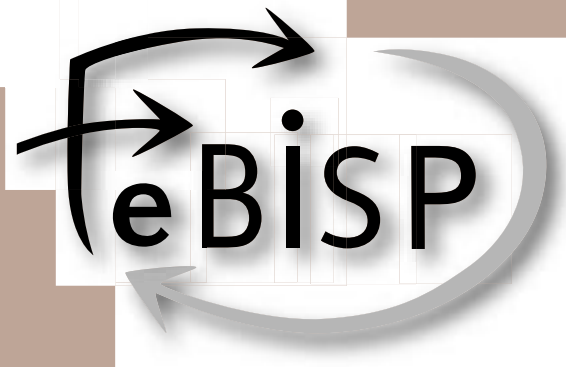


# L'insertion

DU 15 OCTOBRE AU 15 NOVEMBRE 2008 • N°78



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

N° d'agrégation : P 204081

Bureau de dépôt  
1190 Bruxelles 19

## Les règles européennes de la concurrence auront-elles raison de nos OISP

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



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

## La FeBISP

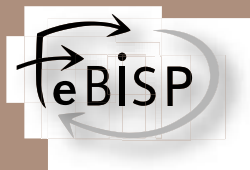
Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4 – B1000 Bruxelles  
Tél : 02 537 72 04 - fax 02 537 84 04 - [secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be)  
<http://www.febisp.be>

## L'équipe de la FeBISP

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

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

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



## Sommaire

### 3 Édito

4 **En bref** : L'appel à projets RAE 2008 d'Actiris ; Flora ; ConcertES : Michel de Wasseige passe la main à Sébastien Pureau ; Appel à projets PTP : décidément, ça traîne !! ; La communication sur les résultats des études relatives à l'économie sociale bruxelloise se fait attendre

5 **Sur le vif** : La validation des compétences dans le prolongement d'une formation ISP

8 **Sur le vif** : Le reclassement professionnel

8 **Sur le vif** : Que facilitent les facilitateurs ?

8 **Sur le vif** : Le reclassement professionnel...

10 **Lu, vu, entendu** : Pauvreté et santé, une étude des Mutualités Chrétiennes ; Beaucoup de feu pour un filet de vapeur ; L'évaluation de l'obligation en matière de premier emploi

## Dossier : Les règles européennes de la concurrence auront-elles raison de nos OISP

22 **Brèves de nos membres** : ART2WORK !! ; Bon anniversaire à Lire et Ecrire ; Une filière en menuiserie ; Convivial !!

23 **Rencontre avec** : La FEBIO

25 **Reportage** : La salle de sport de Saint-Gilles

28 **Allo, Bruxelles ? Allo, la Terre ?** : Cititrip de l'activation des demandeurs d'emploi

29 **Le coin de l'employeur** : Le secteur de la cohésion sociale : des petits pas plutôt que de grandes enjambées ; Le secteur socioculturel s'engage à faire des efforts supplémentaires de formation!

30 **Réseutage FeBISP** : Autre séminaire de qualité consacré aux compétences transversales au CSEF ; La CESSoc déménagement ; De la CCPQ au SFMQ ; Réforme du partenariat Actiris pour les OISP : en route pour 2009 ; Validation des compétences ; Formation en Alternance : revalorisation par l'homogénéisation ; Appel à projets fédéral 2008 pour l'économie sociale ; Le fonds de l'économie sociale et durable en voie de régionalisation

32 **L'Agenda et les annonces**



L'insertion d  
plusieu  
secteur de l'inter

. En effet, le

Les premiers t  
restera quelques milliards au gouvernement pour venir en aide aux personnes défavorisées...

En ces mo  
interroge cet  
raison de nos OISP  
qu'en est-il vraiment,  
question.

Nous vous pro  
d'une formation ISP. Le second article vous éclaire sur le reclassement professionnel en expliquant le comment, le pourquoi, le pour qui et le combien. Le troisièm  
auquel doit faire face une Mission Locale. Accrochez-vous ! Enfin, le dernier article vous propose de faire le point sur le projet d'ordonnance des Missions Locales qui a refait son entrée au Parlement.

Ensuite, nous  
pendant néerlandophone avec qui Suzanne Beer s'est longuement entretenue.

Pour tous ceux qui veu  
regroupe de nombreux associés dont plusieurs membres de la FeBISP.

« Allo Bruxelles, Allo la terre » vous emmène pour un cititrip de l'activation des demandeurs d'emploi. Nos demandeurs d'emploi ne sont pas les seuls à être activés ! Chacun y va de sa petite idée et de son grand bouleversement.

Exceptionnellement, notre réseautage sera éliminé car nous voulions vous interroger. Eh oui chers lecteurs, après plus de deux ans de parution sous s

L'insertion ne s'en portera que mieux !

Enfin, la FeBISP a une nouvelle à vous annoncer : Suzanne Beer, secrétaire générale de la FeBISP, quittera le monde de l'insertion et prendra une joyeuse retraite. Lors de l'assemblée générale de la FeBISP du mois d'octobre, Suzanne Beer a annoncé son départ fin décembre 2008. Après avoir dirigé FIJ, elle est devenue Secrétaire générale de la FeBISP au sein de laquelle, elle s'était particulièrement concentrée sur le secteur de l'économie

L'équipe de la FeBISP

## L'appel à projets RAE 2008 d'Actiris

Conformément au nouvel arrêté des partenariats d'Actiris, l'opérateur public d'emploi a procédé au premier semestre 2008 à un appel à projet pour le conventionnement des actions de Recherche Active d'Emploi (RAE).

Les décisions du comité de gestion ont été connues en juin.

Sur les 38 dossiers de demandes déposés, 19 ont fait l'objet d'une demande de complément d'information et 34 ont finalement été considérés recevables (du strict point de vue administratif) et soumis au comité de sélection d'Actiris (comité composé de représentants des différentes directions d'Actiris, choisis pour leur connaissance de la matière).

À l'issue de cet examen, les dossiers ont été présentés, avec l'avis du comité de sélection au comité de gestion d'Actiris. Celui-ci en a retenu 22 (soit 65%) dont un déposé par un opérateur privé à but lucratif (une agence d'intérim) soit 4 de plus qu'en 2007.

Considérant le délai très court, Actiris reconnaît que les promoteurs

de projets conventionnés ont fourni un effort conséquent pour présenter des dossiers de qualité.

Les nouveautés introduites dans cet appel à projets découlent du Contrat pour l'Économie et l'Emploi, du contrat de gestion d'Actiris et du Plan d'Action pour les Jeunes. Elles portent sur :

- Une définition plus précise d'objectifs chiffrés ;
- La création de nouvelles formules : « Outillage » et Jeunes ;
- Une définition plus large des RAE spécifiques puisqu'ils peuvent désormais viser des secteurs d'activités précis et non plus seulement des types de publics.

Ce qui est maintenu concerne :

- La méthodologie RAE ;
- La labellisation des partenaires ;
- La mise en réseau avec des réunions d'échange de bonnes pratiques ;
- Un public-cible qui correspond aux personnes en fin de parcours d'insertion avec un projet professionnel clair et réaliste.

## La communication sur les résultats des études relatives à l'économie sociale bruxelloise se fait attendre

Il y a un an de cela, en octobre 2007, le Ministère de la Région de Bruxelles capitale lançait deux appels d'offres pour la réalisation d'études sur l'économie sociale d'insertion. L'une portait sur « L'origine des difficultés financières rencontrées par les ILDE et les EI ainsi que leur viabilité économique », tandis que l'autre visait à analyser le « Rôle des agences conseil en Région bruxelloise dans le domaine de l'économie sociale, et plus particulièrement l'action de la FeBISP, de Tracé Brussel et de Febecoop Agence conseil Bruxelles ». Les marchés ont été attribués respectivement à PriceWaterhouseCoopers et Comase Management Consulting, qui se sont mis au travail dès janvier 2008. Ces études sont maintenant terminées. Malheureusement le terrain attend toujours d'être mis au courant de leurs conclusions. Dommage, car il reste à présent peu de temps pour tirer parti des enseignements de ces études avant la fin de la législature. Nous vous tiendrons bien sûr au courant des suites.

## ConcertES : Michel de Wasseige passe la main à Sébastien Pereau

Faut-il encore vous les présenter, ces deux figures bien connues de l'économie sociale ? Michel de Wasseige a été entre autres pendant longtemps le directeur de la coopérative Crédal, mais il est aussi le fondateur de la coopérative d'emploi DIES. Depuis 2006, il assurait la fonction de coordinateur à ConcertES, la Concertation francophone de l'économie sociale, fondée en 2005 par FEBECOOP, SAW-B et SYNECO, dont la FeBISP est membre. Depuis juin 2008, c'est Sébastien Pereau qui le remplace dans cette mission, Michel de Wasseige ayant décidé de quelque peu « lever le pied » dans sa carrière professionnelle. Sébastien est un économiste (bruxellois) de 30 ans, bien connu pour avoir travaillé, de 2001 à 2008, à la Cellule économie sociale du SPF Intégration sociale, lutte contre la pauvreté et économie sociale. Nous l'avons connu compétent et disponible, gageons qu'il le restera encore longtemps. Bon vent à Michel et bienvenue à Sébastien !

Contact sur notre site [www.febisp.be](http://www.febisp.be)

## Accord-cadre entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les Interlocuteurs sociaux représentés au sein du CESRBC

Ce nouvel accord à pour but d'augmenter les chances des jeunes bruxellois et leur permettre de décrocher une première expérience professionnelle en créant 1000 nouveaux emplois au cours des 12 prochains mois et une augmentation de 10% pour la suite. Ces emplois seraient créés dans le cadre de la convention premier emploi (CPE) et de la formation professionnelle en entreprise (FPI/IBO). Les différents partenaires s'engagent à promouvoir activement ces deux mesures et à établir un relais auprès de leurs secteurs. Un outil de mesure sera mis en place au sein d'Actiris afin d'identifier le plus précisément possible l'état de la situation, les chiffres seront transmis trimestriellement au Ministre de l'emploi et au Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC). Enfin, un comité de pilotage sera mis en place, un groupe de travail portant sur la problématique des CPE et FPI/IBPO se réunira trimestriellement, il

analysera les chiffres fournis par Actiris afin de dégager les mesures à développer. Une première évaluation de cet accord aura lieu dans un an.

Une première séance d'information bilingue aura lieu le 11 décembre à 15h, deux conseillers-entreprise d'Actiris seront présents.

## Appel à projets PTP : décidément, ça traîne !!

On en entend parler depuis février 2008, de cet appel à projets pour 100 postes PTP et 25 postes d'encadrants ACS, à attribuer en priorité à l'économie sociale dans le cadre du Plan pour l'emploi des jeunes. Il fut finalement lancé en juin, avec réponse demandée pour le 15 août. Initialement il était prévu que le comité de gestion d'ACTIRIS se réunirait pour donner un avis sur les demandes fin septembre. À l'heure où nous écrivons (soit mi-octobre), on nous annonce que les inspections vont bientôt commencer. Le retard pris est visiblement important. Il est vrai que le terrain, qui attendait cette extension des contingents de travailleurs PTP depuis longtemps, a répondu massivement à l'appel à projets. Preuve s'il en fallait encore du dynamisme de notre secteur ! Lire notre « Manifeste PTP » sur [www.febisp.be](http://www.febisp.be)

# La validation des compétences dans le prolongement d'une formation en ISP

Ana Teixeira

*Les stagiaires « découpeur - désosseur » sortis du CAF en août 2008, sont unanimes : « avoir obtenu le Titre de compétence ; c'était le pied total, la fierté d'y être arrivé ».*

*Six stagiaires sur neuf, ont choisi de tenter l'expérience, tous l'ont réussie. Félicitations !*

*La validation des compétences, ce fut avant tout pour les stagiaires une manière de confirmer auprès d'une instance officielle, autre que l'opérateur de formation, le niveau de maîtrise acquis d'une pratique professionnelle.*

Dans ce secteur, tout employeur qui engage un nouveau collaborateur lui demande de découper et de désosser un animal devant lui. C'est ainsi que, se préparer à passer l'épreuve de validation au Centre de validation Epicuris, c'était par la même occasion, pour les stagiaires, le moyen de se préparer à passer des entretiens d'embauche. L'acquisition de ce titre était avant tout d'ordre symbolique. Ils n'ont d'ailleurs pas trouvé utile de le mentionner lors de leur engagement, début septembre chez Colruyt. Leur motivation consistait donc à vérifier qu'ils étaient capables de mobiliser leurs acquis de manière adéquate en situation d'épreuve et bien sûr de travail. Par ailleurs, les titres de compétences sont encore mal connus des employeurs et n'entraînent pas de plus-value salariale.

Pour le CAF, proposer ce dispositif de validation aux stagiaires était initialement une façon, pour le centre et pour les stagiaires, de confronter leur pratique et leurs résultats à une évaluation externe. Mais après avoir vérifié le niveau d'exigence et le seuil d'employabilité attendu (le formateur technique en boucherie en charge du groupe, riche d'une longue expérience professionnelle, a lui-même passé l'épreuve), le CAF s'est véritablement pris au défi de permettre aux stagiaires d'être tous en mesure de passer l'épreuve. Très vite, ce projet est devenu un moteur stimulant pour le public et l'équipe pédagogique. Il leur a semblé pertinent de l'inscrire dans un processus de réussite et dans le programme de formation lui-même. Comment ?

Voici quelques années, les objectifs de formation avaient tous été traduits en compétences visées. Dès lors, la formation a pu véritablement se bâtir autour de cet axe d'évaluation. Chaque semaine, des mises en situation « d'évaluation » suivant un modèle systématique, ont permis aux apprenants

de s'habituer au stress qu'elles engendrent. Chaque lundi, trois stagiaires avaient trois heures pour découper et désosser une bête (boeuf ou porc), alors que les autres observaient en silence, en présence du formateur, de la coordinatrice pédagogique et de la directrice jouant le rôle de vérificateurs. Un débriefing collectif leur permettait juste après d'établir ce qui avait été exécuté correctement ou ce qui devait être encore amélioré. Le vendredi suivant, un film montrant le formateur dans la même situation permettait à tous d'intégrer les « bons » gestes professionnels et de développer une prise de conscience sur la pratique et de comprendre pourquoi agir de telle façon et à tel moment. Le lundi suivant, trois autres stagiaires passaient la même évaluation, forts du travail d'analyse effectué... et ainsi de suite.

Cette dynamique a véritablement permis d'exploiter les grilles d'évaluation préalablement construites. Au fil des semaines, les stagiaires ont compris le pourquoi du comment, ils ont appris à nommer les compétences et à s'autoévaluer. Ils ont gagné en maîtrise technique mais aussi en confiance. Vous l'aurez compris, tel est bien l'enjeu majeur du dispositif de validation des compétences pour le public ISP. Ils ont augmenté leur estime de soi et trouvé un emploi. Dans ce secteur d'activité, en grande pénurie de main d'œuvre, c'est possible.



Bravo à Jean-Pierre Ntameu, à Mohammed Mes'tari, à Rudy Busaka, à Kevin Wery, à Bertin Takou et à Dany Vangindertaelu





## Le reclassement professionnel

Michele Hubin

*Se séparer d'un travailleur n'est jamais chose aisée : un contrat est rompu et, le plus souvent, dans la foulée, une relation de confiance. La rupture signifie que « cela ne colle plus entre les parties » et que l'hostilité qui peut en résulter rend toute collaboration future impossible. Au-delà du moment de rupture, plusieurs questions se posent à l'employeur qui, souvent, demandent des réponses réfléchies mais diligentes : mettre en route une procédure de licenciement, organiser un recrutement, prévoir la réorganisation de l'équipe. C'est déjà beaucoup, et pourtant, ce n'est pas tout ! Si le travailleur licencié a atteint l'âge de 45 ans, l'employeur est dans l'obligation de lui proposer une procédure de reclassement professionnel. Initialement, cette procédure était appelée « outplacement » mais depuis son recours obligatoire pour les plus de 45 ans, les linguistes ont pensé à franciser le terme. Qu'on adopte l'une ou l'autre dénomination, l'employeur doit veiller à se conformer strictement aux prescrits légaux de la procédure. Une formalité de plus, qu'il vaut mieux maîtriser pour éviter de s'emmêler les pinces dans un moment où se bousculent les obligations. Petite simulation d'une foire aux questions pour éviter les insomnies patronales.*

### Le reclassement, c'est pour qui ?

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs a introduit le droit à l'accompagnement au reclassement professionnel en faveur des travailleurs âgés de 45 ans ou plus au moment où il est mis fin à leur contrat de travail. Selon la loi, ce droit n'est pas accordé :

- lorsque le travailleur licencié compte une ancienneté ininterrompue de moins d'un an ;
- lorsque le congé est donné pour faute grave ou dans le cadre de la prépension ;
- à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

La procédure de reclassement proprement dite et diverses mesures d'exécution ont, pour leur part, été fixées par la CCT n°82 conclue le 10 juillet 2002 au Conseil National du Travail.

### Et si un travailleur répondant aux conditions d'accès fait savoir à l'employeur que l'outplacement ne l'intéresse pas ?

Offrez-lui quand même l'opportunité de l'outplacement ; c'est une obligation pour l'employeur même si le travailleur ne semble pas intéressé par cette opportunité et qu'il vous l'a exprimé. Tout manquement à la procédure peut être sanctionné par une amende administrative et/ou une sanction pénale. Les textes qui régissent la matière n'envisagent pas le manque d'intérêt du travailleur comme un motif suffisant pour ne pas proposer l'outplacement. Cependant, si malgré une offre en bonne et due forme, le travailleur la refuse (veillez toutefois à en avoir la preuve), l'employeur sera déchargé de l'obligation. Le travailleur licencié n'a pas le choix : il doit accepter la procédure financée par son ex-employeur et coopérer à celle-ci. Il doit même en faire la demande par mise en demeure si l'employeur ne lui a pas fait d'offre. À défaut, il s'expose à des sanctions en matière d'allocations de chômage.

PRÉCISONS TOUTEFOIS QUE SEUL LE TRAVAILLEUR DONT L'EMPLOYEUR A MIS FIN AU CONTRAT DE TRAVAIL A DROIT À UNE PROCÉDURE DE RECLASSEMENT. CELLE-CI NE S'APPLIQUE DONC PAS AU TRAVAILLEUR QUI DÉMISSIONNE OU DONT LE CONTRAT PREND FIN DE COMMUN ACCORD, EN CAS DE FORCE MAJEURE OU PARCE QUE LE CONTRAT PREND FIN EN RAISON DE L'ARRIVÉE DU TERME CONVENU OU DE L'ACHÈVEMENT DU TRAVAIL.





## Le reclassement, en quoi cela consiste-t-il ?

La procédure de reclassement professionnel<sup>1</sup> consiste en un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers pour le compte d'un employeur afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi. En outre, la CCT 82 précise que l'offre faite au travailleur doit répondre à un certain nombre de critères de qualité (Art.5)

L'accompagnement vise à guider le chercheur d'emploi, à décoder les offres, à cibler son projet professionnel, à se préparer aux entretiens d'embauche, ou encore à déboucher sur un besoin de formation complémentaire. Histoire de ne pas retrouver seul dans un moment difficile, prendre du recul, tourner la page. La procédure légale se déroule en trois phases successives comprenant chacune 20 heures d'accompagnement, étalées sur une période de 12 mois maximum. Le passage d'une phase à l'autre se fait automatiquement sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre celle-ci. Toutefois, s'il perd l'emploi dans les trois mois de son entrée en service, il retrouve le droit de poursuivre la procédure de reclassement professionnel au stade où celle-ci a été interrompue.

Lorsque la procédure se déroule pendant l'écoulement du préavis, les heures consacrées à l'outplacement sont imputées sur les jours ou demi-jours auxquels le travailleur a droit pour rechercher un nouvel emploi.

## Qui peut prendre en charge la procédure ?

L'employeur ne peut proposer une procédure de reclassement professionnel au travailleur que s'il fait appel à un prestataire de services. Et là, c'est quasi la jungle ... Pas tant sur la qualité des services proposés mais sur la variété des formules. Il existe des formules standard satisfaisant à l'obligation légale minimale, des accompagnements sur mesure et des formules mixtes.

## Et combien cela va-t-il coûter à l'employeur ?

Si l'offre est variée et modulable, les prix aussi ! Les suivis totalement individuels sont, bien sûr, plus coûteux. Pour un accompagnement en groupe, par contre, le coût sera divisé entre les participants ce qui peut fortement diminuer le montant final à assumer pour l'employeur. Certains prestataires proposent des tarifs spéciaux pour les asbl. La dépense est rarement éligible auprès des pouvoirs subsidiaires : il s'agit d'un coût à exposer pour un travailleur qui ne fait plus partie de l'association. Difficile donc de



© FeBISP

justifier la dépense. Il y a cependant une piste ... La législation prévoit en effet que les commissions paritaires peuvent prendre des dispositions afin que la procédure soit prise en charge par un fonds de sécurité d'existence. Soit les employeurs font appel eux-mêmes au Fonds social, soit les travailleurs concernés y sont dirigés. Dans le secteur socioculturel et sportif dont relèvent la plupart des associations actives en insertion socioprofessionnelle et en économie sociale, une proposition de convention collective de travail a été déposée par le banc patronal visant à inclure dans les missions du Fonds « groupes à risque » celle de prendre en charge l'outplacement. Ce peut être une piste exploitable pour autant qu'un consensus des partenaires sociaux aboutisse.

## Et si le travailleur ne se présente pas, l'employeur peut-il le contraindre et surtout, que doit-il payer ?

À partir du moment où un contrat avec un prestataire, un certain nombre de frais fixes engagés sont souvent dus d'office et ce, que le travailleur se présente ou non. Mais il est difficile de forcer un travailleur à se présenter. Le contrat ne lie en effet que l'employeur et le prestataire. Le travailleur, lui, n'est pas lié par ce contrat et n'a donc aucune obligation contractuelle. Cependant, l'opérateur d'outplacement est tenu d'informer l'employeur : le travailleur ne s'étant pas présenté, le contrat n'a pas été exécuté.

<sup>1</sup> CCT n°82 – Art. 4

## Que facilitent les facilitateurs ?

Pierre-Alain Gerbeaux

*Jack a 47 ans, il est d'origine turque. Il a 4 enfants à charge. Il est en Belgique depuis plus de 15 ans. Son niveau d'études équivaut au niveau primaire. Il dispose de deux expériences professionnelles en Belgique. La première remonte à 1993 en tant qu'ouvrier dans l'une des communes de la région bruxelloise (sous contrat article 60) ; et la seconde date de 1996 comme couturier (métier qu'il a exercé dans son pays d'origine). Depuis lors, il est au chômage comme chef de famille.*

En août 2007, il est reçu par un conseiller ISP dans une Mission Locale. Il a en effet signé un contrat de projet professionnel (CPP) avec Actiris fin mai 2007, soit un peu plus de deux mois auparavant. Compte tenu du nombre croissant de personnes qui poussent la porte des Missions Locales (effet direct de la politique d'activation) et du nombre constant des effectifs de ces structures, les délais d'attente s'allongent. Jack parvient donc à obtenir ce rendez-vous à la Mission Locale et montre son CPP dont l'un des items est l'orientation professionnelle. Il n'a pas d'idée précise du secteur d'activité qui l'intéresserait, encore moins des fonctions qu'il pourrait exercer. Au vu des expériences de recherche d'emploi de son entourage (amis voisins...), Jack s'estime trop vieux pour intéresser un patron et parvenir à réintégrer le marché du travail. Son conseiller à la Mission Locale parvient néanmoins à le convaincre de s'engager dans un atelier de détermination professionnelle de septembre à fin octobre 2007. Précisons qu'à ce stade, il n'a encore fait l'objet d'aucune convocation par l'Onem. Son français est approximatif, il s'exprime difficilement mais il accepte malgré tout de suivre cet atelier d'une durée de 8 semaines.

Durant ces deux mois, scepticisme et découragement prennent parfois le dessus : il se sent trop vieux pour pouvoir espérer se réintégrer et son niveau de français rend l'exercice de réflexion particulièrement laborieux. Toutefois à la fin des 5 premières semaines, il semble reprendre courage et 3 secteurs se dégagent du travail d'orientation : la sécurité, le transport et la couture. Il parvient alors à décrocher un stage de 15 jours comme agent de prévention dans une commune de la région bruxelloise. Son stage se passe bien. Son maître de stage s'avère satisfait, lui promet de garder son cv et l'encourage à persévérer dans cette voie. Jack est ensuite convoqué à l'Onem en novembre 2007. Il sort de l'entretien avec le facilitateur, muni d'un contrat d'activation de 4 mois dont l'un des items est : « poser sa candidature dans 6 agences titres services en tant qu'aide-ménagère ». Un autre item mentionne qu'il doit être suivi par la Mission Locale.

En décembre, dans le cadre du suivi post-atelier assuré par la Mission Locale, Jack vient voir l'animatrice du groupe d'orientation avec son contrat. L'animatrice est surprise face à la consigne « titres services ». Cette consigne est tout à fait décalée de la réalité pour plusieurs raisons :

- il n'a jamais évoqué le secteur du nettoyage, ni celui de l'aide aux personnes. C'est d'ailleurs sa femme qui prend ces aspects en main à la maison. De façon très prosaïque, il est très probable qu'il n'a jamais tenu un balai de sa vie !
- Les rares agences titres services qui acceptent des hommes motivés pour le boulot ont du mal à leur trouver des clients qui acceptent qu'ils viennent nettoyer chez eux.
- Et surtout...d'autres secteurs activités ont été évoqués durant les 8 semaines de formation et le stage qui a suivi. Par exemple, Jack a son permis de conduire ainsi qu'une voiture et le métier de chauffeur livreur est tout à fait à sa portée.

Par « chance », l'animatrice parvient à contacter le facilitateur qui a rédigé le contrat. Sans remettre en question le bien-fondé du contrat d'activation, elle explique les raisons évoquées ci-dessus et propose de changer la phrase : « envoyer sa candidature à 6 agences titres-services », par « envoyer sa candidature de façon spontanée à 6 entreprises. ». Mais la réponse est catégoriquement négative, principalement parce que Jack a maintenant presque 140 mois de chômage et qu'il n'a pas présenté de projet professionnel (sic). Cela signifie-t-il que l'atelier de détermination professionnelle et le travail d'accompagnement de la Mission locale ne comptent pas ? Cela signifie-t-il que la signature et la mise en oeuvre d'un contrat de projet professionnel n'a aucune valeur ?

De nombreux cas peu ou prou similaires ont été recensés par les travailleurs des Missions Locales. Celui-ci comme tant d'autres suscite bien des interrogations. Quels sont les critères d'évaluation d'un comportement actif de recherche d'emploi ? Pourquoi le facilitateur ne prend-t-il pas soin de contacter les différents partenaires qui l'ont déjà rencontré (conseiller Actiris, conseiller ISP, animatrice de détermination professionnelle).

Pourquoi noter sur le contrat d'activation que Jack doit se faire suivre par la Mission Locale si les suggestions de la Mission Locale ne sont pas prises en compte ? Même dans un cas aussi simple ne demandant qu'un amendement au contrat.

L'accord de coopération prévoyait un accompagnement renforcé par les services publics d'emploi et leurs partenaires. Or dans cette situation, l'ONem s'érige non seulement en contrôleur mais aussi en accompagnateur. Avec quel résultat ! L'absence de travail en réseau des facilitateurs, l'absence de dialogue avec les différents professionnels qui assurent un véritable accompagnement des demandeurs d'emploi en recherchant avec ceux-ci la mise en oeuvre d'un projet professionnel clair et réaliste, conduisent à des aberrations de la sorte.

En quoi les facilitateurs rendent-ils plus facile les tâches des demandeurs d'emploi ? Visent-ils réellement l'objectif de réinsertion professionnelle des personnes qu'ils convoquent ?







## Les Missions Locales en débat au Parlement bruxellois

**Pierre-Alain Gerbeaux**

*La commission des affaires économiques du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, a examiné fin septembre et courant octobre le projet d'ordonnance relative au soutien des Missions Locales pour l'emploi et des Lokale Werkwinkels.*

A cette occasion, les député(e)s ont souhaité entendre les représentants des acteurs de terrain à savoir Steef Corijn, coordinateur de Tracé Brussel vzw et Gabriel Maissin, administrateur délégué de la FeBISP, qui fédère notamment les 9 Missions Locales.

Dans le contexte de décentralisation des outils de la politique d'emploi, la FeBISP est tout à fait favorable à l'élaboration d'une ordonnance qui vient délimiter et articuler les missions qui sont dévolues aux acteurs associatifs. Une fois ce préalable posé, Gabriel Maissin a fait part des remarques que le secteur formule à l'égard de ce texte. Parmi celles-ci, nous en citerons cinq :

Une première concerne la définition du public visé par les Missions Locales. A défaut de la préciser, les Missions Locales risquent d'être un acteur supplémentaire et la coordination sur une même zone entre la Maison de l'emploi, l'antenne décentralisée d'Actiris ou l'agence locale pour l'emploi en pâtirait. C'est à partir des caractéristiques de ce public, que l'on dit « pudiquement » à une assez grande distance du marché de l'emploi » que se justifie l'approche globale et individualisée, qui dépasse le simple accueil et la simple orientation professionnelle.

Une deuxième a trait à la nature du partenariat avec Actiris. Le texte semble vouloir réaffirmer avec force, comme s'il était contesté, le rôle de régulateur d'Actiris. Les Missions Locales entendent travailler avec Actiris dans une relation de partenariat pour lequel les modalités sont établies de commun accord, y compris les objectifs quantitatifs / qualitatifs et les modes d'évaluation. Prenons en compte le potentiel des Missions Locales et leurs vingt ans d'expérience.

Une troisième rappelle que les Missions Locales sont aussi des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle reconnus et agréés par la Cocof. Celle-ci leur reconnaît un rôle de coordination dans la mise sur pied de filières de formation professionnelle adaptées. Elle finance, à ce titre, un coordinateur pédagogique par mission locale. Il y a donc des conventions entre les missions locales et Bruxelles-Formation, l'opérateur public de formation francophone. Or ceci n'est pas mentionné dans le projet d'ordonnance,

alors que les accords de coopération relatifs au VDAB le sont ! L'avis du Conseil économique et social reprenait d'ailleurs amplement cette question.

La question de la prospection des TPE se pose aussi. Il y a une corrélation erronée entre TPE et travail peu qualifié. Il est trompeur de penser que le public fragilisé fréquentant les Missions Locales sera plus aisément placé dans ces entreprises. Les classes moyennes et les très petites entreprises (TPE) ont d'ailleurs fait part de leur désapprobation à ce sujet. Les Missions Locales ne sont pas contre mais il s'agit là d'une nouvelle activité à soutenir par des moyens financiers spécifiques. Parallèlement cela ne doit pas occulter la possibilité pour les Missions Locales en concertation avec Actiris de prospecter les autres types d'entreprises.

Enfin la FeBISP approuve la volonté de doter les Missions Locales d'un financement structurel pluriannuel qui prenne en compte l'accord non marchand, encore faut-il qu'il soit au moins équivalent et si possible supérieur à la progression de l'inflation et qu'il puisse permettre des dépenses d'investissement.

Restera à concrétiser tout cela dans des arrêtés d'exécution. Le travail est loin d'être terminé, mais un grand pas a été franchi.

L'insertion 68 fait le point sur les Missions Locales, il est disponible sur [www.febisp.be](http://www.febisp.be)



## L'évaluation de l'obligation en matière de premiers emplois

Le Conseil National du Travail (CNT) et le Conseil Central de l'Economie (CCE) ont publié leur rapport évaluant les obligations en matière de premiers emplois. Vous pouvez y découvrir que les nombreuses modifications de la législation et du paysage statistique compliquent la mission d'évaluation des conseils. Ainsi, l'évaluation de 10% du salaire brut affecté à la formation du jeune est impossible à évaluer par manque de données. Néanmoins, les conseils constatent que malheureusement l'emploi augmente à peine et que le chômage ne baisse pratiquement pas en particulier celui des jeunes peu qualifiés. Il faut souligner que la plupart des CPE sont en fait des contrats de travail ordinaires...

Concernant l'insertion durable, aucune évaluation scientifique n'est disponible pour l'instant. Cependant, 2 ans après l'entrée dans un premier emploi selon la législation initiale, les peu qualifiés sont relativement moins nombreux à travailler que les autres jeunes des 15 à 35 ans. Ainsi, les jeunes engagés dans un CPE permettant à leur employeur de bénéficier d'une réduction de cotisation, retombent plus souvent au chômage que les jeunes engagés hors CPE. Rappelons que l'un des objectifs de la mesure était justement

de lutter contre l'enlèvement des jeunes dans le chômage.

A ce sujet, voir également le rapport de la Cours des comptes « la convention de premier emploi, un dispositif de lutte contre le chômage des jeunes » qui constate que le SPF Emploi n'a pas traduit cette politique en objectifs ou en indicateurs permettant d'en mesurer les effets, l'évaluation annuelle par le CNT et le CCE n'a pas pu être réalisée (contrairement aux exigences de la loi). Par ailleurs, les nombreuses modifications de cette législation ont une conséquence majeure : depuis 2003, il n'existe plus de politique fédérale spécifique en faveur des jeunes sortis depuis peu de l'enseignement. Seules les réductions de cotisations ont subsisté et le montant de ces réductions a augmenté. De plus, depuis 2004 l'obligation de recrutement n'est plus contrôlée... même en cas de réduction de quotisation. C'est malheureux, même si le rapport rappelle que les contrôles menés par le SFP Emploi a débouché sur des amendes... qui n'ont jamais été appliquées... Enfin, pour clôturer le chapitre, la Cour des comptes relève que l'Etat n'a pas organisé en matière d'emploi des jeunes le suivi des obligations spécifiques qui incombent aux services publics.

Tous ces documents sont disponibles sur le site de la FeBISP [www.febisp.be](http://www.febisp.be)

## Pauvreté et santé : une étude des mutualités chrétiennes

Dans les pays occidentaux, les inégalités en matière de santé s'accroissent aux dépens des populations socialement défavorisées, relève la Mutualité chrétienne (MC). Ce constat a poussé la mutuelle à réaliser une étude auprès de ses « 4,5 millions d'affiliés ». Ces affiliés ont été triés via les adresses par secteurs statistiques de résidence et ventilés en 5 classes de valeurs croissantes. « La première classe regroupe les membres MC qui résident dans les secteurs statistiques où les revenus fiscaux médians sont les plus faibles (moins de 1 320 euros). La cinquième étant celle où les revenus moyens sont les plus élevés (plus élevés que 1 800 euros). »

Les résultats de l'enquête révèlent que les personnes dites pauvres ont un taux de mortalité élevé : 45 % plus que les personnes de la classe supérieure. De plus, au niveau du lieu de mortalité, les personnes défavorisées présentent plus de risques de mourir en « institution de soins plutôt qu'à domicile », souligne Olivier Gillis. « Mais il y a aussi des inégalités en termes de morbidité », continue Olivier Gillis, du Département de recherche et développement de la MC. « Les personnes issues de la

classe la plus faible ont 55 % de risques supplémentaires d'être en incapacité primaire de travail (au moins 30 jours). Ils ont également 66 % de risques en plus de devenir invalides ! » Plus surprenant encore : l'admission en hôpital psychiatrique d'un hôpital général : « On constate que les personnes qui ont un faible revenu ont deux fois plus de risques d'y être admis », lit-on dans l'étude.

Les personnes qui disposent d'un revenu élevé vont plus facilement chez le médecin que les autres. Les plus pauvres se rendent directement aux urgences d'un hôpital. « Peut-être parce qu'ils ne sont pas obligés de payer directement la note... », suppose Olivier Gillis.

D'après *Alter Echos*



© Collectif Solidarité contre l'Exclusion

## Beaucoup de feu pour un filet de vapeur

Ensemble, le bimestriel du Collectif Solidarité contre l'Exclusion publie un dossier « Chasse aux Chômeurs, mensonges officiels et vérités de terrain » dans lequel vous trouverez une interview de Gabriel Maissin, administrateur délégué de la FeBISP et de Pierre-Alain Gerbeaux, coordinateur ISP qui dévoile les conséquences de l'activation.

Le dossier est disponible sur le site de la FeBISP [www.febisp.be](http://www.febisp.be)



© FeBISP

## La charte associative d'un point de vue bruxellois

Une interview de Gabriel Maissin réalisée par Bernadette Wynants du CIEP MOC est parue dans l'Esperlette numéro 59.

Elle est disponible sur notre site [www.febisp.be](http://www.febisp.be)

## Les règles européennes de la concurrence auront-elles raison de nos OISP ?



La Commission européenne  
un rythme soutenu

concurrence ». Et qui dit « services » dit... prestations de nos membres ! Autrement dit, le secteur de l'ISP est concerné par les projets de la Commission. La Belgique a, bien sûr, un rôle à jouer dans ce processus.

Pour beaucoup d'entre nous

citoyens belges et européens, avons le devoir de nous informer, voire de faire entendre notre voix. La lecture de ce dossier va sans doute vous paraître aride... Nous vous conseillons vivement de ne pas zapper les définitions qui figurent au début du dossier. Celles-ci sont cruciales pour comprendre l'ensemble. L'exposé de

des concurrents commerciaux venus d'autres pays de l'Union ?

Avant toute chose, il nous fallait y voir clair. Les règlements relatifs à la concurrence, au marché des services, aux aides d'Etat sont interconnectés, mais ils font chacun l'objet de  
interprétations, du fait de leurs multiples imprécisions.

Notre « Etat membre », la Belgique

marchand et de leur économie sociale.

Mais l'Etat ne doit pas tarder à s'emparer de cette question, qui risque d'être polémique.

La question des services d'intérêt général, dont font partie l'ISP et l'ESI, ne se résume pas à la question de leur financement. La procédure du choix des opérateurs qui auront

règles « marchés publics » applicables aux SIEG.





## **Avant d'aller plus loin : quelques définitions**

### **1. Aide d'Etat**

Dans les traités fondateurs des Communautés européennes, une aide d'État est définie comme un **avantage de quelque nature que ce soit<sup>1</sup> conféré sur une base sélective à une ou des entreprises par les autorités nationales.**

Des mesures générales ouvertes à toutes les entreprises ne constituent donc pas une aide d'État. Une société qui reçoit du gouvernement un support obtient un avantage sur ses concurrents.

C'est pourquoi l'article 87 du traité CE interdit, de manière générale, le recours aux aides d'État.

### **2. Activité économique**

Pour qu'un service donné soit qualifié d'activité économique soumise aux règles du marché intérieur (libre circulation des services et liberté d'établissement), il doit présenter la **caractéristique essentielle d'être fourni contre rémunération. Il ne doit cependant pas nécessairement être payé par ceux qui en bénéficient.** Le caractère économique d'un service dépend non pas du statut juridique du prestataire de service (un organisme à but non lucratif, par exemple), ni de la nature du service, mais plutôt de la manière dont une activité donnée est effectivement exercée, organisée et financée. Dans la pratique, **la grande majorité des services peuvent être considérés comme des « activités économiques »**, au sens des règles dudit traité relatives au marché intérieur. »

### **3. Entreprise**

Est considérée comme entreprise toute entité, **indépendamment de sa forme juridique**, exerçant une activité économique. Sont notamment considérées comme telles les entités exerçant une activité artisanale ou d'autres activités à titre individuel ou familial, les sociétés de personnes ou les **associations** qui exercent régulièrement une activité économique.



### **4. Service d'intérêt général = SIG**

Les services d'intérêt général peuvent être définis comme les services, tant économiques que non économiques, que les autorités publiques classent comme étant d'intérêt général et soumettent à des obligations spécifiques de service public. Il est dès lors essentiellement de la responsabilité des autorités publiques, au niveau approprié, de décider de la nature et de l'étendue d'un service d'intérêt général. Les autorités publiques peuvent décider soit de fournir elles-mêmes ces services, soit d'en confier la fourniture à d'autres entités, publiques ou privées, **exerçant leurs activités dans un but lucratif ou non.**

### **5. Service d'intérêt général non économique ou service non économique d'intérêt général = SIGNE ou SNEIG**

Ces services, qui comprennent par exemple les prérogatives étatiques traditionnelles, telles que **la police, la justice et les régimes légaux de sécurité sociale**, ne sont soumis ni à une législation communautaire spécifique, ni aux règles du traité relatives au marché intérieur et à la concurrence.

<sup>1</sup> Subventions, allègement de la fiscalité, postes de travail subventionnés, aides à l'investissement,...





## 6. Services d'intérêt économique général = SIEG

Ce sont tous les services d'intérêt général qu'il reste après en avoir retranché un petit nombre de SIGNE ou SNEIG (cf ci-dessus).

La fourniture et l'organisation de ces services sont soumises aux règles du marché intérieur et de la concurrence du traité CE, puisque les activités correspondantes sont de nature économique. On peut citer les grandes industries de réseau, telles que les télécommunications, l'électricité, le gaz, les transports et les services postaux ; la radiodiffusion de service public ; la gestion des déchets, l'approvisionnement en eau ou le traitement des eaux usées. Les SIEG incluent les SSIG, Services sociaux d'intérêt général (voir ci-dessous). **La Commission estime que la définition des SIEG est du ressort de chaque Etat membre.** Si l'Etat membre ne procède pas à ce travail de définition, à ce moment les SIEG (dont font partie les SSIG) sont des services comme les autres, ils sont soumis aux mêmes règles de concurrence que les autres.

<sup>2</sup> Communication de la Commission « Les services d'intérêt général, y compris les services sociaux d'intérêt général un nouvel engagement européen »



## 7. Services sociaux d'intérêt général (SSIG) : un sous-ensemble des SIEG

La Commission leur a consacré une « communication »<sup>2</sup>, mais celle-ci ne contient pas de définition, seulement un faisceau d'indices permettant de les caractériser (ici en résumé) :

- il s'agit de services à la **personne**, conçus pour répondre aux **besoins vitaux** de l'homme, en particulier à ceux des **usagers en situation vulnérable** ;
- ils constituent des instruments-clés pour la protection des **droits fondamentaux de l'homme** et de la **dignité humaine** ;
- ils jouent un rôle de **prévention** et de **cohésion sociale**, à l'égard de l'ensemble de la population, indépendamment de ses revenus ;
- ils contribuent à la **lutte contre la discrimination**, à l'**égalité des sexes**, à la **protection de la santé**, à l'**amélioration du niveau et de la qualité de vie** ainsi qu'à la **garantie de l'égalité des chances**, renforçant ainsi la capacité des individus de participer pleinement à la société.
- afin de répondre aux multiples besoins des personnes, les services sociaux doivent être **complets et personnalisés**, conçus et prestés d'une **manière intégrée** ;
- les services sociaux répondant aux besoins d'usagers vulnérables se caractérisent souvent par une relation entre prestataires et bénéficiaires **qui est différente d'une relation commerciale de type fournisseur-consommateur** ;
- comme ces services sont souvent ancrés dans des traditions culturelles (locales), des solutions sur mesure sont retenues, en garantissant la proximité entre le fournisseur de services et l'usager ;
- les fournisseurs de services ont souvent besoin d'une grande autonomie pour répondre à la **variété et à l'évolution** de la nature des besoins sociaux ;
- ces services sont généralement fondés sur le principe de **solidarité** et **dépendent fortement de financements publics**, de manière à garantir l'égalité d'accès, indépendamment des richesses ou des revenus ;
- les fournisseurs poursuivant un but non lucratif et les travailleurs bénévoles y jouent souvent un rôle important, à travers lequel ils expriment leur capacité citoyenne et contribuent à l'inclusion sociale.





## Le principe de concurrence, fondement du projet européen

Le projet européen des pères de l'Union s'est concrétisé autour de l'idée d'un marché unique étendu à tout le territoire de l'Union. L'économie de marché et la libre concurrence en sont les principes fondamentaux. Pour mener à bien ce projet, il est indispensable de limiter la tentation que pourraient avoir certains Etats de favoriser leurs propres entreprises au détriment des entreprises des autres Etats.

Une fois assurée la libre circulation des marchandises dans toute l'Union vers le milieu des années 1990, la Commission s'est attachée, à partir de l'année 2004, à la réalisation d'un marché unique des services.

## La directive « services » concerne aussi notre secteur de l'insertion

Cette directive, plus connue sous le nom de directive Bolkestein, entend libéraliser le marché des services dans l'Union Européenne. Ce secteur représente en effet environ 70% du PIB de l'Europe et il y occuperait 65% de la population active<sup>3</sup>. En 2004, Fritz Bolkestein dépose son premier projet de directive. Celui-ci suscitait des débats homériques avant d'être finalement amendé puis voté en novembre 2006.

Le vote de la directive devait se faire selon le principe de la co-décision entre le Conseil des ministres et le Parlement européen. Au départ, tous les services étaient concernés, mais très vite, des amendements furent proposés. Du champ d'application, très vaste, initialement prévu, sont enlevés petit à petit une série de services, dont, pour ce qui concerne les services sociaux : les services d'intérêt général non économiques (SIGNE); les services de soins de santé ; les services sociaux relatifs au logement social, à l'aide à l'enfance et à l'aide aux familles et aux personnes se trouvant de manière permanente ou temporaire dans une situation de besoin. Les services d'aide aux demandeurs d'emploi, de formation professionnelle continuée, d'insertion socioprofessionnelle restèrent concernés par la directive.

La délégation belge avait, avec d'autres, déposé au Parlement un amendement visant à subordonner le vote de la directive « services à l'adoption » d'une directive cadre sur les SIG: cet amendement fut rejeté.

Le point central de cette directive est de faciliter l'exercice de la liberté d'établissement des prestataires ainsi que la libre circulation des services, tout en garantissant un « *niveau de qualité élevé pour les services* »<sup>4</sup>. L'idée centrale du texte est que « *Les États membres respectent le droit des prestataires de fournir des services dans un État membre autre que celui dans lequel ils sont établis. L'État membre dans lequel le service est fourni garantit le libre accès à l'activité de service ainsi que son libre exercice sur son territoire* ». Concrètement, les États membres doivent identifier et recenser chaque régime d'autorisation en vigueur dans sa législation et évaluer ceux qui peuvent être maintenus, ceux qui doivent être modifiés et ceux qui doivent être supprimés. Le principe est que tout régime d'autorisation constitue désormais l'exception. **Les régimes d'autorisation ne peuvent être maintenus que s'ils ne sont pas discriminatoires, s'ils sont justifiés par une raison impérieuse d'intérêt général et s'ils sont proportionnés.**

<sup>3</sup> JENNAR, R.-M., La proposition de directive Bolkestein. Bruxelles, in Courrier hebdomadaire du CRISP n°1890-1891, 2005, p.7

<sup>4</sup> N.B. : les textes ne disent pas comment on y parvient, ni quand on sait qu'on a atteint ce niveau de qualité !



© han Soete





Nous ne nous étendrons pas ici plus avant sur cette directive « services ». Le texte en est volumineux et très technique. Les débats qui ont précédé son vote ont suscité une mobilisation de la société civile et des syndicats sur les questions de concurrence et de droits sociaux (d'autant plus que le vote intervenait à un moment où l'union européenne s'apprêtait à un élargissement historique qui suscitait en lui-même beaucoup de craintes quant à une possible dérégulation du droit du travail).

Cependant, si les SIEG, et donc les SSIG, sont concernés par la directive, il est très important de retenir ceci : le législateur européen reconnaît que : « *La présente directive ne traite pas de la libéralisation des services d'intérêt économique général, réservés à des organismes publics ou privés, ni de la privatisation d'organismes publics prestataires de services.* »

Et un peu plus loin : « *La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres de définir, conformément au droit communautaire, ce qu'ils entendent par services d'intérêt économique général, la manière dont ces services devraient être organisés et financés conformément aux règles relatives aux aides d'État ou les obligations spécifiques auxquelles ils doivent être soumis* »<sup>5</sup>.

Cela signifie que la marge de manoeuvre existe pour les Etats membres qui veulent protéger leurs SIEG d'une concurrence potentiellement dévastatrice.

## **Dans le marécage des aides d'Etat**

En même temps qu'elle entamait l'élaboration de la directive services, qui doit être transposée dans les droits nationaux pour la fin 2009, la Commission entamait, en 2004, un processus de réforme du système des aides d'Etat aux entreprises<sup>6</sup>, dont l'aboutissement est programmé, lui aussi pour fin 2009.

L'article 87 du traité déclare incompatibles avec le marché intérieur « dans la mesure où elles affectent les échanges entre les États membres, les aides accordées par les États ou au moyen de ressources d'État sous quelque forme que ce soit, qui faussent ou qui menacent de fausser la concurrence en favorisant certaines entreprises ou certaines productions ».

Les aides d'Etat aux entreprises sont donc interdites, SAUF :

- si l'intervention n'est pas susceptible d'affecter les échanges entre Etats membres (mais la Commission ne dit pas comment on peut se rendre compte si ce critère joue ou non);
- si l'aide est octroyée uniformément à toute entreprise (par exemple la mesure ACTIVA, qui est accessible à tout type d'employeur) ;
- si elles sont notifiées par les Etats membres, avant octroi, à la Commission, et acceptées par celle-ci. Ainsi, les emplois PTP, SINE et ACS ont fait l'objet de notifications, ces aides sont donc légales pour l'instant.

## **Le règlement général d'exemption par catégorie**

Afin de se simplifier le travail, titanesque, d'examen des aides, la Commission a décidé d'exempter d'office une série d'aides qu'elle juge importantes pour le développement économique et social sur son territoire. C'est le régime dit des « exemptions par catégorie ». Ce règlement offre la possibilité aux Etats de ne pas notifier au préalable, à la Commission, certaines aides, comme les aides aux investissements pour les PME, les aides à l'embauche de travailleurs défavorisés et handicapés, les aides à la formation au sein des entreprises. La notification et la justification des aides doit néanmoins se faire même si cela se passe à posteriori. La Commission sanctionne les Etats qui ne notifient pas correctement les aides, même exemptées de notification, qu'ils octroient. Les entreprises aidées sont alors sommées de rembourser les aides indûment perçues; la sanction rejaillit donc sur elles.

<sup>5</sup> Directive 2006/123/ce du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur - chapitre i, dispositions générales - article premier.

<sup>6</sup> cf. Plan d'action dans le domaine des aides d'Etat. Des aides d'Etat moins nombreuses et mieux ciblées: une feuille de route pour 2005-2009





## **Règlement général d'exemption par catégorie 800/2008 du 6 août 2008 : extraits.**

(...)

### **Section 8 - AIDES À LA FORMATION**

Les aides à la formation sont compatibles avec le marché commun et sont exemptées de l'obligation de notification pour autant qu'elles remplissent les conditions suivantes :

L'intensité de l'aide ne dépasse pas:

- 25% pour la formation spécifique (une formation qui n'est pas uniquement ou principalement applicable au poste actuel ou prochain du salarié, et qui procure des qualifications transférables ailleurs).
- 60% pour la formation générale (organisée en commun par plusieurs entreprises ou certifiée par une autorité).

Toutefois, l'intensité de l'aide peut être majorée comme suit, jusqu'à un niveau maximum de 80%:

- de 10% si la formation est dispensée à des travailleurs défavorisés ou handicapés (cf définitions ci-dessous);
- de 10% si l'aide est accordée à des entreprises de taille moyenne et de 20% si elle est accordée à des petites entreprises.

(...)

Les coûts admissibles d'un projet d'aide à la formation sont les suivants:

- les coûts de personnel des formateurs;
- les frais de déplacement des formateurs et des participants à la formation, y compris les frais d'hébergement;
- d'autres dépenses courantes (telles que les dépenses au titre des matériaux et des fournitures) directement liées au projet
- l'amortissement des instruments et des équipements au prorata de leur utilisation exclusive pour le projet de formation en cause;

- les coûts des services d'orientation et de conseil concernant le projet de formation;
- les coûts de personnel des participants au projet de formation et les coûts généraux indirects (coûts administratifs, location, frais généraux), à concurrence du total des autres coûts admissibles. Pour ce dernier type de coûts, seules peuvent être prises en considération les heures durant lesquelles les travailleurs ont effectivement participé à la formation, déduction faite des heures productives.

### **Section 9 - Article 40 - Aides à l'embauche de travailleurs défavorisés sous forme de subventions salariales**

#### **Définitions**

«Travailleur défavorisé»: toute personne appartenant à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

- toute personne n'ayant pas exercé d'activité régulière rémunérée au cours des six derniers mois;
- toute personne n'ayant pas atteint le niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou obtenu des qualifications professionnelles;
- toute personne de plus de 50 ans;
- toute personne vivant seule et ayant à sa charge une ou plusieurs personnes;
- toute personne travaillant dans un secteur ou dans une profession dans lequel le déséquilibre sectoriel ou professionnel des sexes est d'au moins 25% supérieur au déséquilibre moyen des sexes dans l'ensemble des secteurs économiques de l'État membre concerné si cette personne fait partie de cette minorité;
- tout membre d'une minorité ethnique d'un État membre, qui a besoin de renforcer sa formation linguistique, sa formation professionnelle ou son expérience professionnelle pour augmenter ses chances d'obtenir un emploi stable





→ «travailleur gravement défavorisé»: toute personne qui a été sans emploi pendant 24 mois ou plus;

Les régimes d'aides à l'embauche de travailleurs défavorisés qui remplissent les conditions suivantes sont compatibles avec le marché commun et exemptées de l'obligation de notification:

1. Les coûts admissibles sont les coûts salariaux pendant une période maximale de 12 mois à compter de l'embauche. Les coûts admissibles sont les coûts salariaux pendant une période maximale de 24 mois à compter de l'embauche si le travailleur concerné est un travailleur gravement défavorisé.
2. L'intensité de l'aide ne peut excéder 50% des coûts admissibles.
3. Lorsque l'embauche ne représente pas une augmentation nette, par rapport à la moyenne des douze mois précédents, du nombre de salariés de l'entreprise considérée, le ou les postes doivent être devenus vacants en raison de départs volontaires, d'une incapacité de travail, de départs à la retraite pour des raisons d'âge, (...) et non en raison d'une suppression de postes.
4. Sauf en cas de licenciement légal pour faute, le travailleur défavorisé doit pouvoir bénéficier d'un emploi continu pendant une période minimale conformément à la législation nationale ou aux accords collectifs en matière de contrats de travail.

## Le paquet législatif « Monti-Kroes » : adapté au cas des OISP ?

Les aides qui relèvent du règlement d'exemption par catégorie sont accessibles à tout type d'entreprise, même si les Etats membres peuvent décider de limiter les entreprises qui y auront effectivement accès. Quid alors des aides spécifiques accessibles aux organismes non marchands dûment agréés pour remplir une mission d'intérêt général, tels que les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) ? Les OISP sont des entreprises, ils ont une activité économique (dans la mesure où l'Etat paie pour qu'ils rendent service à une frange défavorisée de la population, à savoir les chômeurs de longue durée et/ou peu qualifiés) mais ils ne seraient rien sans les « aides d'Etat » qui les financent et leur permettent de prester leurs services gratuitement au profit de leurs bénéficiaires. Bien que relevant du secteur privé, les OISP accomplissent des tâches qui relèvent du service public. Or, il ressort de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (arrêt Altmark, juillet 2003) que les compensations de service public **ne constituent pas des aides d'Etat au sens de l'article 87, paragraphe 1, du traité CE, si elles remplissent certaines conditions.**



→ Fin 2005, la Commission a adopté un règlement qui concerne les petites organisations chargées par les autorités publiques de prester des SIEG<sup>7</sup>.

Sont ainsi exemptées de notification, les aides aux SIEG qui sont inférieures à 30 millions d'Euros qui sont octroyées à des organisations dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 100 millions d'Euros. Les compensations accordées aux hôpitaux et aux entreprises de logement social pour des SIEG bénéficient également de la décision, indépendamment des montants concernés. Cette décision reconnaît donc aux Etats membres la compétence de définir, de confier et de financer des obligations de service public à des organismes privés, sans devoir au préalable les mettre en concurrence, sans même devoir recourir à une procédure d'appel d'offre, pour autant que « *la compensation ne dépasse pas ce qui est nécessaire pour couvrir tout ou partie des coûts occasionnés par l'exécution des obligations de service public, compte tenu des recettes y relatives et d'un bénéfice raisonnable. (...) Lorsque le choix de l'entreprise à se charger de l'exécution d'obligations de service public n'est pas effectué dans le cadre d'une procédure de marché public permettant de sélectionner le candidat capable de fournir ces services au moindre coût pour la collectivité, le niveau de la compensation nécessaire doit être déterminé sur la base d'une analyse des coûts qu'une entreprise moyenne, bien gérée et adéquatement équipée en moyens de transport, aurait encourus.* »<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Décision C(2005) 2673 de la Commission du 28 nov. 2005 concernant l'application des dispositions de l'article 86, paragraphe 2, du traité CE aux aides d'Etat sous forme de compensations de service public

<sup>8</sup> Cf. Décision (2005/842/CE), considérant n°4



## **Comment les pouvoirs publics doivent-ils conventionner avec les organismes chargés de SIEG ?**

Les textes européens visant à couler en droit les conclusions de l'arrêt Altmark utilisent le terme de mandatement pour désigner l'acte par lequel l'autorité publique confie à un organisme privé la prestation d'un SIEG. Mais cette notion de mandatement ne renvoie à rien de précis pour la Belgique, qui procède en général par agrément – conventionnement.

Que prévoit la Commission au sujet des procédures qui doivent présider au choix de tel ou tel organisme pour la prestation d'un SIEG ? Elle reste assez vague à ce sujet.

Les uns (le secteur marchand) et les autres (le secteur non marchand) poussent l'interprétation dans le sens qui les intéresse, et le terrain associatif de l'ISP s'inquiète à juste titre des évolutions en marche, notamment en Flandre, où la pratique du « tendering », qui vise à confier l'insertion des demandeurs d'emploi à des entreprises privées, parfois à but de lucre, via adjudication publique, se répand<sup>9</sup>. Corollairement, l'insertion socioprofessionnelle est un secteur qui intéresse de plus en plus les entreprises à but de lucre. Les textes de la Commission leur donnent beaucoup d'arguments pour défendre leur place sur le « marché » des SIEG et la Cour de Justice des Communautés européennes leur donne souvent raison.

Récemment, ACTIRIS a revu les principes et les modalités qui régissent ses actions menées en partenariat avec des organismes extérieurs. L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 permet à ACTIRIS de conclure des conventions avec des opérateurs d'emploi publics et privés, marchands ou non marchands et d'octroyer des moyens financiers en vue de mener des activités d'emploi via une procédure d'appel d'offre ou via une procédure d'appel à projets<sup>10</sup>. Après la clôture des récents appels à projets, un organisme privé à but de lucre a été pour la première fois cette année conventionné avec ACTIRIS pour animer des ateliers de recherche active d'emploi.

<sup>9</sup> Lire à ce sujet : SZOC, E. « Vers la marchandisation de l'insertion » ? SAW-B, novembre 2007, 3 pages.

<sup>10</sup> <http://www.febisp.be/view/fr/FeBISP/Publication/Insertion/Insertion2008/Insertion75/Rencontre75.html>





C'est la Directive marchés publics 2004/18/CE, qui fournit les règles à suivre en matière de marchés publics. En-dessous de certains seuils, elle n'est pas applicable. Pour les marchés ayant pour objet les services de formation professionnelle, les services sociaux et sanitaires, récréatifs, culturels et sportifs, le seuil en vigueur depuis janvier 2008 s'élève à 206.000 Euros<sup>11</sup>. Les montants qui concernent des marchés de services dont la valeur est inférieure à ces seuils ne sont pas régis par la Directive marchés publics. Cependant, la Cour de justice des Communautés européennes a confirmé dans sa jurisprudence que « *les règles du marché intérieur s'appliquent également aux marchés qui ne relèvent pas du champ d'application des directives «marchés publics»* ». Afin de clarifier les choses, la Commission a publié une communication interprétative<sup>12</sup> qui précise, en page 6 :

<sup>11</sup> Cf RÈGLEMENT (CE) No 1422/2007 DE LA COMMISSION du 4 décembre 2007 modifiant les directives 2004/17/CE et 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne leurs seuils d'application pour les procédures de passation des marchés (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

<sup>12</sup> COMMUNICATION INTERPRÉTATIVE DE LA COMMISSION relative au droit communautaire applicable aux passations de marchés non soumises ou partiellement soumises aux directives «marchés publics» (2006/C 179/02)

## Appel à projets ou appel d'offres ?

**Appel d'offres :** les procédures en sont réglementées dans la législation sur les marchés publics. Généralement, le bien ou le service attendu est décrit précisément dans un cahier des charges. Les offres remises sont donc ressemblantes et c'est souvent le prix qui va déterminer le choix. L'Etat se comporte en client vis-à-vis d'un fournisseur. Ce dernier vend un bien ou un service à l'Etat comme il le vendrait à tout autre client. Le prix demandé est le prix payé.

**Appel à projets :** l'expression est utilisée pour des services qu'il est difficile de décrire à l'avance, où la solution à développer pour répondre au problème sera originale, intégrée. Au lieu de déterminer les spécifications du service à prester, l'Etat en appelle à la créativité des opérateurs. Dans un second temps seulement l'Etat choisit le projet le plus pertinent selon un ensemble de critères plus ou moins précis définis au départ. Les prestataires sont souvent des organisations du non marchand pour qui l'Etat est le seul « financeur ». La subvention octroyée en échange de la prestation est souvent déterminée à l'avance par l'Etat.



© FeBISP

### « Limitation du nombre de candidats invités à soumissionner

Les entités adjudicatrices ont la faculté de limiter le nombre de candidats à un niveau approprié, à condition de le faire **d'une manière transparente et non discriminatoire**. Elles peuvent, par exemple, appliquer des **critères objectifs**, tels que l'expérience des candidats dans le secteur en cause, la taille et l'infrastructure de leurs activités, leur capacité technique et professionnelle, etc. Elles peuvent même opter pour un **tirage au sort**, soit comme seul mécanisme de sélection, soit en combinaison avec d'autres critères. En tout état de cause, **le nombre de candidats inscrits sur la liste restreinte doit répondre à la nécessité d'assurer une concurrence suffisante**.

Les entités adjudicatrices peuvent également envisager d'appliquer des **systèmes de qualification**, c'est-à-dire l'établissement d'une **liste d'opérateurs qualifiés** au moyen d'une procédure suffisamment transparente et ouverte qui aura fait l'objet d'une publicité appropriée. Ultérieurement, lorsqu'il s'agira d'attribuer les marchés individuels relevant du champ d'application du système, l'entité adjudicatrice pourra sélectionner, sur la liste des opérateurs qualifiés et sur une base non discriminatoire (à tour de rôle, par exemple), les opérateurs qui seront invités à présenter une offre. »





On voit qu'en dessous de certains seuils, malgré tout assez élevés pour les OISP et le socio-culturel, les autorités publiques ont encore une grande marge de manoeuvre pour limiter l'accès à certains appels d'offre. Encore faut-il qu'ils soient au courant de la législation et ne s'arrêtent pas aux principes qui sont rappelés à tous les détours de page dans les textes européens, selon lesquels la libre concurrence ne peut en aucun cas être faussée ! Cette obsession de la Commission fournit de l'eau au moulin des tenants du tout au marché et petit à petit, l'étau se resserre sur le non marchand. Ainsi, dans le document « SEC(2007) 1514/3 : Question-réponses sur l'application des règles marchés publics aux SSIG » on peut lire ceci en regard de la question « 2.7 Est-il possible de limiter la sélection d'opérateurs aux seuls prestataires de services sans but lucratif ? » :

*« Deux situations doivent être distinguées. Les pouvoirs adjudicateurs ne peuvent pas décider d'eux-mêmes de limiter la participation à une procédure de passation de marchés aux seuls prestataires de services sans but lucratif. La directive « marchés publics » est basée sur le principe que tous les opérateurs économiques sont traités de manière équitable et non discriminatoire. (...) Néanmoins, le droit interne réglementant une activité particulière pourrait, dans des cas exceptionnels, prévoir un accès restreint à certains services au profit des organismes sans but lucratif. Dans ce cas, les autorités publiques seraient autorisées à limiter la participation à une procédure de passation de marchés à de tels organismes sans but lucratif, pour autant que le droit interne soit conforme au droit communautaire. »*

## **Il n'est pas trop tard pour bien faire**

Au moment de négocier la directive Bolkestein, la confédération européenne des syndicats et certains groupes parlementaires progressistes avaient demandé que soit élaborée une directive-cadre sur les SIG, qui aurait eu pour effet de les immuniser contre les règles féroces - et souvent destructrices - de la concurrence<sup>13</sup>. Sans succès. En septembre 2007, Vladimir Špidla, commissaire européen chargé des affaires sociales, s'est prononcé pour une approche spécifique aux SIG, afin, entre autres, de clarifier le statut des services publics au niveau européen. Cette demande fut rejetée par le président Barroso. Selon celui-ci, une directive-cadre n'était plus nécessaire depuis l'annexion au traité de Lisbonne d'un protocole sur les SIG. Ce traité, dont l'adoption est, on le sait, retardée par le « non » irlandais, comporte en effet une nouveauté : le protocole n°9 qui laisse aux autorités nationales, régionales et locales une grande marge de manoeuvre pour fournir, faire exécuter et organiser les SIEG d'une manière qui réponde autant que possible aux besoins des utilisateurs. D'après Mme Catherine Tasca, Sénatrice socialiste française chargée d'un rapport intitulé « Les services d'intérêt général après le traité de Lisbonne<sup>14</sup> » pour le compte du sénat français :

*« Dès lors que les protocoles ont la même valeur juridique que le traité, les SIG intègrent officiellement le cadre communautaire. Ils ne sont plus seulement le support ou l'expression de « valeurs communes », mais constituent une catégorie juridique à part entière, intégrée dans le droit primaire. (...) Sur le fond [cependant], la mise en oeuvre des SIEG est explicitement soumise aux articles 106 et 107 du TFUE<sup>16</sup>. Or, l'article 106 précise d'une part que les SIEG « sont soumis aux règles des traités, notamment aux règles de concurrence, et ne peuvent y déroger que si cela n'entrave pas le développement des échanges dans une mesure contraire à l'intérêt de l'Union ». D'autre part, « la Commission veille à l'application de ces dispositions », ce qui signifie qu'elle est seule juge de l'équilibre entre SIEG et concurrence, et des dérogations au droit de la concurrence. »*

<sup>13</sup> La concurrence n'est rien d'autre qu'une compétition, où, au final les plus forts triomphent. Cela peut-être une bonne chose pour favoriser l'excellence, mais dans beaucoup de cas l'effet inverse se produit : les gagnants triomphent en employant des moyens illégaux ou destructeurs. Est-ce un projet de civilisation pour l'Europe ?

<sup>14</sup> Ce rapport est accessible sur le site <http://www.senat.fr/rap/r07-376/r07-376.html>.

<sup>15</sup> Traité sur le fonctionnement de l'union européenne

SORTIE





Les textes européens continuent dont à « souffler le chaud et le froid » en matière de SIEG et de concurrence. Avec pour effet selon la sénatrice, que :

*« Le régime ambigu, partiel, abusant de circonvolutions déroutantes, entremêlant principes et dérogations circonscrites au strict minimum, a entraîné deux conséquences politiques majeures. D'une part, faute de réglementation claire, par crainte de sanctions ultérieures et pour tenir compte des incertitudes croissantes tenant aux conditions d'application du droit communautaire relatif aux aides d'État, de plus en plus d'États se sont mis à notifier systématiquement leurs systèmes de financement et d'aides publiques, alors même que cela n'était pas nécessaire. D'autre part, l'ébauche de la réglementation a multiplié les inquiétudes au lieu de les apaiser. Le mouvement, clair et puissant, en faveur de la libéralisation des services, de même que le « télescopage » entre traité constitutionnel et directive Bolkestein ne sont pas étrangers au rejet du référendum du projet de Constitution européen en France.»*

<sup>16</sup> Charte associative - Projet de Protocole d'Accord entre la CF, la RW et la Cocof relatif aux engagements à l'égard des acteurs associatifs, voir <http://www.charte-associative.be>

## Que nous reste-t-il à faire ?

Fin 2009, la Belgique doit transposer la directive « services » dans son droit national. Elle devrait donc se pencher rapidement sur la notion de SIEG. Nos SIEG, ou du moins la portion des SSIG en leur sein, reposent actuellement en grande partie sur les associations sans but lucratif. Entendons-nous à l'avenir balayer leur spécificité, qui est, justement, de rechercher l'intérêt général, et non, comme c'est le cas des entreprises marchandes, de poursuivre un intérêt patrimonial privé ?

La charte associative récemment élaborée par les autorités francophones est une étape très intéressante dans la bonne direction<sup>16</sup>.

Le secteur marchand a, pendant des décennies, bâti sa réputation sur le fait qu'il était dynamique et entreprenant, parce qu'il acceptait d'être soumis aux règles réelles de l'économie de marché, les seules valables pour garantir au consommateur des produits de qualité. A présent, il lorgne sur les subventions et prétendus « avantages » des SIEG et semble prêt à tout pour se les accaparer. Nous tenons à rappeler que celui qui souhaite obtenir les mêmes avantages doit accepter de se voir imposer les mêmes contraintes.



#### ART2WORK !!

Lors de l'assemblée générale du mois d'octobre, la FeBISP a eu le plaisir d'accueillir un nouveau membre en ESI : ART2WORK.

ART2WORK veut apporter sa pierre au développement d'une ville créative où des opportunités sont offertes aux individus et où par le biais de collaborations multiples des dynamiques innovantes voient le jour. Dans ce cadre cette association veut mettre sur le métier le travail en tant que valeur créative, offrir des ateliers à des créatifs, accompagner de manière créative des chercheurs d'emplois et des employeurs, inclure le secteur culturel Bruxellois dans des parcours d'insertion, bâtir des ponts là où il n'y en a pas encore, ... Bref, « art to work ».



© ART2WORK

Dans l'avenir proche ART2WORK compte se développer en tant qu'interface entre les partenaires importants du secteur artistique bruxellois (De Munt / La Monnaie, Théâtre National, KVS, Wiels, Kaaitheater & Les Halles) et les chercheurs d'emploi infra-qualifiés.

Ensemble avec ses partenaires, cette ILDE veut contribuer à la diminution du chômage des jeunes chercheurs d'emploi Bruxellois. Pour ceci, 2 équipes seront mises en place : frontdesk & stewarding / technical support. Elles devront préparer les jeunes infra-qualifiés d'une manière créative en vue d'une insertion professionnelle durable. Cette insertion ne visera pas uniquement les milieux artistiques et l'orientation professionnelle se fera (entre autres) en collaboration avec la Mission Locale de Molenbeek.

Wim Embrechts sera l'effectif statutaire et Sabrina Bernardi sera sa suppléante.

Bienvenue !

#### Contact :

**ART2WORK**  
Henegouwenkaai 43 quai du Hainaut  
1080 Brussels (Molenbeek)  
Tél: +32 (0)2 411 94 15  
[wim.embrechts@art2work.be](mailto:wim.embrechts@art2work.be)  
[www.art2work.be/](http://www.art2work.be/)

#### Bon anniversaire à LEE

Qu'en est-il des causes de l'illettrisme aujourd'hui ? Des chercheurs ont exposé leur étude, des formateurs ont parlé de leur pratique de terrain, des personnes illettrées ont témoigné de leur vécu. Tous partageaient le même constat au Colloque organisé par Lire-et-Ecrire

début septembre 2008. L'illettrisme est lié à des trajectoires individuelles, à des facteurs multiples, à une combinaison de circonstances.

En Communauté française de Belgique, une personne sur dix est en grande difficulté face à l'écrit. Lutter contre l'illettrisme est toujours d'actualité.



© FeBISP

Lire et Ecrire demande des financements structurels qui permettent de financer l'alphabétisation pour TOUS les publics.

Si la formation vise l'insertion professionnelle, elle doit aussi, dans une démarche d'éducation permanente, rendre possible une véritable intégration sociale. Osez donc frapper à la porte d'un centre d'alphabétisation.

#### Contact :

**Lire et Ecrire asbl**  
Crystal Palace, 14 rue de la Brone (4ème étage)  
1080 Bruxelles  
Tél : 02 412 56 10  
[coordination.bruxelles@lire-et-ecrire.be](mailto:coordination.bruxelles@lire-et-ecrire.be)  
[www.lire-et-ecrire.be/](http://www.lire-et-ecrire.be/)

#### Une filière en menuiserie

Dans le cadre du contrat de quartier de «Léopold à Léopold», l'asbl Boulot a eu l'opportunité de compléter son équipement menuiserie et ainsi de pouvoir proposer un programme de formation qualifiante à Bruxelles Formation. Ce programme vise à former des ouvriers de pose de menuiserie sans toutefois oublier l'aspect réparation et entretien de celles-ci. Outre les aspects transversaux tels que la sécurité, la manipulation de machines «lourdes», la lecture de plan et la rédaction d'un bordereau, elle se focalisera sur le ferrailage et la pose de porte, la pose de châssis, de plancher, de parquet, le montage de cloisons légères et de faux-plafond saisi que l'approche de l'usinage et de la pose d'un escalier droit. La formation sera ouverte à 6 stagiaires par session de 850 heures.

Dans le futur, une filière pourrait se monter entre JST, Convivialité et Boulot.

#### Contact :

**ART2WORK**  
Rue Fransman, 131t  
1020 Brussels  
Tél: +32 (0)2217 24 62  
[boulot.asbl@scarlet.be/](mailto:boulot.asbl@scarlet.be)

#### Convivial !!

La FeBISP a le plaisir de vous annoncer qu'un nouvel Atelier de Formation par le Travail sera agréé pour l'année 2009. Bienvenue à Convivial ! Un AFT menuiserie qui propose deux sessions par an pour sept stagiaires.

Lors de l'assemblée générale de la FeBISP du mois d'octobre, Convivial a rejoint les membres de la FeBISP.

Le mouvement Convivial est né en 1996 pour répondre aux besoins tant matériels que psychologiques des réfugiés qui quittent les Centres de premier accueil. C'est en y réfléchissant avec eux, que des solutions à la fois efficaces, pertinentes et conviviales peuvent être apportées.

L'asbl/vzw Convivial regroupant à la fois des Réfugiés et des Autochtones a donc été initialement créée, avec pour mission de favoriser l'accueil, l'écoute et l'insertion des Réfugiés dans notre pays. Ensuite, pour «coller» aux réalités institutionnelles belges, deux nouvelles asbl ont été créées, l'une en 2000 vzw Together à profil néerlandophone, l'autre en 2002 l'asbl Convivialités à profil francophone. Pour éviter toute confusion avec le mouvement, l'asbl bi-communautaire Convivial est devenue asbl/vzw Convivium. Aujourd'hui, ces trois asbl forment le mouvement Convivial.



© Convivial

La représentante lors des assemblées générales de la FeBISP sera Marie-Noëlle de Schoutheete, son suppléant sera Pierre Gélis.

#### Contact :

**Mouvement Convivial**  
Rue du Charroi 33-35  
B 1190 Bruxelles  
Tél : 02 503 43 46  
Fax : 02 503 19 74  
[coordination@convivial.be](mailto:coordination@convivial.be)  
[www.convivial.be/](http://www.convivial.be/)



## Rencontre avec...

## La FEBIO

, Nouvelle fédération néerlandophone de l'économie sociale à Bruxelles

Suzanne Beer

*Il n'est certes pas facile d'exister en Belgique institutionnelle quand on est Bruxellois, mais il est peut-être encore moins facile d'exister quand on est Bruxellois néerlandophone : une minorité dans la plus petite des Régions, tout en appartenant à une communauté majoritaire qui fait comme si Bruxelles - telle qu'elle est - n'existait pas, puisqu'elle considère que Bruxelles est en Flandre. C'est dans ce contexte qu'est née la FEBIO.*

*L'asbl FEBIO (Federatie van de Brusselse Initiatieven voor de Ontwikkeling van de werkgelegenheid) a été créée en décembre 2007. Sa gestation a duré un an, et a été portée par plusieurs directeurs d'ILDE (PIOW en néerlandais) dont deux que nous avons rencontrés : Simon Verstraeten, directeur de Casablanca, et Gert Van Snick, directeur de Baïta. Axel Kapinga, permanent récemment engagé par la FEBIO, participait à la rencontre.*

*Notre rencontre a eu lieu dans les nouveaux locaux de la FEBIO, clairs, spacieux et fonctionnels.*

**FeBISP : pourquoi la FEBIO est-elle née ? Quelle nécessité y avait-il de constituer une fédération ?**

FEBIO : Une Plate-forme (le BIP) existait auparavant, qui rassemblait une quarantaine

d'initiatives d'ISP et d'économie sociale bruxelloises. Nous voulions donner à cette plate-forme une dimension associative forte, c'est d'ailleurs pour cela que lors de la création de la FEBIO, tous les présidents des asbl fondatrices se sont réunis. Or les présidents sont des personnes non rémunérées, fortement impliquées dans leurs associations respectives.

**La FeBISP vous a inspirés en quelque sorte...**

Bien sûr ! (rires)

**Tracé Brussel existait cependant, avec son réseau ISP ?**

C'est vrai, mais le rôle de Tracé Brussel s'est entre-temps modifié. D'autres missions lui ont été dévolues, comparables à la coordination zonale exercée par les missions locales, mais sur plusieurs zones. Si Tracé Brussel continue, très utilement, à organiser la concertation entre les opérateurs de formation et d'économie sociale d'insertion, ces derniers ressentaient le besoin de s'organiser en vraie fédération. Les problématiques de l'économie sociale d'insertion, si elles intègrent des préoccupations en matière de formation, vont au-delà. Par ailleurs, si le sort des opérateurs de formation se joue surtout avec la Flandre, celui de l'économie sociale est principalement lié à des politiques bruxelloises et fédérales.

**Dans le cadre de votre décision et de votre partage des responsabilités avec Tracé Brussel, quelles sont alors les missions que s'est données la FEBIO ?**

Le volet économique et la dimension de développement de ces initiatives d'économie sociale d'insertion doivent absolument être traités, ainsi que leur représentation auprès des pouvoirs publics. A côté des discussions individuelles des initiatives avec les divers pouvoirs subsidiaires, nous voulons aussi nous forger des positions collectives et une identité en tant que secteur. D'où, tout naturellement, ce mouvement de fédération. Le contexte IDLE et EI, avec ses problèmes de financement récurrents a aussi joué un rôle de catalyseur pour ce mouvement : il fallait réagir, montrer de quoi nous étions capables en termes de création d'emplois, et s'appuyer sur nos capacités de croissance pour prouver que de nouveaux moyens financiers augmentaient vraiment le nombre d'emplois créés pour le public-cible, autrement dit pour les chômeurs et demandeurs d'emploi les plus difficiles à placer.

**Qui sont vos membres ?**

Nous avons à l'heure actuelle 22 membres, ILDE, EI ou autre (employeurs PTP), occupant du personnel public-cible avec l'insertion comme objectif premier. Pratiquement toutes



Simon Verstraeten, directeur de Casablanca, et Gert Van Snick, directeur de Baïta. Axel Kapinga, permanent récemment engagé par la FEBIO

FEBIO

29, quai du Hainaut, 1080 Bruxelles

Contact : Axel Kapinga

Téléphone : 02 433 31 36

Email : axel@febio.be





## Rencontre avec ...



les ILDE et EI néerlandophones ou bilingues sont fédérées dans la FEBIO.

### Bilingues ?

Oui, bilingues, même si revendiquer un tel statut relève de la gageure à Bruxelles !

### Pourquoi, rien ne serait prévu pour ça ???

Il suffit de penser aux formulaires : soit une langue soit l'autre. Il arrive à certaines structures bilingues de faire une phrase en français et une en néerlandais, mais ce n'est sans doute pas au goût de tout le monde... (rires)

### Redevenons sérieux. Que faites-vous comme fédération. Quels objectifs vous êtes-vous fixés ?

Nous avons déterminé un plan pluriannuel, avec comme objectifs (du plus important au moins important) : 1. La représentation des membres, au niveau politique, au niveau de la Plate-forme de concertation de l'économie sociale, et... avec vous. Sur des matières régionales, il faut que nous avancions ensemble, nous sommes exactement dans le même bateau. 2. Le développement d'un pôle de services : il s'agirait avant tout d'offrir une aide à la gestion de nature généraliste. En effet, nous ne pensons pas pouvoir, dans un avenir proche, offrir des services aussi diversifiés et pointus que ceux d'agences-conseil telles que Hefboom ou Crédal, par exemple. Mais nous voudrions développer une bonne connaissance de l'offre de conseil et des diverses possibilités pour financer ces services. Le but est de pouvoir accompagner les membres et, pourquoi pas, d'autres porteurs de projets, dans l'identification de

leurs besoins et des réponses qu'ils pourraient y apporter. Nous espérons dans les années à venir être financés par la Région pour ce volet « services ». 3. L'échange d'expertises entre membres (par exemple, échanges sur les conditions de travail pratiquées par chacun, échanges sur les façons de se financer, échanges sur la formation des travailleurs etc.).

### Comment fonctionnez-vous ? Comme la FeBISP ?

En gros, oui. Nous avons une assemblée générale mensuelle, qui est l'organe vital de la fédération. Le conseil d'administration, élu par l'assemblée générale et composé des directeurs de 4 structures membres, se réunit une ou deux fois par mois pour concrétiser les décisions de l'AG. Et nous avons récemment engagé un travailleur permanent, spécialisé en sciences politiques.

### Son poste est un poste Maribel social, c'est cela ?

Oui, c'est le résultat de la mutualisation de moyens maribel des membres de la fédération. Cela montre à quel point les membres trouvaient important non seulement de constituer la fédération mais aussi de lui donner les moyens de fonctionner.

### Quelles sont les problématiques que vous abordez pour l'instant, même si on peut imaginer qu'elles sont les mêmes qu'à la FeBISP ?

Il y a fort à parier que c'est le cas, oui. Nous travaillons la question des commissions paritaires pour les ILDE. C'est le problème le plus urgent. Nous avançons avec Sociare, présent dans les instances paritaires.

Question urgente, car Les ILDE doivent pouvoir travailler dans la plus grande transparence et la plus grande sécurité juridique. Or pour l'instant, c'est l'insécurité. Nous avançons aussi avec vous, évidemment, tu le sais bien (rires... nous nous voyons, avec tous les autres acteurs, tant de fois sur cette question !) et explorons la piste de la commission paritaire 329. Espérons que nous pourrions arriver à un accord avec tous les secteurs ! Deuxième question travaillée : la réforme – nécessaire – de l'ordonnance et/ou de ses arrêtés d'application.

### Là encore, nous travaillons avec vous et les autres fédérations bruxelloises pour mieux être entendus, pour parler d'une même voix, pour représenter le terrain, et pour que cette ordonnance corresponde vraiment aux réalités des ILDE et des EI. Nous travaillons aussi avec l'administration et le cabinet du ministre de l'Emploi, car tout cela s'inscrit dans une politique régionale, et doit être faisable administrativement parlant.

Exact. Troisième axe de travail : arriver à concrétiser en Région de Bruxelles-Capitale la possibilité de mettre des travailleurs PTP à disposition d'entreprises privées. Nous pensons qu'à l'instar des personnes en formation, les travailleurs PTP doivent pouvoir entrer en contact avec les entreprises « classiques » avant leur transition professionnelle définitive. Nous travaillons aussi sur l'organisation de la formation pour les articles 60 et les PTP, en partenariat avec Tracé et des opérateurs de formation.

### Les deux premiers thèmes sont très présents dans notre fédération, y compris le financement lui-même des projets,

**non seulement parce que rechercher une façon juste de distribuer le budget n'est pas chose simple, mais aussi parce que les nouvelles budgétaires à Bruxelles ne sont pas bonnes.**

Cela nous inquiète énormément aussi, et cela occupe une bonne partie de nos assemblées générales.

### Une dernière question : une de vos priorités est de renforcer vos liens avec nous. Vous voyez ça comment ?

Eh bien, par exemple, pour en discuter, nous verrions bien nos deux conseils d'administration se réunir et envisager l'avenir...

### D'autant que nous sommes sur les mêmes enjeux régionaux : développer le secteur, en nombre d'initiatives et en nombre de travailleurs public-cible embauchés, le faire connaître, lui permettre de se professionnaliser, lui permettre de se pérenniser.

FeBIO : Oui... nous avons du pain sur la planche.

### FeBISP : Hé oui, c'est ça qui fait l'intérêt de nos métiers ! Merci Gert, Simon et Axel, et certainement à bientôt.

<sup>1</sup> ILDE : Initiative Locale de Développement de l'Emploi, agréée comme telle en vertu de l'ordonnance régionale du 30 mars 2004.

<sup>2</sup> EI : Entreprise d'Insertion, agréée comme telle en vertu de l'ordonnance régionale du 30 mars 2004.

<sup>3</sup> PTP : Programme de Transition Professionnelle, conçu pour embaucher des personnes peu qualifiées, les former à un métier, et les aider à trouver un emploi dans un secteur classique de l'économie.

<sup>4</sup> Public-cible de l'ordonnance créant les ILDE et les EI : personnes au chômage de longue durée ou émargeant au CPAS, et n'ayant pas de diplôme de fin d'enseignement secondaire.

<sup>5</sup> Sociare : organisation patronale représentant l'ISP dans les instances paritaires. Son correspondant francophone est la CESSOC.



## La salle de sport de Saint-Gilles

Tatiana Vanessa Vial Grosser

*Loin des Jeux Olympiques, de la course aux médailles, des paillettes et des stars du sport, le projet sportif communal de Saint-Gilles relève quotidiennement des défis plus délicats et plus complexes. Les infrastructures sportives communales rassemblent de nombreuses associations qui s'emploient à donner au sport ses lettres de noblesse.*

*Pour en savoir plus, nous avons rencontré Farid Salhi, employé au Service des Sports de la commune de Saint-Gilles et Administrateur de plusieurs associations membres de la FEBISP.*

### Sport et Insertion : émancipation individuelle et collective

La majorité des projets sportifs se déroulant dans les infrastructures sportives de la commune de Saint-Gilles s'inscrivent dans un mouvement d'émancipation individuelle et collective visant particulièrement les populations les plus démunies du sud de la Région Bruxelloise et à Saint-Gilles en particulier. Pour ce faire, une approche globale est mise en marche via plusieurs outils :

- Amélioration du sentiment de cohésion sociale dans les quartiers,
- L'alphabétisation,
- La formation professionnelle,
- L'économie sociale,
- La pratique sportive
- ...

« En tant que service public à la population, le sport devrait être une pratique physique, accessible à tous dont les objectifs sont essentiellement la recherche du plaisir, du bien-être, de liens sociaux et conviviaux, de la découverte de l'autre, ... Le sport est clairement envisagé comme un service à la population. » C'est à partir de cette conception que la politique sportive s'organise à Saint-Gilles. Une dizaine de clubs sportifs dits de « catégorie A », c'est à dire les clubs ouverts au grand public, organisant en leur sein de la formation pour les jeunes et affiliés à une fédération reconnue par l'ADEPS, le Bloso ou le COIB participent activement à ce mouvement :



© FeBISP

- l'Ecole des jeunes de la Royale Union Saint-Gilloise asbl (football) : gère la formation sportive, éducative et sociale des jeunes affiliés à l'Union Saint-gilloise. Ce sont 350 jeunes et leurs familles issus de toutes origines culturelles qui se regroupent quotidiennement autour de ces projets sportifs et sociaux (sensibilisation au racisme, école des devoirs, etc.),
- Gymnika asbl : club de gymnastique pour jeunes filles
- La Nage asbl : club de natation
- Kun Fu Wu Shu : arts martiaux chinois
- Innovasport asbl : club de badminton
- The Runners : club de basket ball
- Union Boxing Club Saint-Gilles : club de boxe anglaise
- Espoirs Saint-Gilles : club de football en salle
- Judo club Saint-Gilles : club de judo
- Cenforgil asbl : formation d'animateur socio-sportif,





## A chaque sport son public

À l'ouverture du Centre Sportif en 1994, le Centre Sportif a hébergé exclusivement des clubs d'arts martiaux et du football en salle. Le public était dans sa grande majorité constitué de garçons âgés entre 13 et 25 ans, issus des quartiers du « bas de Saint-Gilles ».

En 1996, sous l'impulsion d'Alain LEDUC, fraîchement élu Echevin des Sports et administrateur délégué à la Mission Locale de Saint-Gilles, une réflexion profonde a été menée en vue de définir une politique sportive communale, s'appuyant sur les principaux acteurs de la vie sportive saint-gilloise.



C'est à cette époque (1994 – 1996) que plusieurs projets et structures associatives sont nés de cette réflexion :

- organisation de la 1ère formation d'animateurs socio-sportif au sein de la Mission Locale de Saint-Gilles. Aujourd'hui, cette formation est organisée au sein de Cenforgil asbl, centre de formation professionnelle associée à la Mission Locale Jeunes
- création de l'Ecole des Jeunes de la Royale Union Saint-Gilloise,
- création d'Innovasport asbl

Les intentions poursuivies ont été formalisées en 1996 dans une Charte Communal des Sports adoptée par le Conseil Communal de Saint-Gilles.

Cette charte affirme les valeurs qui seront défendues à travers toute sa politique sportive. Tous les projets sportifs organisés à travers les infrastructures sportives communales sont en accord avec cette charte.

L'accessibilité au plus grand nombre, les aspects éducatifs et sociaux, l'économie dans le sport représentent quelques un des points évoqués dans la Charte Communal.

## Le sport et l'emploi

En 1998, les Missions Locales ne peuvent organiser des formations que sous certaines conditions et la formation en animateur sportif est en péril. La Mission Locale de Saint-Gilles veut sauver son

volet formation et crée un organisme d'insertion socioprofessionnelle « Cenforgil » qui reprendra les formations en cours. Petit à petit, plusieurs organisations se rassemblent pour travailler vers un but commun : rendre le sport accessible à tous et créer de l'emploi pour les jeunes.

C'est ainsi que cette formation ISP visait, non seulement l'amélioration de la pratique sportive, mais également l'emploi pour les jeunes en formation. La formation en animateur maître nageur sauveteur ne posait aucun problème en terme de débouchés d'emploi. D'ailleurs, la plupart des stagiaires commencent à travailler dès la fin de leur formation. Ce n'était pas le cas pour la formation en animateur sportif qui offre majoritairement des emplois saisonniers : les congés scolaires sont des périodes propices à l'emploi mais le reste du temps est assez creux. Les structures sportives offrent rarement un travail en horaire complet et le plus souvent, elles se contentent d'engager du personnel indépendant. Il a donc fallu créer des emplois.

L'association Cenforgil a ainsi en plus de son action de formation professionnelle développé un axe en économie sociale, il s'agit du volet production. Plusieurs personnes ont pu être engagées de manière permanente via plusieurs initiatives :

- Partenariat avec la Commune de Saint-Gilles : gestion du fitness communal, gestion des stages sportifs pour les jeunes pendant





- les congés scolaires, organisation d'un para-scolaire,
- recherche de « marchés » sportifs tel que l'encadrement de journée sportive d'entreprise, des formations à d'autres communes, etc.
- organisation d'activités sportives pour le public adulte (badminton, capoeira, gymnastique d'entretien, aérobic, ...),

Parallèlement, la commune voulait améliorer la gestion des cafétérias des infrastructures sportives sous sa tutelle. Collaborer avec des structures d'économie sociale a été un choix. C'est pourquoi, la gestion de la cafétéria des infrastructures sportives a été confiée à Innovasport. Cette Initiative Locale pour le Développement de l'Emploi (ILDE), créée en 1994, a pour objectif de créer des emplois pour les jeunes bruxellois peu ou pas qualifiés à travers les métiers de l'Horeca et de permettre le développement de projets sportifs à Saint-Gilles. Actuellement, en plus du Centre Sportif de Saint-Gilles, l'ILDE gère l'École des jeunes de l'Union Saint-Gilloise, la Piscine Victore Boin ou encore le Centre Culturel Jacques Franck. Depuis quelques années, Innovasport a un service traiteur.



© FeBISP

Innovasport asbl participe également des projets de cohésion sociale dans les quartiers du bas de Saint-Gilles. Les actions développées se situent au niveau de l'aide au développement de petits projets sportifs et des actions sur les aspects éthiques du sport. Dans cette perspective, l'association participe à plusieurs campagnes comme celle pour les vêtements propres (<http://www.vetementspropres.be/>) ou encore des campagnes de lutte contre le racisme dans le sport.

## L'excellence du sport

Grâce à toutes ces initiatives, la pratique du sport s'est diversifiée et est plus accessible, les publics sont devenus plus hétéroclites et mixtes, des formations se sont construites, des emplois stables se sont créés pour les jeunes.

« Un pôle d'excellence autour de la pratique sportive regroupant toutes les initiatives prises en la matière est en cours de structuration. L'objectif est de maximiser les forces et compétences de l'ensemble des acteurs du sport afin d'améliorer notre action sur le terrain et pour ne pas oublier l'essence même de nos actions : rendre un service au public dans un esprit d'émancipation. » .

### Contact :

**Mission Locale de Saint Gilles**  
Chaussée de Waterloo, 255  
1060 Brussels  
Tél: +32 (0)2 542 63 20  
Fax: +32 (0)2 542 63 30  
[info@mlsg.irisnet.be](mailto:info@mlsg.irisnet.be)  
[www.mission-locae.be/saint-gille](http://www.mission-locae.be/saint-gille)

### Contact :

**Cenforgil**  
Rue de Mérode, 54  
1060 Brussels  
Tél: +32 (0)2 543 16 60  
Fax: +32 (0)2 543 16 69  
[info@cenforgil.be](mailto:info@cenforgil.be)  
[www.cenforgil.be](http://www.cenforgil.be)

### Contact :

**Innovasport**  
Avenue du Parc, 34  
1060 Brussels  
Tél: +32 (0)495 83 71 63  
[info@innovasport.be](mailto:info@innovasport.be)  
[www.innovasport.be](http://www.innovasport.be)



Allo, Bruxelles? Allo, la terre?

## Cititrip de l'activation des demandeurs d'emploi

### Schtroumpette au pays de l'activation

A l'heure de l'activation des chômeurs en Belgique, qu'en est-il chez nos voisins français et hollandais ? Nos demandeurs d'emploi sont-ils les seuls à être confrontés à une politique d'activation ? Et bien non, détrompez-vous, nous ne sommes pas les seuls à être soumis à cette politique venue selon les uns des pays scandinaves et selon d'autres des pays anglo-saxons. Tout dépend du point de vue...

Si nous nous disputons concernant la régionalisation ou non de la politique de l'emploi, cela fait longtemps que ce débat est dépassé aux Pays-Bas où la politique des allocations de chômage est gérée par... les municipalités. Inutile de dire que certaines sont moins bien loties que d'autres, et que, comme corollaire, les demandeurs d'emploi ne sont pas tous logés à la même enseigne. Ainsi, la ville de Rotterdam doit faire

face au 10% de chômage de sa population active. Il fallait trouver une solution dans l'air du temps : werk direkt a été développé pour les demandeurs d'emploi de plus de 23 ans à comportement difficile et Work First vise ceux de moins de 23 ans. Les deux programmes se basent sur un socle commun : les demandeurs d'emploi qui refusent les jobs ou les formations proposés perdront tout ou une partie de leur allocation.

Pour ceux qui pensent encore que l'allocation de chômage est un droit, Yvonne Van Oers, porte-parole de la Ville de Rotterdam nous rappelle qu'il ne l'est qu'en dernier ressort. « Si on active un chômeur, le reste suit plus facilement. Sa mentalité commence à changer. Avant, les chômeurs pensaient qu'ils avaient en quelque sorte droit à une allocation. Nous voulons montrer qu'ils n'en recevront une que si nous ne

pouvons pas faire autrement. Ceux qui ont des enfants montrent ainsi à la génération suivante que les choses peuvent être complètement différentes. »

Maintenant que les choses sont claires avec les demandeurs d'emploi, il ne reste plus qu'à leur proposer des emplois. Si ce dernier refuse, l'effet est « direct » : il perd ses allocations pendant un mois. Un second emploi lui est proposé et si l'administration se heurte à un second refus : suspension de trois semaines.

Par ailleurs, l'administration ne s'arrête pas en si bon chemin puisque le demandeur d'emploi qui a refusé les emplois si généreusement proposés se voit à nouveau convoqué afin de s'expliquer sur... la manière dont il a vécu pendant cette période sans allocation « parce que personne ne peut vivre sans argent ». SIC

Et du côté de nos voisins français ?

Aucune régionalisation, communautarisation ou municipalisation en cours, l'état central reste seul responsable de la politique de l'emploi et des allocations de chômage. Tous les demandeurs d'emploi y sont soumis à la même politique d'activation. Cependant, ils n'ont pas pour autant les mêmes droits et les mêmes devoirs. En effet, en France, la définition de l'offre raisonnable d'emploi qui ne peut être refusée ne sera pas la même pour tous puisque depuis peu, elle évolue selon le temps de chômage du demandeur d'emploi.

Ainsi, après trois mois d'inscription à l'ANPE, le chômeur doit accepter toute offre incluse dans sa zone géographique de recherche mais le salaire doit correspondre à seulement 95 % de son salaire antérieur. Après six

mois, ce taux descend à 85 % et la limite géographique entre le domicile et le travail s'étend à une heure de transport ou à 30 kilomètres. Après un an de chômage, il est grand temps d'être réaliste, c'est pourquoi la limite géographique reste identique à la précédente, mais le demandeur d'emploi doit accepter toute offre supérieure (même de peu) au montant de son allocation chômage. SIC

Par ailleurs, ce texte annonce la disparition progressive d'ici 2012 de la « dispense de recherche d'emploi » qui permettait aux demandeurs de plus de 57 ans et demi de rester inscrit à l'ANPE mais sans que leur recherche ne soit contrôlée. Cette disposition était une adaptation à la réalité du marché de l'emploi puisque ce n'est un secret pour personne que les entreprises ne raffolent pas des « séniors ». Le demandeur d'emploi de plus de 57 ans est contraint de

chercher de l'emploi comme un jeune premier même si peu d'employeurs sont prêts à lui offrir un rôle à sa mesure.

Et comme après toutes ces précautions, il reste encore des demandeurs d'emploi teigneux et récalcitrants qui risquent de refuser des offres d'emploi raisonnables, les sanctions sont alourdies. C'est ainsi qu'au bout de deux refus d'offres d'emploi raisonnable, la sanction n'est plus une radiation de deux semaines, mais une radiation de deux mois.

Un cititrip chez nos voisins les plus proches et c'est toute l'Europe sociale qui s'éloigne !

*Voir Alter du 23/05/2008, «Activation musclée au Pays-Bas» de PGN Gilissen*



### **Le secteur de la cohésion sociale : des petits pas plutôt que de grandes enjambées**

Selon le décret de la Commission communautaire française du 30 avril 2004, la cohésion sociale (CS) est une politique d'intégration sociale<sup>1</sup> définie comme l'ensemble des processus sociaux qui contribuent à assurer à tous les individus ou groupes d'individus, quelle que soit leur origine nationale ou ethnique, leur appartenance culturelle, religieuse ou philosophique, leur statut social, leur niveau socio-économique, leur âge, leur orientation sexuelle ou leur santé, l'égalité des chances et des conditions, le bien-être économique, social et culturel, afin de permettre à chacun de participer activement à la société et d'y être reconnu.

Les projets de cohésion sociale sont mis en œuvre, notamment par le développement d'une action communautaire de quartier et du travail en réseau.

254 associations sont recensées dans le secteur et totalisent environ 450 Equivalents temps plein. Depuis 2004, le secteur est structuré selon un financement lié aux projets (quinquennaux). À l'origine, on n'est donc pas dans une logique de subvention à l'emploi. Toutefois, en 2006, la Cocof décide d'inscrire à son budget une enveloppe destinée à la mise en œuvre de l'accord non marchand pour le secteur. Cette enveloppe de 500 000 euros est peu utilisée tant l'opération de recensement est délicate et les décisions d'affectation des sommes sont tardives. En 2007, on remet le couvert mais en doublant le tarif ! Et, nouveauté de taille, le banc patronal, dans le chef de la Cessoc, est associé aux négociations.

Prudents, les négociateurs patronaux ont à cœur de construire un dispositif cohérent qui évite la déstructuration des entreprises. Petite explication : on est sur une logique de projet donc il existe peu d'associations actives en CS qui soient véritablement « pur jus ». Par contre, on rencontre quasi exclusivement des associations actives en éducation permanente, en jeunesse, ou encore, en insertion socioprofessionnelle qui affectent une faible proportion de leurs effectifs à un projet de CS. Il serait dès lors aberrant de favoriser une politique salariale à deux vitesses (voire à trois) dans ces structures où coexisteraient jusqu'à trois barèmes selon la reconnaissance des activités ; cohésion sociale, Communauté française et Région de Bruxelles-capitale pour l'ISP. Afin de ne pas construire un dispositif qui générerait ses propres incohérences, on avance à petits pas. En avril 2008, la Cocof adopte un arrêté<sup>2</sup> visant la liquidation des sommes 2007 sur base d'une allocation forfaitaire pour la formation continuée, d'un forfait pour les frais de secrétariat social et d'une allocation du solde au prorata du nombre d'Etp déclarés, affectés en CS. Ce solde pouvait être utilisé soit à des augmentations barémiques structurelles, soit à des primes de régularisation, au paiement d'une prime de fin d'année sans pour autant que les montants n'aboutissent pas à des rémunérations supérieures à celles fixées par les barèmes de la Communauté française. Accord – assorti d'une CCT signée par les partenaires sociaux – minimaliste,

conclu faute de mieux ... Certains profitent de l'effet d'aubaine, d'autres, comme les OISP offrent déjà des conditions salariales supérieures aux travailleurs et ne peuvent donc justifier les sommes. Aujourd'hui, l'heure est au bilan 2007 : seules 65% des associations bénéficiaires arriveraient à justifier les sommes allouées. Administrations et partenaires sociaux sont convaincus qu'il faut d'abord se pencher sur les résultats de 2007 avant d'engranger un nouvel accord pour 2008. L'heure est à la concertation, au dialogue tandis qu'il est grand temps de penser à la répartition des sommes 2008. Procéder à une mise à jour du cadastre, construire une échelle barémique, une classification de fonction, élaborer des normes d'encadrement sont autant de pistes de réflexion. À prendre au sérieux, à mûrir, au regard du passé et des expériences de terrain. Et de créer un paradoxe ; le temps voudrait que l'on coure à grandes enjambées alors que la réalité impose des petits pas.

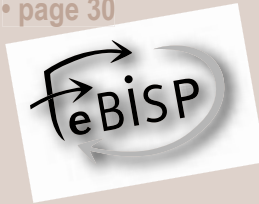
*1 Décret de la Commission Communautaire française du 30 avril 2004 relatif à la Cohésion sociale.  
2 Arrêté 2008/256*

### **Le secteur socioculturel s'engage à faire des efforts supplémentaires de formation**

Dans la perspective du pacte de solidarité entre les générations et de l'accord interprofessionnel 2007/2008, le gouvernement a décidé de prévoir une augmentation des efforts globaux en matière de formation afin de les porter à 1,9% de la masse salariale. À défaut de satisfaire cet effort (sans pour autant qu'on en précise le délai d'exécution), les employeurs se verront dans l'obligation de payer une cotisation patronale complémentaire de 0,05% (vraisemblablement à partir de 2009). Le but de cette pénalité est de renflouer les caisses du congé éducation payé.

Pour le secteur sportif et socioculturel (SCp 329.02), les partenaires sociaux ont pris les devants et conclu une CCT fixant une cotisation supplémentaire de 0,1% au Fonds social socioculturel et sportif (Fonds de formation GAR) pour l'année 2008. Cette somme sera perçue par l'ONSS au premier trimestre 2009. La dépense du produit devra faire l'objet de négociations ultérieures dans le cadre d'un protocole d'accord - lui aussi, signé - entre les partenaires sociaux du comité de gestion du Fonds.

Réseautage



## Sondage express

Après près de dix ans de parution et plus de deux ans sous son nouveau format, la FeBISP veut faire le point sur son périodique L'insertion. Afin de vous satisfaire au mieux, nous pensons que les réponses ne doivent pas venir de nous mais essentiellement de vous. C'est pourquoi, chers lecteurs, pourriez-vous répondre à ces quelques questions.

Ce questionnaire se divise en quatre parties. Les trois premières parties sont des choix multiples pour lesquels une ou parfois plusieurs réponses vous seront demandées. La première concerne L'insertion en tant que support, la seconde partie concerne votre profil, enfin, la troisième partie concerne vos attentes pour L'insertion. La quatrième partie est facultative et vous permettra de rajouter toutes vos remarques que le questionnaire n'a pas abordées.

## Première partie : L'insertion

Lisez-vous L'insertion en format (Noircir la bonne case) :

- ◇ Papier

Si vous le lisez sous format papier, seriez-vous prêt à le lire sous format Internet (entourer la réponse exacte) : Oui - Non

- ◇ Internet
- ◇ Papier et Internet

## Seconde partie : qui êtes-vous ?

Quel est votre âge :

Quel est votre sexe ? (Noircir la bonne case)

- ◇ Femme
- ◇ Homme

Quelle est votre nationalité ? (Noircir la bonne case)

- ◇ Belge
- ◇ Etranger européen
- ◇ Etranger non-européen

Quel est votre statut ? (Noircir la bonne case)

- ◇ Je suis un/e travailleur/euse
- ◇ Je suis un/e étudiant/e
- ◇ Je suis un/e demandeur/euse d'emploi
- ◇ Je suis un/e stagiaire ISP en formation
- ◇ Autres :

Où travaillez-vous ? (Noircir la bonne case)

- ◇ Dans un centre de formation
- ◇ Dans une Mission Locale
- ◇ Dans un centre de guidance
- ◇ Dans une ILDE
- ◇ Dans une EI
- ◇ Dans une fédération
- ◇ Dans une institution publique ou parastatale (Actiris, Bruxelles Formation, Cocof, etc.)
- ◇ Dans un cabinet ministériel
- ◇ Pour un employeur privé
- ◇ Autres :

Si vous faites partie du secteur de l'ISP, quelle fonction occupez-vous ? (Noircir la bonne case)

- ◇ Je suis directeur/trice
- ◇ Je suis responsable pédagogique
- ◇ Je suis formateur/trice
- ◇ Je suis agent de guidance
- ◇ Je suis coordinateur
- ◇ Je suis personnel administratif
- ◇ Autres :

Comment avez-vous accès à ce périodique ? (Noircir la bonne case)

- ◇ Je suis abonné/e en personne
- ◇ L'association dans laquelle je travaille est abonnée et le met à disposition du personnel
- ◇ L'association dans laquelle je me forme le met à disposition des stagiaires
- ◇ Je l'ai trouvé dans un centre de documentation
- ◇ Autres :

A quel rythme lisez-vous L'insertion ? (Noircir la bonne case)

- ◇ 5 fois par an
- ◇ 4 fois par an
- ◇ 3 fois par an
- ◇ 1 fois par an

Depuis combien de temps connaissez-vous L'insertion ? (Noircir la bonne case)

- ◇ Depuis entre 1 et 3 ans
- ◇ Depuis entre 3 et 6 ans
- ◇ Depuis 6 et 9
- ◇ Depuis plus de 9 ans
- ◇ Autres :

Depuis quand travaillez-vous dans l'ISP ou l'ESI? (Noircir la bonne case)

- ◇ Depuis entre 1 et 3 ans
- ◇ Depuis entre 3 et 6 ans
- ◇ Depuis 6 et 9
- ◇ Depuis plus de 10 ans
- ◇ Autres :



## Réseautage



### Troisième partie : vos attentes

#### Classer vos trois rubriques préférées :

- ◇ L'édito
- ◇ Les Brèves
- ◇ Sur le vif
- ◇ Le dossier
- ◇ Allo Bruxelles, allo la terre
- ◇ Rencontre
- ◇ Reportage
- ◇ Le coin de l'employeur
- ◇ Agenda

#### Quelles sont deux des principales raisons pour lesquelles vous lisez L'insertion ? (Noircir les deux bonnes cases)

- ◇ Les politiques de l'emploi
- ◇ Les politiques de la formation
- ◇ La cohésion sociale
- ◇ L'éducation permanente
- ◇ La promotion sociale
- ◇ La politique de la santé
- ◇ L'aide aux personnes
- ◇ Les activités des membres de la FeBISP
- ◇ Les outils en matière de gestion des institutions
- ◇ Trouver un emploi
- ◇ Autres :

#### Selon vous, L'insertion a un ton (Noircir la bonne case)

- ◇ Sérieux
- ◇ Impertinent
- ◇ Rigolo
- ◇ Neutre
- ◇ Positif

#### Comment le qualifieriez-vous ? (Noircir la bonne case)

- ◇ Utile et bien écrit
- ◇ Léger
- ◇ Incompréhensible
- ◇ Ennuyeux mais utile
- ◇ Autres :

#### Selon vous, la mise en page est (Noircir la bonne case) :

- ◇ Originale
- ◇ Peu attractive
- ◇ Banale
- ◇ Peu lisible

#### Quelles sont vos demandes (Noircir la bonne case) ?

- ◇ Plus didactique
- ◇ Plus précis
- ◇ Plus long
- ◇ Plus d'exemples
- ◇ Plus d'illustration

#### Que suggérez-vous (Noircir la bonne case) ?

- ◇ Plus de reportages
- ◇ Plus de rencontres avec des associations
- ◇ Plus de législation
- ◇ Plus d'études

### Si vous le souhaitez :

#### Quelles attentes auriez-vous pour L'insertion ?



## Vademecum de l'Insertion SocioProfessionnelle en Région bruxelloise

Un nouveau projet de la FeBISP financé par la Ministre de la Formation professionnelle.



Entre autres dossiers thématiques, documents de travail et outils de tous poils,... Un Vademecum de l'insertion socioprofessionnelle en Région bruxelloise viendra bientôt compléter la liste des références utiles à tous ceux pour qui l'ISP reste un secteur prioritaire. Que vous soyez déjà un OISP agréé ou un porteur de projet, que vous soyez un travailleur issu du secteur ISP ou d'ailleurs, un partenaire social, institutionnel, politique ou encore un étudiant en recherche d'information... Ce Vademecum a d'ores et déjà la volonté de répondre au panel de questions que chacun se pose.

A l'image du Vademecum de l'Economie sociale d'insertion, il vous donnera les outils pour mieux comprendre les actions des OISP, leur public et leurs priorités, leur ancrage dans la vie associative, les mécaniques institutionnelles, les incontournables modalités de partenariat, les ritournelles administratives, les rouages financiers,... En bref un classeur qui contiendra toute les informations nécessaires pour comprendre ce secteur incontournable et qui sera régulièrement remis à jour. En piste pour fin de l'année...

Le vademecum est divisé en cinq chapitres, eux-mêmes subdivisés en fiches. Les fiches sont indépendantes les unes des autres.

- Dans le chapitre I, vous trouverez donc une vue exhaustive du secteur bruxellois (y compris en chiffres) abordé sous l'angle de la formation professionnelle.
- Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont à la croisée des compétences communautaires et régionales. Le chapitre II décrit donc non seulement ce que font les OISP pour atteindre la finalité qu'ils poursuivent avec le public, à savoir l'accès à l'emploi, mais plus globalement il présente l'ensemble des services de la Région de Bruxelles-Capitale proposés au public de demandeurs d'emploi peu qualifiés francophones dans leur parcours individuel d'insertion.
- 

Pour vous procurer le Vademecum de l'insertion socioprofessionnelle en Région bruxelloise:

### FeBISP asbl

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3, bte 4  
1000 Bruxelles  
Tél : 02 537 72 04  
Fax : 02 537 84 04

secretariat@febisp.be  
www.febisp.be

- Le Chapitre III se veut davantage pragmatique et s'adresse plutôt aux porteurs de projets, aux directions et aux travailleurs des OISP. Il détaille l'ensemble des conditions à remplir, les procédures à suivre pour pouvoir être agréé, être conventionné et pouvoir bénéficier des subsides ad hoc.
- Les organismes d'insertion socioprofessionnelle, sont des asbl et de fait également des employeurs. Le chapitre IV vise donc à décrire et expliquer le cadre légal, les conventions collectives... Parallèlement, il dresse une radiographie du secteur, décrit les fonctions et les emplois que l'on trouve dans le secteur.
- Enfin, certaines des asbl, agréées comme OISP, développent également d'autres actions. Le chapitre V en donne un aperçu.

# L'insertion N° 79

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion sera consacré à notre mémorandum et sortira dans le courant du mois de mars 2009.

## L'@insertion n° 36

Le prochain numéro de L'@insertion sortira en décembre 2008. Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse : [secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be)

## Offres d'emploi

Consultez les dernières offres d'emploi sur notre site [www.febisp.be](http://www.febisp.be)

