



Le parcours d'insertion vu par les travailleurs sans emploi



L'insertion

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

DU 25 SEPTEMBRE 2015 AU 25 DÉCEMBRE 2015 • N°106



3 Édito

4 Brèves

- Rénover des logements et construire ses compétences
 - Inauguration du nouveau centre de tri des Petits Riens et déménagement pour le Centre Horizon
 - La FeBIO a une nouvelle coordinatrice
 - Permafungi ouvre sa deuxième champignonnière
-

5 Sur le vif

La FeBISP se lance dans la formation

7 Sur le vif

Primo-arrivants bruxellois :
deux parcours pour une même intégration ?

9 Sur le vif

19^{ème} Journée d'étude de la FeBISP

11 Sur le vif

Assemblée sectorielle de l'Interfédé

12 DOSSIER :

Le parcours d'insertion vu par les travailleurs sans emploi

22 Rencontre...

... avec Rudi Vervoort, Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale

26 Reportage

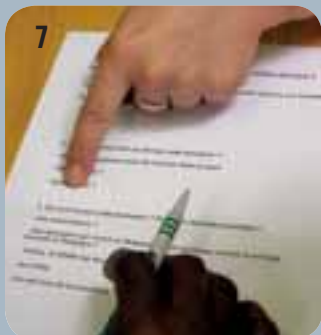
Quand le ministre de l'Emploi, de l'Economie et de la Formation descend sur le terrain

29 Le coin de l'employeur

Mutualiser les compétences grâce au groupement d'employeurs

31 A vos agendas

Les cycles de formation FeBISP en 2016



Chers lecteurs,

En cette fin d'année 2015, le dernier numéro de L'insertion donne la parole aux stagiaires de l'Insertion SocioProfessionnelle et aux travailleurs en insertion de l'Économie Sociale d'Insertion. Après avoir consacré les deux derniers dossiers aux travailleurs, en abordant les spécificités des différents métiers qui y sont exercés et les efforts de formation continuée rendus nécessaires par des secteurs en perpétuelles évolutions, nous terminons l'année en mettant en avant les publics qui fréquentent nos associations.

C'est évidemment pour eux que les 53 associations d'ISP et les 102 structures d'ESI bruxelloises travaillent au quotidien : pour les accompagner, les soutenir, les mettre en valeur et développer les potentiels et les compétences qu'ils ont. Mais également pour leur permettre de mieux trouver leur place dans le monde du travail en leur donnant les outils pour y accéder plus facilement et pour en comprendre davantage les logiques et le fonctionnement.

Le dossier de ce dernier numéro de 2015 leurs est donc consacré. Nous aurions pu prendre l'option d'en faire un descriptif et une analyse chiffrée. Plus de 4.500 personnes en formation ISP chaque année, plus de 15.000 personnes accompagnées par les neuf Missions Locales, plus de 1.500 personnes en insertion/formation par le travail dans les structures d'ESI, ce n'est évidemment, au niveau de la Région bruxelloise, pas négligeable.

Mais nous avons fait le choix d'aller à leur rencontre et de leurs donner la parole. Beaucoup d'acteurs de l'insertion, dont la FeBISP, parlent régulièrement des travailleurs sans emploi. Ils parlent de ce qu'ils sont, de ce qu'ils devraient être/faire pour être mieux « insérés » ou « insérables ».

Mais les principaux intéressés ne sont que trop peu écoutés ou mis en avant. Si cela se fait beaucoup au sein des structures d'ISP et d'ESI, cela ne dépasse malheureusement pas assez souvent les murs de ces associations. Notre dossier est une modeste contribution à la prise en compte de l'expression et de la sensibilité d'une petite partie d'entre eux. Elle nous semble cependant très représentative...

Enfin, en cette fin d'année 2015, quelques mots pour parler de l'année 2016. Elle sera pour la FeBISP un peu particulière, puisque la fédération fêtera ses 20 ans d'existence. Nous vous en dévoilerons le programme en début d'année. Au-delà d'un regard sur 20 années de réflexion et d'actions collectives, ce sera aussi et surtout, l'occasion de regarder vers l'avant afin de poursuivre notre travail et notre combat pour plus de justice sociale.

Bonne lecture,

Pierre Devleeshouwer
Directeur de la FeBISP



Rénover des logements et construire ses compétences

La cellule technique de la Mission Locale de Molenbeek, agréée ILDE, et le logement molenbeekois ont inauguré le 8 septembre dernier la fin du chantier Jubilé en présence des acteurs politiques locaux.

Depuis 2011, au total 36 travailleurs PTP se sont relayés pour rénover entièrement 12 appartements sociaux, attribués et loués aux familles molenbeekois dès le mois d'octobre. Pour

mener à bien ce projet, ils étaient accompagnés par Daniel Ciza et Mustafa Nouri, les deux encadrants, ainsi que par Severino Pierno, le coordinateur de la cellule technique. Au cours de ces derniers mois, 21 travailleurs ont également présenté des épreuves dans les centres de validation de compétences pour les métiers « ouvrier de voirie », « carreleur marbrier » ou encore « peintre en bâtiment ». Sur ces 21 candidats, 19 ont obtenu le titre de compétences visé lors de la première passation des épreuves.

Inauguration du nouveau centre de tri des Petits Riens et déménagement pour le Centre Horizon

Le 8 octobre 2015, les Petits Riens ont inauguré leur tout nouveau centre de tri à Anderlecht. Ces 9.000 m² permettront à terme de doubler la production de textile de seconde main (de 3.000 à 6.000 tonnes/an) et d'accueillir les dons en livres, jouets, brocante, petits et gros appareils électro-ménagers, anciennement traités à la rue Américaine. Un grand déménagement pour les équipes de tri et notamment pour le centre de formation Horizon, qui sera dorénavant basé également à Anderlecht. A la clé de cette nouvelle ère pour l'ASBL, une centaine de postes créés d'ici deux ans, dont la moitié réservés à des profils en insertion socioprofessionnelle. Pour l'occasion, l'ASBL a organisé un colloque sur « L'entreprise sociale, un modèle d'avenir ? » où étaient conviés des

représentants du monde politique, des experts universitaires, des acteurs du monde économique classique et des représentants d'entreprises sociales. Une visite du nouveau centre de tri et un drink d'inauguration ont été proposés aux 600 personnes qui étaient au rendez-vous. Les ministres Céline Fremault et Didier Gosuin, ainsi que le bourgmestre d'Anderlecht Eric Tomas et le président de Citydev Brussels, Denis Grimberghs, ont officiellement inauguré les nouveaux bâtiments.

La FeBIO a une nouvelle coordinatrice

Nora De Herdt remplace Tom Smeets à la coordination de la FeBIO (Federatie van Brussels Initiatieven voor de Ontwikkeling van de werkgelegenheid) depuis octobre 2015. Les priorités de la FeBIO sont :



- Mettre en avant la place de l'économie sociale d'insertion et les ILDE sur le continuum formation-emploi à Bruxelles.
- Mettre en valeur les activités principales de ses membres : l'insertion, l'encadrement et la formation qui sont au cœur de sa mission.

- Se renforcer mutuellement avec la FeBISP en collaborant et en échangeant des bonnes pratiques. L'an dernier, Nora De Herdt a coordonné les « Inspiration Days » pour Poseco, trois journées consacrées à l'économie sociale et destinées aux étudiants de trois universités belges.

PermaFungi ouvre sa deuxième champignonnière

PermaFungi a annoncé l'ouverture d'une deuxième champignonnière : « la Baby Fungi » ! Située au cœur de Saint Gilles, elle consiste en une spacieuse cave qui a pour avantage d'augmenter sensiblement leur production de pleurotes.

Objectifs : produire 200kg de pleurotes supplémentaires par mois, soit augmenter leur capacité de 2 tonnes par an en créant un emploi ! Pour rappel, PermaFungi est un projet d'agriculture urbaine qui vise à récupérer le marc de café produit à Bruxelles pour cultiver des pleurotes bios. Il est reconnu en tant qu'entreprise d'insertion socioprofessionnelle agréée par la Région de Bruxelles-Capitale.



La FeBISP se lance dans la formation

→ Christine Duquesne

En septembre dernier, la FeBISP a inauguré les cycles de formations qu'elle organisera dorénavant quatre fois par an pour les travailleurs de l'ISP, avec le soutien du Fonds Social Européen et de la COCOF. Cette première édition, consacrée à l'orientation, a permis de confronter les pratiques d'une vingtaine de professionnel(le)s des Missions Locales et des Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle.

Le thème de l'orientation, choisi pour le premier cycle¹, s'est imposé assez logiquement. Les actions d'orientation et/ou de réorientation concernent, à un moment ou un autre de leur parcours, la plupart des travailleurs sans emploi qu'ils soient usagers des Missions Locales, stagiaires en formation ou candidats stagiaires. Ces actions sont multiples, complexes, exigent des compétences pointues et spécifiques. Elles s'exercent dans un contexte socio-éco-

approches pédagogiques novatrices »². Pour toutes ces raisons, il nous semblait donc intéressant d'approfondir ce sujet avec les acteurs de terrain. Plus que d'une formation au sens strict, il s'agissait, à travers la multiplicité des actions et des acteurs de l'orientation, de dégager des objectifs communs, une « culture commune » de l'orientation en ISP, d'établir des liens entre les différents acteurs, d'identifier les difficultés (structurelles, institutionnelles, liées au public...) et de réfléchir aux pistes possibles pour améliorer ces dispositifs.

Cette première édition a rassemblé 18 participants occupant des fonctions diverses : agents de guidance ou de suivi, conseillers en orientation, formateurs-référents ou coordinateurs.

L'orientation, qu'est-ce que c'est ?

nomique de plus en plus difficile et ne sont pas toujours suffisamment reconnues et valorisées. La FeBISP le rappelait d'ailleurs dans son Mémoire en 2014 : elle y revendiquait entre autre que « la phase d'accueil et d'orientation dans les OISP (...) et les dispositifs d'orientation socioprofessionnelle dans les Missions Locales soient renforcés, correctement financés et ouverts à des

Avant d'aborder les pratiques proprement dites, il était utile de définir et circonscrire le concept d'orientation. Lors de la première journée, après avoir reprécisé le cadre institutionnel de l'orientation, au travers d'extraits des décrets, cahiers des charges et ordonnances qui concernent le secteur, les participants ont travaillé sur leur propre définition de l'orientation

afin de se mettre d'accord sur les pré-supposés sur lesquels s'appuierait la suite des échanges. Evident, direz-vous. Et bien non ! À partir de mots et concepts-clés identifiés en groupes de travail, de nombreuses questions ont émergé, avec des perceptions et des points de vue différents. L'exercice a suscité des débats animés : dans un contexte où les perspectives d'emploi sont restreintes, que devons-nous privilégier ? Projet professionnel ou déve-



1 Calendrier des formations 2016 et modalités pratiques en page 31 de ce numéro.

2 FeBISP, Mémoire 2014, Chap.2 : Politiques de la formation professionnelle, pp 19-20.

Il s'agit dès lors d'accompagner le demandeur d'emploi afin de l'amener à faire des choix en connaissance de cause (compétences, situation personnelle, contexte économique, connaissance du métier et de ses exigences, etc.).

Le blues des orienteurs

Cette définition consensuelle ne reflétait pas, loin s'en faut, toutes les préoccupations des professionnels. Comment respecter le libre choix des personnes dans un contexte socioéconomique sur lequel nous n'avons aucune prise ? Comment gérer la pression engendrée par les mesures d'activation ? Comment travailler efficacement avec un public qui n'est pas forcément demandeur de consacrer du temps à construire un projet professionnel alors qu'il est en situation d'urgence et en attente de réponse immédiate ? Comment réussir, en peu de temps et de moyens, à appréhender à la fois les dimensions sociale, économique, culturelle, psychologique et médicale d'une personne ? Comment, devant des situations si complexes, rester dans un cadre d'intervention défini, ne pas dépasser ses limites ? Comment répondre à des exigences institutionnelles alors que ces mêmes institutions ne donnent pas les moyens de les mettre en œuvre ? Si les participants ont fait part de leurs interrogations, de leurs doutes, de leur découragement parfois, ils ont tout autant parlé de tout ce qui continue à les motiver. Passion, sens, utilité, richesse des rencontres, évolution des travailleurs sans emploi, résultats... Des mots qui sont revenus régulièrement dans leurs interventions.

De multiples compétences à mettre en œuvre

Les travaux de l'après-midi et du lendemain ont fait le point sur les différentes actions collectives ou individuelles



d'accompagnement. Cela impliquait d'identifier les nombreuses compétences à mobiliser : psychologie, connaissance du contexte socioéconomique, des dispositifs de formation, notions de droit social et du travail, déontologie, approche multiculturelle, techniques d'animation et maîtrise d'outils, etc.

Lors de la deuxième journée, nous avons pu compter sur l'intervention de Véronique Dupont, conseillère pédagogique à Aleap³, et co-coordinatrice, avec l'Interfédé, du projet « 2013, année des compétences » consacré à l'orientation. Elle a également animé un groupe de travail qui a planché sur les compétences, les outils et la formation continuée des travailleurs exerçant une fonction d'orientation. L'Interfédé a également publié un référentiel de compétences sur le sujet auquel elle a participé.⁴

Les travailleurs ont précisé les compétences mises en œuvre dans leur travail et les besoins qui étaient les leurs en matière de formation, formelle ou informelle. Chacun a pu présenter soit le type de suivi qu'il réalisait avec le public, soit les formations déjà suivies, des références bibliographiques, des sites internet utiles et des outils spécifiques. À l'issue de ces premières journées, toutes ces précieuses ressources

ont été listées dans un document mis à disposition des participants.

La troisième journée a été consacrée à l'expérimentation concrète d'outils d'animation, de positionnement, de connaissance de soi et de détermination des compétences utilisés par l'un ou l'autre, afin d'en tester les avantages et les limites.

Partage d'expériences et réseautage

Ces trois journées ont montré le besoin qu'avaient ces professionnel(le)s de s'exprimer en toute liberté, de créer des liens entre eux. « On réinvente la roue alors que d'autres collègues ont des outils qui peuvent nous aider et que nous avons découverts ici », a-t-on entendu, alors que d'autres précisaient : « Ce qu'on partage et qui nous rassemble, c'est une vision de notre travail, un public, des difficultés, mais aussi notre passion ».

Ils ont également exprimé leurs souhaits pour la suite : avoir l'opportunité de poursuivre ces échanges - aussi importants selon eux que le travail sur le terrain - et de les partager avec un plus grand nombre de collègues, mais aussi avec des intervenants extérieurs (Actiris, Onem...), consolider le travail en réseau, être mieux tenus au courant des nouveaux outils, avoir plus facilement accès aux ressources, outils et formations existantes⁵, être mieux informés du contexte institutionnel.

À l'heure où nous écrivons ces lignes se termine le second cycle consacré aux relations entre ISP et entreprises. Des échanges fructueux encore une fois dont nous ferons également écho.

³ Association Libre d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel (www.aleap.be)

⁴ Les Cahiers de l'Interfédé n°7 : Orientation : Référentiels de formation et d'évaluation (téléchargeable sur le site www.interfede.be).

⁵ La FeBISP publiera, comme elle le fera pour toutes les thématiques abordées, un document de synthèse reprenant entre autres documents, outils et références utiles.

Primo-arrivants bruxellois : deux parcours pour une même intégration ?

→ Sylvie de Terschueren, chargée des questions d'intégration au CIRE

Avec la crise des réfugiés et l'arrivée de nombreux candidats à l'asile en Belgique, les choses bougent en matière d'intégration. Bruxelles ne fait pas exception. Mais en matière d'intégration, c'est la logique communautaire qui prévaut : deux politiques, une francophone et une néerlandophone, avec des approches, des dispositifs et des moyens distincts. Et déjà un nombre de places insuffisant pour répondre aux besoins...

À l'instar de « l'inburgering » qui existe en Flandre depuis une dizaine d'années, mis en œuvre pour les primo-arrivants bruxellois par le bureau d'intégration civique BON, un parcours d'accueil « francophone » devrait voir le jour début 2016 avec l'ouverture de deux bureaux d'accueil agréés et financés par la Commission communautaire française (COCOF). L'idée de rendre ce parcours d'accueil obligatoire figurait déjà dans les déclarations gouvernementales et, alors que le parcours n'est pas encore mis en œuvre, celle-ci est plus que jamais à l'ordre du jour. C'est sans conteste la crise migratoire à laquelle la Belgique est actuellement confrontée qui a précipité les décisions et la mise en place des nouveaux dispositifs. D'autant qu'une majorité des demandeurs d'asile seront reconnus réfugiés, s'installeront durablement en Belgique et choisiront Bruxelles comme nouveau lieu de vie...

Ainsi, alors que le décret francophone bruxellois prévoyait un seul bureau d'accueil pour primo-arrivants (BAPA) en 2015-2016, Rudi Vervoort, le Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale, annonçait en septembre, et à la surprise de tout le secteur, l'ouverture d'un deuxième BAPA car « les réalités brutales à la une de l'actualité montrent que l'accueil des primo-arrivants est capital pour le bon fonctionnement d'une région »¹.

Deux parcours, deux modalités

L'aspect communautaire en matière d'accueil des primo-arrivants étant privilégié en Région de Bruxelles-Capitale, on est dans une logique de deux politiques (une francophone et une néerlandophone) et de deux dispositifs différents, pour une même région. Comme le parcours d'accueil, le trajet d'intégration civique « inburgering »

et VIA ASBL ont été retenus en septembre. Ceux-ci devant être créés « de toute pièce », leur ouverture, prévue fin décembre, serait déjà et réalistement post-posée au premier trimestre 2016. La Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC), quant-à-elle, organise la politique flamande d'accueil des primo-arrivants sur Bruxelles et finance le bureau d'accueil BON depuis l'entrée en vigueur du décret flamand de 2006. Le trajet d'intégration civique,



© CIRE asbl 2013

visé à offrir un accompagnement individuel aux primo-arrivants pour qu'ils puissent mener leur vie de manière autonome et, ainsi, accroître leur participation économique, culturelle et sociale à leur nouvelle société d'accueil. Mais ce sont les modalités qui diffèrent. Le décret relatif au parcours d'accueil pour les primo-arrivants a été adopté en 2013 par le Parlement francophone bruxellois. Suite aux arrêtés d'application de la COCOF de mars 2015 et après un appel à candidatures, deux bureaux d'accueil, BAPA BXL

obligatoire en Flandre, ne l'est pas actuellement à Bruxelles. 10 années d'expérience séparent donc les dispositifs flamand et francophone et, avec celles-ci, des différences importantes en termes de moyens mis en œuvre, de fonctionnement et d'articulation entre les acteurs bruxellois concernés... C'est la Commission communautaire Commune (COCOM), seule institution à disposer directement des compétences à l'égard des personnes et des politiques d'aide sociale et, suivant l'accord du Gouvernement, qui

¹ Communiqué de presse du 10/09/2015 - <http://rudivervoort.be/MP/blog/2015/09/10/>.

traitera de la dimension obligatoire du dispositif à Bruxelles. En définissant notamment les contours et les acteurs de ce parcours ainsi que les modalités de suivi des cours de langue, l'Ordonnance qu'elle adoptera prochainement en concertation avec les entités concernées devrait permettre l'efficacité du dispositif.

Parcours : mode d'emploi

Les primo-arrivants, au sens des décrets francophone bruxellois et flamand, sont des personnes de plus de 18 ans, de nationalité étrangère, qui séjournent ou viennent s'installer à long terme sur le territoire et sont inscrites au registre des étrangers d'une commune bruxelloise. Mais des Belges, nés en dehors de la Belgique et dont au moins un des parents n'est pas né en Belgique, appartiennent également au groupe cible de « l'inburgering » tandis que les demandeurs d'asile, dans les quatre premiers mois de leur procédure, et les étrangers admis sur le territoire de manière temporaire en sont exclus. Tant les bénéficiaires du parcours d'accueil que les « inburgeraars » doivent disposer d'un titre de séjour de plus de trois mois. Mais alors que dans le parcours francophone, le séjour ne peut excéder trois ans, aucune limite temporelle n'est prévue pour le séjour dans le parcours flamand.

Les primo-arrivants bénéficient d'un accompagnement individuel : accueil, informations sur leurs droits et devoirs (10h pour le parcours d'accueil francophone), bilan linguistique (ou évaluation du niveau de maîtrise de la langue), bilan social (identification des besoins et des acquis sur le plan social et économique) et, le cas échéant, aide à l'accomplissement de certaines démarches (en matière de logement, de soins de santé, d'enseignement, de valorisation des acquis dont les diplômes...).

Ensuite, pour répondre aux besoins identifiés lors du bilan social, une convention d'accueil ou un « inburgerinstraject » garantit un programme de formations comportant, dans les deux cas, une formation linguistique de base (suivant la filière alpha ou langue étrangère et les besoins, de 240h à 750h pour le parcours d'accueil et de 120h à 600h pour « l'inburgering ») et une formation à la citoyenneté ou « maatschappelijke orientatie » (50h pour le parcours d'accueil francophone et 60h pour le bureau d'accueil BON).

Mais alors que, du côté francophone, seule une orientation vers les acteurs actifs dans le domaine de la formation et de l'emploi est prévue, le trajet flamand offre un réel accompagnement professionnel en collaboration avec un consultant du VDAB dans le cadre de la construction d'un projet professionnel (avis concernant l'orientation professionnelle, portfolio de compétences...). Et un « trajet secondaire » qui consiste en des cours de langue avancés (en préparation à des études supérieures), une formation professionnelle ou une aide à la création d'entreprise.

Une intégration à deux vitesses ?

On peut s'interroger sur les raisons et la pertinence de viser une concertation et un accord de coopération entre francophones et néerlandophones pour rendre le parcours obligatoire et rendre les parcours compatibles alors qu'on aurait pu tenter, dès le départ, de mettre en place une politique spécifique au niveau régional. Mais surtout, on peut se demander comment les primo-arrivants, qui n'ont a priori d'affinité ni avec la langue de Vondel ni avec celle de Voltaire, se départageront entre les dispositifs francophone et flamand... Question qui mérite d'autant plus d'être posée que ces parcours ne sont pas uniformes, qu'ils n'offrent pas les mêmes contenus ou, dans des volumes horaires différents, ne

s'adressent pas aux mêmes publics et ne bénéficient pas de la même reconnaissance (par exemple dans le cadre de l'obtention de la nationalité).

Les futurs BAPA et BON devraient, à eux trois, accueillir 7.500 personnes par an. Or, on estime le nombre de primo-arrivants bruxellois potentiellement soumis à obligation (c'est-à-dire hors UE) à près de 20.000 par an. Si un public restreint se voit obligé de s'inscrire dans le parcours d'accueil, le risque est grand que les autres personnes constituant le public primo-arrivants en soient exclues, alors qu'il y a de toute évidence de la demande.

À défaut d'avoir créé sur Bruxelles une dynamique commune régionale d'accueil et, afin que le parcours d'accueil soit efficient et cohérent, une coordination entre les deux futurs BAPA, une réelle articulation entre les différents acteurs et opérateurs du parcours d'accueil (bureaux d'accueil, communes, CPAS, opérateurs associatifs...) mais surtout une harmonisation entre les dispositifs francophone et flamand s'imposent. Ce qui passe notamment par une cohérence au niveau des contenus, des exigences et des publics concernés (de manière obligatoire ou non) par le parcours. Car si ce « parcours initiatique » n'est pas bien balisé, il pourrait très vite devenir un parcours du combattant.

Cet article a été rédigé fin novembre 2015 alors que les dispositifs étaient en train de se mettre en place et que les accords au niveau de la COCOM sur le caractère obligatoire et les publics prioritaires du parcours étaient en cours. Si besoin, pour une actualisation de l'information en 2016, vous pouvez contacter le CIRÉ en envoyant un mail à Sylvie de Terschueren : sdeterschueren@cire.be.

19^{ème} Journée d'étude de la FeBISP

→ Michèle Hubin

À l'avant-veille de la révision du décret ISP, la FeBISP a choisi de rester dans le ton en consacrant une place centrale à l'éducation permanente dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle à l'occasion de sa 19^{ème} Journée d'étude intitulée : « Quelles pratiques d'éducation permanente au service de quelles émancipations ? ».



Alain Leduc, président du Collectif Formation Société et figure emblématique du secteur, a introduit la journée en apportant un éclairage sur la genèse bruxelloise du couple insertion socioprofessionnelle (ISP)/éducation permanente (EP). Il a mis en perspective l'ouverture d'un droit à l'EP avec la France de Mitterrand dans les années '80. « Son objectif, à l'époque, est de ne pas condamner les jeunes au chômage et leur permettre d'acquérir la culture pour s'adapter au changement, tout en tenant compte de leurs goûts. La décennie suivante a été marquée par la prise en compte de tous les publics, en particulier ceux qui font l'objet de déni comme les chercheurs d'emploi non inscrits. » Le décret ISP de 1995 a véritablement apporté une plus value, en ce sens qu'il initie la réflexion collective sur la manière de changer la société.

Selon Jean-Luc Degée, formateur en éducation permanente, l'EP se décline selon quatre définitions :

- Tout ce qui doit se construire en dehors et complémentarément de l'instruction à l'école.
- Un mode d'éducation/formation qui permet une adaptation dans une

société en accélération, notamment dans la sphère professionnelle.

- Dans une vision plus globalisante, c'est une éducation à tous les aspects de la vie.
- Une éducation tout au long de la vie dont le but vise à améliorer la connaissance, les qualifications, les compétences avec une visée d'emploi.

Le décret EP de 2003 définit des contenus d'actions et cerne des publics. Il fait la part belle aux processus tandis que des initiatives isolées n'y trouvent pas leur place. S'il y a une réelle volonté sur le plan qualitatif, elle s'accompagne d'une obligation de quantification. Délicat aussi de concevoir l'indépendance du secteur face à sa subsidiarité. Enfin, il y a lieu de ne pas confondre « émancipation » et « autonomie » dans un Etat social actif. S'émanciper signifie « sortir des conditions assignées, se mettre à faire ce qu'on n'a pas à faire et tenir un rôle qui n'est pas notre rôle ».

Nous retiendrons de l'intervention de Jean-Pierre Nossent, inspecteur général honoraire pour la Culture à la Fédération Wallonie-Bruxelles, la

contrainte du salarié : « il doit se former, il est responsable de sa formation mais, en plus, il est assujéti en ce sens qu'il doit devenir acteur économique. » Evoquant le discours européen qui vise à asservir le champ de l'éducation à l'économie, il propose une grille de lecture non-dichotomique où les formateurs n'ont pas le monopole de l'apprentissage. « Il fait comme il a appris et doit aussi se mettre lui-même en position d'apprenant ». Ce va-et-vient continu doit permettre de jongler entre émancipation collective et intégration individuelle.

Pascal Aubert est co-fondateur en France du Collectif Pouvoir d'agir. Celui-ci affirme la capacité d'action des publics EP, pourtant souvent ignorée. « On propose aux gens de participer à des trucs qu'ils n'ont pas choisis et qui ne constituent pas leur priorité. Une vraie démocratie doit pouvoir laisser s'impliquer les gens. Or les pouvoirs publics présentent tous la même incapacité structurelle de permettre aux acteurs d'être eux-mêmes un bout de la solution. Le citoyen est le plus souvent fondu dans un moule qui ne

laisse pas de place à ses croyances, ses origines, sa capacité d'agir. Ajoutons-y l'affaîssement de la dimension collective et l'aversion au conflit et on obtient une recette qui ne laisse aucune chance à la participation active : on n'y croit pas donc on ne fait rien pour l'organiser. Ainsi, on met « ceux qui savent » en avant et « ceux qui composent le public » dans la posture inverse. Cela ne suffit pas, il faut penser la forme, le cadre, les formes d'organisation collective afin de changer la posture du public et lui permettre d'exercer une vision critique par rapport à une offre de participation à laquelle, paradoxalement, ils ne peuvent prendre part. » Le message est clairement celui du décroisement de l'insertion : un juste dosage entre éducation permanente et formation.

Partant de la citation de Paolo Freire, « personne n'éduque personne, tout le monde s'éduque ensemble », Mathieu Danero, directeur de la Chom'Hier, pose la question de la réelle transitivity du verbe « éduquer ». Au quotidien, les organismes d'Économie Sociale d'Insertion sont confrontés en permanence au double défi de rentabiliser la structure tout en organisant des activités d'éducation permanente. Des tensions existent donc bel et bien entre place de l'apprenant et place du formateur, respect des valeurs de l'association et contrainte des pouvoirs subsidiaires. » La démarche d'éducation permanente doit trouver sa place entre ces tensions. « Et dans la force de lutter », poursuivent, Joëlle Dugailly, formatrice et Yvette Zaninka, agent de guidance au Collectif Alpha. « Il faut une réelle culture d'équipe pour tenir le coup. La difficulté consiste à ne pas recréer de l'exclusion pour un public qui est déjà exclu économiquement et socialement. Ils sont chômeurs, exclus, jeunes ou âgés, il faut leur donner les moyens d'en tirer de la force pour l'action plutôt que de la colère et du rejet. Notre rôle de formateur ou d'accompagnant est de pouvoir faire du sens lors du parcours d'insertion en développant leur capacité d'autonomie et leur faculté à être acteur de leur propre projet ». Se

pose également la question de l'évaluation des actions. Qu'est-ce qu'on évalue et comment évalue-t-on ? « Elle fait défaut dans nos dispositifs. Or ne pas réfléchir à nos pratiques ne permet pas de donner du sens à notre travail ». En quoi l'éducation permanente ferait-elle partie de l'ISP ? « Elle permet de donner une autre dimension à l'économique et de se recentrer sur l'humain. Il s'agit de mettre l'apprenant au centre des actions ». Condition essentielle de pertinence du dispositif ISP. Les échanges



avec l'assemblée, pilotés par Geoffroy Carly, directeur des Centres d'Entraînement Méthodes d'Éducation Active (CEMEA), furent nombreux au cours de cette journée. Les questions ont porté sur la place de l'éducation permanente dans le parcours ISP, tant sur les volets de la pratique, du public mais aussi du rôle du politique. « L'éducation permanente vise à renforcer le pouvoir d'agir de ceux qui, justement, n'ont a priori pas ce pouvoir ». Pourquoi ? Pour apprendre à chacun à s'éduquer. « S'agissant du public, la construction du projet professionnel est l'apanage des exclus ! Tout stagiaire se doit de construire son projet de vie alors qu'il est vrai que bon nombre de jeunes ou de travailleurs au parcours d'éducation classique ne passent pas forcément systématiquement par cette étape, du moins pas de manière consciente et... contrainte ». Il faut donc impérativement faire place au dialogue et à la conscientisation de son utilité pour éviter que le stagiaire ne se sente manipulé. L'enjeu est aussi celui de consacrer du temps à des pratiques

et non exclusivement à l'acquisition de compétences techniques. Enfin, les échanges ont mis en avant que le mariage EP/ISP ne peut s'envisager que dans un contexte de solidarité commune œuvrant à la création de synergies entre associatif, secteur public, partenaires syndicaux, professionnels et individus.

La délicate tâche de la conclusion de cette journée fut confiée à Daniel Fastenakel, vice-président du Réseau d'Actions Intégrées de

Développement (AID). Son premier constat fut l'indéniable place de l'éducation permanente dans le parcours d'insertion et la volonté des praticiens d'ancrer cette finalité au-delà des logiques de subventionnement des actions. Ensuite, il a rappelé la différence entre les concepts de citoyenneté et de civisme dont la confusion est régulière. « La citoyenneté vise l'émancipation individuelle et collective tandis que le civisme constitue l'intégration dans les règles sociales. La recommandation de maintenir l'équilibre entre émancipation et intégration au cœur-même du parcours doit sans cesse être réajustée et permettre d'interroger les pratiques quotidiennes ».

S'il était encore permis d'en douter, la 19^{ème} Journée d'étude de la FeBISP a apporté la confirmation du maillage nécessaire entre pratiques d'éducation permanente et parcours d'insertion professionnelle. Plus que jamais, la vigilance des acteurs de terrain est de mise pour la ré-affirmer.

Assemblée sectorielle de l'Interfédé

→ François Geradin

Fin septembre 2015, au centre culturel La Marlagne, plus de 450 personnes étaient présentes à l'Assemblée sectorielle annuelle du secteur ISP organisée par l'Interfédé wallonne. Cette année, sous le titre « Ciel mes référentiels ! », les thèmes de la rencontre étaient l'usage des référentiels en ISP et la certification des formations.

Pour aborder adéquatement ces questions particulièrement importantes pour nos secteurs, la journée s'est structurée en deux parties : le matin, découverte, échanges et partage d'expériences dans différents ateliers et, l'après-midi, séance plénière et table ronde autour des référentiels en ISP et de la certification des formations¹.

Au menu des ateliers du matin : informations et échanges de pratiques autour des neuf thèmes suivants.

1. La démarche référentielle à la sauce CISP (Centres d'insertion socioprofessionnelle).
2. Les savoirs de base.
3. Soutenir l'autonomie sociale et professionnelle des stagiaires.
4. Évaluer par le travail, oui, mais comment ?
5. L'orientation a aussi son référentiel !
6. La sécurisation du stagiaire pour ne pas casser la voie.
7. La reconnaissance des acquis de formation.
8. Validons nos compétences !
9. Culture et insertion, un duo gagnant !

Invitée par l'Interfédé à participer au troisième atelier, la FeBISP a pu rencontrer des opérateurs de formation wallons et partager avec eux outils méthodologiques et pratiques, dont

notre cadre de réflexion sur les compétences transversales élaboré en 2009. Ces échanges conviviaux furent naturellement l'occasion de pouvoir présenter l'action de notre fédération et de ses membres aux acteurs wallons de l'insertion.

L'après-midi, des interventions en séance plénière ainsi qu'une table ronde ont permis aux participants de

concernés par ces thématiques : Joël Gillaux, membre du Conseil d'administration de l'Interfédé, Myriam Schauwers, Présidente du Consortium de validation des compétences, Yves Magnan du Forem, Stéphane Heugens de l'Enseignement de Promotion sociale et Pierre Devleeshouwer, directeur de la FeBISP. Ces échanges ont permis aux acteurs de l'insertion socioprofessionnelle de clotûrer cette



Table ronde autour de la certification de la formation avec entre autres Pierre Devleeshouwer, directeur de la FeBISP

réfléchir aux impacts que pouvaient avoir les référentiels et les certifications pour le secteur ISP. Au niveau des interventions, Marina Mirkes, coordinatrice pédagogique à l'Interfédé, a notamment passé ces questions au crible d'une analyse pertinente sur les risques et opportunités pour notre secteur. La table ronde, quant à elle, a réuni un panel intéressant d'acteurs associatifs et institutionnels directement

journée en rappelant quelques points de vigilance et balises indispensables pour que démarche référentielle et certification puissent être conciliables avec leur travail d'insertion : cohérence avec les principes pédagogiques de l'ISP, souplesse administrative ou encore, bien évidemment, prise en compte du public et de ses spécificités.

¹ Tous les documents de cette journée sont téléchargeables à l'adresse suivante : http://www.interfedeb.be/siteprovisoire/?page_id=452

Le parcours d'insertion vu par les travailleurs sans emploi

→ François Geradin

Comment les stagiaires de l'Insertion SocioProfessionnelle (ISP) et les travailleurs de l'Économie Sociale d'Insertion (ESI) perçoivent-ils leur parcours d'insertion socioprofessionnelle ? Cette question est aussi générale que cruciale. Les dispositifs d'insertion, ISP et ESI, partagent en effet comme spécificité de placer leurs publics au centre de leurs actions. Une autre singularité de ces dispositifs réside également dans la notion même de « parcours d'insertion ». Cette idée forte de parcours permet en effet de bien voir qu'une insertion sociale et professionnelle de qualité nécessite bien souvent diverses étapes, qui peuvent ou doivent se dérouler de manière chronologique ou non chronologique et, au sein même de chaque étape, différents volets complémentaires (formation, accompagnement et éducation permanente).

L'insertion a donc choisi d'aller rencontrer celles et ceux qui vivent ce parcours d'insertion et de leur donner la parole, eux qui ont certainement trop peu l'occasion de la prendre. Le contexte politico-institutionnel actuel rend ce choix d'autant plus nécessaire que les cadres normatifs de l'ISP et de l'ESI sont appelés à être prochainement révisés par les majorités politiques en place, respectivement à la COCOF et à la Région de Bruxelles-Capitale. Écouter les témoignages des stagiaires ISP et des travailleurs issus du public-cible en ESI devrait nous permettre de construire avec les pouvoirs publics, demain ou après-demain, des

dispositifs d'insertion encore mieux adaptés à leurs besoins et à leurs attentes.

Au niveau de la structure de ce dossier, nous avons cherché le meilleur équilibre pour mettre en avant une diversité de stagiaires en formation et de travailleurs issus du public cible en ESI. Nous avons également veillé à avoir une certaine représentativité tant en termes de types de structures que de secteurs d'activités. D'un point de vue méthodologique, il nous semblait intéressant d'avoir comme fil rouge à ce dossier une question commune posée à tous les intervenants : quelle image ou quel objet pourrait le mieux résumer votre parcours d'insertion ? Vous lirez dans les lignes qui suivent tous les symboles, quelquefois communs, qui ont été spontanément choisis par les personnes interviewées.

Au-delà des symboles, tout signifiants et encourageants soient-ils, ces témoignages permettent surtout de mettre en exergue des enjeux que nos secteurs doivent continuer plus que jamais à travailler. Pour n'en citer ici que quelques-uns : l'accompagnement psychosocial des stagiaires en formation et des travailleurs issus du public-cible en ESI, la fluidité et la souplesse des parcours ou encore, les pédagogies alternatives mises en place pour, et avec, ces publics.

Merci à toutes celles et ceux qui ont accordé pour ce dossier un peu de leur temps et qui nous auront permis de nourrir nos réflexions et d'élargir nos perspectives mais surtout de faire de très belles rencontres.



Prendre le temps de faire le point avant de se (re)lancer dans un projet professionnel

→ Michèle Hubin

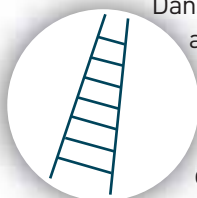
Mission Locale d'Etterbeek, par un matin d'automne, Aurélie, Nadia, Nawel et Thierry, quatre des participants du dernier « module de sensibilisation et d'orientation vers des métiers », nous attendent ainsi que leur deux accompagnateurs : Anouk et Lazlo. En rencontrant ces stagiaires et en les entendant évoquer leur parcours, nous avons pu découvrir une étape - décisive et pourtant peu connue - du parcours d'insertion.



Objectifs poursuivis

Les modules de sensibilisation et d'orientation vers les métiers, appelés précédemment « actions de détermination généraliste », bénéficient d'un co-financement COCOF/Fonds social européen (FSE) et poursuivent l'objectif suivant : outiller adéquatement le participant afin qu'il puisse, dans un premier temps, définir un projet professionnel clair, réaliste et réalisable et que cela débouche, dans un deuxième temps, sur une (pré)formation qualifiante ou un emploi. L'outillage relève à la fois d'une compréhension du monde du travail, d'une confrontation à l'environnement professionnel (connaissance d'un secteur, d'un métier), d'une dimension personnelle (connaissance de soi, de ses caractéristiques professionnelles, objectifs individuels clairs, autonomie, confiance) et d'éléments opérationnels (mise en situation via le stage). Le module doit également permettre au travailleur sans emploi d'argumenter son choix de métier et de défendre sa candidature dans le cadre d'une formation ou d'un emploi. Cette démarche représente donc une étape charnière du parcours d'insertion professionnelle.

Une question de représentation de soi



Dans le cadre de cette rencontre, chacun(e) a apporté une photo d'un objet qui symbolisait la manière dont il percevait son parcours d'insertion. Thierry présente l'image d'une échelle. « Cette image me parle car elle fonctionne dans les deux sens. On est tout en bas mais on

sait qu'il y a des échelons à gravir. Un regain de confiance apporté dans une formation comme celle-ci permet d'apporter cette nécessaire confiance à "oser". Et oser, c'est entreprendre ». Ce que Thierry aimerait faire pour reconsidérer sa situation professionnelle. Nawel semble très pratique dans sa représentation ; un stylo ou un ordinateur sont deux outils de travail – aussi essentiels que pratiques – pour la recherche d'un emploi. Nadia joue l'organisation avec la représentation d'une montre. « Je cherche à me ré-insérer dans un univers professionnel, ce qui signifie pour moi m'organiser et gérer mon temps pour concilier travail et vie de famille. Ce module m'a permis de comprendre que je pouvais y arriver en trouvant mon propre rythme. J'étais complètement obnubilée par la gestion de mon temps, ce qui ne me laissait plus l'occasion d'envisager les choix possibles et à y réfléchir ». Aurélie a choisi l'escalier. Il monte ou il descend selon le sens par lequel on l'aborde. « La descente signifie pour moi la perte d'emploi et le chômage. La remontée évoque la possibilité qu'offre le parcours d'insertion de penser l'emploi comme une réalité tangible ».



Toutes ces personnes ont pu, pendant sept semaines, avancer concrètement dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle. Ils ont pu aussi se rendre compte que chacun vaut quelque chose. Cette « valeur », c'est l'estime de soi dont ils manquent trop souvent à l'entame de la démarche. « Cela fait du bien de parler de soi. On se rend compte de deux facteurs. On prend d'abord conscience qu'on est différent des autres ; on existe en se positionnant différemment

par rapport aux autres. Ensuite, on se rend compte que même si on est différent, on a tous les mêmes questionnements. Et ça, ça rassure encore plus ! ».

La plupart n'avaient pas d'attente particulière à l'issue de la séance d'informations qui les a orientés vers le module. Plusieurs avouent même s'y être retrouvés par hasard, par le bouche à oreille, sans savoir vraiment où cela pouvait les mener. « Nous étions perdus, nous ne savions pas quoi faire de notre vie. Nous avons perdu confiance ».

Une méthodologie participative

Les étapes qui composent l'action s'appuient sur l'autonomisation progressive des personnes afin qu'elles puissent devenir pleinement actrices de leur parcours professionnel. De l'avis des participants, le module « crée rapidement un espace de rencontres où il fait bon vivre et où on se sent bien ». D'un point de vue méthodologique, le module s'organise en sept semaines qui se répartissent comme suit :

- Semaine 1 : dynamique de groupe.
- Semaine 2 : travail sur la confiance en soi.
- Semaine 3 : tests psychologiques visant la compréhension de son propre mode d'appréhension des situations.
- Semaine 4 : recherche d'informations sur les métiers.
- Semaine 5 : recherche de stage.
- Semaine 6 : stage.
- Semaine 7 : structuration du projet professionnel.

Le moment perçu comme le plus difficile par les participants est sans aucun doute celui de la recherche de stage. Mais il semble que cela en vaille la peine car à l'issue du stage, ils nous expriment avoir retrouvé le sentiment « qu'on peut se sentir bien au boulot ».

Au niveau de la connaissance de soi, Anouk et Lazlo travaillent entre autres avec un outil appelé le Myers Briggs Type Indicator (MBTI). « C'est un modèle qui décrit la personnalité de façon dynamique et détaillée, sans juger ni classer les différents aspects de celle-ci, » précisent les accompagnateurs. « Le langage simple dont il fait usage permet de donner un nom à des phénomènes qu'a priori, l'individu ne comprend pas. Il permet à chacun de comprendre les différents aspects de sa personnalité afin d'en tirer parti. Dès lors, on peut donc accepter l'autre, non plus "malgré" mais "pour" ses différences. C'est donc un modèle qui permet d'acquérir une connaissance de soi, tout autant qu'un modèle de tolérance des autres ». La communication non violente et l'analyse transactionnelle servent également de soutien méthodologique. Les accompagnateurs font notamment allusion



au triangle de Karpman, un outil qui aide à comprendre certaines difficultés de communication ou mettent en avant les mécanismes d'un conflit. « Nous travaillons également à l'élaboration d'une sorte de règlement d'ordre intérieur qui servira de cadre à notre travail. Nous l'élaborons avec les participants lors de la première semaine passée ensemble. De cette manière, chacun peut se l'approprier ». Ainsi, dans le groupe, les règles de respect, de confidentialité, de ponctualité et de volonté d'être constructif ont été de mise.

Au final, la confiance en soi retrouvée

Tous les participants sont unanimes : le module permet de reprendre confiance en soi. « Maintenant, mes amis sont contents ; je peux leur montrer que je peux le faire, que je vau quelque chose. J'ai envie qu'ils soient fiers de moi. Au début, mon entourage était plutôt inquiet. Il n'y croyait pas vraiment. Mais le fait de participer à ce module crée un réel déclic », nous confie Nawel. Même si tous n'ont pas le déclic au cours des sept semaines, ils admettent l'indispensable coup de pouce que cela leur a donné pour continuer à construire leur parcours d'insertion. Par exemple, Aurélie nous confie avoir des idées pour refaire son CV et sa lettre de motivation. Elle est rassurée également en sachant qu'elle peut revenir à la Mission Locale pour se faire aider. Nadia avoue qu'au début du module, elle était renfermée et triste. « Maintenant, j'ai l'impression de me faire plaisir, de prendre soin de moi, d'être épanouie ».

Avant de quitter ce lieu porteur d'espérance, Anouk et Lazlo insistent pour réitérer leur message : « les autorités qui nous subsidient doivent comprendre l'utilité du module de sensibilisation et d'orientation vers les métiers. C'est une étape véritablement cruciale permettant aux personnes de pouvoir continuer à construire adéquatement leur parcours d'insertion socioprofessionnelle ».

La motivation comme moteur du parcours d'insertion

→ François Geradin

Depuis septembre 2015, Karima effectue une formation de base niveau 3 à Proforal. Rencontre, en présence de sa formatrice Mai Ly, d'une stagiaire aussi motivée au présent que déterminée sur le futur de son parcours d'insertion.



Un symbole assez parlant...

À la question de savoir quelle image pourrait le mieux, selon elle, symboliser son parcours d'insertion, Karima évoque directement un escalier. « Un escalier dans le sens de la montée, précise-t-elle d'emblée, car j'ai vraiment le sentiment de progresser depuis que je suis arrivée en insertion socioprofessionnelle ». Quelques jalons ont marqué le parcours de Karima depuis son arrivée en Belgique voici environ trois ans. « Je venais de Barcelone et je ne connaissais pas du tout le français. Désirant pouvoir m'intégrer rapidement, j'ai décidé de suivre des cours de FLE¹ à l'IEPSCF² d'Uccle. Une fois que j'ai commencé à mieux parler le français, j'ai débuté mon parcours ISP au Piment via une formation de base. Je poursuis aujourd'hui cette formation à Proforal depuis la rentrée ».

1 FLE = français langue étrangère.

2 IEPSCF = Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté française.

Une recette aux multiples ingrédients

Karima a une idée bien précise de ce qui l'a vraiment fait progresser depuis son entrée dans le dispositif ISP. Le premier élément est de nature pédagogique : « La manière d'apprendre en ISP me convient bien. On nous fait vraiment participer lors des formations. C'est très différent de ce que j'ai connu à l'école avant. Notre programme de formation est aussi assez intéressant. Nous avons principalement du français et des maths et nous participons également à différents ateliers. Celui d'écriture est vraiment bien et me permet d'être assez créative. En plus, comme nous sommes une quinzaine en formation, chacun peut réellement participer ».

Toujours concernant cette question du groupe, un autre élément positif que souligne Karima est le climat de confiance qui s'est rapidement installé pendant la formation : « Je suis plutôt timide et j'avais assez peur de ce que les autres stagiaires pouvaient penser de moi. Je me suis pourtant "libérée" assez vite car j'ai senti que je pouvais faire confiance aux autres stagiaires. Et aux formateurs aussi ! ».

Cette mention de la confiance faite aux formateurs n'est évidemment pas anodine. Tout l'accompagnement pédagogique et psychosocial dont a bénéficié – et dont bénéficie toujours – Karima depuis son entrée en ISP a en effet joué un rôle de déclic très important. « Les formateurs et agents de guidance sont toujours à mon écoute. Ils connaissent mon parcours et mes expériences passées. Je sais que je peux leur faire confiance et qu'ils souhaitent le meilleur pour moi. Ils m'aident aussi à m'orienter pour la suite de mon parcours ». À constater toute l'écoute dont fait preuve Mai Ly à l'égard de Karima, aucun mot supplémentaire n'est nécessaire pour décrire cette relation de confiance.

Quelques bâtons dans les roues...

Tout n'a pas toujours été simple pour pouvoir accéder, dans de bonnes conditions, au dispositif d'insertion. Karima relève



deux sources de difficultés qu'elle et certaines de ses connaissances ont rencontrées. La première est d'ordre administratif : « Obtenir mon permis de séjour de résident de longue durée (cinq ans) ne s'est déjà pas fait facilement et, une fois le permis obtenu, certains agents des services publics ne semblaient pas toujours comprendre mon choix de me former en ISP. Ils pensaient peut-être que je ne voulais pas travailler alors que justement je me forme pour augmenter mes chances de pouvoir travailler... ». Un autre obstacle a été la question de la garde des enfants en bas âge pendant la formation en ISP. « D'autres connaissances ont également connu ce problème de garde. Il faudrait vraiment pouvoir régler ça car c'est compliqué d'entamer une formation si on n'est pas certain que ses enfants seront gardés ». Quant au problème habituel du manque de places en ISP, Karima ne l'a pas encore rencontré. « Comme je sais que ce problème existe, je me suis toujours inscrite au plus tôt en formation. Cela permettait d'éviter des mauvaises surprises et d'être presque certaine de pouvoir commencer la formation. Je sais par contre que même des personnes qui ont contacté des centres de formation assez tôt, n'ont quand même pas eu de place »...

Face aux obstacles qui viennent d'être évoqués, Karima n'a jamais perdu sa détermination à poursuivre son parcours d'insertion. À la question de savoir ce qui la motive le plus dans son propre parcours, la réponse ne se fait pas

attendre : « La réussite des tests validant certains modules de formation ! Cette réussite est ma principale motivation. Chaque fois que je réussis un test et que j'avance d'une étape dans mon parcours de formation, cela me motive encore plus pour réussir les tests suivants ! ».

Le parcours, suite et pas fin !

Cette question de la réussite de tests est plus actuelle que jamais pour Karima. Elle compte en effet, après sa formation de base niveau 3, poursuivre son parcours par une préformation en auxiliaire de l'enfance. Comme cette préformation organisée par Proforal commencera en 2016, les tests d'entrée ont lieu fin de cette année. Le plan de Karima est bien élaboré à plus long terme également : la réussite de cette préformation pourrait lui permettre d'accéder à l'Institut Edmond Machtens (Enseignement de promotion sociale) et à ses deux années de cours en auxiliaire de l'enfance.

Le choix de ce secteur d'activités vient d'un stage effectué lors de la formation de base effectuée au Piment. Karima a pu en effet le faire à la crèche Les Quatre Saisons, crèche du COFTeN. « Ce stage fut vraiment important pour moi. J'ai pu découvrir ce secteur et voir que j'aimais travailler avec les enfants très jeunes. Quand j'ai ressenti cela, j'ai réorienté mon parcours d'insertion ».

Ces objectifs poursuivis par Karima la motivent évidemment mais peuvent parfois la stresser également. D'autant que, animée par le goût de bien-faire, elle ne veut pas décevoir ses attentes et celles de ses proches. « Comme j'attends beaucoup de la préformation auxiliaire de l'enfance qu'organisera Proforal, je veux vraiment réussir les tests d'entrée ! Je suis donc un peu stressée car j'ai peur de les rater et de devoir attendre pour passer les tests suivants. J'ai peur d'être déçue et de perdre ma motivation ».

À l'écoute de ces craintes légitimes, contreparties naturelles de sa forte motivation, Mai Ly encourage Karima et tente de lui faire relâcher un peu la pression en lui rappelant que, quoi qu'il arrive par la suite, son parcours futur - tant personnel que professionnel - sera encore riche de nombreux possibles.

Croire en soi et en ses capacités

→ Christine Duquesne

C'est à Saint-Gilles, dans les locaux de Banlieues où elle travaille depuis un an et demi que nous avons rencontré Angela. Elle nous explique le cheminement personnel et le parcours de formation qui l'ont menée aujourd'hui à occuper le poste d'« employée helpdesk ». Souriante, discrète et posée, elle évoque à demi-mots un parcours qu'elle qualifie sobrement d'« un peu compliqué ».

Sept ans de galère et puis le déclic

C'est à l'issue d'une préformation puis d'une formation qualifiante helpdesk suivie en 2013 à Interface 3 qu'Angela a été engagée par l'ASBL Banlieues, une ILDE active dans les domaines de l'informatique et du multimédia. D'abord, elle est presque surprise qu'on s'intéresse à ce parcours qui l'a mené directement de la formation à l'emploi. Mais au fil de l'entretien, elle revient sur les années difficiles qu'elle a connues avant d'en arriver là. En filigrane de tous ses propos : sa fille. « Quand j'essaie de représenter mon parcours par une image ou un mot, il n'y a que celui-là qui me vient : ma fille. Pendant toutes ces années, elle a vraiment été mon moteur, ma force ».

Après quelques années dans l'enseignement technique en secrétariat, puis une année préparatoire d'infirmière, Angela abandonne ses études en 2006 sans avoir obtenu le CESS³. Elle enchaîne alors les petits boulots et les périodes de chômage. « Sept ans de galère, à faire des choses qu'on n'aime pas, juste pour joindre les deux bouts. Et à force de patauger, on finit par se noyer », nous dit-elle. « J'avais perdu toute confiance en moi, je ne voyais plus d'issue. Et puis, j'ai eu comme un déclic. Il fallait absolument que je change de cap. C'était devenu vital, pour moi et pour ma fille. J'ai réalisé que sans formation, je n'y arriverais pas. Je n'avais pas vraiment d'idée au départ. Je savais seulement que je voulais faire quelque chose que j'aimais, ne plus choisir par dépit ».

Angela s'est alors renseignée sur les formations existantes et son choix s'est porté sur l'informatique et plus particulièrement sur Interface 3, un Organisme d'Insertion SocioProfessionnelle (OISP) qui entend favoriser l'accès des femmes aux professions liées aux NTIC⁴ en offrant des



préformations et formations qualifiantes dans les secteurs informatique, administratif et commercial.

Elle s'est présentée aux sélections avec un mélange d'appréhension et de détermination. Les candidates à l'entrée en préformation étaient nombreuses, bien plus qu'il n'y avait de places. Certaines d'entre elles s'étaient déjà vues refuser plusieurs fois leur inscription à Interface 3 ou dans d'autres OISP. « Je voulais y croire, j'étais super motivée. Les tests se sont plutôt bien passés, sauf en néerlandais et anglais ; vraiment catastrophique ! J'ai été prise pourtant. Je crois que c'est l'entretien de motivation qui a été déterminant ».

Dépasser le manque de confiance en soi. Indispensable !

Lorsqu'on lui demande quelles ont été les principales difficultés qu'elle a connues pendant son parcours de formation, elle déclare que, finalement, tout s'est enchaîné assez facilement. Bien sûr, il avait fallu mettre en place toute une organisation pour concilier les cours et sa vie familiale, résoudre des difficultés administratives, etc. À cet égard, Angela souligne le suivi constant dont les stagiaires bénéficient en formation. Un accompagnement concret pour résoudre des difficultés sociales, administratives, mais aussi une prise en compte de chacun, des encouragements, des évaluations qui ne les sanctionnent pas mais n'ont d'autre but que de les faire progresser. « Quand je repense au passé, je suis sûre que le dénigrement, les humiliations, la dévalorisation, les « t'es pas capable » que j'ai entendus

3 CESS = Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur.

4 NTIC = Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

si souvent et que j'avais fini par intégrer, m'ont empêchée d'avancer. À partir du moment où j'ai dit « je suis capable », et que d'autres me l'ont dit aussi, tout a pu décoller. L'image positive qu'on me renvoyait, le soutien de toute l'équipe des formateurs, de la coordinatrice pédagogique, c'est tout ça qui m'a porté. C'est super important ».

L'économie sociale d'insertion comme tremplin

S'il y a eu quelques abandons dans le groupe dont elle faisait partie, le plus souvent liés à des situations personnelles



très difficiles, elle n'a personnellement jamais envisagé de lâcher prise et, après avoir terminé sa préformation, elle a directement suivi la formation qualifiante « helpdesk ». « Malgré toutes les compétences que j'avais acquises, je craignais encore l'entrée dans le monde professionnel "réel", même si on y avait été préparées tout au long de la formation ». En effet, comme dans toutes les formations qualifiantes ISP, un large volet du programme est consacré à la recherche d'emploi, à la découverte des entreprises, etc. Les stagiaires qui suivent la formation « helpdesk » à Interface 3 effectuent déjà un stage d'observation d'une semaine afin de découvrir les différentes facettes des métiers. Puis, en fin de formation, elles ont l'occasion de mettre leurs compétences à l'épreuve de la pratique dans de réelles conditions de travail, lors du stage d'achèvement de six semaines. Tant pour les stages que pour la mise à

l'emploi de ses stagiaires, Interface 3 entretient des collaborations avec des entreprises du secteur privé, mais aussi de l'économie sociale. L'ASBL Banlieues, Initiative Locale de Développement de l'Emploi (ILDE), qui partage avec Interface 3 l'objectif de contribuer à la réduction de la fracture numérique et à la démocratisation de l'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, est un de ces partenaires privilégiés. « C'est à Banlieues que j'ai eu l'occasion de faire mon stage de fin de formation. Ça s'est très bien passé et ils m'ont fait une promesse d'embauche. J'ai signé un contrat PTP de deux ans chez eux dès le lendemain de la fin de formation! Pour moi, c'était rassurant. Ici, je bénéficiais d'un vrai travail rémunéré, d'une

première expérience professionnelle, mais aussi d'un encadrement qui me permettait de continuer à me former. J'y travaille au service maintenance. C'est une petite équipe de deux "helpdesk" et trois "administrateurs réseaux". Le travail réel ne correspond pas vraiment à ce que j'imaginai. En fait, c'est mieux ! Pendant ma formation, je me voyais dans un bureau, répondant aux gens par téléphone. Mais ici, on règle généralement les problèmes sur place. Je suis donc en contact direct avec les gens et on me fait confiance. Je me charge

de la configuration des PC, des boîtes mails, des périphériques... C'est vraiment intéressant. Je continue aussi ma formation en situation de travail ; en dehors du helpdesk, j'apprends aussi plein de choses sur le travail d'administrateur réseau ». Mais à l'approche de la fin de son contrat, en mars 2016, Angela ne compte pas en rester là. « Le travail d'"helpdesk" est un tremplin pour évoluer dans le monde informatique. J'ai déjà tout prévu ! Je vais entamer une nouvelle formation de "Web developer". J'ai vraiment envie de progresser dans ce secteur ».

Aujourd'hui, à 28 ans, Angela ne voudrait rien changer... si ce n'est peut-être la durée de son contrat. « J'aurais bien voulu que cela dure un peu plus longtemps. Je me sens bien ici. Mais il faut passer à autre chose. Encore avancer ».

De travailleur en insertion à « team coach »

→ Pauline Cousin

Parmi les étapes possibles du parcours professionnel, il y a le passage de la formation à l'emploi mais également l'évolution des fonctions qu'un travailleur occupe au sein d'une même entreprise. En quelques années, Daoud Ziana, ancien travailleur en insertion chez Art2Work, a connu ces deux évolutions. Depuis six mois, il est « team coach » au sein de cette structure d'Économie Sociale d'Insertion et revient sur les moments clés du chemin parcouru ces quatre dernières années.



F : Vous êtes un professionnel du spectacle et de l'événementiel, comment êtes-vous arrivé dans ce secteur ?

Daoud Ziana (DZ) : J'ai arrêté mes études en 5^{ème} secondaire. Malgré un intérêt pour l'audiovisuel, je n'ai pas suivi de formation dans ce domaine. Pour ma famille, il était difficile de percevoir l'aspect technique derrière la dimension artistique des métiers de l'audiovisuel. Je n'ai donc pas creusé dans cette voie mais j'ai enchaîné les jobs dans différents secteurs. Pour mes parents, il était important de travailler, mais pour moi l'enjeu était de trouver un travail qui me plairait. Ma première rencontre avec le milieu professionnel du spectacle s'est faite via le centre socioculturel Pianofabriek à Saint-Gilles, où des amis musiciens utilisaient leurs studios d'enregistrement. Là-bas, j'ai discuté avec un ingénieur du son qui m'a parlé des formations proposées par Pianofabriek. En 2012, j'ai ainsi débuté une formation en « son et lumière ».

F : Rapidement, vous avez bifurqué vers un statut de travailleur.

DZ : Oui, car au Pianofabriek, le directeur communiquait régulièrement les offres d'emploi dans le secteur. Je n'y prêtai pas vraiment attention, car je venais de débiter la formation. Et puis, un autre stagiaire m'a parlé d'une offre en particulier, celle d'Art2Work qui recherchait des travailleurs « techniciens du spectacle sous statut PTP⁵ ». Lors de mes premiers mois chez Pianofabriek, à l'occasion d'un stage, j'avais beaucoup apprécié le terrain et la perspective d'être un travailleur renforçait mon intérêt pour ce poste.

J'ai postulé et après trois entretiens avec Art2Work, j'ai été embauché.

F : Quelle a été votre première mission ?

DZ : Mon premier chantier était le festival de musique Esperanza, durant cinq jours. Une bonne occasion de se confronter à la réalité du terrain : la foule de spectateurs, les échanges avec les artistes, les horaires de travail, la fatigue physique, le statut de sous-traitance... Je voulais du terrain, j'étais servi ! (...) En tant que travailleurs en insertion, nous étions accompagnés par deux « team coaches » qui se chargent de l'encadrement sur le terrain et par Nadia, la job coach qui, elle, s'intéresse plus à l'aspect « social ». Ce double encadrement m'a permis de dépasser mes craintes de ne pas être à la hauteur, en comparaison avec mes collègues, car je n'avais que quelques mois de formation et pas d'expérience.

F : Cela vous a permis de dépasser vos doutes ?

DZ : Il y a les doutes mais aussi la démotivation qui nous gagne parfois quand on voit d'anciens collègues qui, après leur contrat, ne trouvent pas immédiatement du travail. Et à ces moments-là, le rôle des encadrants est primordial. Ce qui m'a le plus aidé est certainement l'accompagnement social. Je l'ai considéré comme une chance à saisir pour me remettre en question et voir ce que je devais améliorer. Évidemment, sur le terrain, on acquiert des compétences techniques, mais finalement c'est aussi un prétexte pour creuser plus loin, pour travailler sur soi. Et c'est à la fois les « team coaches » et Nadia qui m'ont accompagné dans ce sens.

5 PTP = Programme de Transition Professionnelle.

F : Une fois le contrat de « technicien du spectacle » terminé, vous démarrez une nouvelle page de votre vie ?

DZ : À la fin de mon contrat de deux ans et tout juste marié, je suis parti à Liège : nouvelle ville à découvrir, nouveaux contrats à décrocher. J'avais emporté de mon expérience chez Art2Work, un carnet d'adresses qui m'a permis de travailler en « free lance », parfois même pour Art2Work. Mais j'ai aussi eu des emplois dans d'autres secteurs. C'est comme ça que, durant plusieurs mois, j'ai été gérant d'un fast food qui ouvrait ses portes, j'avais en charge la gestion de l'équipe. Moi qui étais sans expérience reconnue ni diplôme dans ce domaine... Comme prévu et convenu avec mon employeur, j'ai mis fin à cette expérience pour retourner dans l'événement lorsque la saison a repris.

F : Et Art2Work vous rattrape.

DZ : Cette fois, ce n'est pas pour un contrat en « free lance » mais pour me parler d'un poste de « team coach » qui va se libérer. Le « team coach » alors en poste pense à moi pour le remplacer. Là encore, j'ai des craintes sur ma capacité à tenir cette fonction. Notamment parce qu'en tant que « team coach », j'aurai comme collègues des personnes formées à l'université, ce qui n'est pas mon cas. Contrairement à mes frères et sœurs, je suis le seul enfant de la famille à ne pas avoir de diplôme de l'enseignement supérieur et ce complexe freine mes envies. J'en discute d'abord avec Nadia puis rencontre le « team coach » et le directeur pendant trois heures. Trois heures au cours desquelles nous échangeons sur le poste et je me surprends à défendre ma candidature comme lors d'un véritable entretien d'embauche. Je comprends que ce poste m'est accessible. Quelques jours plus tard, coup de fils de Wim, le directeur, pour me proposer le poste ! Le directeur avait compris bien avant moi quelle direction pouvait prendre mon parcours...

F : Et ça vous a fait quoi au début de vous retrouver à nouveau chez Art2work mais en tant que « team coach » cette fois ?

DZ : J'avais déjà rencontré une partie de l'équipe des techniciens pour avoir travaillé avec eux sur des chantiers lors de mes missions en « free lance » et, surtout, je connaissais leurs réalités professionnelles et personnelles pour les avoir moi-même vécues. Je savais l'importance de la confiance réciproque dans la relation de travail, fort aussi de mon expérience en gestion d'équipe dans l'Ho.Re.Ca. (...) La grosse surprise est venue du côté de la gestion, avec la découverte de l'envers du décor et la quantité de travail à réaliser en dehors du terrain (devis et demandes des clients, réunions hebdomadaires...). Là aussi, je me suis demandé si j'allais être à la hauteur. Mais mes collègues m'apportent leur soutien et leur confiance. Finalement, je réalise qu'avec



Benoît, mon homologue « team coach », nous sommes très complémentaires, tant sur le plan des compétences que de la personnalité, et lorsque les clients nous appellent pour nous faire part de leur satisfaction suite à un chantier, je me dis qu'avec l'équipe, on a bien travaillé ! Même sans diplôme ça peut fonctionner, même si ce n'est pas simple et pas gagné d'avance. Je sais toute l'importance qu'ont eue les encadrants et la direction pour que j'en arrive là.

F : Comment, sur le terrain, accompagnez-vous les travailleurs ?

DZ : Dès le début, et dans la lignée du directeur, j'avais dans l'optique d'accorder une place plus importante à la confiance dans les techniciens, de les responsabiliser davantage et, d'être moins dans une approche paternaliste. Sur le terrain, il me semble important de leur transmettre aussi des clefs transversales, comme avoir le souci du client en arrivant à l'heure, en le saluant sur le chantier, en lui demandant à la fin de la mission s'il est satisfait de la prestation, etc. D'une façon plus globale, je souhaite contribuer à une dynamique de parcours, dans l'idée d'une progression pour les travailleurs. L'objectif est de donner une suite au déclic qui fait qu'une personne va se mettre en mouvement, en dépit de ses lacunes, de ses doutes, de la difficulté à trouver ce qui lui plaît et comment atteindre son objectif. C'est, comme je l'ai eu, lui donner l'occasion d'être « tirée vers le haut » pour avancer.

F : En préparant cette interview, on vous a demandé quel objet symbolise, selon vous, votre parcours.

DZ : Sans hésiter, le « leatherman ». C'est l'outil multifonction indispensable sur les chantiers. Pour nous, professionnels, il sert à la fois de tournevis, ciseaux, lames, pinces... Il ne nous quitte jamais. En tant que « team coach », il symbolise aussi la diversité des cordes que j'ai ajoutées à mon arc : compétences techniques bien sûr, mais aussi de gestion, des relations avec les clients et d'accompagnement des travailleurs de l'équipe.



Des citoyens en chemin... Vers où ?

→ Tatiana Vanessa Vial Grösser

Nous parlons souvent au nom du public en insertion afin de défendre un dispositif qui reste construit autour de lui et ce n'est pas chose aisée de reprendre la parole suite à ce dossier.

Ce qui a attiré en premier notre attention est la diversité des symboles trouvés : échelle, escalier, leatherman, stylo, enfant, etc. Les professionnels du secteur ont comme priorité de rendre la personne actrice de son parcours. Autant de personnalités, de vies, de points de vue. Autant de leviers différents... Dès lors, il n'est pas étonnant de continuer, inlassablement, à défendre un dispositif souple, aussi bien au niveau des méthodologies d'apprentissage et d'accompagnement que des passerelles entre les différents moments du parcours d'insertion. Un escalier sans encombrant !

Vient ensuite la volonté claire pour toutes ces personnes de trouver un emploi. À l'heure d'un accroissement du contrôle sur la population, il est essentiel de souligner que, malgré les demandes incessantes faites aux plus fragiles de montrer patte blanche, ceux-ci affichent spontanément une volonté de participer pleinement à la construction de notre société. Contrôle des chômeurs, transmission d'informations sur les demandeurs d'emploi, révision du secret professionnel, etc. Nous constatons une multiplication des dispositifs de contrôle « mous » qui détricotent le sens du travail social⁶ et engendrent une ambiance de suspicion généralisée. Pourtant, ce n'est ni la volonté ni la force pour se battre qui font défaut. Par contre, ce qui manque, ce sont les possibilités. Il est temps de se pencher sur la question de la création d'emplois que l'ensemble des pays, appartenant aux institutions européennes, ne semblent ni résoudre ni réellement aborder. Lorsque les possibilités manquent, il est logique que les contrôles prennent le pas.

Le troisième aspect est celui du manque de confiance en soi de ces personnes. Dans un contexte de chômage structurel montant, deux phénomènes sont observables :

⁶ Contrairement au processus de contrôle qui part des cadres et vérifie si les gens les respectent, le processus d'accompagnement part des gens et travaille sur les cadres.

1. Le marché de l'emploi augmente ses exigences, restreignant ainsi son accès à un nombre croissant de personnes : déqualification en cascade, durcissement des caractéristiques d'emploi convenable, etc.
2. Le système se limite à prendre les personnes rentrant dans le cadre et peine de plus en plus à intégrer ceux et celles qui sont compétents mais qui ne correspondent pas aux catégories imposées : scolarité réussie, appartenance à la culture dominante, etc.

Les cadres se durcissent, mais ce qui est souvent négligé, c'est l'augmentation de la souffrance qui en découle. Celle-ci n'est pas vraiment quantifiable et dès lors, passe inaperçue.

Au niveau méthodologique, la reprise de confiance en soi est un travail prioritaire. À nouveau, bien qu'indispensable à une insertion socioprofessionnelle, celle-ci est difficilement objectivable, quantifiable et mesurable. Sa prise en compte est complexe, même si elle est un des éléments qui valorise le travail d'insertion.

Il est possible de voir l'insertion comme ayant deux missions principales :

1. Aller rechercher des personnes qui sont en voie de désaffiliation et les réaffilier, intégrer dans le système ceux qui ne rentrent pas dans le cadre.
2. Élargir le cadre afin que celui-ci intègre automatiquement le plus de personnes possible.

Le rétrécissement et la rigidification des cadres rendant le travail d'insertion plus difficile mais surtout, ils nous forcent à poser la question suivante : malgré l'omniprésence de la préoccupation sur l'intégration, l'insertion, le vivre ensemble, l'innovation, etc., notre société est-elle basée sur l'intégration d'un nombre croissant de gens ? Force est de constater que les faits ne cessent de montrer le contraire.

C'est la raison pour laquelle nous terminerons cette conclusion en évoquant tous ceux et celles qui n'ont pas pu entrer dans le dispositif faute de places mais pas faute de motivation.

... avec Rudi Vervoort

→ Alice Berger

Rudi Vervoort est devenu Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale en mai 2013 en reprenant en fin de législature le flambeau que lui a passé Charles Picqué. Aux dernières élections, il a rempilé pour cinq ans. Au lendemain de la présentation de la stratégie 2025 qui compte 18 grands objectifs et près de 160 chantiers en termes d'emploi, de formation, d'enseignement, de recherche et d'économie pour Bruxelles, la FeBISP a eu envie de rencontrer celui qui préside le Gouvernement bruxellois.



Biographie

- 20 novembre 1958 : naissance à Berchem-Sainte-Agathe.
- 1982 : master en droit à l'ULB.
- 1988 – 1989 : conseiller communal à Evere.
- 1989 – 1991 : secrétaire du cabinet du ministre François Guillaume.
- 1991 – 1999 : directeur du service juridique de l'ONE (Office de la Naissance et de l'Enfance).
- 1993 – 1998 : échevin à Evere.
- 1998 – aujourd'hui : bourgmestre de la commune d'Evere.
- 1999 – 2013 : député au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale.
- 2004 – 2013 : député au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- 2011 - 2013 : vice-président du PS et président de sa section bruxelloise.
- 7 mai 2013 - aujourd'hui : Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale.

FeBISP (F) : Quel est votre parcours professionnel ? Quel est son fil conducteur ?

Rudi Vervoort (RV) : J'ai toujours été actif en politique, déjà à l'université. Je suis sorti en juin 1981 et me suis présenté aux élections communales d'octobre 1982. J'ai toujours été attiré par la politique. C'est une passion depuis mon adolescence. (...) Je considère que la politique dispose de leviers. Ses détracteurs vous diront : ce n'est plus le cas avec l'Europe, la mondialisation, etc. Oui, peut-être. En même temps, dans la proximité – et je considère que les Régions sont vraiment dotées de compétences que j'appelle de proximité – nous avons maintenant à notre disposition des leviers d'action qui peuvent et doivent nous permettre de relever les défis propres à nos territoires. Dans le cas de Bruxelles, le plus grand défi à relever est lié à son grand paradoxe qui veut que la Région soit à la fois la troisième la plus riche d'Europe et celle qui connaît en même temps un taux de chômage et de pauvreté important. L'enseignement, l'emploi et la formation sont des matières déterminantes qui ont des conséquences sur la vie de nos concitoyens.

F : Vous êtes à la tête de la Région de Bruxelles-Capitale depuis mai 2013, quels sont les axes forts de la politique que vous voulez mener ?

RV : Ce qu'on a initié, c'est la stratégie 2025 même si ça ne s'est pas appelé comme ça dès le départ. Dans la foulée de ma nomination à la fonction de Ministre-Président, j'ai lancé un chantier « emploi-formation » avec l'ensemble des partenaires présents sur le sol bruxellois. C'est dans ce cadre-là que nous avons mis en place le mécanisme de la Garantie jeunesse à laquelle va venir s'ajouter le contrat d'insertion dans quelque temps. L'idée est vraiment d'aller au cœur de nos handicaps. (...) On se rend bien compte qu'il y a un véritable problème d'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. Aujourd'hui, nos jeunes ne sont pas suffisamment aptes à accéder aux emplois proposés. La Garantie Jeunesse et le contrat d'insertion ont pour but d'améliorer notre capacité à faire en sorte que nos jeunes accèdent à l'emploi. (...) Je pense que nous devons mettre à la fois l'accent sur tout le processus « enseignement-formation » et utiliser les compétences de la Région en s'emparant, par exemple, de la régionalisation du tourisme pour en faire un levier économique pour Bruxelles. Parce qu'on le voit, Bruxelles devient de plus en plus une destination touristique même si nous avons encore du chemin à faire pour améliorer l'attrait de la Région. Tout cela crée de l'emploi et

de l'activité. C'est pourquoi il faut porter des projets emblématiques comme le musée d'art moderne et contemporain ou le Biertempel par exemple. (...) Depuis que je suis là, l'employabilité des jeunes a augmenté de 7%. Il y a une baisse continue du taux de chômage des jeunes qui n'est pas seulement la conséquence d'une reprise économique qui, ceci étant dit, n'est pas mirobolante. (...) Tous les mécanismes que nous mettons en œuvre sont de nature à favoriser l'emploi. On incite les patrons bruxellois à engager des Bruxellois. L'objectif étant de créer des emplois peu qualifiés et non délocalisables. L'autre défi est que nos jeunes ne se délocalisent pas eux-mêmes à un moment donné. C'est tout l'enjeu de la réforme fiscale. Aujourd'hui, la vraie difficulté pour des jeunes adultes qui se lancent dans la vie et qui ont un boulot, c'est d'accéder à la propriété ici à Bruxelles. Garder les Bruxellois à Bruxelles, c'est un défi important ! Il faut maintenir la vraie classe moyenne à Bruxelles parce que, elle est à la fois

gagée de diversité et aussi de recettes. Nous savons bien que si demain Bruxelles pouvait percevoir l'impôt sur le lieu du travail, on n'envisagerait plus les budgets de la même manière...

F : Quel est le rôle de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion dans ces politiques ?

RV : Ce sont deux secteurs clés parce qu'ils ont une approche qui n'est pas purement économique et qui replace l'individu au cœur du monde dans lequel il vit. (...) Nous devons permettre aux populations les plus défavorisées d'accéder à l'emploi mais aussi à la culture, au sport, aux loisirs... Tout cela nécessite la mise en place de structures qui sont adaptées aux besoins de la population bruxelloise. On ne peut laisser le marché économique pur fonctionner seul. (...) Ce qui caractérise l'insertion socioprofessionnelle et l'économie sociale d'insertion, c'est leur souplesse et leur capacité

à s'adapter à l'émergence des nouvelles situations. Bruxelles aujourd'hui n'est pas Bruxelles d'il y a cinq ans et encore moins Bruxelles d'il y a 10 ans. Bruxelles se transforme en permanence et de plus en plus rapidement. Nous devons être en capacité d'y faire face si on veut préserver notre modèle bruxellois.

F : L'emploi et la formation font partie des priorités des Gouvernements fédéral et régionaux. Au-delà de la formation, quelles sont vos propositions pour enrayer le chômage. Le plein emploi est-il toujours un objectif ? Si oui, comment comptez-vous l'atteindre ?

RV : Oui, le plein emploi est toujours un objectif. D'ailleurs, nous sommes dans les conditions du plein emploi à Bruxelles. Si on regarde le nombre d'emplois qui existent et le nombre de personnes qui cherchent un emploi, le calcul est fait ! Il y a 700.000 emplois et grosso modo 500.000 personnes sur

3 avril 2014 - intervention de Rudi Vervoort lors des 30 ans de la Chôm'Hier.



le marché du travail. Il y a donc de la marge pour faire progresser l'employabilité des Bruxellois. Pour y arriver, il faut d'abord améliorer l'enseignement et que les communautés collaborent. C'est selon moi indispensable. Je ne plaide pas pour une régionalisation de l'enseignement mais bien pour une autonomie par bassin scolaire, Bruxelles étant un bassin scolaire à part entière. Ce qui nous permettra de répondre aux défis qui sont les nôtres et qui ne sont pas les mêmes qu'à Arlon ou Anvers. (...) D'autre part, Bruxelles connaît des flux migratoires importants, ce qui génère des défis en termes de qualité de l'enseignement et de la formation. (...) La formation ne doit pas être l'emplâtre qu'on vient placer parce que finalement l'échec s'est accumulé avant. Non, il faut qu'il y ait un véritable parcours cohérent qui soit mis en œuvre et pour ça, il faut qu'on ait la capacité d'influer sur les politiques. Sans ça, on passe à côté. Il faut aussi que parallèlement à l'amélioration de l'enseignement, on utilise au mieux les dispositifs de mise à l'emploi. Je pense que tout est à notre disposition pour mettre le focus là où on doit le mettre. En sachant qu'avec les moyens dont on dispose nous ne pourrions pas tout faire non plus. Je pense que le mérite de ce Gouvernement, c'est d'avoir mis des priorités claires. Après on peut les contester, mais au moins elles existent. Nous ne sommes pas dans un espèce de flou permanent. (...) Il faut aussi créer les conditions pour faciliter l'accès à l'emploi en créant par exemple des crèches et des écoles de qualité en suffisance. (...) Enfin, il faut faire face à tous les défis de la ville évidemment. Sa diversité est une ouverture incroyable mais génère également de la discrimination.

F : Vous l'avez dit le paradoxe de Bruxelles est d'être l'une des villes les plus riches d'Europe mais aussi avec une pauvreté et un taux de chômage importants. Comment pensez-vous infléchir cette dualité ? D'autre part, on augmente chaque



15 octobre 2014 - au Parlement Bruxellois. Déclaration de politique générale prononcée par le Ministre-Président Rudi Vervoort devant le Parlement Bruxellois.

fois un peu plus les contraintes sur les « pauvres », comment voyez-vous l'adhésion des milieux populaires au « vivre ensemble » qui est un axe de la politique bruxelloise ?

RV : Je pense que nous disposons à Bruxelles d'un réseau associatif extrêmement dense et actif. Qu'il soit public ou privé d'ailleurs. Quand je dis public, je parle de ce qui est à l'initiative des pouvoirs locaux comme les CPAS. Les acteurs de ce réseau associatif ont une vraie vision de leurs missions et développent un certain nombre d'activités qui poussent les personnes précarisées à sortir de leur condition... Parce que la pauvreté, elle se ressent évidemment dans le budget dont on dispose mais aussi souvent dans la tête. Les personnes pauvres se refusent un certain nombre de choses parce qu'elles s'estiment exclues par définition. La proximité et le contact humain aident à lutter contre ce phénomène. (...) Le contrat d'insertion que nous sommes en train de préparer, sera ouvert aux personnes exclues du chômage. Nous avons la capacité de définir un cadre légal propre aux Bruxellois.

L'idée est de faire les choses comme nous l'entendons. C'est quelque chose de positif dans un contexte global qui l'est beaucoup moins. Notre rôle est d'envoyer des messages positifs et de ne pas stigmatiser même s'il faut bien sûr sanctionner ceux qui ne veulent pas jouer le jeu. Autre exemple : le parcours d'accueil. Il y a beaucoup de discussions concernant le caractère obligatoire de ce parcours. Le débat est intéressant mais je pense qu'en fonction des moyens disponibles la question ne se posera pas en ces termes-là. La vraie question sera de savoir comment gérer le flux de ceux qui veulent vivre ici et se donner les moyens d'y répondre. Le débat sur le caractère obligatoire est en définitive en surface parce que cela permet d'avoir un discours plus rassurant. On voit bien que ce que BON¹ fait du côté flamand fonctionne très bien. Cela signifie pour moi que les gens sont demandeurs ! Les gens ont envie de travailler. L'idée de ce parcours n'est pas de fabriquer

¹ BON est le bureau d'accueil bruxellois d'intégration civique. Plus d'informations sur www.bon.be.



11 décembre 2014 - Le Ministre-Président Rudi Vervoort s'exprime devant la Communauté des entreprises du Port de Bruxelles.

de bons Bruxellois. Ce qu'il faut, c'est donner quelques clés pour pouvoir pallier la demande la plus pressante qui est d'accéder à l'emploi. Après il y a d'autres enjeux qui malheureusement peuvent passer au second plan. Je pense notamment à l'émancipation de la femme.

F : La déclaration de politique régionale mettait en avant le développement des pôles de développement (logement et emploi). Où en est-on ? Quelle place pour les entreprises, les travailleurs et les chercheurs d'emploi bruxellois ?

RV : Ils définissent un programme de base au travers de la stratégie 2025. Ils figurent également dans les éléments de stratégie de développement territorial. Il s'agit à un moment de mobiliser les bons acteurs économiques en fonction du pôle de développement considéré. Le pôle logistique n'est pas le pôle média qui n'est pas le pôle universitaire. (...) L'idée est d'avoir une vision qui soit la plus intégrée possible pour le développement de notre ville. (...) La concertation est,

à mes yeux, un modèle qui est un peu mis à mal à d'autres niveaux de pouvoir aujourd'hui et qui pourtant a fait la richesse et le développement économique de notre pays. (...) C'est vrai que c'est plus complexe quand la situation est moins bonne puisqu'on en arrive vite à mettre en exergue des priorités contraires. Je pense néanmoins qu'il y a toujours moyen de rester dans le gagnant-gagnant pour l'ensemble des acteurs. (...)

F : Mettre tous les acteurs autour de la table, cela prend du temps. Pensez-vous aboutir en fin de législature ?

RV : Nous le savons et c'est pour cela que nous avons fixé la ligne à 2025. L'idée est de lancer un processus qui va au-delà d'une législature pour qu'on évite de tout remettre à plat et recommencer. Si la dynamique fait ses preuves, quelle que soit la coalition qui sortira des élections de 2019, on ne pourra pas faire l'impasse sur cette dynamique-là.

F : Il y a quelque chose qu'il faut selon vous absolument mettre en place

au cours de cette législature ? Quel serait un bilan positif selon vous ?

RV : Ce serait de réussir un programme d'enseignement commun aux deux communautés et à la Région qui soit le plus adapté aux Bruxellois. Ce serait également de montrer la capacité des communautés, ici à Bruxelles d'être de véritables acteurs du développement économique au travers de leurs compétences.

F : Quel serait le plus grand frein à cet objectif ?

RV : Le politique toujours. D'abord, c'est historique, la Flandre a toujours eu une difficulté à considérer Bruxelles comme une Région à part entière. Je pense qu'il y a une évolution au sein des partis traditionnels. Il est clair que la NVA n'amène pas de la fluidité dans le débat. Pas tellement au niveau des personnes parce qu'on a bien vu que, dans le cadre de la stratégie 2025, le travail inter-cabinet fonctionnait plutôt bien. Mais c'est au moment où il faut aller vers une expression publique que ça se complique.

F : Votre objectif en termes d'emplois ?

RV : L'objectif est de continuer à réduire le taux de chômage, tout en restant modeste sur le poids que nous avons. Notre rôle, c'est de créer les conditions, le décor. Ainsi on oriente. (...) On oriente plus vers le travailleur bruxellois et par tranche d'âge. (...) Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB travaillent désormais ensemble. Cela n'était pas imaginable il y a 10 ans. On va même les rassembler bientôt dans un même bâtiment. Cela donne un message de cohérence.

Quand le ministre de l'Emploi, de l'Économie et de la Formation descend sur le terrain

→ Alice Berger

La FeBISP a proposé à Didier Gosuin, le ministre bruxellois de l'Emploi, de l'Économie et de la Formation, d'aller à la rencontre des réalités des secteurs de l'Insertion SocioProfessionnelle et de l'Économie Sociale d'Insertion, les deux secteurs que représente la fédération. Ayant accepté notre invitation, le mardi 8 septembre 2015, le ministre a visité quatre des 92 projets membres de la FeBISP. Au programme : la Mission Locale de Forest et son projet d'Économie Sociale d'Insertion, Molenbeek Formation et son Atelier de Formation par le Travail « l'AFT'Heure », le centre de Formation et d'Éducation permanente « Le Piment » et le projet d'Économie Sociale d'Insertion « Permafungi ».



Rencontre entre deux mondes

En tant que Fédération Bruxelloise des Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle et de l'Économie Sociale d'Insertion, la FeBISP a, dès l'entrée en fonction de Didier Gosuin en 2014, lancé une double invitation à son désormais unique ministre de tutelle. Elle lui a proposé d'une part, de participer à une Assemblée générale de la fédération et, d'autre part, de faire la visite de quelques structures membres. Double invitation à laquelle Didier Gosuin a répondu positivement. Il était en effet présent à l'Assemblée générale extraordinaire de juin 2015¹. Deux mois plus tard, il est allé à la rencontre de quatre membres de la FeBISP.

Un ministre qui vient sur le terrain, c'est bien entendu un moment important pour celui qui l'invite. « Pour nous, explique Pierre Devleeshouwer, directeur de la FeBISP, c'était vraiment important que le ministre puisse se rendre compte des réalités diverses et variées de nos deux secteurs. D'autant plus que les deux années qui viennent seront cruciales en ce qui concerne le développement des politiques d'Emploi et de Formation ».

C'est un aussi un moment nécessaire pour l'invité, Didier Gosuin, afin de mieux comprendre le secteur : « Si un ministre ne va pas sur le terrain, il ne comprend rien. Moi, je suis là pour écouter, pour voir et avoir une autre lecture que la lecture administrative. »

Collaborer au-delà des institutions, une nécessité pour répondre au mieux aux travailleurs sans emploi

La journée a commencé par la visite de la Mission Locale de Forest que son co-directeur, Luc Piloy, a qualifié « d'organisme à la croisée des chemins ». Au cours de la présentation synthétique des activités, Didier Gosuin semblait intéressé d'en savoir plus sur la manière dont collaborent les institutions qui gravitent autour des chercheurs d'emploi. « J'ai l'impression qu'on est entré dans une logique d'opposition des institutions », a déclaré le ministre. « Or, selon moi, la nécessité c'est que tous ces acteurs travaillent ensemble. (...) L'objectif, ce n'est pas de défendre l'institution, c'est d'essayer de donner un maximum de chances à celles et ceux qui franchissent les portes d'Actiris, de Bruxelles Formation et des Missions Locales. C'est une tout autre logique. Il ne s'agit plus de se mettre au service de l'institution mais au service du citoyen et ça va nécessiter un décloisonnement ». Impression confirmée par Nordin Boulahmoum, co-directeur de la Mission Locale de Forest, qui précise que ce n'est pourtant pas la volonté qui manque : « Il y a une volonté de mutualiser mais ce n'est pas si simple à mettre en oeuvre car chacun a ses propres contraintes et ses propres canevas administratifs. Je pense que chaque institution est encore trop souvent dans la logique de valoriser ses résultats et de garder aussi ses ressources. Cela serait différent si on pouvait partager le résultat. Il serait intéressant d'y réfléchir. »

Avec un peu de retard sur le planning, la visite s'est poursuivie par un passage dans les locaux : accueil, salles de

¹ Nous vous en avons fait écho dans le précédent numéro de L'insertion sorti en septembre 2015. Vous pouvez le télécharger sur le site de la FeBISP : www.febisp.be.

formation, table de recherche d'emploi. Le ministre a pu également s'arrêter dans un groupe de détermination généraliste en début de formation. La visite à la Mission Locale de Forest s'est terminée par la découverte d'un chantier de rénovation d'un bâtiment communal par les travailleurs en insertion lié à leur projet d'Économie Sociale d'Insertion.

Des stagiaires aux parcours compliqués mais motivés

Deuxième arrêt de la journée, Molenbeek Formation et son Atelier de Formation par le Travail (AFT) « l'AFT'Heure », initiative de la Mission Locale de Molenbeek. Reçu par Madame Schepmans, bourgmestre de la commune, par Monsieur El Khannouss, 1^{er} échevin et par Laurence Comblin, directrice de la Mission Locale, c'est une cuisine en plein rush que le ministre a pu découvrir. Laurence Comblin a pu lui expliquer le processus de recrutement, en rappelant que les places étaient trop peu nombreuses par rapport à la demande. Elle a aussi détaillé le déroulement de la formation, les choix pédagogiques et le suivi après la formation. « On part du projet de la personne. La motivation du stagiaire est très importante dans le processus d'apprentissage et c'est quelque chose qu'on essaie de vérifier lors de la sélection. »

nent. Deux, il y a des structures efficaces qui offrent de réelles opportunités de formation et d'emploi. Si on fait passer ces deux messages aux chercheurs d'emploi, on les sortira de cette espèce de lassitude dans laquelle on semble les avoir enfermés. Oui, la situation est plus difficile à Bruxelles qu'ailleurs mais il y a de la motivation et il faut encourager celle-là. »

La visite de Molenbeek Formation s'est terminée par un repas préparé et servi par les stagiaires de « l'AFT'Heure ».

Le monde des entreprises doit aussi se bouger

Nous sommes ensuite restés dans la commune de Molenbeek pour rejoindre le Piment, un organisme qui touche plusieurs volets du travail d'ISP : alphabétisation, formation de base, cours de français, formation de détermination ciblée d'employé bureautique et formation qualifiante d'employé de bureau et d'installateur électricien résidentiel. C'est d'ailleurs par les ateliers réservés à cette dernière formation qualifiante que la visite a commencé. Au cours de l'échange avec le ministre, Sylvain Bertrand, directeur du Piment, et son équipe, ont abordé rapidement la problématique des stages et leur caractère indispensable en tant que tremplin vers l'emploi. La FeBISP en a profité pour rappeler deux de ces plus vieilles revendications : un, intégrer des stages à l'ensemble des formations ISP et deux, revoir à la



Mission Locale de Forest



Mission Locale de Forest



Molenbeek Formation

Comme à la Mission Locale de Forest, cette visite a été l'occasion pour le ministre de rencontrer les directions et travailleurs de ces structures, mais également les travailleurs sans emploi en formation ou sous contrat d'insertion. Ce qui lui a permis de se rendre compte qu'il avait « peut-être une image un peu biaisée » du public ISP. « Je pensais que les gens qui s'adressaient aux Missions Locales étaient complètement en décrochage. Ce que j'ai vu, ce sont des gens qui ont de la motivation. Certes, ils ont connu ou connaissent des difficultés. Certes, ils ont suivi des parcours parfois un peu chaotiques. Mais ils sont motivés ! »

Pour Didier Gosuin, il faut faire passer deux messages aux chercheurs d'emploi : « Un, les chiffres du chômage dimi-

hausse l'indemnité des stagiaires ISP qui est d'un euro de l'heure depuis 1987 (où il était alors question de 40FB). Il a également été rappelé que c'est avant tout du travail dont les stagiaires ont besoin. Pierre Devleeshouwer a précisé : « Les gens qui se présentent aux OISP veulent du boulot. Quand on les oriente vers une formation et qu'en plus cette formation n'est pas professionnelle mais bien une formation de base, il y a clairement certaines réticences. (...) D'autant plus qu'avec l'intensification de l'activation, ils cherchent souvent une solution immédiate pour être tranquilles par rapport aux contrôles de l'ONEM. »

Didier Gosuin semblait être conscient de la nécessité d'offrir plus d'emplois aux Bruxellois mais a rappelé que « ce ne

seront pas les pouvoirs publics qui pourront engager... Les caisses sont vides ». Il a renvoyé la balle au secteur privé : « Il faut que les entreprises jouent le jeu. (...) J'ai envie de dire : « Est-ce qu'elles ont envie ? Est-ce qu'elles cherchent les bons profils ? Est-ce qu'elles travaillent avec les Missions Locales ? Est-ce qu'elles font confiance à Actiris ? Est-ce qu'elles se retrouvent dans les programmes de formation ? Elles aussi doivent un peu se bouger ! (...) Il n'est pas acceptable que dans le marché bruxellois, la moitié des emplois soit occupées par des non-Bruxellois. »

Comme dans la matinée, la visite du centre de formation s'est poursuivie par une présentation générale de la structure, une synthèse de ses activités, missions, enjeux, actions, fonctionnement, atouts, contradictions et difficultés. Deux anciens stagiaires de la formation qualifiante « employé de bureau » ont également partagé leurs parcours, leur expérience et leur ressenti.

Découvrir le champ des possibles de l'Économie Sociale (d'Insertion)

Direction Tour et Taxis pour la dernière étape de la journée pour découvrir la champignonnière de Permafungi : un jeune projet d'Économie Sociale d'Insertion qui a été suivi par l'Agence-conseil de la FeBISP. Le projet se base sur une

avec un volet insertion. Cela montre les débouchés que peut offrir l'économie sociale ». Tout en précisant que « les projets d'économie sociale devaient avoir la volonté de sortir de la subsidiation ». Ce à quoi Tatiana Vial Grösser, directrice adjointe de la FeBISP, a répondu qu'il était « important que dans l'économie sociale, il y ait l'Économie Sociale d'Insertion qui donne un emploi aux personnes peu qualifiées. Et ce volet-là ne peut s'autonomiser puisque qu'il intègre entre autres, la formation et l'accompagnement. » Avis qui semblait être partagé par le ministre : « Oui, tout à fait, il y a là une mission de service public, donc il faut un soutien public. »

Une bonne base pour la suite du travail en concertation

À la question : « Comptez-vous soutenir l'Insertion Socio-Professionnelle et l'Économie Sociale d'Insertion ? », la réponse est plutôt encourageante : « Ce serait complètement fou de dire le contraire. On est dans une situation où on a besoin de formations et d'emplois peu qualifiés. (...) L'insertion, c'est un outil qui permet de redonner confiance, motivation mais aussi espoir dans le projet collectif. (...) Tout se complète, il n'y a pas l'un qui doit être privilégié par rapport à l'autre. On sent bien qu'il n'y a pas d'insertion professionnelle s'il n'y a pas de la formation, s'il n'y a pas de l'accompagnement et s'il n'y a pas de projets novateurs pour créer des débouchés. »



innovation majeure que Martin Germeau, le co-fondateur de Permafungi a rappelé : « La production de champignons et d'engrais à partir du marc de café. Il permet non seulement de valoriser un déchet à 100% mais également de créer des emplois durables, de développer l'économie locale et de former du personnel peu qualifié. »

Au-delà de son attrait évident pour les champignons, Didier Gosuin s'est montré très enthousiaste par rapport au projet qu'il a découvert. Cela lui a permis de sortir de « sa connaissance un peu théorique du secteur. (...) Je connaissais l'Économie Sociale d'Insertion mais toujours un peu de loin. Donc ici, ça m'a permis de découvrir un projet fantastique qui allie la production de pleurotes dans l'économie sociale

Enfin, Didier Gosuin a qualifié la journée de « bonne base de travail » pour le redéploiement du décret ISP et la refonte de l'Ordonnance Économie Sociale. « Ce sera sans doute plus difficile qu'on ne le pense mais peu importe, il faut avoir la volonté et travailler en concertation ». De son côté, Pierre Devleeshouwer était également plutôt satisfait de la journée : « L'accès des demandeurs d'emploi au dispositif, les difficultés liées à la complexité des financements, la question des diplômes... Toutes ces questions ont été amenées au fil de la journée. Je pense qu'il y a eu un vrai dialogue avec le ministre et j'espère une écoute positive par rapport à ces questions et à nos propositions. »

Mutualiser les compétences grâce au groupement d'employeurs

→ Michèle Hubin avec la collaboration de Mehmet Alparslan Saygin, Conseiller juridique à la FESEFA (Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes)

Engager un ou plusieurs collaborateur(s) peut coïncider côté budget. Ensemble avec d'autres employeurs, vous pouvez créer un « groupement d'employeurs ». Une mutualisation qui permet de partager le temps de travail, les compétences et les frais de rémunération. Explications.

En principe, la mise de travailleurs à disposition de plusieurs employeurs est interdite. Depuis 2000¹, il existe une exception : le groupement d'employeurs (GE). Mais ce dernier n'a pas rencontré le succès escompté, sans doute en raison de conditions trop strictes. Le candidat recruté devait être au chômage depuis cinq ans ou bénéficier de l'aide sociale. L'embauche devait se faire à temps plein et à durée indéterminée. Dès lors, les GE sont peu nombreux en Belgique. Par contre, en France, pays à l'origine du dispositif, il existerait plus de 5.000 groupements d'employeurs pour environ 35.000 emplois. Pourtant, le principe de ce dispositif est d'offrir aux entreprises un système légal leur permettant de se regrouper pour engager ensemble des travailleurs. De plus, il présente de nombreux avantages, notamment financiers mais aussi au niveau de la gestion administrative. Concrètement, chaque mois, le GE établit une facture à destination des membres utilisateurs en fonction des volumes de travail consommés.

Une récente refonte du dispositif devrait lui permettre de prendre son envol vu les formes et conditions d'application assouplies. Depuis 2014², le GE doit prendre la forme d'un groupement d'intérêt économique ou d'une ASBL. Le recours à cette dernière forme juridique est une nouveauté. Elle devrait permettre à davantage d'employeurs (associatifs, pouvoirs publics) d'utiliser le système. Nouveauté également, la possibilité pour les GE d'engager dorénavant n'importe quel candidat, sans condition de profil préalable. Par contre, la mise de travailleurs à la disposition des membres comme objet social unique du GE reste inchangée³. Par ailleurs, le GE ne peut mettre ses travailleurs qu'à la disposition d'employeurs qui en sont membres. Membres, solidairement responsables des dettes fiscales et sociales,

tant à l'égard des tiers qu'à l'égard des travailleurs que le GE met à disposition de ses membres.

Les employeurs qui souhaitent se regrouper dans un GE doivent obtenir l'autorisation préalable du ministre de l'Emploi, pour laquelle, l'avis préalable du Conseil National du Travail (CNT) est requis. Le ministre fixe la durée de l'autorisation et désigne la commission paritaire compétente pour les travailleurs du GE :

- Soit tous les employeurs du GE relèvent de la même commission paritaire et, dans ce cas, le ministre est obligé de désigner cette commission paritaire.
- Soit le ministre désigne une seule commission paritaire compétente pour l'ensemble du GE, lorsque tous les membres ne relèvent pas de la même commission paritaire.

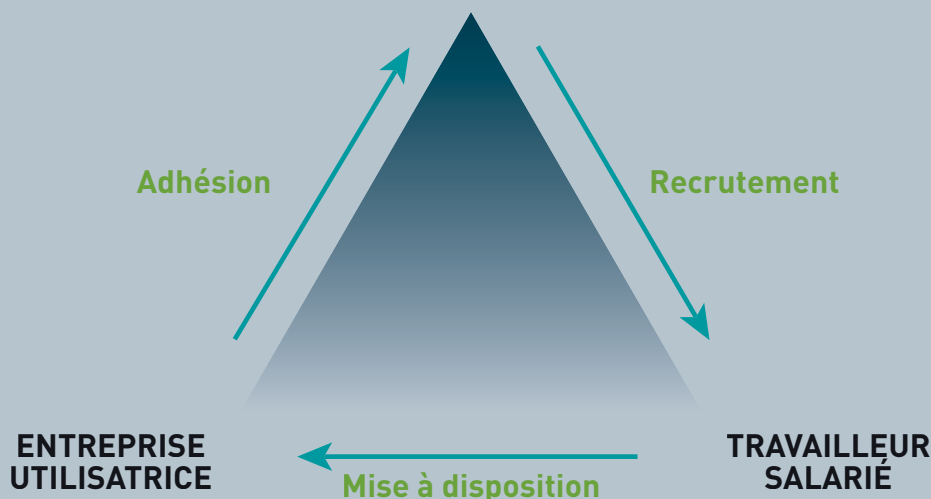
Le ministre peut mettre fin à l'autorisation lorsque le GE ne respecte pas les conditions fixées dans l'autorisation ou les autres obligations qui lui incombent. On le comprend bien, l'autorisation du ministre requise se limite donc à la vérification de conditions de forme sans aborder le fond. Toutefois, les partenaires sociaux ont tenu à mettre des balises quant aux conditions de travail à respecter. Ainsi, les travailleurs engagés doivent recevoir un contrat de travail écrit et ce, avant le début de l'exécution de leur contrat. Ce contrat doit préciser qu'il est conclu en vue de mettre le travailleur à la disposition des membres du GE. Il peut être conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini. La durée hebdomadaire minimale de travail est fixée à 19 heures, de sorte que les contrats à temps partiel sont également possibles. Là encore, il s'agit d'un assouplissement important. Par dérogation aux délais de préavis normaux, le travailleur d'un GE qui, avant son engagement, était demandeur d'emploi inoccupé de longue durée, bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ou bénéficiaire de l'aide sociale financière, peut mettre fin à son contrat de travail moyennant un préavis de sept jours, prenant cours le lendemain de la notification de son congé.

1 Loi portant dispositions sociales budgétaires diverses – Moniteur belge 31 août 2000.

2 Loi du 25 avril 2014 portant dispositions diverses.

3 Un prochain Arrêté royal devrait permettre au GE de poursuivre plusieurs objets sociaux.

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS



Par ailleurs, le GE ne peut pas mettre des travailleurs à disposition en cas de grève ou de lock-out chez un membre⁴.

Une précision utile aux employeurs de nos secteurs : dans la mesure où la législation ne répond pas explicitement à la question de la compatibilité du dispositif GE avec le statut ACS, contact a été pris avec la direction du département Programmes d'emploi d'Actiris. La réponse reçue est que, si le GE a un statut d'ASBL, qu'il est le véritable employeur et qu'il répond aux autres conditions (notamment en termes d'encadrement et de formation du travailleur ACS), il n'y aurait a priori aucun obstacle à ce qu'un GE engage un ACS⁵.

Le Centre des Ressources pour le Groupement d'Employeurs en Wallonie⁶ (CRGEW), subsidié par la Région wallonne, se tient gratuitement à la disposition des entreprises pour l'élaboration, la création et le lancement des GE. Même s'il s'adresse surtout aux entreprises wallonnes, il communique également des informations aux entreprises bruxelloises. La nouvelle réglementation en matière de GE est entrée rétroactivement en vigueur le 1^{er} février 2014. La procédure de demande prendra fin le 1^{er} juillet 2016. Cette limite dans le temps dénote bien la frilosité de pérenniser le dispositif.

Utiliser un professionnel en fonction de ses besoins et ne supporter que le coût d'utilisation, le dispositif du GE per-

met a priori de disposer de compétences spécialisées au bénéfice d'un service de qualité. Largement développés en France et en constante progression en Allemagne et en Autriche, les Groupements d'Employeurs commencent à se développer en Belgique où six groupements sont actuellement actifs en Wallonie. Marc Gérard, actuel directeur de la Mission Locale d'Etterbeek et membre fondateur du CRGEE⁷ reconnaît que le système démarre lentement. « Trop peu de personnes sont engagées grâce au dispositif GE. En Flandre, c'est le genre de concept qui devrait décoller. L'assouplissement législatif intervenu durant l'été 2014 facilite considérablement le développement de nouveaux projets qui commencent à apparaître et dont on peut espérer que le nombre décolle dans les années à venir. Il importe aujourd'hui que les partenaires sociaux comprennent qu'il s'agit avant tout d'engager du personnel dans une démarche sociétale durable, tant au plan macro que micro-économique. »

Le dispositif des Groupements d'Employeurs peut contribuer à accroître la flexibilité dans la politique de recrutement des entreprises, notamment de petite taille ou exerçant des activités fluctuant en fonction des saisons. Il reste cependant à la concertation employeurs/travailleurs à faire son chemin pour offrir des garanties suffisantes en matière de concurrence pour les uns et de qualité d'emplois, pour les autres.

4 Cette possibilité ne s'applique pas aux travailleurs chargés de la direction ou de la surveillance des autres travailleurs mis à disposition par le GE.

5 Une précaution de vérification auprès du service juridique d'Actiris s'impose toutefois.

6 <http://www.crgew.be>.

7 Centre de Ressource des groupements d'employeurs européens.

Les cycles de formations FeBISP en 2016

Depuis septembre 2015, la FeBISP propose quatre cycles de formations thématiques par an, destinés aux travailleurs de l'ISP et consacrés à des thématiques particulièrement importantes pour le secteur.

Plus que des formations au sens strict, ces rencontres sont l'occasion d'échanges entre professionnels. C'est en effet à partir d'une réflexion collective autour de votre expertise, de votre expérience de terrain, de vos pratiques que nous chercherons à mutualiser des outils efficaces et à développer de nouvelles stratégies.

Après l'orientation et les relations entre OISP et entreprises, nous traiterons en 2016 les thématiques suivantes :

- Les pratiques pédagogiques en ISP
Les 28 et 29 janvier et le 19 février 2016
- L'accompagnement psychosocial
Les 21 et 22 avril et le 13 mai 2016
- L'évaluation des stagiaires en insertion
Les 15, 16 et 30 septembre 2016
- L'orientation (en prolongement des 3 journées consacrées à l'orientation en septembre 2015)
Les 17 et 18 novembre et le 9 décembre 2016
-

Les pratiques pédagogiques en ISP

- **Quoi ?**
Pédagogie active et participative, approche globale de la personne, objectifs d'apprentissages individualisés, démarche d'éducation permanente, etc. Autant de principes communs qui sous-tendent toutes les actions de formation en ISP mais qui recouvrent des pratiques pédagogiques multiples que nous explorerons durant ces trois journées.
- **Quand ?**
Les 28 et 29 janvier et le 19 février 2016, de 9 à 16h.
- **Où ?**
Auberge de jeunesse Jacques Brel - Rue de la Sablonnière - 1000 Bruxelles
- **Combien ?**
Participation gratuite - Accueil café et lunch sandwiches offerts.
- **Plus d'informations :**
Contacter Christine Duquesne ou François Geradin - 02 537 72 04.

Inscriptions pour le 22 janvier 2016 en envoyant un courriel à Delphine Libert : secretariat@febisp.be.

Avec le soutien de



L'insertion est la revue de la FeBISP (Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion)

Trimestriel,
ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable :
Pierre Devleeshouwer

La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4
B-1000 Bruxelles
Tél : 02 537 72 04 - Fax 02 537 84 04
secretariat@febisp.be
<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

- **Pierre Devleeshouwer**,
directeur / devleeshouwer@febisp.be
- **Tatiana Vanessa Vial Grösser**,
directrice adjointe / vial@febisp.be
- **Delphine Libert**,
secrétaire de direction
secretariat@febisp.be
- **Valérie Dancart**,
assistante administrative et financière
dancart@febisp.be
- **Michèle Hubin**,
attachée relations collectives de travail
hubin@febisp.be
- **Huong Ngo**,
gestionnaire administrative du Fonds de
formation ISP / ngo@febisp.be
- **François Geradin**,
attaché formation professionnelle
geradin@febisp.be
- **Pauline Cousin**,
attachée économie sociale d'insertion et
emploi / cousin@febisp.be
- **Marie-Adèle Blommaert**,
attachée agence conseil
blommaert@febisp.be
- **Christine Duquesne**,
attachée soutien méthodologique ISP
duquesne@febisp.be
- **Alice Berger**,
attachée communication et relations
publiques / berger@febisp.be

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes

L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°107 sortira en mars 2016.



**Toute l'équipe de la FeBISP vous souhaite
d'excellentes fêtes de fin d'année
et vous donne rendez-vous en 2016.**



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

