafonds repris dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont adaptés chaque année à l'évolution des salaires conventionnels pour employés. Pour l'année 2008, ces plafonds sont de 28.580 euros (au lieu de 28.093 euros en 2007), 34.261 euros (au lieu de 33.677 euros) et 57.162 euros (au lieu de 56.187 euros en 2007).

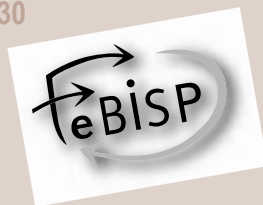
Pécules de vacances : provisions inchangées

Une « provision » fiscale pour couvrir le paiement en 2008 des pécules de vacances promérités en raison des prestations de 2007 peut être constituée dans l'exercice comptable 2007. Le montant pour les employés comme pour les ouvriers n'a pas changé, soit :

- 18,8% des rémunérations (hors prime de fin d'année) des employés qui sont encore en service au terme de l'exercice comptable.
- 10,27% de 108/100 des rémunérations versées aux ouvriers qui auront droit l'an prochain au pécule de vacances et pour lesquels une cotisation a été versée à la caisse de vacances. Attention ! Il faut exclure du calcul de la provision 2008, les travailleurs à temps partiel qui ont déjà perçu un pécule de vacances anticipé.

Source : Circulaire n° Ci.RH.243/349.099 (AFER 44/2007) dd. 20.11.2007.

Réseautage *



La police veut recruter des Bruxellois(es)

Si les Bruxellois représentent 10% de la population belge, il ne sont que 6% dans la police. Le Ministre Benoît Cerexhe a lancé une campagne de sensibilisation auprès des Bruxellois dont le nombre de candidatures stagne. Rappelons que le Cefig organise une formation de 4 mois et demi préparant aux examens d'entrée à la police, 15 places sont ouvertes du 11 février au 27 juin 2008.



Benoît Cerexhe, Ministre de l'Économie et de l'Emploi, lors de notre 11^{ème} journée d'étude « L'économie sociale : une alternative pour l'emploi à Bruxelles »

Bourse de mobilité par Bruxelles Formation

Dans le cadre du projet Leonardo da Vinci, Bruxelles Formation organise un stage en entreprise de 3 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans habitant la Région de Bruxelles-Capitale, ayant terminé des études ou une formation professionnelle depuis moins d'un an et ayant une bonne connaissance de la langue du pays. Le stage est non rémunéré, mais une bourse d'environ 2000 euros selon le pays pourra être cumulée aux allocations sociales ou au maintien des droits. L'objectif est d'acquérir une première expérience professionnelle valorisante et utile pour une future recherche d'emploi.

Quelques jours de congé supplémentaires pour nos collègues wallons. La délégation intercentres traîne la patte ...

Les partenaires sociaux wallons engrangent une nouvelle Convention collective de travail (CCT) relative à l'octroi de jours de congé supplémentaires aux travailleurs des Entreprises de Formation par le Travail (EFT) et des Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle (OISP), dans le cadre de l'Accord non marchand. Elle est entrée en vigueur au 1er janvier 2008. Cette CCT vise, à partir du 1er janvier 2008, à octroyer aux travailleurs, deux jours de congé supplémentaires avec un minimum de 24 jours. 4 jours supplémentaires viennent donc s'ajouter aux 20 jours de vacances annuelles. La CCT prévoit néanmoins que pour les associations dans lesquelles il serait déjà octroyé 28 jours de congé ou plus, une négociation

pourra se mettre en place afin de préserver l'acquis tout en garantissant les services aux bénéficiaires. Par contre, la CCT relative à la délégation syndicale intercentres est sujette à discussion.

L'Union Francophone des entreprises du Non Marchand (UFENM) lance un ambitieux programme de formation à la gestion d'une entreprise à valeurs sociales

Contexte de travail, contexte organisationnel, relations collectives et individuelles de travail, gestion des ressources humaines et management, communication, gestion administrative et financière ... tout connaître sur la gestion d'une entreprise à valeur sociale.

Tel est le contenu de l'ambitieux programme de formation qui sera mis en route en septembre 2008 par l'UFENM à l'attention des cadres du non marchand. Le printemps sera consacré à l'organisation de séances d'information. Pour plus d'informations, contacter : c.depreval@ufenm.be.

La fondation AnikoS voit le jour en Communauté germanophone

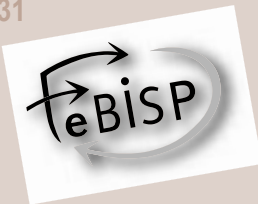
Fin 2007, la Communauté germanophone créait une plateforme interprofessionnelle non marchande. Le secteur représente plus de 1 500 emplois. Pour connaître les membres fondateurs et consulter les statuts, consultez le site www.ufenm.be.

Fonds social socioculturel et sportif

Le Comité de gestion du Fonds social socioculturel et sportif a statué sur la mise de projets en 2008. Au programme :

- Modules courts de formation dans les domaines de la bureautique/informatique, gestion administrative et comptable, législation, langues, gestion du stress, gestion de conflit, gestion de l'agressivité, conduite de réunion, dynamique de groupe, secourisme ;
- Modules de formation organisés à choisir dans le catalogue « Qualiditas » dans les thématiques de l'accueil du public, du bien-être au travail, de la gestion de groupe ou de projets ;
- Projets spécifiques de formation : dispositif destiné aux associations qui n'ont pas trouvé de réponse à leurs besoins en formation dans les deux options précitées ou qui souhaitent organiser une formation pour un groupe de travailleurs ;
- Accompagnement : démarche permettant aux équipes de travailleurs de bénéficier de la présence d'une personne extérieure pour un accompagnement dans une démarche de réflexion interne. Contact : paulette.gerberhaye@apefasbl.org ou www.apefasbl.org.

Réseautage *



Par ailleurs, le Fonds reconduira en 2008 l'action « Diriger une association » en collaboration avec la Fondation Roi Baudouin. L'objectif de cet appel est d'apporter un soutien en aux administrateurs, aux responsables salariés et aux membres du personnel qui désirent renforcer leurs compétences autour d'un projet et participatif ayant pour but d'augmenter la qualité des services rendus aux usagers ou d'améliorer le fonctionnement interne de l'association. Pour consulter le rapport d'évaluation de l'action « Diriger une association » menée en 2004 : hubin@febisp.be.

FFCISP : l'heure du bilan et le départ de nouveaux projets

L'heure du bilan a sonné pour l'exercice 2007. À ce stade, seules les Missions Locales (Mloc) ont rentré leurs justificatifs faisant état d'une consommation en hausse : 72% de l'enveloppe B restituées aux associations tandis que 8 projets de formation certifiante ont été mené à leur terme. En outre, 2 Mloc ont entrepris un accompagnement à la mise en

place d'un plan de formation, action entreprise en collaboration avec le Fonds socioculturel et sportif. L'évaluation des actions menées par les Oisp doit encore être rapportée au pouvoir subsidiaire. 2008 a pointé le bout de son nez en reconduisant le principe des deux enveloppes (actions gérées par association et formations certifiantes) et en y ajoutant la mise sur pied de 4 formations collectives transversales : analyse comptable et budgétaire, réflexion thématique et échanges, législation des asbl et développement des compétences en leadership. Consultez le plan de formation 2008 sur notre site : www.febisp.be.



Huong Ngo, gestionnaire du Fonds de Formation Continue

Iris TL

À côté des centres de référence Iris Tech + qui s'occupe du secteur métallurgique et Evoliris pour le secteur TIC, un centre de référence dédié au transport et à la logistique a été mis en place : Iris TL. Il est chargé de centraliser l'offre de formation existante dans le secteur logistique mais aussi permettre de nouvelles formations. Il faut savoir que les métiers de chauffeurs de poids lourds, de cariste et de magasinier sont difficiles à pourvoir à Bruxelles. Iris TL est momentanément installé dans les bâtiments du service de la capitainerie de l'Avant-Port où se trouve l'agence portuaire d'Actiris. Philippe Molein en est le coordinateur. Actuellement, il recherche un bâtiment permettant d'organiser des formations de cariste et de magasinier.

Plan diversité pour les entreprises

Le 19 décembre 2007 a marqué le début du plan diversité pour l'entreprise à Bruxelles, signé par le Ministre Benoît Cerexhe, le directeur général d'Actiris,

Monsieur Eddy Courthéoux, et six entreprises : EXKI (restauration rapide de qualité / 186 travailleurs); Schneider Electric (matériel électrique et gestion de l'énergie / 418 travailleurs); Dweb (formations en informatique / 7 travailleurs); Cofinnimo (fonds d'investissement en immobilier / 93 travailleurs); Elico (rénovation de bâtiments / 14 travailleurs); Carodec (négoce en matériaux de construction / 17 travailleurs). Pour en savoir plus, vous pouvez contacter l'équipe des consultants de la diversité : Rue de la Caserne 86 à 1000 Bruxelles, tél : 02 505 77 05, <http://www.pactbru.irisnet.be/>



Michel Vanderkam, Pacte territorial pour l'emploi

La lettre hebdomadaire de Tracé Brussel

Depuis 2007, Tracé Brussel envoie une lettre électronique hebdomadaire afin de vous tenir au courant de tout ce qui se passe en insertion socioprofessionnelle et en économie sociale d'insertion du côté flamand de Bruxelles. Il est possible de s'y abonner gratuitement. Contact : www.oobt.be

Le prochain train de l'ESI

Le 15 février se clôturait la première période de l'année 2008 instaurée récemment pour le dépôt des dossiers de demande d'agrément en tant que ILDE ou EI à la Région bruxelloise. Avis à tous les porteurs de projets d'économie sociale d'insertion : la prochaine période en 2008 débutera le premier septembre et s'étendra jusqu'au 15 octobre. La FeBISP peut bien sûr vous aider pour le montage de dossiers de demande d'agrément. Mieux vaut s'y prendre à temps ! Contact : Delphine Huybrecht : huybrecht@febisp.be.

L'asbl Réduire et Compenser CP 329 : l'embauche compensatoire pourrait encore augmenter en 2008

On ne cesse de nous répéter que le temps passe et que nous passons avec lui. C'est décidément une loi universelle à laquelle les travailleurs de l'ISP bruxelloise n'échappent pas ... Mais cela peut avoir du bon si l'on en juge par la création des embauches compensatoires consécutives à la réduction du temps de travail de nos aînés. Cette année, au total des Oisp et Mloc, quelque 47 931 heures (soit 6 317 journées de travail) ont été recensées pour l'année 2008. Outre le maintien du volume de l'emploi compensatoire créé en 2007 (21,52 Etp), les heures réduites pourraient permettre l'embauche de 3,11 Etp supplémentaires. À ce jour, le montant de l'indemnité horaire compensatoire est fixé à 21,46 euros. Ce montant pourrait augmenter eu égard à l'indexation prévue.

Agenda

Les Cercles du Silence

Nous vous transmettons une importante initiative du CIRÉ soutenue par la Ligue des droits de l'Homme : Il est urgent d'interpeller les représentants politiques à propos des discriminations dont sont victimes les **sans-papiers**, de peser sur le gouvernement intérimaire pour qu'il englobe la question de la régularisation dans son programme et qu'il lui trouve une réponse digne. Pour donner de la visibilité à cette urgence, nous proposons à tous les Sans-Papiers de Belgique ainsi qu'à tous les soutiens, une action à mener partout dans le pays. Il s'agit d'un rassemblement sous forme de « cercles silencieux » où des citoyens avec ou sans papiers se serrent les coudes autour d'un objet symbolique représentant nos déceptions (par exemple les promesses non tenues des partis politiques). Pas de slogan, pas de cris : notre silence signifie « **on a déjà tout dit sur la question, il est temps pour les politiques d'agir** ». Cette action se répète chaque semaine au même endroit :

- Pour rendre l'action plus visible, ce type d'action se fera partout dans le pays, en gardant une unité de dénomination, de date et d'heure.



- L'action s'appellera « Les cercles du silence » et aura lieu tous les mercredis jusqu'à fin mars à 18h00 en différents lieux de Belgique. Elle durera 1/2 heure environ.
- À Bruxelles, les « Cercles du silence » se tiendront à la Place de la Liberté à 18h00.
- Un appel particulier pour le **mercredi 19 mars** durant lequel les Cercles du Silence interpellent le politique, un programme sera disponible sur le site de la FeBISP dès que possible (www.febisp.be).

Objectif 2013 : Investissons ensemble dans le développement urbain !

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a décidé de lancer un important programme stratégique dans le cadre des Fonds structurels FEDER 2007-2013. À cette occasion, le Gouvernement lance son deuxième appel à projets visant à stimuler la revitalisation économique des quartiers les plus fragilisés de la Région. L'appel à projets se clôturera le 30 mai 2008. Une séance d'informations sera organisée le 21 mars 2008 à 10h, dans la salle Iris du CCN (Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale). Plus d'informations : www.feder.irisnet.be, par courriel à appelprojets2007-2013@mrbc.irisnet.be, par téléphone à Danielle Jacobs au 02 204 21 11 ou 02 204 10 23 ou à Thomas de Béthune au 02 506 32 11.

DIISP, qui s'y frotte s'y PAC, quelles incidences sur le quotidien des centres ISP ?

L'ESSOR 42 est sorti et est disponible en ligne sur le site www.interfed.be. Le dossier revient sur la politique d'activation des chômeurs et de ses répercussions sur le dispositif d'insertion socioprofessionnelle wallon. À lire !

L'insertion N° 76

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion sera consacré aux PTP et sortira dans le courant du mois d'avril 2008.

L'@insertion n° 27

Le prochain numéro de L'@insertion sortira le 14 mars 2008. Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse : secretariat@febisp.be

Offres d'emploi

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



Bruxelles, vue du Mont des Arts