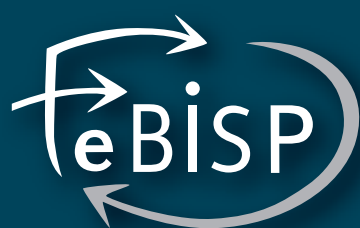


INSERTION - EXCLUSION

aux frontières du visible



L'insertion

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

DU 25 MARS AU 25 JUIN 2016 • N°108



3 Edito

4 Brèves

- ↳ Les Missions Locales bruxelloises en découverte à Charleroi
- ↳ Les appels à projets Bruxelles Formation - FSE sont de retour
- ↳ Ce n'est qu'un « au revoir »



5 Actualités

Le contrat d'insertion : kesako?

- 6 Le projet d'Intervention sur l'Offre et la Demande dit projet IOD : en quoi est-il innovant ?

9 Dossier spécial 20 ans

27 Le feuilleton de la FeBISP

31 A vos agendas

Les 20 ans de la FeBISP



Le sujet de ce numéro a été décidé depuis plusieurs mois, mais nous avons commencé à l'élaborer quelques jours après les attentats terroristes sur Bruxelles. Aborder l'inclusion et l'exclusion en ce moment comporte plusieurs risques majeurs, car l'émotion est encore vive et laissera certainement des séquelles importantes.

Notre dernier dossier concluait sur « Vaincre le manque de confiance ». Il a été rédigé le 15 mars et il est arrivé dans vos boîtes le 24 mars. Ce soir, je me demande si j'aurais osé terminer ainsi quelques jours plus tard...

Je n'ai pas la télévision, je n'écoute pas la radio, je lis relativement peu les journaux, mais j'ai un profil Facebook et j'ai lu les commentaires. Certains m'ont fait sourire, d'autres m'ont énervée, certains m'ont attristée... Que dire ? Les mots manquent parfois de souffle. Ils oscillent entre la plume et les pierres.

Dans cette grande fatigue, j'ai pensé à Noam Chomsky qui explique à peu près ceci : « Oui, je peux dire que c'est terrible, et cela l'est. Mais qu'est-ce que cela apporterait au débat ? La question que je me suis posée c'est que puis-je, en tant qu'intellectuel, apporter au débat ? » C'était lors de la guerre des Etats-Unis contre le Vietnam. La question qu'il a fallu se poser est : que pouvons-nous, en tant qu'acteur associatif, fédération sectorielle et patronale et agence-conseil en économie sociale, apporter au débat ?

La première évidence est que nous devons éviter l'émotionnel. C'est un risque. Cependant, ce n'est ni de la froideur ni de la distance. Oui, nous chancelons. Plus modestement, l'affectif ne nous est pas spécifique. Et parfois, le silence est une pudeur indispensable.

La seconde évidence, c'est d'éviter de donner des leçons, d'arriver avec des certitudes. Il faut raviver la réflexion. Dire « je pense », ce n'est pas dire « je sais » qui instaure une supériorité des uns sur les autres, ce n'est pas dire « je crois » qui ferme le débat. Le savoir commence là où la réflexion gagne. La croyance commence là où la réflexion capitule. Et aujourd'hui, personne n'a vaincu et capituler n'est plus une option viable.

Ce que nous pouvons apporter de spécifique, c'est de dévoiler tout ce qui est mis en place pour inclure les gens, dans le respect de leurs différences et de raconter pudiquement les dérives de l'exclusion. Nos secteurs qui sont aux limites de ce qui fait la société, aux frontières de la redistribution, aux bordures de ce qui est admis, aux confins de ce qui est accepté. Au milieu de la fragilité qui vacille. L'insertion se débat sans cesse entre force et fragilité. Ce que nous pouvons apporter de spécifique au débat aujourd'hui, c'est de montrer la différence entre ce qui est légal et ce qui est légitime.

J'écris donc ces lignes pour les garder comme ligne conductrice de ce numéro. Et j'espère, oui j'espère, que nous y parviendrons.

Tatiana Vial Grösser
Directrice adjointe de la FeBISP

Les Missions Locales bruxelloises en découverte à Charleroi

Le 3 mars 2016, les Missions Locales bruxelloises ont rencontré la Mission régionale pour l'insertion et l'emploi à Charleroi, la MIREC, et visité le site

deux aspects complémentaires : le projet du demandeur d'emploi et la prospection d'entreprises. Car la philosophie de la MIREC est que le suivi est d'autant plus efficace que le coach connaît les besoins des entre-

Chacune dans son domaine, le soutien à l'entreprenariat pour la première et les travaux du bâtiment pour la seconde, a témoigné du dynamisme qui marque les entreprises présentes sur le site. La journée



Quelque Chose A faire



Azimut



MIREC

d'entreprises d'économie sociale de Monceau-Fontaines. Ce déplacement par delà les frontières bruxelloises a été l'occasion d'échanger les points de vue, de comparer les cadres juridiques régionaux et de confronter les difficultés de terrain. Une expérience enrichissante ! Avec 56 équivalents temps plein, la MIREC suit 1.500 demandeurs d'emploi par an. Pour ce faire, elle travaille sur

prises. Après un délicieux déjeuner au Gerموir, une entreprise de formation par le travail, ce fut la découverte du site de Monceau-Fontaines, un cadre magnifique sur le site industriel d'anciens charbonnages... Qui l'eût cru possible il y a 20 ans ? Et pourtant, aujourd'hui, 15 associations y sont actives. Parmi elles, Azimut et Quelque Chose A Faire que nous avons rencontrées.

fut si vite passée que les Missions Locales ont failli rater le train du retour, c'était sans compter sur leurs talents cachés de coureurs sous pluie.

Plus d'informations sur :
www.mirec.net
www.monceau-fontaines.be
www.azimut.cc
www.qcaf.be

Les appels à projets Bruxelles Formation - FSE sont de retour



Au cours du mois dernier, une séance d'informations, organisée par Bruxelles Formation avec le concours de l'Agence FSE et d'Actiris, a convié les opérateurs ISP à prendre connaissance des informations sur le lancement des différents appels à projets dans le cadre de la programmation 2014-2020. Rien de bien neuf à l'horizon, il faut cependant rester attentif à ne pas s'em mêler les pinceaux entre les mo-

difications des actions récurrentes et les projets réellement nouveaux repris sous le label des actions innovantes. L'appel à projets annuel 2017 sera ouvert du 9 juin au 9 septembre et visera principalement la reconduction des actions qu'on a coutume d'appeler « structurelles ». Publics prioritaires, domaines et nature des actions restent identiques. Des modifications peuvent être introduites pour autant qu'elles ne modifient pas le volume horaire global des actions entamées en début de programmation. L'appel à projets « innovant » repose sur les mêmes délais de rentrée mais vise les années 2017 et 2018. Les priorités en termes de public, de domaines ou d'actions restent identiques. Le budget annuel total consacré est de 1 million

d'euros (500.000 euros de fonds des Pouvoirs publics belges et 500.000 euros du Fonds Social Européen). Seuls les opérateurs ISP agréés sont habilités à rentrer un dossier. Le parcours d'étude des projets est jalonné de plusieurs étapes : un Comité de sélection spécifique composé de Bruxelles Formation et d'Actiris, de l'Agence FSE et de l'administration de la COCOF. Ensuite, les dossiers seront passés en revue par les Comités de gestion de Bruxelles Formation et d'Actiris. Il revient au Collège de la COCOF de prendre la décision finale d'agrément des projets. Comme à l'accoutumée, les projets seront évalués selon leur pertinence et dans la limite des budgets disponibles.



Sitto Can

Ce n'est qu'un « au revoir »

A l'heure où j'écris cet article, je prépare mon départ de la FeBISP. Je m'assure que je n'ai rien laissé en suspens pour que le retour de Pauline Cousin se passe au mieux. Les quatre mois que j'ai passés à la

FeBISP m'ont fait découvrir un secteur que je ne soupçonnais pas, un secteur riche en projets et en personnes, un secteur où le mot engagement prend tout son sens. Quant à mes collègues, quelle équipe ! Toujours là pour échanger, partager, soutenir. Ce fut une expérience inoubliable, une aventure que je poursuivrai à l'Instance Bas-sin Enseignement qualifiant-Formation-Emploi en tant que chargée de mission à partir du 26 mai 2016. Alors, je vous dis au revoir et à très bientôt.

Le contrat d'insertion : kesako?

→ Sitto Can

Le Gouvernement bruxellois a mis en place une nouvelle mesure qui vise à offrir une expérience professionnelle aux jeunes sans emploi : le contrat d'insertion. Une mesure qui s'est concrétisée par un appel à projets lancé par Actiris en mars 2016. Ce dernier n'est ouvert, dans un premier temps, qu'aux seuls employeurs du secteur public et du non marchand. En tant qu'Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle (OISP) ou Initiatives Locales de Développement de l'Emploi (ILDE), les membres de la FeBISP sont donc concernés. D'ailleurs, ils ont été nombreux à répondre à l'appel à projets avec une demande pour plus de 40 postes. Voici les grandes lignes de la mesure.

Le contrat d'insertion, c'est quoi ?

Le contrat d'insertion est un contrat de travail à temps plein et à durée déterminée de 12 mois subventionné par la Région de Bruxelles-Capitale. Le poste couvert par ce type de contrat se renouvelle d'année en année. Son objectif est d'offrir une expérience professionnelle d'un an aux jeunes les plus éloignés de l'emploi. Il s'inscrit dans la suite du plan « Garantie jeunes » dont l'objectif premier est d'offrir un emploi, un stage, une formation ou un apprentissage à tous les jeunes de moins de 25 ans sortis des études ou ayant perdu leur emploi. Face au constat qu'un certain nombre de jeunes ne peut bénéficier de cette offre, pour des raisons multiples et variées, le Gouvernement bruxellois a donc créé les contrats d'insertion à destination des jeunes de moins de 25 ans, sans emploi depuis au moins 18 mois et qui n'ont pas eu d'expérience de travail de plus de 90 jours cumulés durant cette période.

Pour quels employeurs ?

Dans un premier temps, le dispositif contrat d'insertion est uniquement accessible aux employeurs du secteur public et du non marchand. Et pour pouvoir le mettre en œuvre rapidement, c'est le cadre juridique et administratif des Agents Contractuels Subventionnés (ACS), qui a été choisi. Ce choix prête parfois à confusion car il laisse à penser que l'objectif de cette mesure est de soutenir le secteur associatif alors qu'il

s'agit d'abord et avant tout d'offrir une première expérience aux jeunes sans emploi, avec l'espoir que cela puisse servir de tremplin vers un emploi plus durable. D'ailleurs, si à l'heure d'aujourd'hui, le dispositif ne s'adresse qu'au secteur associatif et aux administrations communales, la possibilité de l'élargir au secteur marchand est une option envisagée par le Gouvernement, à l'issue du bilan qui sera fait dans deux ans.

Concrètement

Le dispositif est géré par le Service Youth Guarantee d'Actiris qui se chargera de la pré-sélection des jeunes à engager. Les sélections se feront sur base d'un entretien individualisé avec chaque jeune pour lequel seront proposées les offres d'emploi les plus adaptées à son profil. Trois candidats maximum seront présentés aux employeurs bénéficiant de ce type de poste. L'employeur sera obligé de choisir l'un des trois candidats sélectionnés.

L'employeur bénéficiera :

- ↳ D'une prime annuelle maximale de 27.000 euros limitée au coût salarial réel. Ce montant correspond approximativement au coût salarial d'un jeune disposant du certificat d'études secondaires supérieures. Si l'employeur engage un jeune ayant un diplôme de niveau supérieur, il devra prendre la différence à sa charge.
- ↳ D'une réduction ONSS patronale.

Chaque employeur peut demander autant de contrats qu'il le désire en sachant que 354 contrats d'insertion sont prévus du 1^{er} juillet au 31 décembre 2016, 716 en 2017 et 1.070 à partir de 2018 sur base annuelle. Les conventions sont annuelles et tacitement reconduites.

Quel succès ?

L'appel à projets concernant les contrats d'insertion a fait l'objet d'une large campagne de communication et a remporté un franc succès puisque près de 400 demandes de postes ont été introduites. Cela montre une dynamique positive et une participation active du non marchand bruxellois à l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi. Cette réactivité est sans doute aussi le signe d'un besoin de soutien et d'emploi de nombreuses associations bruxelloises.

Agenda

- ↳ L'appel à projets a été publié le vendredi 4 mars 2016.
- ↳ Les dossiers ont dû être ren- trés pour le 8 avril 2016.
- ↳ Les réponses ont été commu- niquées le 13 juin 2016.
- ↳ Les premiers engagements pourront devenir effectifs à partir du 1^{er} juillet 2016.

Le projet d'Intervention sur l'Offre et la Demande dit projet IOD : en quoi est-il innovant ?

→ Alice Berger et Sitto Can

L'IOD est un projet-pilote dans le cadre du contrat de quartier durable Abbaye 2014-2018 et des missions spécifiques des Missions Locales telles que définies dans l'Ordonnance. Il est porté par la Mission Locale pour l'emploi de Forest et implique d'autres partenaires, comme le CPAS et la Maison de l'emploi de Forest. Entretien avec Luc Piloy et Nordin Boulahmoum, directeurs, Coline Van Roosbroeck, Geneviève Cartage et Mérita Hajdinaj, chargées de mission.

L'objectif du projet est de faciliter l'accès à un emploi durable dans des postes de première qualification et de qualification intermédiaire pour des personnes éloignées du marché du travail. Jusque là rien de très original. En quoi est-ce un projet-pilote alors ? La réponse à cette question se trouve dans la méthode de travail dite méthode IOD. Mais qu'a-t-elle de si spécial, cette méthode ? Nous avons posé la question à la Direction de la Mission Locale de Forest et à l'équipe hyper enthousiaste chargée de mener le projet à bien.



L'équipe du projet IOD

Quelle est la spécificité du projet IOD ?

La particularité de la méthode IOD est de changer radicalement de paradigme : on ne travaille plus sur le « demandeur d'emploi » mais sur le système que représentent les deux volets de la mise à l'emploi : l'offre et la demande, donc le chercheur d'emploi mais aussi l'entreprise. Il ne s'agit donc plus simplement de faire du matching, c'est-à-dire d'organiser la rencontre entre les profils de fonction et les candidats.

Le projet IOD réinvente les articulations entre le processus d'intégration socioprofessionnelle et les besoins de l'entreprise en en objectivant au maximum les tenants et aboutissants.

Cette méthode s'accompagne surtout d'une structuration du temps rigoureuse, d'une organisation et d'outils de gestion de l'information qui permettent une efficacité accrue.

Qui est chargé de mettre en œuvre le projet ?

Une équipe de 3,5 équivalents temps plein a été engagée. L'équipe est tout à fait opérationnelle depuis septembre 2015. Les chargées de missions IOD ont été formées et sont supervisées par Transfer, l'association française qui a mis au point la méthode IOD et qui a une longue expérience (25 ans) dans sa mise en application avec des résultats plus que probants sur le territoire français. Leur force est aussi une mise à jour continue de leurs outils en partant des réalités des équipes de terrain.

D'où est venue l'idée de ce projet ?

Avec Actiris (l'ORBEM à l'époque), nous sommes allés à Bordeaux en 1998 observer le travail de l'équipe de Denis Castra, professeur de psychologie sociale dont nous avons entendu parler. Ils appliquaient déjà la méthode IOD. Nous sommes revenus convaincus de l'intérêt de cette méthode pour Bruxelles.

Nous avons décidé de transposer la méthode à Bruxelles mais dans une formule un peu différente. Cette expérience s'est finalement éteinte d'elle-même dans la mesure où la manière dont on l'a mise en place à Bruxelles s'est soldée par un retour au service de placement classique. Malgré tout, nous avons continué à en appliquer les principes au sein de notre Mission Locale, avec de

bons résultats car elle répond aux problèmes de discrimination à l'embauche, d'inadéquation de l'offre et de la demande si on laisse faire le marché, de forte concurrence entre les demandeurs d'emploi et de phénomène de surqualification que l'on connaît à Bruxelles. Pour Bruxelles-Recyclage par exemple, nous avons présenté 40 personnes pour 40 postes à pourvoir, et ils ont tous été engagés !

Et concrètement, cela se passe comment ?

La méthode IOD se compose de plusieurs étapes :

Etape 1 : Prospection et première rencontre

La première étape, c'est la prospection. On contacte des entreprises par téléphone pour leur proposer une rencontre dans leurs bureaux. La première rencontre sert à analyser leur fonctionnement, identifier in situ les besoins éventuels, présenter la méthode et ses spécificités. A partir du moment où l'entreprise adhère à celle-ci, on s'accorde sur un mode de collaboration qui convient à ses particularités.

Etape 2 : Analyse de situation de travail

Les descriptions de fonction des postes de première qualification et de qualification intermédiaire sont généralement peu précises. Le candidat peut alors se retrouver confronté à des tâches qu'il n'avait pas envisagées. D'autre part, si cette fonction n'est pas analysée, elle se retrouve le réceptacle de l'ensemble des « invendus » de l'entreprise et devient une mission impossible.

Cet outil comprend :

- ↳ L'analyse de la dimension relationnelle du poste dans l'entreprise (avec qui le travailleur est en contact, à quelle fréquence, ...).
- ↳ Le détail des tâches et leur proportion sur le temps de travail.
- ↳ Le processus d'intégration.
- ↳ Les conditions de travail.

En résumé, l'idée est de recueillir un maximum d'informations sur l'entreprise pour bien la connaître. On réfléchit avec l'entreprise sur l'intégration d'un personnel peu qualifié. Parallèlement, nous rencontrons les travailleurs que les partenaires du projet ont orientés vers le service. Quand le chercheur d'emploi arrive pour la première fois, on lui présente la méthode et on lui propose directement de se positionner par rapport à trois analyses de situation de travail différentes. Le postulat est que lorsque le travailleur est en possession d'une information exhaustive sur la proposition d'emploi et son contexte, il est en général en capacité de s'y engager de manière pertinente et de rencontrer les besoins de l'entreprise.

On réfléchit avec l'entreprise sur l'intégration d'un personnel peu qualifié



Etape 3 : Entretien de mise en relation

Des rencontres avec les entreprises sont organisées qu'il y ait un poste vacant ou non. Cela se fait en présence d'un chargé de mission et sur le poste de travail afin d'éviter de retomber dans le cadre d'un entretien d'embauche classique. L'échange se centre sur les tâches à réaliser et les spécificités de l'entreprise plus que sur le passé du demandeur d'emploi. Si un poste se libère, on propose à l'entreprise de rencontrer un seul et unique candidat qui se positionne en faveur de l'analyse de situation de travail.

Cette rencontre en entreprise démystifie le monde de l'entreprise et rassure le chercheur d'emploi. Elle permet aussi de découvrir des fonctions que les chercheurs d'emploi ne soupçonnaient pas. De notre côté, à chaque fois qu'on se rend dans une entreprise, on en apprend un peu plus sur sa manière de fonctionner. Cela nous permet de réagir rapidement quand le besoin de recruter naît.

Etape 4 : Suivi post-embauche

La dernière étape est un suivi post-embauche. Celui-ci sert de variable d'ajustement pour que le travailleur et l'entreprise apprennent à se connaître et à s'adapter l'un à l'autre. Dans ce processus de suivi, il y a un aspect important qui concerne l'intégration du travailleur. La mise en place d'un véritable processus d'intégration peut susciter l'adhésion au projet de l'entreprise, qui elle-même est déterminante d'une collaboration fructueuse à long terme. Des réunions tripartites sont donc organisées pour faire le point et ajuster tous les freins à une bonne relation de travail.

On vous sent tous très motivés...

Oui, on y croit car c'est une véritable révolution dans notre manière de faire, qui porte déjà ses fruits. Bien sûr, certaines entreprises sont très réticentes, cela prend du temps de créer une bonne relation avec elles. Mais quand on y arrive, c'est un véritable succès.

Actuellement, 107 entreprises ont été rencontrées par le service et 20 personnes ont démarré un emploi durable.

Et pour la suite...

Le projet continue sa progression sur ses différents volets :

- ↳ Coaching des chargées de mission par la formatrice de « Transfer ».
- ↳ Fidélisation des entreprises du portefeuille.
- ↳ Prospection et proposition de la méthode à de nouvelles entreprises.
- ↳ Intégration de nouveaux candidats dans le service.
- ↳ Préparation de la mise en œuvre de nouveaux partenariats.

Actuellement, 107 entreprises ont été rencontrées par le service et 20 personnes ont démarré un emploi durable

Insertion – exclusion aux frontières du visible

→ Christine Duquesne

Parler d'insertion, ou de réinsertion, induit évidemment d'évoquer l'exclusion. On n'« intègre » (du latin inserere, mettre dans) que ce qui est, ceux qui sont « hors de », dont évidemment les travailleurs sans emploi. C'est le champ d'actions des structures d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion.

L'insertion socioprofessionnelle est à la fois un but et un moyen. Elle vise l'intégration sociale des individus, notamment par le travail. Elle se réfère également à l'ensemble des actions d'accompagnement qui permettent d'atteindre ce but. Mais le fil qui mène à un parcours d'insertion réussi et durable est tenu. Dans le contexte politique et socioéconomique que nous connaissons, le public ISP, déjà souvent marginalisé, subit des mesures d'exclusion de plus en plus fortes. Ce sont les causes et les conséquences de ce processus que nous aborderons, selon différents éclairages, dans ce dossier.

Si le terme d'exclusion nous est évidemment familier, nous avons voulu dans un premier temps circonscrire de manière théorique ce concept et ses différentes formulations, notamment à travers les travaux de deux sociologues français, Serge Paugam et Robert Castel. Qu'ils parlent de déqualification ou de désaffiliation, ils soulignent l'idée de processus, à l'encontre d'un état figé et permanent dans lequel seraient enfermées les personnes précaires.

Le second volet du dossier met l'accent sur « l'invisibilité » - on pourrait parler aussi d'inaudibilité - des personnes en situation de précarité. Invisibles, elles le sont du fait de leur isolement social, mais aussi parce qu'elles ne sont pas prises en compte dans les statistiques publiques. Des travailleurs sans emploi (TSE) « non-identifiés » qui échappent de ce fait à l'aide sociale et aux structures d'accompagnement. Nous verrons comment les nouvelles réglementations en matière de contrôle des chômeurs renforcent ce phénomène.

En bonne logique, nous nous sommes ensuite demandés comment certaines personnes n'avaient pas accès aux droits sociaux alors qu'ils sont en principe garantis. La thématique de l'effectivité des droits est au centre des préoccupations du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale. Dans une interview, Françoise De Boe, coordinatrice du service, évoque l'ampleur et les causes du non-recours aux droits sociaux par les personnes qui pourraient y prétendre.



Les données chiffrées étant parcellaires, difficile de prendre la mesure des risques de dégradation de la situation sociale des publics précarisés et des conséquences directes sur le travail d'insertion. A défaut d'une quantification, qui d'ailleurs ne serait pas à même de refléter la multiplicité des parcours individuels, nous avons interrogé les travailleurs de terrain pour savoir s'ils avaient constaté des changements à cet égard. Si oui, quelles étaient alors les stratégies mises en place par leurs structures et par les TSE face aux mesures d'activation renforcées - notamment en termes de stress, d'abandon de formation ou de suivi.

Idée 53, ULAC, APRES ou encore la Mission Locale de Saint-Josse, nous ont accueillis pour nous parler des problématiques qu'ils rencontraient au quotidien, non seulement en ce qui concerne la recherche d'emploi, mais aussi par rapport au logement, aux familles monoparentales, aux parcours particuliers des détenus ou ex-détenus, etc.

Ce dossier met assurément en évidence la nécessité de redonner une visibilité aux personnes et de continuer à revendiquer une meilleure prise en compte des réalités individuelles et une réelle effectivité des droits.

« Exclusion », « disqualification », « désaffiliation », des maux aux mots...

→ François Geradin

Comment mettre des mots sur des réalités de vie complexes et mouvantes ? Comment penser adéquatement, avec des termes justes, les phénomènes sociaux dont nous sommes quotidiennement tant les acteurs que les témoins ? Ce qui pourrait n'apparaître que comme un exercice purement conceptuel, et par là futile, est au contraire nécessaire, d'autant plus lorsqu'on cherche à appréhender des notions aussi problématiques et fuyantes que celle d'« exclusion ». Petit tour d'horizon de ce concept, de sa déconstruction aux tentatives récentes de nouvelles formulations.

Un concept réducteur

Le terme « exclusion » (du latin *excludere*, garder dehors), au sens d'« exclusion sociale », ne commence à apparaître qu'au milieu du XX^e siècle. Ce sont surtout les années 1970 qui verront son usage se renforcer, principalement via l'ouvrage *Les exclus – un Français sur dix* (1974) de l'homme politique et haut fonctionnaire français René Lenoir. L'exclusion sociale désigne ainsi les effets du manque de moyens matériels et de ressources sur une partie grandissante de la population. Cette dernière se voit alors littéralement « exclue de l'intérieur » et « reléguée » aux marges de la société.

L'usage, tant populaire que scientifique, du concept « exclusion sociale » devient courant dans les années 1980 et 1990. Rapidement, quelques chercheurs français, principalement des sociologues, mettent cependant en lumière certaines limites problématiques de ce concept d'exclusion. Cette notion, fourre-tout, ne ferait ainsi pas pleinement droit aux spécificités et aux particularités des publics généralement rassemblés sous l'étiquette « exclus » (chômeurs de longue durée, travailleurs pauvres, jeunes précaires, etc.). Par là, ce concept serait inopérant et risquerait même de substantiaiser, ou d'essentialiser, ces personnes en les figeant dans un état permanent d'exclusion. Plus généralement, comme le montre Serge Paugam, il serait vain – et inopportun – de chercher à définir scientifiquement ce genre de terme : « Vouloir définir le pauvre ou l'exclu en fonction de critères précis, jugés scientifiques, conduit, en réalité, à réifier des catégories sociales nouvelles ou similaires à celles qui ont été construites socialement et à laisser entendre qu'il peut exister une science de la pauvreté ou de l'exclusion indépendante du contexte culturel de chaque société.¹ »

Déconstructions, reconstructions



Serge Paugam

L'avertissement de Serge Paugam invite donc à se méfier d'une conception absolue et figée de l'exclusion sociale. Le sociologue Robert Castel, dans un article au titre programmatique *Cadrer l'exclusion*², partageait cette méfiance, notamment en raison de l'hétérogénéité des usages du terme « exclusion ». Plus fondamentalement, la critique conceptuelle du terme

veut principalement mettre en avant le fait que l'exclusion n'est pas un état stable mais le fruit d'un processus continu et d'une construction sociale. Oublier cela revient à oublier la spécificité même du phénomène et empêche de pouvoir un jour en sortir.

Une fois ces avertissements formulés, de nombreux sociologues ont tenté de passer de la déconstruction de la notion d'exclusion à celle de sa reformulation. Sans pouvoir ici mentionner toutes ces nouvelles



R. Castel

formulations conceptuelles, nous en retiendrons deux, celles développées par les sociologues précités, qui nous semblent particulièrement fécondes.

La disqualification sociale

En 1991, Serge Paugam publie un livre, issu de sa thèse doctorale, qui deviendra rapidement un classique de la sociologie de la pauvreté et de l'exclusion. Intitulé *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*³ l'ouvrage interroge tant les représentations sociales que les expériences vécues de la pauvreté. De très nombreux entretiens, mettant en lumière de multiples trajectoires individuelles, ont ainsi permis à l'auteur d'identifier trois catégories distinctes de personnes, en fonction du rapport qu'elles entretiennent avec les institutions d'action sociale : les « fragiles » (personnes confrontées à la précarité économique - chômage, succession de petits boulots, etc. - qui reçoivent ponctuellement une aide sociale), les « assistés » (leurs seuls revenus viennent des aides sociales) et les « marginaux » (qui n'ont aucun revenu, ont renoncé à en avoir et sont coupés de tout lien social). Ces individus, bien conscients de leur statut dévalorisé aux yeux de la société, vont peu à peu construire une identité négative conduisant à leur « disqualification sociale ». A l'occasion des nombreuses rééditions de son ouvrage, Serge Paugam a affiné sa typologie en précisant que ces trois catégories correspondaient à des phases différentes de ce processus de disqualification. Un autre élément important de l'ouvrage est la question de la place centrale de l'emploi. Si, auparavant, la disqualification sociale concernait principalement les personnes privées d'emploi, cela n'est plus le cas aujourd'hui. Les travailleurs précaires sont en effet également victimes de ce processus de désintégration sociale...

La désaffiliation sociale

Au début des années 1990, pratiquement au même moment que Serge Paugam, Robert Castel introduit également un nouveau concept comme alternative à celui, problématique, d'exclusion. La notion de « désaffiliation » est ainsi introduite dans le champ sociologique⁴. Ce processus de désaffiliation, forme de « dissociation du lien social », vient tant de l'absence de travail que de l'isolement relationnel. Les dimensions économiques et sociales sont donc croisées chez Castel. Le processus de désaffiliation peut ainsi se lire sur deux axes : un axe d'intégration-non intégration par le travail (de l'emploi à son absence totale) et un axe d'insertion-non insertion sociale (des relations solides avec autrui à l'isolement intégral). Ces deux axes, conjuguant donc l'économique et le relationnel, définissent des zones distinctes : une « zone d'intégration » (travail régulier et supports de sociabilité), une « zone de vulnérabilité » (travail précaire et fragilité relationnelle) et une « zone d'exclusion » (isolement social et absence de travail). Castel insiste bien sur le fait qu'il s'agit d'un processus. Des personnes peuvent ainsi passer d'une zone à l'autre et donc, à un moment, « basculer » dans des situations d'exclusion.

Passer des définitions à l'action

Les deux approches abordées ont ceci de commun qu'elles mettent en avant l'idée de processus. Plutôt que d'enfermer et de figer des personnes dans une situation définitive d'exclusion, ces concepts, dynamiques plutôt que statiques, montrent au contraire les multiples trajectoires que peuvent emprunter les personnes. A cet égard, les situations de pauvreté résultent avant tout des trajectoires de dégradation économique et relationnelle croissante et de basculements vers des situations d'isolement. Ces approches, par ce qu'elles mettent en lumière, permettent également d'insister sur la nécessité de mener des politiques préventives (tel le dispositif d'insertion socioprofessionnelle) pour éviter ces basculements et décrochages. Des maux aux mots et des mots aux maux, il est désormais temps de passer des définitions à l'action.

Si, auparavant, la disqualification sociale concernait principalement les personnes privées d'emploi, cela n'est plus le cas aujourd'hui

1 Serge Paugam, *Les formes contemporaines de la pauvreté et de l'exclusion en Europe*, *Études rurales* [En ligne], 159-160 | 2001, mis en ligne le 09 mars 2006. URL : <http://etudesrurales.revues.org/70>.
2 Robert Castel, *Cadrer l'exclusion* in Saül Karsz (dir.), *L'exclusion, définir pour en finir*, Paris, Dunod, 2013, pp. 35-60.

3 Serge Paugam, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, 1991.
4 Via différents articles de Castel, mais également par l'intermédiaire de son ouvrage majeur, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

TSE « non identifiés »

→ Christine Duquesne

« Pour se rendre invisible, n'importe quel homme n'a pas de moyen plus sûr que de devenir pauvre », écrivait Simone Weil¹. Invisible du fait de son isolement social et relationnel, parce que le déclassement et l'absence de travail les soustraient à toutes formes de participation citoyenne.

Le terme d'« invisibilité sociale », réalité cachée qui se laisse difficilement étudier et interpréter, est couramment utilisé dans les études et sur le terrain. Guillaume Leblanc² définit l'invisibilité sociale comme un « processus dont la conséquence ultime est l'impossibilité de participer à la vie publique ». Le déclassement, la relégation, l'absence de travail marginalisent les individus, les coupent du monde extérieur, avec comme conséquence de les rendre de moins en moins visibles. Les usagers et les travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion en témoignent : le contexte socioéconomique défavorable, auquel s'ajoutent des mesures qui font peser sur les TSE des menaces de sanctions financières, accroissent ce risque de marginalisation. Comme nous le verrons d'ailleurs dans les interviews qui viennent illustrer ce dossier, les conséquences sur les revenus, le logement, les soins de santé, la mobilité, la scolarité des enfants, etc. impactent également les parcours d'insertion des publics ISP.

Absents des statistiques publiques

Invisibles, ils le sont aussi dans les statistiques publiques qui ne peuvent rendre compte des situations d'exclusion du fait de modalités de comptage inadaptées ou de l'insuffisance des moyens de comptage, a fortiori quand les personnes sont en marge des structures d'accompagnement institutionnelles ou associatives. Les chiffres ne peuvent donner beaucoup plus qu'une image instantanée et parcellaire qui ne reflète pas les mécanismes sociaux et les parcours individuels. Pour avoir une vision plus exacte de la réalité, il faudrait croiser données et indicateurs, ce qui n'est évidemment pas chose aisée et demande une volonté politique.

Les mesures de contrôle et les sanctions qui touchent aujourd'hui les chômeurs et les allocataires sociaux, donc le public ISP, favorisent évidemment cette « disparition » d'une frange du public des données chiffrées. Avec la conditionnalité de plus en plus forte liée à l'octroi des allocations de chômage, du revenu d'insertion ou de l'aide sociale, l'accès aux droits sociaux - pourtant un droit fondamental - n'est plus une évidence. En ce qui concerne les chômeurs, les sanctions pour non-respect des contrats ONEm et des plans d'accompagnement, la perte des allocations d'insertion³ pour de nombreux jeunes TSE, des orientations/injonctions qui ne sont pas adaptées aux personnes, la définition « d'emploi convenable » plus resserrée, l'extension du PIIS⁴ à toutes les personnes émargeant au CPAS sont autant de conditions, parmi d'autres, qui font peser aujourd'hui sur le public ISP des risques de sanctions financières temporaires ou définitives et viennent renforcer l'exclusion d'un public déjà fragilisé.

Pour en revenir aux chiffres, ceux relatifs aux demandeurs d'emploi et aux allocataires sociaux illustrent bien la difficulté d'appréhender la trajectoire des individus derrière des pourcentages ou des chiffres absolus décontextualisés. Ainsi, en mars 2016, Actiris annonçait dans un communiqué une baisse significative de 6,2% du nombre des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), soit une baisse du taux de chômage en Région bruxelloise de 20,3% (décembre 2014) à 18,3% (décembre 2015). Reprise par tous les médias, la nouvelle fut quelques jours plus tard relativisée par une autre : celle de la hausse, tout aussi significative, du nombre de bénéficiaires du Revenu d'Intégration Sociale (RIS) de 12,4% - 8,4% à Bruxelles - en 2015 par rapport à 2014, entre autres par effet de « vases communicants », les exclus du chômage venant grossir les rangs des usagers des CPAS.

1 Weil Simone, Cahiers. II, 1^{re} éd. Paris, Plon, 1953. Cité par l'Observatoire national de la pauvreté et l'exclusion sociale (France), www.onpes.gouv.fr.
2 Leblanc Guillaume, L'invisibilité sociale, Paris, PUF, coll. « Pratiques théoriques », 2009.

3 Allocations d'insertion : octroyées après un stage d'un an sur base des études ou d'un apprentissage, avant que la personne ait suffisamment travaillé pour prétendre aux allocations de chômage. Limitées à trois ans par le gouvernement Di Rupo, et assorties de deux nouvelles conditions par le gouvernement Michel : l'âge maximal pour en bénéficier est passé de 30 à 25 ans ; les moins de 21 ans doivent avoir réussi, et non plus seulement terminé, leurs études secondaires.
4 PIIS : Projet individualisé d'intégration sociale, actuellement obligatoire pour les bénéficiaires du RIS âgés de moins de 26 ans, qui sera étendu à tous les bénéficiaires du RIS au 1^{er} septembre 2016.

Perdus de vue entre le bureau de chômage et le CPAS...

Selon l'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale (AVCB), lorsque l'on sait que sur les 3.470 Bruxellois privés de leurs allocations d'insertion depuis janvier 2015, seuls 1.386 ont introduit jusqu'ici une demande d'aide auprès d'un CPAS, soit 40% des exclus du chômage, on est en droit de se demander ce qu'il est advenu des 60% restants. Toujours selon l'AVCB, une minorité d'entre eux aurait retrouvé du travail. Certains cohabitants n'ont pas droit au RIS parce que leur conjoint bénéficie de revenus. Il n'empêche que les revenus du ménage en prennent un coup. D'autres se refusent à s'adresser au CPAS : honte, complexité administrative, autres solutions temporaires, espoir de trouver un emploi rapidement... On sait en tout cas que de plus en plus de personnes en situation de pauvreté renoncent à certains de leurs droits sociaux⁵. Les CPAS, dernier filet de protection, craignent cependant que la tendance à l'augmentation des demandes d'intervention se poursuive.

Ni à l'emploi, ni aux études, ni en formation. Où sont-ils ?

Autre exemple de cette « invisibilité » statistique : les jeunes sans emploi, et particulièrement les NEETs, acronyme de « Not in education, employment or training » désignant les jeunes (entre 15 et 29 ans) qui ne sont ni en formation, ni aux études ni sur le marché de l'emploi. En Belgique, 14% des jeunes seraient dans ce cas. Puisque « hors système », il est difficile de savoir qui ils sont. Ils survivent grâce à l'aide de leurs proches, par la débrouille, via des activités parfois illégales ou encore, grâce aux aides sociales. Eux qui devraient en être le public prioritaire, ils sont peu touchés par la

multiplication des « projets jeunes » actuels. La plupart des OISP déclarent d'ailleurs qu'ils peinent à compléter leurs groupes et plaident pour que soient prises en compte et financées des actions d'accrochage de ce public spécifique. Le chômage des jeunes a baissé en Région bruxelloise. Il est de 26% en avril 2016 pour 29,1% en avril 2014. Mais tout porte à croire que, si certains ont trouvé un emploi, cette diminution est due en grande partie aux nouvelles conditions d'obtention des allocations d'insertion et à leur limitation dans le temps. Avec le risque certain qu'en sortant des structures d'accompagnement institutionnelles ou associatives, ces jeunes « disparaissent » également du champ de vision. Grégor Chapelle, directeur d'Actiris, déclarait déjà en août 2015, à un mois de la mise en application de nouvelles conditions d'octroi de l'allocation d'insertion : « Bloqués par le fait qu'ils n'ont pas droit aux allocations d'insertion, le risque est que ces jeunes ne trouvent plus la motivation de rester auprès des services publics de l'emploi, et donc qu'on les perde, qu'ils deviennent malheureusement des 'DENI', des demandeurs d'emploi non identifiés ». Cela s'est vérifié.

Invisibilité statistique, invisibilité sociale

Il faut souligner le caractère multidimensionnel des inégalités vécues par les TSE, à la fois économiques, socio-professionnelles, symboliques, sociales et culturelles. Très certainement, les politiques du gouvernement fédéral ne font que les renforcer, en marginalisant encore plus ceux qui sont déjà les plus fragilisés. L'accompagnement social doit rester un outil au service des usagers et en aucun cas un outil de contrôle, d'exclusion et d'économies budgétaires. C'est la notion même de contractualisation et de conditionnalité des droits sociaux qui doit être remise en question.



5 Voir à ce sujet l'interview de Françoise De Boe dans ce dossier P.14.

Non-recours aux droits sociaux

→ Christine Duquesne

Nombreux sont les travailleurs sociaux de l'insertion socioprofessionnelle qui ont pu rencontrer des travailleurs sans emploi, en situation pourtant précaire, qui ne recourent pas au revenu d'intégration, à l'aide au logement, aux soins de santé, etc. alors qu'ils y auraient droit. Eléments d'explication avec Françoise De Boe, coordinatrice du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

Pourquoi vous êtes-vous intéressée à la thématique de « non-recours » aux droits sociaux ?

La mission première de notre Service est d'évaluer l'effectivité des droits fondamentaux des personnes qui vivent dans des conditions socioéconomiques défavorables : droit à un logement décent, à l'énergie, à la protection de la vie familiale, à la protection sociale, à la protection de la santé, etc. Tous nos travaux montrent - plutôt sans surprise - que l'existence d'un droit ne garantit pas son exercice, loin s'en faut. Fin 2014, à l'occasion des 15 ans de l'accord de coopération relatif à la lutte contre la pauvreté, nous avons organisé un colloque au Sénat sur cette thématique.¹

Comment peut-on évaluer l'ampleur d'un phénomène dont, par définition, les données ne sont pas visibles ?

En effet, les bases de données ne comptabilisent que les bénéficiaires effectifs d'un droit. Pour évaluer le taux de non-recours, il faut connaître avec une certaine précision le nombre d'ayants droit potentiels, ce qui est plus difficile. Sur base de données croisées, on peut néanmoins estimer que les prestations non réclamées atteignent 30% et plus, que ce soit en matière d'allocations, d'emploi, d'éducation, de logement, de santé, de culture... Le taux de non-recours du revenu d'intégration est estimé à 65%. Cela représente vraisemblablement des montants supérieures à ceux de la fraude aux allocations. Au-delà des chiffres, notre Service organise des concertations et des rencontres avec le secteur associatif, les CPAS, les administrations, les interlocuteurs sociaux et des personnes en situation de pauvreté. Tous confirment l'ampleur de cette problématique qui tend à augmenter encore.



Françoise De Boe

Quelles sont les raisons que l'on peut avancer pour expliquer ce phénomène ?

Elles sont multiples. Il y a la non-connaissance des droits par manque d'information ou parce que les services sociaux ne les proposent pas. Parfois, la personne connaît ses droits et tente de les faire valoir mais elle se heurte à la complexité administrative ou à des conditions d'octroi trop contraignantes. Enfin, il arrive aussi qu'elle renonce à revendiquer ses droits par crainte de stigmatisation ou d'effets connexes indésirés, ou à cause de la difficulté d'exprimer ses besoins. Certaines personnes ne se perçoivent même plus comme sujets de droit. Je ne dirais en aucun cas que le non-recours résulte d'un choix. Il faut plutôt s'interroger sur la complexité des réglementations (y compris pour les travailleurs sociaux) et leur adéquation aux besoins et aspirations des ayants droit potentiels, l'accueil dans les administrations...

Quelles sont vos propositions à cet égard ?

Les associations dénoncent la conditionnalité croissante des droits et la contractualisation de ceux-ci, ce qui en rend l'exercice plus difficile. Au niveau politique, les dépenses de sécurité sociale, par exemple, sont plus considérées comme des coûts économiques à restreindre que comme des investissements dans l'avenir, alors que les inégalités sociales ne font que s'accroître. L'automatisation des droits² est une piste intéressante mais on sait aujourd'hui qu'elle n'est possible que dans un très petit nombre de cas. Des mesures de simplification de l'octroi des droits sont souhaitables mais ne suffiront pas. Pour combattre le non-recours, c'est à un changement de culture qu'il faut travailler, un changement de regard - qui se traduira dans la façon de légiférer et d'appliquer la réglementation - sur les personnes en situation de pauvreté, trop souvent considérées a priori comme « profiteurs » lorsqu'elles tentent de faire respecter leurs droits. Nos recommandations aux responsables politiques vont dans ce sens.

1 Colloque « Pauvreté et ineffectivité des droits. Non accès et non-recours aux droits », 16 décembre 2014. www.luttepauvrete.be.

2. Lire à ce sujet « Automatisation de droits qui relèvent de la compétence de l'état fédéral », note rédigée à la demande de la Commission d'accompagnement, Service de lutte contre la pauvreté, mars 2013.

Conséquences de la suspension des allocations de chômage à la Mission Locale de Saint-Josse

→ Sitto Can

En contact direct avec de nombreux travailleurs sans emploi (TSE), les formateurs et les agents de guidance de la Mission Locale de Saint-Josse constatent une nette évolution des sanctions qui leur sont imposées. Thérèse Efono, coordinatrice de projets, et Véronique Bayet, chargée de projets et guidance, nous apportent un éclairage à partir de leur expérience de terrain.

Parmi les TSE que vous accompagnez, quelle est la proportion de ceux qui perçoivent une allocation et ceux qui sont sans revenu ?

Parmi les stagiaires en formation longue (6-9 mois), on peut évaluer à 80% les stagiaires percevant une allocation de chômage et à 20% ceux percevant une allocation du CPAS. Dans les formations courtes par contre (6-7 semaines), telle que la formation d'aide-ménagère par exemple, ce sont très majoritairement des personnes sans aucun revenu et ayant un besoin urgent de rentrées financières. En fait, ce sont généralement des femmes qui dépendent de leur mari et qui souhaitent trouver rapidement un emploi pour s'émanciper. D'autres, toujours pour les formations de courte durée, disposent d'une carte de séjour temporaire et souhaitent trouver rapidement du travail pour appuyer leur dossier de demande de séjour de longue durée.

Depuis quelques années, la législation impose aux employeurs titres-services d'engager 60% de personnes remplissant les conditions de plans d'embauche tels qu'Activa ou SINE par exemple. Cela a pour conséquence qu'ils ne peuvent engager que 40% de personnes sans revenu. Nous avons donc décidé d'appliquer les mêmes quotas lors des inscriptions à nos formations titres-services pour donner un maximum de chances aux stagiaires de trouver un emploi à l'issue de la formation. Bien entendu, si le nombre de places disponibles le permet, nous acceptons malgré tout des candidats sans revenu car le fait d'être remis dans un rythme actif peut les aider à trouver un emploi, parfois dans un autre secteur.

Certains de vos stagiaires ont-ils été confrontés à des diminutions ou une suppression de leurs allocations ?

Oui, c'est un fait ! Il y a toujours eu une pression et des menaces de fin de droits de la part de l'ONEm ou même des CPAS. Mais depuis un ou deux ans, on constate des sanctions effectives avec, par exemple, des arrêts de paiement pendant plusieurs mois.

Avec quelles conséquences ?

La première conséquence est que certains stagiaires viennent en formation pour obtenir une bonne évaluation de l'ONEm et être à l'abri des sanctions. Ensuite, cela crée un stress auprès des stagiaires car un document mal rempli ou remis en retard peut avoir des conséquences dramatiques. Cela entraîne des absences durant la formation car les stagiaires doivent entreprendre un certain nombre de démarches pour apporter les preuves de leur recherche active d'emploi et récupérer leurs allocations. Tout cela impacte évidemment leur capacité de concentration en formation.

Quelles stratégies les stagiaires mettent-ils en place ?

Cela dépend d'une personne à l'autre. Certains remettent à plus tard, ou à jamais, certaines dépenses, des soins médicaux par exemple. D'autres se tournent vers la consommation d'invendus, vers les associations proposant des colis alimentaires, etc. D'autres encore continuent à participer à des formations pour bénéficier des frais de déplacement et de défraiement, équivalents à +/- 120 euros par mois.



Thérèse Efono et Véronique Bayet

Il y a notamment l'encodage RPE mais aussi les attestations d'inscription/participation à une formation à rédiger pour les CPAS, l'ONEm, les syndicats. Régulièrement, les documents que les stagiaires doivent joindre à leur carte de pointage (C98, C91, F70) se perdent on ne sait où, et il faut alors les aider à prouver que les documents ont bien été remis ou faire des duplicatas. Tout cela est lourd et stressant tant pour les agents de guidance que pour les stagiaires. Au point que nous avons introduit dans nos formations des périodes de temps libre pour permettre aux stagiaires de régler ces problèmes administratifs ou simplement aller chez le médecin sans risquer de manquer un jour de formation.

Le travail des formateurs et/ou des agents de guidance s'en est-il trouvé modifié ?

Parmi les stagiaires, il y a ceux qui, malgré les sanctions de l'ONEm, l'absence de logement, etc., continuent à venir de manière assidue car ils perçoivent la formation comme la clé de sortie de leurs difficultés. D'autres sont beaucoup plus passifs, et n'exploitent pas l'aide et l'accompagnement qui leur sont proposés. Les agents de guidance tiennent compte du profil de chacun pour former des groupes qui fonctionnent avec une dynamique positive. En outre, le travail des agents de guidance comporte aujourd'hui une bonne part de travail administratif.

Selon certaines études, de nombreuses personnes renoncent à des droits sociaux auxquels elles pourraient prétendre... L'avez-vous constaté ?

C'est très rare. Sauf évidemment quand un événement tragique survient et que la personne ne réagit pas dans les temps. Mais ce n'est pas un renoncement conscient. Cela peut plus facilement se produire chez des jeunes. Mais, à nouveau, ce n'est pas un choix mais plutôt la conséquence d'une méconnaissance de leurs obligations pour conserver leurs droits ou d'un manque de conscience des conséquences sur leurs droits dans le futur.

Certains remettent à plus tard, ou à jamais, certaines dépenses, des soins médicaux par exemple

Entre statuts Article 60 et stagiaires, un même objectif et des réalités qui diffèrent...

→ Marie-Adèle Blommaert

Idée 53 est un Atelier de Formation par le travail (AFT) constitué en ASBL depuis 1987. Le public de l'AFT a un statut de stagiaires en formation professionnelle. Idée 53 est également reconnue en tant qu'Initiative Locale de Développement de l'Emploi (ILDE). Dans ce cadre, l'initiative propose des services catering/traiteur pour des groupes.

Idée 53, comme bien d'autres OISP ou ILDE, c'est une équipe qui croit en un monde solidaire et qui se mobilise pour faciliter l'intégration sociale et professionnelle. Et cela porte ses fruits. Les résultats en termes de mise à l'emploi ou de poursuite d'une formation au terme de l'action étaient encore plus positifs en 2015 que l'année précédente. Cependant, tout ne coule pas comme un fleuve tranquille. La rédaction de L'insertion a voulu voir quelles étaient les conséquences de la vague d'exclusions du chômage sur les actions d'insertion, en économie sociale d'insertion et en insertion socioprofessionnelle.

Sur le volet économie sociale d'insertion, pouvez-vous préciser avec quel public vous travaillez et s'il est directement confronté à des diminutions ou des suppressions d'allocations d'insertion ?

Regard de Tibère Robescu, coordinateur, et Laila Benmessaoud, encadrante de l'ILDE Idée 53 : Le public de l'ILDE est distinct des stagiaires en AFT. Il s'agit de personnes sous contrat de travail Article 60, un contrat à durée déterminée. Idée 53 travaille pour ce faire en partenariat étroit avec plusieurs CPAS. L'équipe fait face à une précarisation croissante du public qui rencontre des problèmes familiaux ou sociaux. Le travail de motivation est donc essentiel. L'encadrement au jour le jour vise à impliquer le public dans son activité et son apprentissage. L'accompagnement et les évaluations régulières sont réalisés en collaboration avec les agents des CPAS concernés dans le but d'entretenir la motivation du public. Il est excessivement rare qu'un bénéficiaire soit confronté à la perte de son travail CDD avant terme ou à une suppression de ses revenus d'intégration.



En insertion socioprofessionnelle, quelle est la proportion de vos stagiaires qui perçoivent des allocations ? Certains d'entre eux ont-ils été directement confrontés à des diminutions de leurs allocations ?

Regard d'Adriela Tureo, agent d'insertion de la structure AFT : Parmi les stagiaires de l'AFT, la proportion des stagiaires qui émargent au CPAS ou au chômage varie selon les époques et les mesures d'« activation ». Jusqu'en 2013, la part des bénéficiaires du CPAS ne cessait d'augmenter. Depuis ces trois dernières années, les chômeurs complets indemnisés (CCI) sont devenus le groupe le plus représenté. Nous constatons maintenant que le nombre de bénéficiaires du CPAS diminue encore au profit des demandeurs d'emploi non indemnisés.

Entre 2013 et 2015, la part de bénéficiaires du CPAS a diminué de 46% à 28%. Durant la même période, la proportion de demandeurs d'emploi non indemnisés a augmenté de 13% à 29%. Je précise que depuis 2015, la structure est confrontée à des travailleurs sans emploi (TSE) sanctionnés avant d'arriver en formation ou arrivant en fin de droits pendant leur formation. Ils se retrouvent alors exclus du chômage pendant leur formation. Les conséquences de ces diminutions ou suppressions de revenus sont principalement d'ordre social : problèmes financiers, perte de motivation... Les stagiaires qui se retrouvent dans ces situations extrêmes ont du mal à poursuivre leur formation. Ils sont déconcentrés et certains abandonnent par dépit ou pour trouver un emploi à tout prix, peu importe le secteur. Les stagiaires qui arrêtent la formation pour ce type de raison représentent 5% des stagiaires en formation à Idée 53 en 2015. C'est peu quantitativement, mais la tendance constatée est interpellante.

Quelles stratégies les stagiaires ont-ils mis en place pour faire face à l'exclusion ?

Les stagiaires qui vivent des situations extrêmes au niveau de leurs revenus veulent absolument continuer leur formation. Les quelques stratégies mises alors en place par ces stagiaires sont essentiellement liées à leur motivation personnelle. Malgré la diminution, voire la perte de leurs allocations de chômage ou d'insertion, les stagiaires continuent tant bien que mal et avec beaucoup de courage leur formation. Ils espèrent décrocher un emploi au plus vite lorsqu'elle se terminera. Certains stagiaires essaient de trouver un travail les weekends pour pouvoir continuer, ce qui peut les aider financièrement mais les fatigue, de sorte qu'ils ont finalement du mal à poursuivre leur formation.

Et quelles sont celles des formateurs et des agents de guidance ?

Dans un tel contexte, le suivi et le travail des formateurs et des agents de guidance se sont fortement modifiés. Le suivi individuel des stagiaires demande beaucoup plus d'énergie de la part de l'équipe. Les interventions courantes au niveau social avec cette partie du public nécessitent aussi plus de support et de suivi. Le volet administratif s'est encore alourdi (la demande d'attestations a doublé de volume). Les répercussions sur l'équipe sont sans équivoque : gestion de conflits interpersonnels entre certains stagiaires, agressivité grandissante de l'un ou l'autre envers les formateurs. Plus que par le passé, des stagiaires revendiquent leurs droits de manière soutenue et quant à leurs devoirs, souvent incompris, ils les voient comme injustes et imposés...

Malgré la diminution, voire la perte de leurs allocations de chômage ou d'insertion, les stagiaires continuent tant bien que mal et avec beaucoup de courage leur formation

Au-delà des bâtis...

→ Marie-Adèle Blommaert

L'ULAC a été créée en 1991 dans le quartier de Cureghem (ancien quartier industriel), à Anderlecht, avec un bâti très vétuste et une population fort touchée par le chômage (35%) et la sous-qualification. L'Union des Locataires d'Anderlecht et Cureghem (ULAC) favorise le droit au logement par le biais d'actions sociales qui, d'une part, visent à protéger la fonction « logis » dans le quartier et, d'autre part, aspirent à loger ou reloger d'une manière adéquate et décente les familles selon leur composition et leurs besoins. L'association a également pour objectif l'insertion professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail : des demandeurs peu qualifiés, des chômeurs de longue durée, des personnes dépendantes des CPAS. Regard sur ce secteur avec le coordinateur général de la structure, Abderazzak Benayad.

Que vise l'ASBL ULAC à travers son activité économique ?

A travers notre activité de rénovation urbaine des quartiers anciens, notre but est de rénover des quartiers anciens en y améliorant les conditions de vie tout en maintenant la population qui y vit. Nous mettons également à disposition des pouvoirs publics et des particuliers un savoir-faire en matière de rénovation et de développement local. Nous menons, avec la participation des habitants, des projets transversaux associant rénovation urbaine, insertion socioprofessionnelle et production de logements à caractère social.

Quelle stratégie l'ASBL a-t-elle mise en place pour faire face au nombre croissant de personnes qui renoncent à certains de leurs droits sociaux ?

L'insertion par le logement (travail de sensibilisation et d'information de la population mal logée) encourage les habitants à ne plus renoncer aux droits sociaux auxquels ils peuvent prétendre. Grâce à des permanences sociales, plusieurs actions sont menées afin d'intervenir dans le cadre de litiges locatifs, comme par exemple les mises en demeure adressées au bailleur, les visites à domicile, etc. Les permanences sociales veillent aussi à informer au maximum les habitants des droits auxquels ils peuvent prétendre : demandes d'allocation de déménagement, intervention dans le loyer, prospection via un service de recherche de logements, etc.

Sur le volet insertion socioprofessionnelle, pouvez-vous préciser avec quel public vous travaillez ? Et si celui-ci est directement confronté à des diminutions ou des suppressions des allocations d'insertion ?

Le public-cible avec lequel nous travaillons sur le volet insertion socioprofessionnelle est majoritairement composé d'Articles 60 issus du CPAS d'Anderlecht. Ce volet permet de mettre à l'emploi un public fortement précairisé bénéficiant d'un revenu d'intégration. Ce dernier est généralement garanti. Je précise également que, dans le secteur, il est très rare que les bénéficiaires soient



confrontés à une diminution ou une suppression de leurs revenus d'intégration. Ces derniers permettent certes de maintenir et de garantir une certaine insertion sociale. Toutefois, cette allocation ne les rend pas invisibles à l'exclusion sociale.

Face à l'exclusion sociale, qu'est-ce qui a été mis en place au sein de votre structure ?

Le projet de Cohésion sociale (en partenariat avec le Foyer Anderlechtois) vise à l'amélioration des conditions de logement dans le logement social. Notre structure souhaite, à travers ses différents projets, développer et créer de la cohésion sociale. Ce projet englobe plusieurs aspects qui, chacun à leur niveau, visent à améliorer les relations entre les locataires et le bailleur social, d'une part, et entre les locataires, d'autre part. L'objectif des activités développées est d'améliorer la qualité de vie des habitants d'Anderlecht en tentant de rendre l'environnement de la vie quotidienne épanouissant et agréable pour tous. C'est pourquoi la structure a complété son Plan de Cohésion Sociale (PCS) d'un volet insertion socioprofessionnelle (services de proximité).

Ces services (lavoir social, service d'aides-ménagères et équipe d'embellissement des Goujons) travaillent directement sur l'amélioration des conditions de vie des personnes fragilisées (personnes âgées, femmes seules avec enfants, personnes handicapées, personnes en situation de fragilité) qui ne peuvent entretenir leur logement. De plus, ces services permettent de maintenir les personnes âgées chez elles et visent à améliorer la situation des personnes vivant une période de difficultés. Dans une commune où l'on recherche à favoriser l'insertion par le biais de la formation et de l'emploi, mais dans laquelle la précarité reste présente, l'ULAC et ses partenaires (CRU, Casablanca) ont mis en place une dynamique d'actions sociales qui visent à impliquer la population dans la politique d'amélioration de sa situation sociale et économique. Au-delà du volet insertion socioprofessionnelle, l'ULAC travaille à la mixité sociale par le bas, en améliorant la situation de la population qui vit dans ses quartiers à travers une politique de logement.



Notre but est de rénover des quartiers anciens en y améliorant les conditions de vie tout en maintenant la population qui y vit

Trouver des stratégies pour conserver ses droits tout en réalisant son projet personnel

→ Christine Duquesne

L'ASBL APRES (Apprentissage Professionnel, Réinsertion Economique et Sociale) a pour but d'aider les personnes incarcérées, ou l'ayant été, à définir ou à préciser leur projet d'insertion socioprofessionnelle. C'est dans les locaux de l'association que nous avons rencontré Olivier Gelin, Ygal Schachne et Stefan Cristel, tous trois responsables de l'Atelier de Recherche Active d'Emploi (ARAE).

Lorsque nous leur expliquons dans quel cadre nous souhaitons les rencontrer, un dossier sur l'exclusion et la précarisation du public ISP, les membres de l'équipe de l'ARAE nous précisent que, contrairement à la plupart de leurs collègues des Missions Locales ou des OISP, ils n'ont pas vraiment vu de changements notables, ni en pire, ni malheureusement en mieux...

Les mesures d'activation des TSE n'ont donc pas modifié votre travail ?

Pas fondamentalement. Les détenus et ex-détenus cumulent un grand nombre de difficultés spécifiques. Même si, c'est vrai, comme pour tous les demandeurs d'emploi, la pression s'est accrue avec les politiques d'activation et de contrôle des chômeurs. Beaucoup sont sous contrat ONEm et sont très angoissés.

Quelles stratégies mettent-ils et mettez-vous en place dans ce cas ?

Ce sont des exigences très contraignantes et qui n'ont souvent pas beaucoup de sens pour eux. Ils se sentent piégés, surestiment l'importance du casier judiciaire et se disent qu'ils n'ont aucune chance. Il y a un gros travail à faire pour enrayer ce processus d'auto-stigmatisation. Or, si pour certains emplois un casier vierge est exigé, ce

n'est pas majoritaire. C'est avant tout la valorisation de l'expérience professionnelle qui permet de contourner les exigences du casier vierge. Nous leur donnons des conseils stratégiques pour conserver leurs droits tout en allant vers le projet qui leur est propre. Certains envisagent de suivre une formation pour optimiser leurs chances mais il est de plus en plus difficile pour notre public d'entrer en formation. Probablement parce que les exigences de résultats ont poussé les OISP à maximiser les chances de réussite de leurs stagiaires et donc, à durcir leurs critères de sélection et à mettre à la marge notre public qui recèle, selon eux, des difficultés supplémentaires. Il serait opportun de ne pas appliquer automatiquement des logiques de quotas discriminant les ex-détenus mais de prendre davantage en compte les parcours individuels. Nous sommes d'ailleurs disponibles pour collaborer avec les OISP et servir de médiateurs pour faciliter ce processus d'entrée en formation.

Quelles sont les sources de revenus des personnes que vous suivez ?

En 2015 (mais ces chiffres sont assez similaires d'année en année), près de 60% des personnes qui ont participé à l'ARAE bénéficiaient d'allocations de chômage, environ 20% du RIS et environ 10% n'avaient aucun revenu. Il y a aussi les détenus sous bracelet électronique (5 à 10%)

Certains envisagent de suivre une formation pour optimiser leurs chances mais il est de plus en plus difficile pour notre public d'entrer en formation

qui reçoivent une allocation du Ministère de la Justice. Il faut savoir que c'est un montant encore inférieur au revenu d'intégration sociale, en-deçà du seuil de risque de pauvreté... Il est possible d'entamer un recours pour obtenir un complément auprès du CPAS mais ce recours reste très marginal, le plus souvent par manque d'informations, ou à cause de la complexité administrative qui en décourage plus d'un.

Avez-vous été confrontés à des cas de suppression de revenus du chômage ou d'insertion pour cause de sanctions ?

Certains ont eu des suppressions temporaires ou des diminutions partielles de leurs revenus. Cela amène parfois des situations quasi insurmontables. Avec des revenus déjà très faibles, beaucoup doivent encore payer des frais de justice ou l'indemnisation des victimes. Ils sont endettés à vie. Au moindre problème, la situation peut donc devenir catastrophique.

Que mettez-vous alors en place ?

En ce qui nous concerne, nous travaillons essentiellement à la recherche d'emploi et de formation, même si l'APRES propose aussi un accompagnement global avec guidance, aide aux démarches sociales et administratives ou détermination professionnelle. En ARAE, quand nous constatons des difficultés psychosociales particulières, nous orientons notre public vers des partenaires généralistes ou spécialisés. Nous multiplions les collaborations avec d'autres structures d'accompagnement. Là aussi, cela pose parfois problème. Avec la chasse au double financement, Actiris refuse désormais qu'une même personne soit suivie à la fois en Mission Locale et chez nous. Pourtant, ce double accompagnement, entre réseaux complémentaires, augmente réellement les perspectives d'insertion.

Un tableau plutôt décourageant, non ?

On ne voit pas ça comme ça. Oui, les difficultés sont réelles, mais malgré tout, alors qu'en ARAE nous n'avons aucune contrainte de résultats, nous atteignons près de 50% de sorties positives et un taux de 37% de mises à l'emploi. C'est très appréciable, surtout dans le contexte particulièrement défavorable que nous connaissons aujourd'hui.



Ygal Schachne, Olivier Gelin et Stefan Cristel

En recherche de sens

→ Tatiana Vial Grösser

Lorsqu'en équipe nous avons réfléchi sur les différents sujets à aborder pour les 20 ans de la FeBISP, nous sommes rapidement tombés d'accord sur la thématique de l'exclusion. Sujet délicat et complexe. L'exclusion ou l'inclusion n'est pas une question binaire, il s'agit d'un parcours, d'un chemin.

Comme introduit dans l'édito de ce numéro, l'insertion est particulièrement bien placée pour distinguer ce qui est légal de ce qui est légitime. Ce qui est légal, c'est ce qui est conforme à la loi. Ce qui est légitime, c'est ce qui est fondé, par la raison, sur la justice ou l'équité. La loi légitime est donc celle fondée sur la justice, la raison ou l'équité. La différence entre ce qui est légal et ce qui est légitime, c'est le sens. Les règles sont nécessaires mais insuffisantes pour faire société. Une société ne peut pas reposer sur du vide, il lui faut un socle.

Notre société se revendique inclusive, ouverte à tous et à toutes quels que soient leurs genres, leurs origines, leurs races, leurs préférences sexuelles, etc. La lutte contre la discrimination a progressé. Nous assistons à des revendications identitaires et/ou communautaires auparavant cachées. C'est un signe de libération de la parole. Cependant, cela ne suffit pas à assurer la cohésion. Au contraire, nous devons maintenir un équilibre entre un nombre croissant d'acteurs. Un équilibre plus vaste mais plus complexe.

La question du sens ne cesse de revenir : sens des règles en vigueur, de la charge administrative, du travail social ou autre. La multiplication des projets et des objectifs pour tous ne suffit visiblement pas à donner du sens. Une chose est de parvenir à la ligne d'arrivée, une autre est de savoir pourquoi participer à la course. Cette perte de sens n'est autre que la perte de légitimité d'une société qui ne parvient plus à rassembler.

Dans ce cadre, l'accessibilité aux services sociaux est une question fondamentale : coût, gratuité, simplicité, respect de la vie privée, etc. Cela suppose de militer pour la tolérance des différences, mais aussi de s'emparer pleinement de la question économique. La cohé-

sion d'une société laïque respectueuse des croyances et non croyances de chacun et de la diversité culturelle passe nécessairement par le développement de pouvoirs publics forts et accessibles à tous. Certains services ne peuvent pas générer des profits sans empiéter gravement sur les principes d'une démocratie qui se veut inclusive. Au premier plan, l'enseignement, la santé et tout le système de protection sociale. L'Etat doit en être le garant.

En effet, vers qui ou quoi se tourneront ceux et celles qui n'ont plus accès au minimum vital ? L'affaiblissement des services publics entraîne une augmentation du nombre d'exclus : quels choix auront-ils ? La crise économique accentue la problématique car le système ne parvient plus à assurer à tous des conditions de vie dignes. Si, durant cette même période, les services publics contractent leur offre, qu'advient-il ? L'échec fera le succès de qui ou de quoi ?

Si nous ne voulons pas des plus fragiles, d'autres institutions capteront leurs ressentis et leurs voix : partis populistes et intégrismes religieux sont à l'affût. La survie de la démocratie ne pourra pas se faire sans donner des perspectives à tous les citoyens, y compris les plus faibles : protection de tous via l'accès à des services sociaux de qualité et fin de la destruction de l'emploi. Pour maintenir une cohésion sociale, ces services sociaux doivent retrouver une logique de service public. Pour revenir à une volonté de plein-emploi, il serait utile de réfléchir à comment permettre le développement économique des autres pays sans détruire les acquis sociaux des nations les plus avancées en la matière.

... avec Sylvain Bertrand, coordinateur de l'ASBL Le Piment

→ Sitto Can

Sylvain Bertrand est ce qu'on peut appeler « une pointure » du secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP). Il s'y est engagé en rejoignant l'ASBL CRABE, active en Brabant Wallon en 1991 et ensuite Le Piment en 1999. Il a aussi été président de la FeBISP de 2002 à 2006. Arrivé au bout de sa carrière professionnelle, Sylvain prendra sa retraite le 1^{er} juillet 2016, l'occasion de revenir sur 26 ans d'engagement dans l'insertion socioprofessionnelle.

FeBISP (F) : Que représente l'insertion socioprofessionnelle pour vous ?

Sylvain Bertrand (SB) : C'est une opportunité pour des personnes faiblement ou pas du tout qualifiées, d'être reconnues comme porteuses de qualités, de talents et aussi comme étant capables de développer un projet de vie positif, et comme citoyens pouvant trouver leur place sur le marché du travail et dans la société de manière plus générale. On peut dire que l'ISP allie une dimension pédagogique et professionnelle à une dimension sociale et donne ainsi les bases indispensables à cette double insertion.

F : Est-ce que cela fonctionne ?

SB : C'est sûr que les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) tentent souvent de faire des miracles avec des bouts de ficelle. Leur cadre d'actions est prédéfini par le décret ISP, leurs moyens sont assez limités et leurs statuts sont précaires. Ils parviennent néanmoins à organiser des formations qualifiantes qui aident vraiment à trouver un emploi mais aussi des formations plus transversales telles que l'apprentissage du français ou la prise de parole dans un petit groupe, par exemple.



F : C'est ce que vous faites au Piment. Qu'est-ce qui a motivé ce choix ?

SB : C'est le cas au Piment, mais aussi dans beaucoup d'OISP. Il y a dans le secteur cet idéal de société inclusive où il ne s'agit pas seulement d'occuper un emploi mais aussi d'avoir un travail au sens d'une activité qui permette à la fois de générer des revenus et de se réaliser. Ce n'est pas évident d'aller au-delà de la formation professionnelle proprement dite car cela dépasse la mission première de l'ISP et aussi parce que le public-cible ne conçoit pas toujours l'intérêt de ces compétences « annexes ». On est là dans une recherche permanente d'équilibre.

F : Qu'est-ce que cela apporte à l'individu et à la société ?

SB : Même en l'absence d'un emploi au bout du processus, l'ISP apporte plusieurs choses aux stagiaires. Tout d'abord, elle valorise les personnes qui y participent telles qu'elles sont, elle leur donne du lien social, elle leur permet de confronter leurs idées avec celles d'un groupe, elle encourage la tolérance. Et ça, c'est aussi un plus pour la société car le statut de stagiaire constitue une étape vers une meilleure intégration dans la société. Cette plus-value sociétale de l'ISP doit aussi être reconnue, au moins autant que l'intégration du stagiaire dans le circuit de l'emploi.

F : Que pensez-vous de la formalisation de plus en plus poussée des métiers et par conséquent des formations qualifiantes, dans le cadre du Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ) par exemple ?

SB : Disposer d'un cadre de référence commun est une bonne chose car si l'ISP applique le cadre du SFMQ, les formations délivrées en ISP pourront se prévaloir de la même valeur que les formations dispensées par d'autres types de structures. Mais se pose la question de comment appliquer cela sur le terrain de l'ISP tout en laissant de la place pour d'autres

aspects qui ne peuvent pas être formalisés, telle la valorisation de la personne par exemple et l'acquisition de compétences transversales. Il est intéressant que l'ISP soit impliquée dans le travail du SFMQ.

F : Est-ce que le secteur de l'ISP est suffisamment soutenu par les pouvoirs publics ?

SB : Il y a un certain soutien puisque le secteur est financé par les pouvoirs publics. Mais c'est un soutien limité dans la mesure où cela peut bouger à chaque changement de ministre. De plus, l'agrément doit être renouvelé tous les trois ans. Cela crée une insécurité dans le secteur. En outre, les pouvoirs publics doivent, à un moment donné, pousser le monde patronal à aussi jouer le jeu et à proposer réellement de l'emploi. Cela

pourrait se faire en rendant les aides aux entreprises conditionnelles à la création d'emplois durables. Cela peut aussi passer par un meilleur partage du temps de travail, mais cela c'est un autre débat de société.

F : Le secteur de l'ISP est-il bien représenté ?

SB : Grâce à la mise en commun de ressources humaines et matérielles via la FeBISP, les OISP ne sont plus isolés. La FeBISP est un interlocuteur stable, composé d'une équipe de professionnels qui peut répondre aux défis liés aux relations avec les pouvoirs publics. La FeBISP aujourd'hui est aussi reconnue par les partenaires. Donc, oui, l'insertion socioprofessionnelle est bien représentée. En outre, l'élargissement de la FeBISP à l'économie sociale d'in-

sertion est une bonne chose car les ILDE et les EI peuvent constituer des étapes intermédiaires entre un OISP et une entreprise classique.

F : Au moment de prendre votre pension, avez-vous un message à adresser à la FeBISP ?

SB : Je souhaite que la FeBISP reste ce qu'elle est tout en évoluant. Quand une fédération grandit, elle peut avoir tendance à développer des projets qui ne viennent pas de sa base. Toute fédération doit trouver l'équilibre entre une vision macro et les réalités micros. La FeBISP n'échappe pas à ce défi. Elle doit essayer de renforcer encore la participation de ses membres.

L'ISP allie une dimension pédagogique et professionnelle à une dimension sociale et donne ainsi les bases indispensables à cette double insertion



Itinéraire de mandataires assidus

Assumer les mandats patronaux et sectoriaux de la FeBISP, c'est arpenter les trottoirs de Bruxelles ou d'ailleurs, dossiers sous le bras, arguments à l'esprit. Avec ardeur et convivialité... Aux allures de Matriochka, les fédérations sectorielles et intersectorielles du secteur non marchand sont composées de nombreux rejets, chacun veillant sur chacun.

Plongée dans le Bassin

→ François Geradin

Mardi 28 avril 2015, 08h50, salle Hêtre rouge, à Bruxelles Formation. La séance plénière de l'Instance Bassin Enseignement qualifiant-Formation-Emploi va bientôt débuter. Les personnes présentes, une bonne vingtaine, installent leurs dossiers sur la table devant eux. Au menu du jour, un plat de résistance de choix : la présentation du projet d'avis concernant le nouvel accord de coopération relatif au Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ). Cette présentation sera suivie d'un débat où chaque représentant mandaté pourra faire valoir ses remarques, commentaires et suggestions. Objectif : adopter un avis définitif et le communiquer au Cabinet du ministre de la Formation professionnelle. Ce dernier a en effet introduit en mars 2015 une demande d'avis officielle au Bassin.

Le Bassin Enseignement qualifiant-Formation-Emploi bruxellois qui a remplacé début 2015 la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) est une instance d'avis, composée principalement des acteurs de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle ainsi que des interlocuteurs sociaux.

La FeBISP dispose, comme représentante de l'ISP bruxelloise, de deux mandats effectifs et de deux mandats suppléants.

Le dossier examiné ce 28 avril est particulièrement important pour le secteur de l'ISP, et spécifiquement pour les opérateurs de formation qualifiante. Le SFMQ est l'instance chargée de construire, avec les opérateurs concernés, des profils métiers et des profils de formation qui seront utilisés, en Fédération Wallonie-Bruxelles, par tous les acteurs de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, il faut donc être vigilant sur le nouvel accord de coopération qui va le lier avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Wallonie et la Commission Communautaire française. Des changements ou des modifications (même d'apparence marginale) peuvent en effet avoir des effets très concrets sur le terrain... Exemple d'un élément important à défendre dans l'avis : prévoir une certaine souplesse pour les opérateurs de formation qualifiante désirant ajouter des modules spécifiques aux profils de formation établis par le SFMQ. Les positions de notre secteur doivent donc être entendues. Mais encore faut-il les élaborer !



Inauguration du Bassin EFE, décembre 2014



Pour faire entendre sa voix dans cette instance et préparer les dossiers qui y sont abordés, la FeBISP procède en interne comme suit : réception de l'ordre du jour de la séance et des pièces jointes quelques jours avant la réunion, lecture et analyse des documents préparatoires, contacts entre mandataires FeBISP, élaboration de la position qui sera défendue en séance. Bref, beaucoup de papier imprimé (les documents traités peuvent parfois être très longs !) et quelques coups de fil donnés pour se coordonner...

Chaque représentant mandaté arrive au Bassin avec ses positions et remarques. Pendant le débat, pour travailler efficacement sur les avis, la méthode employée par les chargé(e)s de mission de l'instance consiste en un travail en direct - et par rétroprojecteur - sur un document reprenant le texte commenté. Chacun peut ainsi voir intégrer, en temps réel, ses observations. Cela facilite les réactions et, par là, le débat. Si des divergences de points de vue sont constatées, un consensus est recherché. Si toutefois les positions devaient se figer, l'avis du Bassin mentionne alors, le cas échéant, ces divergences. Mais la volonté commune est bien de parvenir à des avis unanimes.

Par ailleurs, au niveau du Bassin, des groupes de travail spécifiques peuvent être constitués. La FeBISP, avec Lire et Ecrire, a ainsi participé à un GT sur l'apprentissage du français pour les demandeurs d'emploi bruxellois, qui a abouti à la rédaction d'un avis validé en séance plénière.

Au final, l'exercice d'un mandat FeBISP à l'Instance Bassin Enseignement qualifiant-Formation-Emploi demande un travail de préparation et de coordination parfois assez considérable mais permet, par le dispositif délibératif mis en place, de pouvoir véritablement exprimer les points de vue et positions du secteur de l'insertion.

Matriochka socioculturelle

→ Michèle Hubin

Lundi 8h du matin, la grisaille a envahi le ciel bruxellois, des centaines de paires d'yeux encore mal éveillés me scrutent dans le métro. Direction, salle Douard du SPF Emploi avec vue sur les trains qui s'arrêtent en gare de Bruxelles-Midi.

8h30, je manque l'appel de mon collègue de la CESSOC m'informant de son absence à la réunion de la Commission paritaire (CP). Il va falloir composer malgré tout avec un ordre du jour chargé alliant dossiers de routine et dossiers plus costauds. Au menu de la routine, on trouve l'examen d'une demande de mise en place d'un nouveau régime de travail pour une association sportive, l'approbation d'un dossier dit « Bonus » permettant d'attribuer des avantages non récurrents liés aux résultats collectifs et mesurables d'une entreprise et pour lequel l'approbation de la CP est requise. Plus importantes seront les négociations avec les représentants du banc syndical sur l'élaboration d'une grille barémique spécifique pour un

Le feuillet de la FeBISP

secteur de la nébuleuse socioculturelle non couvert par un quelconque accord non marchand communautaire ou régional. Armé d'un inventaire détaillé de fonctions spécifiques, le sous-secteur en question a procédé à l'élaboration d'une grille barémique. Le débat risque d'être tendu : avancer, oui mais en garantissant l'équilibre des moyens financiers et sans créer de jurisprudence pour les autres sous-secteurs qui pourraient, à terme, être eux aussi concernés.

Avancer donc mais sans revenir sur des acquis pour les travailleurs et sans mettre les asbl en difficulté budgétaire. Restera-t-il encore assez de temps pour examiner le projet de CCT relatif au contrôle médical déposé par les organisations syndicales ? Il s'agirait de supprimer la possibilité de maintenir à domicile un travailleur en incapacité en vue de se soumettre à un éventuel contrôle par un médecin commandité par l'employeur. Le Conseil d'administration de la CESSoc n'a pas donné de feu vert à ses représentants. L'accord n'interviendra pas mais doit être examiné et argumenté. Avancer sans conclure, oui, mais en justifiant la position.

La matinée se termine sous une météo plus clémente, la mandataire rapidement sustentée se plonge dans les dossiers du Bureau de la FESEFA. Autre lieu bruxellois de construction des mandats patronaux. Outre l'organisation proprement dite de la fédération, la directrice nous a concocté un orde du jour chargé au point que son auteure l'a terminé par un point « divers », sorte de fourre-tout qui sauve des omissions de dernière minute. Pour la FeBISP, la représentation patronale à la CESSoc transite par la FESEFA qui regroupe environ 350 associations relevant des champs de l'éducation permanente, de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion. Bureau et Conseil d'administration de la FESEFA apportent une pierre à l'édifice de la représentation patronale. C'est pourquoi les dossiers traités y sont nombreux, tantôt sectoriels, tantôt intersectoriels et représentent quasiment autant d'enjeux qu'il y a de thématiques à traiter !

S'il n'est pas facile de concilier à deux, les meilleurs couples ne démentiront pas, imaginez rien qu'un instant la convergence d'intérêts à douze ! 12 fédérations membres de la CESSoc qui affilient elles-mêmes les employeurs ou groupements d'employeurs.

Salle Saint-Josse bondée sise dans la commune du même nom, mon pèlerinage au coeur de Bruxelles se poursuit par un Conseil d'administration extraordinaire de la CESSoc où le seul point à l'ordre du jour est un plat de résistance nommé « appel à projets Maribel social ». Comment cette fois concilier les besoins avérés des sous-secteurs en force de travail complémentaire et le partage équitable ? Seuls vingt postes de travail sont à

attribuer pour des demandes qui pourraient être jusqu'à dix fois supérieures. Il va donc falloir mettre au jour des critères d'attribution qui puissent répondre aux besoins spécifiques de chaque sous-secteur. Cet équilibrage passera par de longs moments d'échange de points de vue. En se rappelant que c'est à coup de réflexion et de remise en question et confiance mutuelle que chaque sous-secteur trouvera les moyens de répondre au mieux aux besoins de son public spécifique.

Demain matin, réunion du Bureau de conciliation de la Commission paritaire pour un différend dans une ASBL où employeur et travailleurs éprouvent visiblement des difficultés à communiquer. Les aider à dialoguer pour se consacrer à leurs missions essentielles tout en se respectant, telle sera la mission confiée aux « facilitateurs ». Mais là, vous n'en saurez pas plus ; secret professionnel oblige, place à la soirée ... délassante, si possible, pour recharger les batteries !

Nous espérons que ce petit bout de temps passé à décrire les mandats patronaux fera appel à l'imaginaire du lecteur au point de visualiser notre Matriochka où s'imbriquent graduellement les mandats et qui incarne si bien la motivation des mandataires et l'hétérogénéité du secteur socioculturel et sportif ... ou sa complexité !

De la Galerie Ravenstein au Boulevard Bischoffsheim → Pierre Devleeshouwer

La FeBISP, fédération patronale de l'ISP bruxelloise, la FESEFA, fédération patronale de l'éducation permanente et de l'insertion socioprofessionnelle sur l'espace des Communautés française et germanophone, la CESSoc, confédération patronale des secteurs socioculturels pour le même espace, la CBENM, confédération patronale du non marchand bruxellois...

Vous suivez ? La FeBISP est membre de la FESEFA, la FESEFA est membre de la CESSoc et la CESSoc est membre de la CBENM... Vous suivez toujours ? La FeBISP siège à l'AG et au CA de la FESEFA. A ce titre, elle a des mandats pour l'AG et le CA de la CESSoc. A ce titre, elle a un mandat à l'AG et au CA de la CBENM...

Vous suivez encore ? Mais quel lien avec le Boulevard Bischoffsheim ? C'est au n°26 que se situent les locaux du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC, pour les initiés). Comme tout le monde le sait, ou devrait le savoir, le CESRBC émet, « à son initiative ou en réponse à une demande du Gouvernement, des avis ou des recommandations sur les matières relevant de la compétence de la Région et qui ont une incidence sur sa vie économique et sociale »¹. Il est composé paritairement par les représentants des

Le feuillet de la FeBISP

organisations patronales et syndicales reconnues. Et pour les organisations patronales du non marchand, c'est la CBENM qui y siège. C'est tout naturellement et tout logiquement que j'y exerce un mandat pour celle-ci². Et donc, une fois par mois, je fais le trajet à pied du siège de la FeBISP Galerie Ravenstein, au siège du CESRBC Boulevard Bischoffsheim. Ce petit trajet me permet de bien visser ma casquette CBENM sur la tête... Mais avant de faire cette petite promenade et de participer à la réunion plénière mensuelle, il aura fallu lire les nombreux documents préparatoires, lire et préparer les éventuelles remarques sur les projets d'avis à adopter et, pour ce faire, assurer la concertation interne au niveau de la CBENM pour valider des positions communes. Échanges de mails, de SMS, coups de téléphone, voire réunions (toujours en urgence) permettent d'y parvenir. « Les matières relevant de la compétence de la Région et qui ont une incidence sur sa vie économique et sociale », c'est évidemment très large, et encore plus depuis la 6^{ème} réforme de l'Etat. D'où une production d'avis très significative.

En 2016, le Conseil en a émis 74, sur des sujets aussi variés que, au hasard, l'accès à la profession, la modification de certains aspects de la réglementation chômage, l'exercice des activités d'indépendant par des étrangers, la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation, la performance énergétique intérieure des bâtiments, les conditions pour exploiter une station-service, les stages pour demandeurs d'emploi, la gestion de l'eau en RBC, les titres-services et beaucoup d'autres.³ C'est bien le reflet de la vie économique et sociale multiple et variée de la Région au travers de sa gestion politique et organisationnelle.

Le travail du Conseil, c'est aussi de porter, autant que faire se peut, des positions communes des organisations patronales et syndicales pour soutenir au mieux le dynamisme de la Région bruxelloise. Ce n'est pas toujours simple de les trouver et ce n'est pas toujours le cas. Mais le plus souvent, après des débats parfois intenses, les avis produits sont unanimes !

³ <https://ces.irisnet.be/fr/avis/avis-du-conseil>.

⁴ Le « caseload » représente le nombre de travailleurs sans emploi suivis par chaque travailleur en charge de l'accompagnement en Mission Locale.

Dans ce cadre, le non marchand fait entendre sa voix particulière, en fonction de ses réalités et des valeurs qu'il soutient.

Un peu de marche à pied, beaucoup de temps et d'investissement, mais qui apportent aussi sa pierre à l'amélioration de l'insertion des Bruxellois les plus précarisés.

Quand les Missions Locales et Actiris se concertent... la FeBISP n'est pas loin

→ Tatiana Vial Grösser

Le Comité de collaboration Actiris - Missions Locales est l'organe de concertation entre le ministre bruxellois de l'Emploi, le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, les Missions Locales et les Lokale Werkwinkels. Les Missions Locales y ont chacune un mandat. Le Comité de collaboration est présidé par le représentant du ministre bruxellois de l'Emploi, le secrétariat étant assuré par Actiris. La FeBISP, quant à elle, y prend part en tant qu'expert et participe à tous les groupes de travail qui en émanent. Y sont abordées des questions comme les principes d'application du financement des Missions Locales, l'adressage du public par Actiris vers les Missions Locales ou les méthodes d'évaluation des résultats liés aux actions menées par les Missions Locales. Depuis sa création, le travail a concerné l'Ordonnance des Missions Locales qui a induit un grand changement dans le travail d'accompagnement. Le travail de concertation s'est organisé à deux niveaux : en séance plénière et en groupe de travail pour aborder les questions plus techniques.

La FeBISP anime un groupe de travail permanent entre Missions Locales pour préparer au mieux cette concertation en dégagant des positions communes. Cela permet de traiter certaines questions comme, par exemple, l'impact de la nouvelle Ordonnance sur la composition de l'équipe de base, la quantification du caseload⁴ ou la

¹ <https://ces.irisnet.be/fr/cesrbc/missions>.

² <https://ces.irisnet.be/fr/cesrbc/composition/membres-du-conseil>.

mise en application du financement. De nombreuses positions communes ont pu être défendues pour harmoniser le secteur.

Le Comité de collaboration est parvenu à de nombreux résultats, citons le calcul et l'entrée en vigueur du financement de l'Ordonnance dès le mois d'avril 2015, la signature des conventions entre Actiris et chacune des Missions Locales et l'entrée en vigueur de l'Ordonnance en novembre 2015. De plus, un groupe technique issu du Comité a été chargé d'étudier la question de la prise en compte des forces de travail effectives et la manière de justifier les frais de fonctionnement et de personnel.

Enfin, durant le premier semestre 2016 a eu lieu la période de test relative à l'adressage par Actiris vers les Missions Locales. Le Comité de collaboration est ainsi devenu le lieu de concertation entre Actiris, les Missions Locales et le Cabinet du ministre de l'Emploi.

Quand l'économie sociale se concerta, c'est en Plate-forme

→ Tatiana Vial Grösser

La Plate-forme de concertation de l'économie sociale est un organe où sont représentés le Gouvernement bruxellois, qui préside la Plate-forme, le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, Actiris, ainsi que les représentants des travailleurs et des employeurs dont ceux de l'économie sociale. Sur le banc des employeurs de l'économie sociale, il y a trois mandats d'effectifs, dont un est dévolu à la FeBISP, son suppléant étant l'Association Coordonnée de Formation et d'Insertion (ACFI). Les missions⁵ de la Plate-forme sont d'organiser la concertation en matière d'économie sociale, de promouvoir la politique régionale en matière d'économie sociale et de suivre la mise en œuvre de l'Ordonnance de 2004.⁶ Relevons notamment son travail concernant le futur cadre législatif de l'économie sociale bruxelloise, discuté en 2013 et 2014, qui a abouti à une nouvelle Ordonnance mais qui n'a pas pu être mise en application.

Pour la FeBISP, il s'agit prioritairement de se positionner et de formuler des propositions par rapport à la politique régionale en matière d'économie sociale d'insertion (ESI). En effet, à ce jour, en Région de Bruxelles-Capitale, l'économie sociale n'est pas encore reconnue par une Ordonnance. On peut aussi citer l'agrément et le ré-agrément des projets d'économie sociale d'insertion. En effet, tous

les dossiers d'agrément et de ré-agrément passent par un avis de la Plate-forme avant que la décision ne soit prise par le ministre en charge de la matière.

La répartition du budget de l'ESI fait également l'objet d'un avis de la Plate-forme. Notons que si celui-ci a fortement augmenté depuis 2004, il est loin de couvrir les prescrits de l'Ordonnance. Bref, tous les ans, la répartition du budget fait l'objet d'une discussion intense en Plate-forme ES. Depuis 2009, après une discussion en interne, les membres de la FeBISP ont pris la décision de s'abstenir pour les nouveaux agréments et d'émettre un avis positif, sauf manquement aux prescrits de l'Ordonnance, pour les ré-agrément. Cette position a été prise en raison du manque de clarté des critères d'agrément et de renouvellement d'agrément et de la clé de répartition des financements qui ne correspond pas aux prescrits de l'Ordonnance de 2004.

Concrètement, la Plate-forme ES se réunit une première fois durant le mois de mars pour émettre un avis sur la trentaine de dossiers ESI rentrés au 15 février de l'année. Si le dossier ne convainc pas les membres de la Plate-forme, il s'ensuit généralement une audition une semaine plus tard. Les questions sont envoyées au porteur de projet qui peut se préparer. Lors de cette seconde réunion, chaque représentant donne sa position et la Plate-forme émet un avis. L'avis est envoyé au ministre, à qui revient la décision finale de l'agrément ou non de la structure.

La Plate-forme se réunit une nouvelle fois vers les mois d'avril ou mai pour donner un avis sur la répartition du budget. Les ILDE et EI envoient à l'administration leur nombre de public-cible sur base de la situation au 15 février de l'année en cours. L'administration vérifie la conformité des critères et demande une confirmation aux ILDE et EI. Une fois cette procédure respectée, l'administration fait une proposition de répartition du budget. Et là, c'est un peu compliqué... mais nous n'allons pas vous embêter avec cela. Enfin, la Plate-forme se réunit vers le mois de novembre pour l'agrément et ré-agrément sur base des demandes faites au 15 octobre de l'année.

La Plate-forme de l'économie sociale est donc le lieu incontournable de concertation pour développer l'économie sociale et l'économie sociale d'insertion.



La FeBISP a 20 ans cette année !

A vos agendas pour apprendre (un peu),
participer (beaucoup) et fêter (à la folie) !

L'âge des décisions, des déraisons, des espoirs fous et des jambes
qui nous emportent jusqu'au bout du monde...

On n'a pas tous les jours 20 ans et pour fêter cela,
nous vous donnons deux rendez-vous :

Le 11 octobre 2016 de 9h00 à 16h30,

au BEL,

au sein du siège de Bruxelles Environnement,

pour une journée d'étude sur l'Utopie.

Une expérience participative, dynamique et démocratique avec des orateurs venus
spécialement de France et de Belgique pour vous parler et vous écouter.

Le 18 octobre 2016 de 9h00 à 14h00,

au Flagey,

pour une séance académique suivie d'un spectacle autour de l'insertion
socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion, sur base de témoignages
de travailleurs du terrain, travailleurs en insertion, chercheurs d'emploi,
et tant d'autres.

2016

Musiques et sourires garantis...
et un délicieux buffet préparé par l'économie sociale d'insertion
et l'insertion socioprofessionnelle. Miam !

fête ses 20 ans

⁵ Pour plus d'infos, consultez le site : <https://ces.irisnet.be/fr/comite/plate-forme-de-concertation-de-leconomie-sociale/missions>.

⁶ Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des Initiatives Locales de Développement de l'Emploi et des Entreprises d'Insertion.

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

Mise en page & Impression :
Pixelandco

L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°109 sortira en septembre 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

