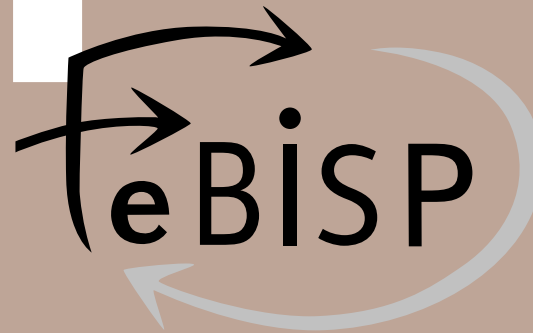


L'insertion

DU 15 MAI AU 15 JUILLET 2006 • N°67



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

N° d'agrégation : P 204081

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19

Un coup d'oeil dans le rétroviseur...

Le rapport d'activités 2005 de la FeBISP



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

L'insertion est la revue de la FeBISP

(Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion).

Bimestriel, ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable : Gabriel Maissin

La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4 – B1000 Bruxelles

Tél : 02 537 72 04 - fax 02 537 84 04 - secretariat@febisp.be

<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

Gabriel Maissin, administrateur délégué / maissin@febisp.be

Suzanne Beer, secrétaire générale / beer@febisp.be

Delphine Libert, secrétaire de direction / secretariat@febisp.be

Valérie Dancart, assistante administrative et financière / dancart@febisp.be

Pierre-Alain Gerbeaux, attaché politiques de l'emploi / gerbeaux@febisp.be

Tatiana Vial Grösser, attachée relations publiques et information / vial@febisp.be

Michèle Hubin, attachée relations collectives de travail / hubin@febisp.be

Delphine Huybrecht, attachée économie sociale / huybrecht@febisp.be

Ana Teixeira, attachée formation professionnelle / teixeira@febisp.be

Impression : CF2M – rue Berthelot 114-116 – B1190 Bruxelles

Tél : 02 538 01 92

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



Sommaire

- 3 Édito
- 4 Brèves de chez nous
- 5 Sur le vif : Mondialisation, notre journée d'étude du 23 mai 2006
- 8 Sur le vif : La Mission Locale d'Anderlecht expérimente les titres-services
- 10 Lu, vu, entendu

Dossier : Un coup d'oeil dans le rétroviseur... Le rapport d'activités 2005 de la FeBISP

- 22 Rencontre : Zimbi Nsiala, coordinateur de l'asbl Gammes
- 24 Reportage : Longue vie au Festival du jeu : math et logique
- 27 Brèves de nos membres
- 28 Allo, Bruxelles ? Allo, la Terre ? : La Zinneke et le Belang
- 29 Le coin de l'employeur
- 30 Réseautage FeBISP
- 32 L'Agenda et les annonces

Avouons-le tout net : personne à la rédaction ne vous en voudra de ne pas emporter cet exemplaire de L'insertion dans votre trip au Népal ou sur la plage de Blankenberghe.

Avec une longue année de travail dans les jambes, tout le monde aspire à souffler... Mais pas si vite, il vous reste encore quelques jours pour prendre connaissance de ce n° 67 et de son dossier : le rapport d'activités 2005 de notre fédération.

Ce n'est pas la lecture la plus passionnante qui soit mais elle est utile pour appréhender l'ensemble du travail accompli par la FeBISP. Et pour ceux qui resteraient sur leur faim, il est toujours possible d'accéder à la version complète du rapport, avec les annexes, articles et documents divers sur notre site www.febisp.be.

Comme toujours, vous trouverez une foule de nouvelles sur ce qui se passe dans les centres affiliés à la FeBISP. Épinglons la démarche des 9 présidents des Missions Locales auprès du Ministre Benoît Cerexhe concernant l'avenir de ces structures, la poursuite des agréments en économie sociale d'insertion, etc. Rendez-vous dans les nombreuses brèves qui émaillent ce numéro.

Nous avons également saisi l'occasion pour donner un coup de projecteur dans notre reportage sur les méthodes pas très orthodoxes de l'asbl Le Piment : une formation en math basée sur une panoplie de jeux !

Sur le volet « emploi », nous avons choisi de donner la parole à Zimbi Nsiala, coordinateur de l'asbl GAMMES, qui nous explique les potentialités des services de proximité dans la création d'emplois. Autre expérience intéressante : celle d'un partenariat associatif-public-privé de la Mission Locale d'Anderlecht dans le domaine des titres-services.

Enfin, la synthèse de la dixième journée d'étude « Le bateau ivre de la mondialisation », ainsi que les comptes-rendus d'ouvrages vous montrent que pendant les travaux, la réflexion continue.

À tous nos lecteurs : excellentes vacances !

L'équipe de la FeBISP

Les présidents des 9 Missions Locales interpellent le Ministre Benoît Cerexhe

Dans un courrier adressé début juin 2006 au Ministre Benoît Cerexhe, les présidents des Conseils d'administration des 9 Missions Locales bruxelloises proposent au Ministre de l'emploi et de l'économie de le rencontrer pour clarifier l'articulation et la complémentarité des Missions Locales dans le dispositif d'emploi. Face aux perspectives et aux orientations de la politique régionale en matière d'emploi déclinées dans le Contrat pour l'économie et l'emploi (C2E), le Plan pour l'Emploi des Bruxellois et le Contrat de gestion de l'ORBEM, les présidents estiment indispensable de veiller à penser le rôle et les missions des différents acteurs en termes de synergies et de complémentarités. D'autant plus que l'une des propositions mentionnées dans la déclaration gouvernementale de 2004, à savoir l'harmonisation « par voie législative » du « statut des Missions Locales pour l'emploi et de l'OOTB », ne s'est, pour l'instant, traduite par aucune consultation ni aucune information des intéressés et de leurs représentants. Deux ans après, la bonne idée se serait-elle transformée en simple vœu pieu ?

De nouveaux chèques-expertise pour l'économie sociale bruxelloise ?

Le projet Equal Créasoc lance le 27 juin une opération pilote de chèques-expertise pour les initiatives locales de développement de l'emploi et les entreprises d'insertion (ILDE et EI), qui font face à des besoins de soutien spécifiques en Région bruxelloise. À cette occasion, en plus de séances de travail qui permettront de rencontrer des consultants, une conférence-débat fera le point sur l'ordonnance des ILDE et EI, un an après son décollage. Renseignements : Gaëlle Francart - Agence Alter. Courriel : gaelle.francart@alter.be, téléphone : 02/541 85 31. Voir aussi <http://www.creasoc.be/news.html>

Préfinancement FSE 2006 : une amélioration notable

C'est entre fin avril et début mai que les opérateurs d'ISP bruxellois ont reçu le préfinancement FSE 2006 (soit une avance de trésorerie équivalente à 9 mois de cofinancement). Il aura donc fallu 4 mois, 1 seul de plus qu'escompté, pour qu'ils perçoivent le montant

annoncé. Une nette amélioration au regard de 2005 où 8 mois avaient été nécessaires pour que l'ensemble des asbl obtienne l'avance de trésorerie. Remercions à ce titre la ténacité et l'efficacité dont ont su faire preuve la Ministre Françoise Dupuis et son cabinet dans le suivi de ce dossier. Les regards sont maintenant tournés vers la prochaine programmation 2007-2013. Le budget européen tel qu'adopté par le Conseil de l'UE et le Parlement européen se traduit pour la Belgique par une diminution de 9,8% par rapport à 2000-2006. Qu'en sera-t-il pour la Région bruxelloise ? Quelles répercussions le retard, dû à la négociation entre États membres, aura-t-il dans la mise en œuvre nationale des Fonds structurels ? Un appel à projets et des décisions d'agrément sont-ils envisageables d'ici la fin de l'année ? Nous espérons que la Ministre saura comme précédemment faire prévaloir l'intérêt du public et parvenir à son objectif d'augmentation pérenne de 15% de l'offre de formation ISP.

Le Groupe de travail « Réflexion pédagogique transversale » est à nouveau en piste

Comme à l'accoutumée, la FeBISP

consulte ses membres avant de les représenter. Le Groupe de travail, composé d'une trentaine de membres, analyse le canevas proposé par Bruxelles Formation pour l'élaboration des futurs programmes de référence qui accompagneront leurs cahiers des charges. Cette lecture a pour enjeu le changement ou non du cadre général des opérateurs en un dispositif articulé de filières de formations. Au cœur du débat : la tension entre la construction d'un dispositif théoriquement cohérent de formation, les stratégies individuelles des demandeurs d'emploi en formation et la souplesse nécessaire aux OISP pour s'adapter et mener à bien leur mission d'insertion socioprofessionnelle.

3 nouveaux agréments en économie sociale d'insertion à Bruxelles

Les organisations suivantes ont reçu un avis positif de la plate-forme de concertation de l'économie sociale bruxelloise concernant leur demande d'agrément :

- Coften (Technofor) ASBL, agréée comme ILDE pour son service de maintenance de réseaux informatiques et d'animation dans le domaine des TIC.
- Centrale de repassage/

Strijkcentrale Brussel SC, agréée comme EI pour son activité de « boutiques de repassage » en titres-services.

- Wolu-Technic SC, agréée comme EI pour ses activités de rénovation de logements sociaux et d'adaptation de logements pour le maintien à domicile de personnes âgées ou handicapées.

L'Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications étudie les possibilités d'emploi qu'offre l'industrie alimentaire à Bruxelles

La dernière étude de l'Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications se structure en trois volets. Premièrement, les ressources humaines, c'est-à-dire l'emploi, le recrutement et les évolutions récentes et perspectives ; deuxièmement, les caractéristiques économiques et, troisièmement, les localisations en région bruxelloise. Cette publication confirme que l'industrie alimentaire à Bruxelles est une source d'emplois pour les personnes moins diplômées puisqu'elle offre 46% d'emplois à des ouvriers alors que la moyenne de la Région est de

20%. De plus, 54% des travailleurs du secteur sont bruxellois alors que la moyenne régionale est de seulement 47%. En outre, elle propose de l'emploi à 10% de jeunes contre 7% au niveau régional. Cependant, deux emplois sur trois sont occupés par des hommes et 38,4% des entreprises ont recours à la main d'œuvre intérimaire. Au niveau du recrutement entre 2002 et 2004, sept entreprises sur dix ont tenté de recruter et quatre sur cinq ont éprouvé des difficultés concernant principalement les compétences techniques, le manque d'expérience ou encore les connaissances linguistiques faibles. Et pour finir, une bonne nouvelle, près de la moitié des entreprises questionnées comptent recruter prochainement.

Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, Radioscopie du secteur alimentaire à Bruxelles, mars 2006, 81 p.

Contact :

Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications
Boulevard Anspach, 65
1000 Bruxelles
Tél : 02 505 14 11
Courriel : etudes@orbem.be
www.orbem.be, rubrique Observatoire

Mondialisation : notre journée d'étude du 23 mai 2006

Michèle Hubin

L'âge de la FeBISP est devenu un secret de polichinelle depuis que pour célébrer son jubilaire, notre fédération se plonge régulièrement dans la réflexion. C'était à nouveau le cas le 23 mai dernier lors de la dixième journée d'étude intitulée « Le bateau ivre de la mondialisation – l'action sociale face aux défis du capitalisme mondialisé ».

L'inégalité sociale, il faut la dénoncer ; elle ne l'est pas assez ! Après avoir retracé une époque florissante au cours de laquelle depuis 1850, tout était mis en place et progressait (sécurité sociale, progrès économique et social, revenus minima), Philippe Defeyt nous a montré dans quelle débâcle nous nous sommes fourrés depuis les années '90, synonymes de véritable rupture.

Cet état peut être aisément illustré par trois indicateurs : l'augmentation de 80% du prix du logement entre 1995 et 2005, le prix du mazout multiplié par 3 et la stagnation du pouvoir d'achat (augmentation de 1% en 10 ans). Plusieurs facteurs n'ont pas été pris en compte par les politiques. L'un des plus importants pour notre intervenant est la chute de la taille moyenne des ménages et de son impact sur le pouvoir d'achat. La politique du logement, par exemple, a fait fi de cette fragmentation. Les inégalités ? Elles sont criantes.... Au début des années '90, le salaire minimum correspondait à 56% du salaire moyen. En 2006, il ne correspond plus qu'à 44%. Poursuivons dans l'étude des revenus : il existe plusieurs types de différences. Différence au niveau des revenus de la pension pour lesquels le secteur privé est largement déficitaire par rapport au secteur public. Différence aussi entre hommes et femmes. De plus, les minima sociaux sont systématiquement inférieurs à la norme de pauvreté. Au bas de l'échelle sociale, les inégalités sont encore plus flagrantes. Ainsi, à revenu égal, certains ont accès au logement social, d'autres pas. Ceux qui y ont droit y consacrent en moyenne 21% du revenu moyen alors que ceux qui n'y ont pas droit y laissent 32%. Le bas de l'échelle sociale est particulièrement soumis aux inégalités sociales mais inégalement... Comment expliquer notre capacité

collective à ne pas voir ces inégalités ? Si les analystes s'acharnent à démontrer que la croissance économique continue, trop peu d'entre eux se penchent sur la (in)sécurité sociale.



Philippe Defeyt, IDD, Bruxelles

Philippe Defeyt a attiré notre attention sur la nécessité de construire un indicateur d'insécurité sociale. On constate une corrélation positive entre le degré de bonheur et la perception de la sécurité. Quand on sait que 3% des revenus existants suffiraient pour remonter tout le monde au-dessus du seuil de pauvreté, il est temps de se lancer dans les propositions : donner des avantages fiscaux aussi aux bas revenus, élaborer une véritable politique du logement accessible à tous, individualiser tous les revenus et les augmenter plutôt que de multiplier les aides coûteuses et inefficaces (chèque mazout, article 27).

Florence Lefresne s'est penchée avec nous sur les destins des modèles sociaux européens. Pourquoi ? Parce que les modèles européens justifient la mise en place de certaines réformes au plan national. Deux modèles animent le paysage européen : le modèle britannique et le modèle scandinave. La flexibilité de la relation salariale explique un chômage britannique au taux peu élevé de 5%. Mais qu'on ne s'y trompe pas : les trois quarts des emplois ont été créés dans le secteur public et sont des temps partiels, le plus souvent féminins. Les faibles chiffres du chômage sont imputables à un nombre très élevé d'inactifs reconnus en incapacité de travail (2,7 millions de personnes, soit le double du nombre de chômeurs). Les emplois « jeunes » sont de très basse qualité, de très courte durée et à temps partiel. Le destin des travailleurs est très





incertain, le droit au travail n'existe plus. La rupture du contrat de travail est si aisée qu'il y a peu de recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim (6% contre 17% en moyenne en Europe). Les chiffres, en apparence éloquentes, sont factices car ils ne garantissent pas un niveau de vie décent pour tous, loin de là. Le « miracle » britannique est donc un leurre, le marché du travail étant profondément inégalitaire. Évoquant le modèle scandinave, Florence Lefresne

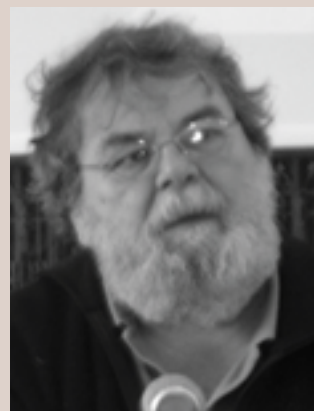


Florence Lefresne, IRES, Paris

met en exergue une grande flexibilité salariale qui ne permet pas de garantir la sécurité d'emploi. Les Suédois présentent un taux d'indemnisation record du chômage avec 90% du salaire antérieur garanti pendant 4 ans. Mais parallèlement, on assiste à une diminution de la population active. Au Danemark, on constate une forte rotation de l'emploi et un contrôle des effets d'aubaine : les emplois « aidés » ne sont accordés que s'ils ne dépassent pas un certain pourcentage d'emplois dits normaux. Chaque modèle engendre ses propres effets pervers. Est-il dès lors possible d'instituer « un modèle social européen » ? Difficile à envisager sans coordination des systèmes de protection sociale et sans véritable stratégie européenne pour l'emploi. Il faudrait une véritable clarification des modèles sans envisager leur simple alignement. Il y a bien eu des tentatives de mise en place d'une stratégie de coordination mais les orientations de politique économique nous rappellent que tout cela a un coût et qu'il est impossible de traiter cette question indépendamment d'un choix de politique économique. Tant que les questions économiques seront au centre de l'Europe, il sera impossible de construire une Europe sociale.

Dans son intervention intitulée, « L'urbain, la nouvelle question sociale », Bernard Francq nous dépeint le poids de l'incertitude urbaine. Les raisons de cette incertitude sont quadruples. La ville ne se limite plus ; il y a porosité des frontières. On assiste à un véritable effacement du clivage ville/campagne. Ensuite, même si des initiatives positives existent, elles ne sont que rarement transférables d'une ville à une autre. De plus, le rapport au temps dans les villes est devenu incertain : entre déplacements et mobilité, nous cherchons à saisir ce qui fait le temps de la ville. Enfin, la ville est encore incertaine parce que l'individu moderne est pris entre deux feux : l'altérité et la recherche de

l'isolement. Quels sont les défis urbains aujourd'hui ? En ville, trois grands types de tensions se combinent, bombardant la participation démocratique et citoyenne. Celle qui oppose une démarche descendante à celle qui part des ressources et demandes locales. On mobilise des moyens en espérant leurs retombées positives sur les habitants ou on mène des actions de proximité visant la défense et l'amélioration du cadre de vie. Deuxième tension, celle qui a trait aux processus discriminatoires. Que fait-on avec la marginalité, la précarité ? Autrement dit, avec ceux qui sont en dehors ? Comment les faire rentrer dans le système ? Troisièmement, une division spatiale plus ancienne oppose le centre à la périphérie rendant inefficace toute tentative de solidarité. Pour sortir de cette situation, Bernard Francq propose six axes d'action :



Bernard Francq, UCL

- Il faut une volonté politique publique de collégialité des décisions. Autrement dit, il est temps de se mettre à travailler ensemble
- Il faut de la transparence, une prise de décision commune dans l'élaboration des projets
- Il faut laisser une place plus importante à l'information et à la communication
- Il faut une prise en compte de la durabilité des projets pour une meilleure cohérence
- Il faut une pratique effective de participation des habitants
- Il faut une liaison indispensable entre le lieu où se déroule l'action et l'action elle-même pour créer du lien social

Thomas Coutrot s'est attaché à nous dépeindre la mise hors-jeu de la démocratie dans un monde où le capitalisme mondialisé creuse sans cesse les inégalités. Il ne s'agit pas d'une crise de notre système capitaliste qui se porte très bien au contraire et qui est caractérisé par des marchés internationaux dominants présentant un système de liquidité parfaite. Les possesseurs d'argent se retrouvent dans une position forte par rapport à ceux, comme les travailleurs, par exemple, qui n'ont pas cette possibilité de mouvement parce qu'ils sont attachés à leur cadre de vie. Si les salariés ont un emploi, celui-ci est sans cesse menacé. Et « l'apparemment stable » peut se déstabiliser d'un seul coup. D'où précarisation (les travailleurs sous CDI, par exemple), chômage





et exclusion. Le chômage concerne toutes les entreprises qui n'offrent pas un taux de rentabilité de 15%. Quant à l'exclusion, elle vise principalement les travailleurs faiblement qualifiés. Et le pouvoir politique de se voir réagir difficilement à un pouvoir économique fort. Le capitalisme néolibéral triomphe dans sa cohérence mais produit ses propres externalités : des inégalités sociales, des disparités environnementales (destruction de l'environnement), politiques (déclin de la démocratie), économiques et financières. Pour y faire face, de nouveaux mouvements sociaux apparaissent ; ils se regroupent pour la plupart sous la bannière altermondialiste. Mouvements de contestation des institutions financières nationales et transnationales, mouvements écologistes, mouvements d'économie solidaire. L'expression de cette résistance du corps social ne met toutefois pas à mal le capitalisme néolibéral, renforcé dans son pouvoir économique.



Thomas Coutrot, DARES, Paris

Et Thomas Coutrot de conclure que le système ne se met pas en réflexion, assuré de sa belle réussite économique. Mais le système financier mondial pourrait connaître prochainement une crise très grave engendrée par le niveau d'endettement records des Etats-Unis. L'occasion peut-être de le réformer, de lui imposer de nouvelles règles ?

Et l'action sociale dans ce paysage ? Gabriel Maissin cerne trois figures de l'usager des services sociaux : l'indigent, dans une logique d'assistance, le revendiquant, dans la logique de résistance du 19ème siècle et l'ayant droit, dans la logique sociale du 20ème siècle. Et demain, allons-nous accepter d'entrer dans une logique du client ? Nos

économies nationales perdent de leur substance et les sociétés se fractionnent ; c'est le phénomène de mondialisation. Un pied dans l'Etat social actif, nos sociétés sont cependant encore à l'étrier de l'Etat-providence. La réflexion sur le système capitaliste lui-même est inexistante ; on a beau pointer du doigt les inégalités et les externalités, l'économie n'est plus en discussion. On ne procède plus à une analyse économique alors que la compréhension exacte de son fonctionnement pourrait déjà nous amener vers des pistes de solution.



Gabriel Maissin, FeBISP, Bruxelles

Dans ce contexte de réflexion, Gabriel Maissin a tenu à rappeler la place du secteur non marchand. Il représente 42% des Etp en Belgique. Ce score atteste que le secteur couvre de plus en plus de besoins, en offrant une palette de fonctions de plus en plus variées. Il n'est pas question, par cette croissance, de créer un mouvement de contestation du système ; c'est une contractualisation dans le cadre des nouvelles missions qui se développent dans la fonction publique. Mais le non marchand aura encore une longue route à parcourir s'il veut s'inscrire dans un débat politique afin de défendre une vraie logique partenariale.



Des collègues de l'ISP attentifs lors de la 10^{ème} journée d'étude de la FeBISP le 23 mai 2006

La Mission Locale d'Anderlecht expérimente les titres-services

Pierre-Alain Gerbeaux

Dans le cadre du système des titres-services, la Mission Locale d'Anderlecht et la société d'intérim Randstad ont le projet de développer une formation d'aide-ménagère visant l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi peu qualifiés dans le secteur des services à domicile, via le dispositif des titres-services.

Point de départ de cette collaboration : le constat par Randstad, qu'un décalage existe entre d'une part, le profil des personnes s'inscrivant auprès de la société d'intérim pour travailler dans le cadre des titres-services et d'autre part, les besoins de l'employeur. Par conséquent, l'entrée et le maintien dans l'emploi s'avéraient difficiles.

Convaincue qu'un potentiel d'emplois et une insertion professionnelle durable pour son public pouvaient être générés via le système des titres-services, la Mission Locale d'Anderlecht a développé un projet de formation répondant aux difficultés rencontrées par son partenaire et visant le développement d'emplois de qualité pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés (notamment en donnant autant d'heures de travail que la personne le souhaite, et au minimum un mi-temps).

Un partenariat associatif-privé-public

Ce projet vise à mieux préparer les travailleurs entrant dans le système des titres-services. Au partenariat de départ entre la Mission locale d'Anderlecht et Randstad s'est ajoutée la Cobeff, organisme de formation en ISP, pour son expertise dans le domaine de la formation des aides-ménagères et plus spécifiquement pour sa participation à des projets dans le cadre des titres-services.

L'ensemble du projet a fait l'objet d'un conventionnement par Bruxelles Formation et d'un financement découlant des subsides fédéraux du plan d'activation du comportement de recherche d'emploi des chômeurs de l'Onem (PAC). Ceci impliquant des critères précis pour le public-cible : être chômeur complet indemnisé de moins de 40 ans, avoir au moins 15 mois de chômage (si âgé de moins de 25 ans) ou au moins 21 mois de chômage (si âgé de 25 ans ou plus). Pour l'aspect accompagnement (guidance) psychosocial(e) pendant la formation, l'action est conventionnée par l'ORBEm. À ce titre, la Mission Locale se charge d'assurer un suivi à l'emploi des personnes formées et une évaluation jusqu'à un an après la formation pour évaluer l'insertion durable.

La formation a été découpée en deux actions : une détermination ciblée d'une semaine et une formation qualifiante de quatre semaines.

La détermination ciblée vise à permettre aux stagiaires de vérifier leur motivation pour cet emploi. Cela passe par une confrontation entre la réalité du métier et la représentation qu'ils en ont et cela induit pour chacun un questionnement. Assurée par des intervenants des trois partenaires, cette action alterne un travail sur soi (centres d'intérêts, capacités, souhaits, contraintes familiales...) et des séquences d'informations complètes et détaillées sur le métier, des rencontres avec des professionnels du secteur et d'échanges en groupe. Le système des titres-services y est évidemment présenté de manière détaillée, de même que les aspects juridiques suivants : législation sociale, droits et devoirs du travailleur, contrats de travail et espaces de recours. Cette phase se clôture par un bilan personnel permettant de déterminer le positionnement du stagiaire par rapport à sa future fonction et de confirmer ou d'infirmer son choix de formation.

La formation qualifiante vise à préparer les stagiaires à l'emploi. Elle comporte 7 modules, assurés par l'équipe de la Cobeff, pour aborder l'ensemble des connaissances, des savoir-faire et savoir-être à mettre en œuvre : entretien





des lieux et du linge, hygiène-sécurité et gestes qui sauvent, déontologie, manutention, vie sociale et comportement écologique, cuisine et courses.

Deux sessions de formation ont ainsi été organisées durant l'automne 2005. Outre son investissement dans la détermination ciblée et les phases de guidance, la Mission Locale d'Anderlecht a organisé la publicité, les séances d'information et les entretiens de présélection pour lesquels un questionnaire de présélection a été développé avec Randstad.

Scène hélas classique des formations ISP : beaucoup de candidats et peu d'élus

Pour la 1^{ère} session, 63 personnes ont contacté la Mission Locale. Parmi elles, seules 35 répondaient aux conditions PAC et 16 d'entre elles ont passé un entretien de présélection. 14 personnes ont finalement été présélectionnées.

En ce qui concerne la 2^{ème} session, Bruxelles Formation a accepté l'admission de personnes hors conditions PAC avec une priorité à donner aux chômeurs de longue durée. Pour ce deuxième groupe, 68 personnes ont contacté la Mission Locale dont 46 étaient dans les conditions PAC. 22 personnes ont passé un entretien individuel de présélection. Sur ces 22 personnes, 11 étaient hors conditions PAC. 20 personnes ont finalement été présélectionnées (11 dans les conditions et 4 hors conditions PAC).

Les entretiens de sélection finale ont ensuite été organisés avec la participation des autres partenaires du projet. Les candidats ont été sélectionnés sur base des critères suivants : une motivation à intégrer la formation et à s'investir dans le métier, une connaissance suffisante du français (compréhension orale, compréhension de base pour l'écrit).

13 personnes ont finalement été retenues pour la détermination ciblée de la 1^{ère} session et 12 personnes pour la seconde (dont 4 ne répondaient pas aux critères PAC). 11 personnes (1^{ère} session)¹ et 12 personnes (2^{ème} session) ont suivi la formation qualifiante.

Cinq mois après la fin du projet, le bilan est positif. L'ensemble des partenaires se sont montrés satisfaits de l'organisation et de la qualité de la formation ; l'ensemble des stagiaires se sont vus proposer un contrat par Randstad dans le cadre des titres-services directement après avoir réussi la formation. En mars 2006, 17 personnes étaient employées par la société.

Pour 2006, la Mission Locale d'Anderlecht envisage 3 sessions. Et le projet essaime, puisque Bruxelles Formation a lancé un appel à projets auprès de l'ensemble des Missions Locales pour des projets similaires. La Mission Locale d'Ixelles qui a développé en 2005 une action à peu près semblable avec la société d'intérim Daoust va poursuivre l'aventure via cet appel à projets et d'autres Missions Locales devraient suivre.

Cependant, deux éléments mis en évidence lors des entretiens de suivi organisés par la Mission Locale d'Anderlecht et indiqués dans l'évaluation du projet doivent être relevés :

- Une bonne partie des travailleurs a signalé que le remboursement partiel des frais de transport ainsi que la non prise en compte, dans leurs heures de travail, des déplacements entre deux clients constituaient pour eux un problème significatif
- Un salaire trop peu élevé a également été relevé comme facteur négatif par la plupart d'entre eux

Que les titres-services soient utilisés comme sas d'entrée sur le marché du travail, pourquoi pas ? à condition qu'ils ne participent pas à développer une classe de travailleurs pauvres (les fameux « working poors » anglo-saxons) ou à accroître le nombre de travailleurs soumis à un stress trop important avec le risque de troubles ou de maladies professionnelles. Ce qui, in fine, coûterait beaucoup plus cher à la société.

¹ Les 2 personnes qui n'ont pas suivi la formation qualifiante ne souhaitaient pas travailler dans ce secteur. Les conseillers en insertion de la Mission Locale ont alors pris le relais pour assurer un accompagnement individualisé de ces personnes et revoir leur projet professionnel.

lu, vu, entendu...

Évaluation du système des titres-services

Pour la deuxième année consécutive, le bureau IDEA Consult était chargé de réaliser l'évaluation du système des titres-services, en vigueur depuis début 2004 maintenant. Pour ce qui est de l'objectif initial de cette politique, qui était de créer 25.000 emplois fin 2007, il est atteint et même dépassé : fin 2005, 28.933 personnes – des femmes à 98%, âgées de 30 à 50 ans, relativement peu qualifiées en majorité – étaient occupées dans le système des titres-services, ce qui représente 17.360 emplois temps plein. Le « système » est en effet en plein développement : en une année, le nombre d'utilisateurs et le nombre de travailleurs ont quasiment doublé et le nombre d'entreprises actives a augmenté de presque 60%. Cependant, à l'époque où le rapport a été réalisé, Bruxelles ne comptait que 3,3% du total des sièges d'exploitation d'entreprises agréées titres-services du pays. Pour le reste, le rapport est truffé de chiffres, dont nous vous communiquons ici les plus frappants. Si les entreprises intérimaires sont encore et toujours les entreprises qui connaissent la plus forte croissance d'activité en termes absolus, c'est dans les ALE que le nombre de contrats de travail a le plus augmenté en termes relatifs, puisqu'il a crû de 182%. Concernant

les conditions de travail, on constate que 52,7% des entreprises se rattachent à la commission paritaire 322.01. Le salaire horaire moyen pour les aides-ménagères est de 9 euros bruts par heure prestée. Bien que 60% des employeurs offrent à leurs travailleurs des conditions plus avantageuses que les minima prévus dans la commission paritaire compétente, 50% d'entre eux ne remboursent pas l'entièreté des frais de déplacement. Si 11% de l'ensemble des travailleurs titres-services sont à temps plein, 58% ont un mi-temps ou plus, et 20%, représentés essentiellement dans les firmes d'intérim, prestent moins d'un tiers temps sans doute en complément d'un autre emploi à temps partiel. Ce n'est peut-être pas un hasard non plus si les firmes d'intérim sont les plus nombreuses (86%) à déplorer la difficulté de recruter de la main-d'œuvre adéquate ; cependant, cette plainte est assez généralisée puisque 46% des ALE en font part aussi. Les employeurs pensent à 84% que s'ils ne trouvent pas de travailleurs, c'est par manque de motivation chez les candidats ; leur mobilité limitée est ensuite citée à 75%, et, enfin, l'absence de qualifications adéquates est mentionnée dans 60% des cas. Les rédacteurs du rapport précisent, prudents : « Peut-être les caractéristiques du travail et les conditions de travail ont-elles une influence sur la motivation des candidats potentiels ». Beaucoup de

travailleurs (10%) déplorent le côté insuffisant des formations offertes avant ou en cours d'emploi. Cependant, les travailleurs titres-services sont à 85% satisfaits de leur emploi « en général ». Côté employeurs, la satisfaction prime mais 62,5% d'entre eux trouvent la valeur de reprise des titres-services, fixée à 21 euros, insuffisante.

Évaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2005. Rapport Final, IDEA Consult, Bruxelles, 2006, 168 p. Téléchargeable sur <http://meta.fgov.be/pdf/pd/frdf46.pdf>

Chômage, des secrets bien gardés

Le livre de Fabienne Brutus, conseillère à l'ANPE, est sorti en mars 2006. D'une part, il décortique les chiffres du chômage français pour mettre en lumière les petits truques à grands effets et, d'autre part, dénonce les dysfonctionnements de son employeur. Le Bureau International du Travail définit le chômage comme suit « personne sans emploi, immédiatement disponible, recherchant CDI à temps plein ». Exit les personnes en formation, exit ceux et celles qui recherchent un CDD ou un CDI à temps partiel. Bref, sur les 8 catégories de chercheurs d'emploi, le Bureau International du Travail n'en reprend qu'une seule pour calculer les chiffres du chômage. À cela s'ajoutent les glissements discrets des demandeurs d'emploi d'une

catégorie à l'autre. Et le tour est joué : en automne 2005, il ne reste que 2 millions et demi de chômeurs, moins de 10% de la population. Pourtant en reprenant toutes les catégories, ce sont 4 millions de personnes qui sont inscrites à l'ANPE, soit 15% de la population. Il faut encore prendre en considération les jeunes non indemnisés, les vieux dispensés de recherche d'emploi, les Rmistes non inscrits. Résultat : 5 millions de chômeurs, soit 19% de la population active. Un chiffre qui révèle une autre réalité. Fabienne Brutus déplore également la politique de l'ANPE qui, loin de favoriser la rencontre entre la demande et l'offre d'emploi, « tente de recaser coûte que coûte. Qu'importe si les emplois sont précaires, voire fictifs » allant même jusqu'à radier abusivement les demandeurs. La lutte contre le chômage devient une lutte contre les chiffres pour leur faire camoufler la réalité.

Chômage, des secrets bien gardés. La vérité sur l'ANPE. Bruxelles, Éditions Jean-Claude Gawsewitch, 2006

Un livre formidable

Dans « L'Amérique pauvre », Barbara Ehrenreich nous raconte l'histoire palpitante de sa plongée dans la vie des chercheurs d'emploi américains sans qualification. Nous découvrons avec elle l'Amérique travaillieuse ET pauvre, au travers des différents jobs qu'elle a exer-

cés : femme de ménage, réassortisseuse, serveuse. Salaire de misère, difficultés de logement, difficultés de déplacement, et surtout précarité : toujours, énorme, obsédante. À côté du sentiment de honte – c'est au prix de la santé et de la vie d'une partie des travailleurs que l'autre moitié des habitants peut se nourrir et acheter à bas prix – se fait jour chez le lecteur, un certain sentiment d'effroi : allons-nous, oui ou non, vers la même chose ?

L'Amérique pauvre. France, Éditions Grasset, Collection 10/18 « Fait et cause » n° 3797, 2005, 335 p. (environ 8 euros)

La pauvreté aliénée dans son rapport à l'espace

On le sait, les phénomènes d'exclusion et de pauvreté sont inscrits dans l'espace. La conclusion qui en a été souvent tirée au niveau des politiques sociales a été de « territorialiser » les politiques sociales. Zones d'éducation prioritaires, zones de réhabilitation renforcées, zones de l'insertion... Efforts louables, volontarisme intelligent... Mais voilà, les rapports entre précarisation et territoires sont complexes. Ils sont portés par les stratégies des acteurs, des personnes, de leurs rapports à l'espace et aux temps. Ceux-ci ne sont pas toujours conformes aux

diagnostics et aux moyens mis en œuvre par les politiques. Dans un petit ouvrage¹ qui fait le point sur les rapports des « pauvres » à « l'espace », Nicolas Bernard tente d'éclairer notre lanterne. La pauvreté n'étant pas seulement un manque de revenu, elle a été également analysée en termes de fragilité ou de vide relationnel. Elle doit également être vue dans son rapport à l'espace : celui du logement mais aussi celui de la ville et des déplacements. Les pauvres sont soit « assignés » à une sorte d'immobilisme, soit à un nomadisme forcé. De toute façon, les espaces qu'ils sont amenés à occuper sont selon les termes de l'auteur « sous-intégrés ». « Qu'elles touchent à la rénovation urbaine, à la mixité sociale, aux squats, aux campings permanents, ... les politiques publiques conduisent souvent à une affectation autoritaire de l'espace, urbain ou rural. » Si la cause de la tendance autoritaire que relève l'auteur trouve son origine dans une absence de prise en compte des aspirations et des modes d'existence des concernés, là réside aussi une partie de la solution. Pour des politiques de lutte contre la précarité mieux ciblées, la participation des intéressés est une obligation.

¹ Nicolas Bernard, La pauvreté aliénée dans son rapport à l'espace. Éditions Labor, Quartier libre, 2006, 141 p.

Un coup d'oeil dans le rétroviseur...



La journée d'étude de la FeBISP du 23 mai 2006 « Le Bateau ivre de la mondialisation »

Le rapport d'activités 2005 de la FeBISP

L'une des missions principales de la FeBISP est d'assurer la coordination et le développement du dispositif de l'insertion socioprofessionnelle de notre région. Ce travail se fait dans divers lieux. C'est l'ensemble de ce travail qui est relaté dans les trois premières parties.

Mais la FeBISP est aussi chargée de gérer des équipes, de nos membres et régionaux, à garantir au mieux ces moyens. Mais nous intervenons également en appui dans le suivi des relations sociales. Vous trouverez l'ensemble de ces actions dans les parties quatre et cinq.

2005 fut l'année où la FeBISP a ajouté une corde à son arc : l'économie sociale d'insertion. Véritable année de décollage des projets ILDE, l'année 2005 a surtout mis en évidence les défis à relever dans ce domaine. C'est l'objet de la sixième partie.

Enfin, la FeBISP c'est aussi une asbl, avec son fonctionnement et ses structures qui sont présentés dans la dernière partie du dossier. Rassurons ceux dont la soif de nous connaître n'aura pas été étanchée par ce dossier, ils peuvent consulter le rapport 2005 complété de ses annexes sur notre site www.febisp.be. Vous y trouverez in extenso les documents, notes de travail, articles cités ici. Un rapport d'activités n'est pas une lecture passionnante mais ce texte est de décrire l'activité de la FeBISP, celle-ci ne prend son sens qu'au regard des activités développées par la soixantaine d'associations, au service de...



→ 1. Actualisation du rôle et des missions de l'ensemble des OISP

a) Les différents groupes de travail pédagogiques

Groupe de travail « ISP Construction »

Composé des 9 membres actifs dans ce domaine d'activité, ce groupe de travail s'est réuni 7 fois. Il se donne pour objectifs de :

- Réfléchir à la fluidité des passerelles entre les formations dans le secteur de la construction et aux mécanismes à mettre en place alors que l'offre de formation qualifiante dans ce secteur est insuffisante
- Utiliser des référentiels de compétences dans la construction des passerelles et dans le contexte plus général de la validation des compétences

Groupe de travail « Formation de base »

Composé des opérateurs de formation de base membres de la FeBISP, ce groupe de travail s'est réuni 7 fois. Qu'est-ce qu'une compétence, un savoir, un savoir-faire, un savoir-être, une attitude ? Comment exprimer des objectifs en termes de compétences quels que soient les approches pédagogiques et les moyens didactiques mis en œuvre dans chaque association ? Une journée de réflexion, organisée en décembre 2005, a permis aux formateurs, coordinateurs et directeurs d'échanger sur leurs pratiques et sur les enjeux tant pédagogiques qu'institutionnels de leurs actions de formation.

Groupe de travail « Réflexion pédagogique transversale »

Composé des opérateurs de formation, des AFT et des Missions Locales, il s'est réuni 3 fois. Des principes généraux doivent guider l'élaboration des futurs programmes de référence. Le dispositif d'insertion socioprofessionnelle accueille le public le plus fragile et le moins qualifié. Les OISP refusent le concept général d'un parcours linéaire de formation qui pourrait générer l'exclusion des « moins » qualifiés.

La collaboration entre l'Enseignement de la Communauté française et la FeBISP : dès septembre 2005, la FeBISP interpelle les services de l'Inspection de l'Enseignement technique et professionnel de la Communauté française en leur demandant d'animer des

après-midi d'information sur l'approche par compétence en 2006 (3 réunions). Le projet est soutenu par la Ministre Arena.

b) La FeBISP et la CCFEE

La FeBISP est un membre actif de la Commission Consultative de la Formation, Emploi, Enseignement et participe à la Cellule exécutive de la CCFEE, cellule qui opérationnalise les décisions de la CCFEE et qui prépare les réunions. Vu sa composition, la CCFEE est un lieu particulier où, sur les liens entre formation, enseignement et emploi à Bruxelles, se rencontrent les partenaires sociaux, les représentants de la société civile et les représentants des 3 ministres concernés. La CCFEE a notamment organisé avec le BNCTO (son homologue flamand) dans le cadre du C2E, trois tables rondes sur des enjeux liés aux matières qu'elle traite. Ces travaux ayant réuni tous les acteurs concernés, vont lui permettre en 2006 de rendre un avis au gouvernement sur l'emploi des jeunes à Bruxelles, la réduction des inégalités, la valorisation de métiers pédagogiques émergents, l'apprentissage et les partenariats concrets à mettre sur pied ou à renforcer.

La FeBISP a participé aux travaux du groupe de travail « DOFFO » (base de données sur la formation) : 2 réunions, du groupe de travail « Fracture numérique » : 3 réunions et du groupe de travail « TUTORAT » en entreprise : 3 réunions.

Le groupe de travail « Alternance Alternative » a exploré de nouvelles pistes d'alternance, associant les OISP, les Missions Locales et les CPAS pour un public adulte ISP de plus de 25 ans.

c) Le Bureau de l'Alternance

La FeBISP a participé avec assiduité aux travaux du Bureau de l'Alternance. Dans l'avancement des travaux, 2 points prioritaires : l'élaboration et la diffusion d'une brochure de promotion du dispositif de l'alternance et du Bureau, et le besoin d'une évaluation du dispositif.

d) La COCOF

Les contacts avec le service de la formation professionnelle de la COCOF sont constants, →



tant pour traiter de situations ponctuelles que pour gérer des questions plus complexes comme l'élaboration des procédures administratives liées au rapport d'activités et à l'agrément des OISP. La FeBISP a participé au groupe de travail animé par la Cocof ayant pour objectif de définir le cahier des charges d'une étude à réaliser sur l'évolution du public ISP (8 réunions). La FeBISP a participé au démarrage du Groupe de travail de la COCOF ayant pour objet la réactualisation de la Brochure COCOF « Un atout pour votre avenir » (5 réunions).

e) Bruxelles Formation (IBFFP)

Un Comité de concertation réunit la direction générale et des experts de Bruxelles Formation et des représentants de la FeBISP. Ce Comité est amené à discuter de toutes les questions collectives relatives au conventionnement des OISP avec l'IBFFP.

En 2005, il a surtout suivi la mise en place progressive du réseau Corail auprès des OISP par Bruxelles Formation : 4 réunions techniques et des échanges réguliers avec Bruxelles Formation sur un plan institutionnel (charte des utilisateurs et champs à remplir) y ont été consacrés. Démarches complexes qui devaient tenir compte de la mise en place simultanément du Réseau des plates-formes pour l'emploi par l'ORBEm.



Ana Teixeira, attachée formation professionnelle de la FeBISP, en pleine action lors de notre déménagement début de l'année 2006

f) Le Cabinet de la Ministre Françoise Dupuis

En 2005, la FeBISP a eu l'occasion, lors de ses contacts avec le Cabinet ministériel, de mettre l'accent sur différentes évolutions nécessaires dans le dispositif. C'est ainsi que nous avons soumis une note d'orientation sur les stages en entreprise qui a pour enjeux essentiels de défendre la pertinence des stages en entreprise en tant que pratique formative et d'aboutir à l'égalité de traitement de tous les stagiaires en formation.

Parties intégrantes du processus de formation, 2 types de stages apparaissent nécessaires au bon déroulement d'une formation : un stage « d'immersion » dans tous les types d'action et un stage d'achèvement dit « d'insertion » en AFT, en Préformation ou en Formation qualifiante. Le stage d'immersion est principalement axé sur le développement de savoir-faire comportementaux et sur la découverte d'un milieu professionnel. Le stage d'insertion est principalement destiné à l'exploitation en entreprise « sur le terrain » des acquis de formation.

Autre sujet de préoccupation : l'augmentation de l'offre de formation souhaitée par la Ministre. Il s'agissait de vérifier si, comme décidé, une augmentation de 15% des heures pouvait être réalisée. Le Cabinet a demandé à la FeBISP de vérifier auprès de ses membres l'évolution de leurs heures de formation et du nombre de stagiaires en formation pour l'année 2005. Ce travail est toujours en cours. Mais pour fonder une bonne appréciation du dispositif, la FeBISP a réalisé une étude approfondie des prestations (en heures de formations et en nombre de stagiaires) pour la période 1997 à 2004 (voir l'insertion n° 66).

g) Le Cabinet du Ministre Benoît Cerexhe

Le dispositif ISP implique une articulation entre les volets emploi et formation. Ce qui nous conduit à rencontrer le Ministre ou ses collaborateurs pour aborder notamment la question du statut des Missions Locales ou diverses questions liées au financement régional de certains points de l'accord non marchand.

De manière générale, le « volet emploi » passe par le partenariat ORBEm et c'est donc dans la foulée de la redéfinition de ce partenariat que sont abordées l'ensemble des questions traitées.

h) La Plate-forme pour la gestion mixte du marché du travail

Instituée auprès du Comité économique et social, la plate-forme pour la gestion mixte qui





regroupe les partenaires sociaux (employeurs et syndicats) et les associations partenaires de l'ORBEm ne s'est réunie qu'une seule fois pour sa mise en place. Les partenaires de l'ORBEm sont représentés par la FeBISP et OOTB.

2. Le suivi des opérateurs « coordinateurs » : les Missions Locales

Par leur rôle d'opérateurs de première ligne mais aussi de coordination des 6 zones d'ISP, les Missions Locales sont des maillons importants du dispositif. Un groupe de travail réunit à peu près mensuellement les neuf directeurs des Missions Locales. En plus des dossiers ci-dessous, ce groupe prépare les réunions du Comité de coordination Missions Locales-OOTB-ORBEm.

a) Mise en œuvre de l'accompagnement lié aux demandeurs d'emploi (DE) signataires d'un Contrat de Projet Professionnel (CPP)

Suite à l'accord de coopération relatif au suivi et à l'accompagnement actifs des chômeurs, l'ORBEm a adopté une nouvelle démarche concrétisée par le CPP. Considérant le nombre de demandeurs d'emploi visé, dont une partie correspond au public ISP, l'ORBEm a proposé d'associer ses partenaires Missions Locales en leur permettant de conclure et signer des CPP avec les demandeurs d'emploi. Si les Missions Locales ont refusé ce pouvoir de signature, elles ont opté pour proposer des actions d'accompagnement aux DE qui se présentent munis d'un tel document.

b) En attente de l'Ordonnance

L'harmonisation « par voie législative » du « statut des Missions Locales pour l'emploi et de l'OOTB » constitue l'une des propositions mentionnée dans la déclaration gouvernementale de la nouvelle équipe en place. Face à cette volonté politique affichée, le groupe de travail avait repris, dès septembre 2004, ses travaux de réflexion sur la question. Elaborée par ce groupe de travail, une note des Missions Locales, indiquant les points qu'elles voudraient voir figurer dans un texte régional, a été adressée fin mars au Ministre de l'Emploi Benoît Cerexhe.

c) Formation à la gestion des relations sociales

Pour aider les directions des Missions Locales à développer un mode de dialogue social constructif avec les représentants des travailleurs dans leurs structures, la FeBISP a mis en place une session de formation de 2 jours pour aborder à la fois l'aspect législatif et l'aspect concertation et communication avec le personnel et avec leurs représentants.

d) Le dossier FSE « projets innovants » coordonné par Bruxelles Formation

Mis en œuvre depuis 2002, il est évalué négativement par toutes les parties. Mais il pose plus largement aussi d'autres difficultés qui tiennent à l'interprétation du nouveau cahier des charges adopté en 2004. Des discussions en 2006 sont donc encore à prévoir !

3. Le volet « emploi » et les relations avec l'ORBEm

a) Comité de suivi du RPE

Les deux réunions de 2005 ont permis de se rendre compte de la généralisation progressive du Réseau à tous les partenaires de l'ORBEm et, en particulier, des échéances des OISP de formation. À ces occasions, nous avons pu relayer les difficultés rencontrées par nos membres dans la mise en œuvre technique et technologique du réseau mais aussi la satisfaction de ceux-ci à l'égard de la disponibilité et de l'écoute de leurs interlocuteurs du service RPE pour rechercher des solutions viables.

b) Comité d'accompagnement RPE

Pour faciliter l'intégration de l'outil New IBIS au sein des OISP de formation, le service RPE de l'ORBEm a instauré un Comité d'accompagnement destiné à discuter des difficultés techniques que rencontrent les utilisateurs, y compris pour les transferts d'informations vers la base de données Corail de Bruxelles Formation. C'est pourquoi des représentants de l'Institut sont aussi présents.





Valérie Dancart, assistante administrative et financière de la FeBISP, lors de notre déménagement début 2006. Visser et répondre au téléphone en même temps : à la FeBISP, rien n'est impossible...

c) La lettre du RPE

Depuis son lancement en mai 2005, la FeBISP collabore à l'outil de communication du Réseau qu'est la Lettre du RPE en rédigeant ou relayant des articles et des infos de ses membres et en participant au Comité de rédaction.

d) Comité de coordination Missions Locales – ORBEm – OOTB

Quatre grands dossiers y ont été traités en 2005 :

- L'évaluation du Service Bruxellois aux Employeurs suite à la fin de la période expérimentale

- Dans la continuité de ce projet-pilote, un second dossier fut la signature et la mise en œuvre d'une Convention « grands comptes » pour organiser la prospection et l'offre de services aux entreprises
- La mise en œuvre des conventions CPP passées avec les Missions Locales
- Les items statistiques des rapports d'activités des commissions de concertation zonale, pilotées par les Missions Locales et OOTB

e) La réforme du partenariat ORBEm-OISP

Dans la logique de l'Ordonnance du 26/04/2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi, l'ORBEm a lancé sa réflexion sur la réforme du partenariat. Après la rédaction d'un rapport d'évaluation des actions d'ISP remis à son Comité de gestion fin octobre, l'ORBEm a démarré la phase de concertation avec ses partenaires. La FeBISP et OOTB ont ainsi été conviés à une première réunion d'échanges en fin d'année.

Parallèlement, dès septembre, la FeBISP a mis l'accent sur l'information (enjeux et contexte) et la consultation de l'ensemble de ses membres. Un recueil des actions menées dans le cadre de ce partenariat a été effectué auprès de chaque membre. Une première note de synthèse a ainsi été élaborée mais le travail se prolongera sur toute l'année.

4. Le Fonds social européen

Plus d'un tiers du financement total du dispositif est assuré par le FSE. Il est donc important de suivre de près les évolutions à ce niveau.

a) L'avenir des Fonds structurels européens

Dernière ligne droite en 2005 pour ce groupe présidé par la FeBISP qui a remis une seconde proposition d'avis en juin, discutée et adoptée par les membres de la CCFEE en septembre. Son contenu tient compte des remarques relatives à la première proposition d'avis (juin 2004) et des informations sur les orientations européennes.





b) Encore des erreurs de jeunesse pour le système de préfinancement structurel FSE

Le préfinancement 2005 FSE des OISP bruxellois par la Communauté Objectif 3 est enfin achevé. Un bilan positif dans la mesure où les opérateurs ont perçu une avance de trésorerie équivalente à 9 mois de fonctionnement (contre 6 mois en 2004) mais assombri par la lenteur de la mise en œuvre. En effet, malgré la ténacité du cabinet Dupuis dans le suivi de ce dossier, 8 mois ont finalement été nécessaires, soit 5 mois de plus qu'annoncés, pour que l'ensemble des opérateurs d'ISP bruxellois perçoivent leur montant octroyé. La cause est à rechercher du côté du traitement administratif des dossiers par les services de la Communauté française. Au vu du déroulement de ce « préfinancement » 2005, les contacts FeBISP - Cabinet Dupuis ont repris dès la rentrée de septembre pour préparer 2006.

5. Représenter les employeurs du secteur non marchand

La FeBISP joue également un rôle-clef pour représenter les employeurs du secteur. Cela constitue une part substantielle de son activité.

a) Les mandats dans les instances patronales

La FeBISP développe un réseau de représentations dans les différentes instances afin d'assurer la représentation patronale du secteur de l'ISP. Elle est membre de la Chambre ISP de la Fédération des Employeurs du Secteur de l'Education permanente et de la Formation des Adultes (Fesefa) en détenant trois mandats au Conseil d'administration et à l'Assemblée générale et, à ce titre, elle siège au conseil d'administration de la CESSOC, la confédération patronale pour l'ensemble du secteur socioculturel en Communauté française. Cette représentation lui assure aussi d'être informée ou de siéger dans des instances comme :

- Le Fonds Maribel social
- Le Fonds de formation du secteur socioculturel et sportif
- La commission paritaire 329 et la sous-commission paritaire 329.02

En 2005, s'est constituée la Confédération Bruxelloise des Entreprises du Non Marchand (CBENM). Cette structure regroupe tous les secteurs de la santé, de l'enseignement, de l'ISP en passant par le culturel et l'aide aux personnes. La FeBISP y a joué un rôle de premier plan, puisqu'elle a participé pour le compte de la CESSOC à l'ensemble du dispositif de constitution.

b) Le Comité de pilotage tripartite

La FeBISP assume la responsabilité patronale au Comité de pilotage tripartite investi d'un rôle de vérification et de contrôle des modalités de mise en œuvre de l'accord non marchand 2000/2005. La liste suivante reprend les points abordés par la FeBISP (volet régional et volet communautaire) :

- Dépôt et identification des masses salariales annuelles pour financer l'accord non marchand
- Préfinancement des actions ISP dans le cadre du FSE (procédures de liquidation)
- Révision des catégories en fonction du décompte du volume d'heures conventionnées par Bruxelles Formation pour les AFT (Arrêté modificatif)
- Aménagement de la fin de carrière
- Cadastre des heures : décompte des heures de réduction du temps de travail
- Octroi et indexation d'une subvention de fonctionnement pour l'asbl Réduire et Compenser
- Application de la mesure à tout le personnel ISP des associations visées
- Délais de liquidation des subventions destinées à financer l'embauche compensatoire
- Formation continuée
- Identification et dépôt des masses salariales pour le calcul de la subvention annuelle
- Détermination des dépenses éligibles
- Délais de liquidation des subventions destinées à financer la formation continuée
- Modalités de la liquidation des subventions liées à l'activité des délégations syndicales pour les employeurs impliqués dans une démarche de représentation syndicale
- Examen et appui des recours individuels
- Propositions patronales pour l'accord non marchand 2006/2010





c) Suivi des relations sociales

Soucieuse de construire une dynamique de négociation collective avec ses différents partenaires, la FeBISP s'efforce d'assurer un suivi des relations sociales avec ses membres. Les relations sociales sont jalonnées de conseils prodigués aux membres pour toute question concernant les relations collectives de travail, la rédaction d'un règlement de travail, l'application de la législation et des conventions collectives de travail nationales, sectorielles ou sous-sectorielles.

d) Enquête sur le profil des travailleurs du secteur de l'ISP

Dans la perspective de garantir la stabilisation et la continuité des acquis, la FeBISP a procédé à un cadastre de tout le personnel de ses associations membres. La collecte des données, en ce compris les étapes de validation et d'encodage dans une base de données FileMaker Pro, a duré près de 4 mois.

Les indicateurs probants ont été minutieusement relevés tels les caractéristiques des contrats et la durée du travail, l'âge, le sexe, la nationalité, l'ancienneté, la qualification, l'expérience, les conditions de rémunération et de formation. Les données ont également été exploitées pour établir une cartographie des associations se basant sur la population, la durée du temps de travail hebdomadaire, le règlement de travail et la représentation syndicale. Une synthèse de cette enquête a été publiée dans le dossier de L'insertion n° 65 de février 2006.

Parallèlement à cette enquête, la FeBISP gère et établit 3 cadastres destinés à l'application des accords du non marchand, permettant de fixer les moyens budgétaires requis :

- Cadastres des heures de réduction du temps de travail pour le calcul de l'embauche compensatoire
- Cadastre des masses salariales pour le calcul de la formation continuée
- Cadastre des masses salariales pour le calcul du financement des partenaires coordinateurs.

e) La gestion des Fonds paritaires propres à l'ISP

La FeBISP participe directement à la gestion de deux Fonds paritaires pour notre secteur :

Le FFCISP

Le Fonds de la formation continuée pour les travailleurs de l'ISP a, sur base d'un plan de formation pour l'année, engagé un budget d'environ 250.000 euros pour permettre à 765 travailleurs de participer à des formations individuelles ou collectives. En outre, 17 travailleurs se sont engagés dans un programme de formation certifiante. De plus, soucieux d'envisager la conformité de ses actions aux besoins des travailleurs, le Fonds a commandité une enquête visant à cerner les besoins de formation. Les conclusions du rapport seront utilisées pour élaborer le plan de formation et ajuster la politique du Fonds en 2006.

L'asbl « CP 329 Réduire & Compenser »

L'asbl « CP 329 Réduire et Compenser » a été instituée par l'article 9 de la Convention Collective de Travail du 1er juillet 2002 relative à l'aménagement de la fin de carrière. L'asbl est dirigée paritaire. La FeBISP gère, sous le contrôle du conseil d'administration de « CP 329 Réduire et compenser » l'administration de ce dispositif. La comptabilisation annuelle des heures de réduction du temps de travail permet de recevoir une subvention de la COCOF et de l'ORBEm destinées à réaliser des embauches compensatoires. Actuellement, une quarantaine de postes, correspondant à 23,5 équivalents temps plein, ont été financés.



Delphine Huybrecht, attachée économie sociale de la FeBISP, et Ana Teixeira. À la FeBISP, le travail d'équipe, c'est sacré !





6. L'économie sociale d'insertion

Depuis la décision prise par notre assemblée générale en 2003 et confirmée en 2004 d'accompagner et d'organiser les opérateurs d'ISP qui lanceraient des projets d'économie sociale d'insertion, ce volet d'activités s'est déployé en 2005.

a) Organiser et représenter ses membres

Le groupe de travail économie sociale

8 réunions du groupe de travail « économie sociale » se sont tenues de janvier à décembre 2005. Ces réunions nous ont permis de recueillir l'avis de nos membres sur les orientations à poursuivre en matière de développement de l'économie sociale d'insertion à Bruxelles, sur les obstacles à lever et sur la stratégie à employer pour favoriser son développement. Ces réunions ont également permis d'informer nos membres sur les orientations politiques, les aspects législatifs et les procédures administratives à respecter pour mener à bien de nouveaux projets.

Plate-forme de l'économie sociale

La Plate-forme de l'économie sociale, rassemblant les partenaires sociaux, les employeurs représentant l'économie sociale (dont la FeBISP), l'administration et les cabinets de l'économie et du logement, s'est réunie pour la première fois en mars 2005. Elle a agréé en 2005 une trentaine de projets, sur base essentiellement de critères administratifs.

L'agrément ouvre le droit non seulement à demander des subsides régionaux mais aussi fédéraux et ouvre le droit de bénéficier de la mesure SINE et des « articles 60 » économie sociale majorés.

La FeBISP a organisé régulièrement des concertations avec les autres membres de l'économie sociale présents à la Plate-forme et a tenté d'avoir des consensus avec eux sur chacun des dossiers.

Le travail de la Plate-forme à la fin 2005 a consisté à voir comment financer tous les projets agréés, sur base d'un budget nettement inférieur aux demandes de financement. Les avis sont donc particulièrement délicats et nuancés.

b) Appui technique aux projets d'économie sociale d'insertion (ESI)

Édition, diffusion et mise à jour du « Vade-mecum du porteur de projet d'économie sociale d'insertion à Bruxelles »

L'année 2005 a vu la parution du « Vade-mecum du porteur de projets d'économie sociale d'insertion à Bruxelles ». C'est vers le mois de mai que la version « zéro » du document a été diffusée auprès de nos membres et de nos principaux partenaires. Au 31 décembre 2005, 104 exemplaires de ce vade-mecum avaient été distribués.

La diffusion du document est extrêmement personnalisée : les exemplaires ne sont distribués qu'à ceux qui le demandent, aucune diffusion n'est effectuée d'office (rappel : le prix de vente – 10 euros pour les non-membres – est symbolique). Une mise à jour du document a été diffusée à l'automne pour ceux qui avaient reçu la version « zéro » du vade-mecum.

Appui individualisé aux porteurs de projets d'économie sociale d'insertion

La FeBISP a été sollicitée par un grand nombre de porteurs de projets d'ILDE (Initiative Locale de Développement de l'Emploi) et EI (Entreprise d'insertion) pour un soutien plus individualisé. La FeBISP s'est en outre déplacée pour expliquer les potentialités de l'Ordonnance du 18 mars 2004 auprès de la Commune de Saint-Josse (échevinat de l'Instruction publique et de l'Emploi) et du CPAS d'Uccle.

Participation au projet « Equal Créasoc »

Dans le cadre de ce programme, la FeBISP a choisi de se centrer sur le travail de réforme des formations de post-graduat en économie sociale de l'EPFC (Enseignement de Promotion et de Formation Continue) et le graduat en insertion socioprofessionnelle de l'Institut Roger Guilbert. Il s'agira d'aider ces deux organismes de formation à améliorer leur offre de formations adaptées aux besoins des travailleurs bruxellois de l'économie sociale d'insertion. En 2005, la FeBISP a contribué à d'autres aspects du programme de Créasoc, principalement en informant ses membres sur les possibilités de faire gratuitement pré-diagnostiquer leurs projets d'ILDE.

Participation à la « Task Force » sur les titres-services

En 2005, la FeBISP a commencé à suivre les travaux relatifs au processus de dématérialisation des titres-services, afin d'informer ses membres et de les associer à





la phase-pilote du processus de dématérialisation. De même, la FeBISP s'est tenue au courant de la législation relative aux commissions paritaires applicables aux travailleurs des entreprises agréées « Titres-services ».

c) Valorisation de l'économie sociale d'insertion (ESI) bruxelloise

Mise en valeur au travers de publications écrites

En 2005, la FeBISP a communiqué avec régularité sur le thème de l'économie sociale d'insertion, principalement dans son mensuel « L'insertion » mais aussi dans d'autres médias comme la revue « Politique » ou la revue « Esprit libre » de l'ULB.

Mise en valeur au travers de rencontres et d'échanges

• La contribution de la FeBISP à la Semaine 2005 de l'économie sociale (mars 2005) :

Au début de l'année 2005, la FeBISP a participé à une série de réunions au Cabinet de la Secrétaire Fédérale Els Van Weert, afin de préparer la « Semaine de l'Économie sociale », qui s'est tenue du 7 au 11 mars 2005. Ces réunions avaient également pour but de désigner les « Ambassadeurs de l'Économie sociale » pour l'année 2005.

En ce qui concerne la « Semaine de l'économie sociale », organisée également du 7 au 11 mars 2005 à l'ULB par SAW-B, Syneco et Febecoop, la FeBISP y apporta sa contribution en participant, le 8 mars, à un « Petit Déjeuner de l'Économie sociale » et à une conférence-débat.

• La contribution de la FeBISP à diverses animations de groupe auprès de ses membres :

L'économie sociale d'insertion est un domaine qui suscite de plus en plus l'intérêt des travailleurs sociaux bruxellois. La FeBISP fut amenée à participer le 10 mars à la « Journée des stagiaires » du CF2m, le 26 septembre à une animation autour de l'économie sociale d'insertion avec les travailleurs du NADI à Saint-Gilles, et enfin, le 28 septembre, à une réunion de la Commission de Concertation Zonale Nord-Ouest.

Le 24 juin, la FeBISP a également invité, lors d'un « Midi FeBISP », Nicolas Bardos-Féltoronyi, professeur à l'UCL, à parler de son ouvrage : « Comprendre l'économie sociale et solidaire. Théories et pratiques ».

Le 23 novembre, la FeBISP a participé à une matinée « économie sociale » dans le cadre

de la semaine de l'emploi organisée par la Mission Locale d'Ixelles. Elle y a présenté ses activités et participé au débat sur les perspectives de développement de l'économie sociale à Bruxelles.

• L'organisation, avec le SRDU, Febecoop et OOTB, d'une matinée de réflexion sur le thème : « Le soutien au développement de projets d'économie sociale d'insertion. Quels partenariats ? Quelles conditions de réussite ? » - 27 juin 2005 :

Dans le cadre général de ce colloque, la FeBISP a choisi d'organiser et d'animer un atelier sur le thème des « démarches qualité » dans des entreprises d'économie sociale. La « démarche qualité » vise à réorganiser complètement le travail d'une organisation, de façon à améliorer la qualité des produits de l'entreprise et également la qualité du travail d'insertion.

La démarche se met en place en collaboration avec les travailleurs. L'exemple mis en lumière fut l'expérience de la collaboration entre le Germeur (EFT wallonne) et AGES, Agence-conseil en économie sociale, basée à Liège.

d) Le programme ECSA REVES, seconde année

La FeBISP a, en 2005 et pour la deuxième année consécutive, participé à un programme de travail baptisé « ECSA » (Exchange for Inclusion - enhancing a common strategic approach). Le travail consistait à comparer les bonnes – et moins bonnes – pratiques en matière de lutte contre l'exclusion à l'emploi et au logement au niveau des villes et régions européennes membres de REVES.

En 2005, les participants au programme avaient décidé d'alimenter leurs réflexions par des visites de terrain. La FeBISP s'est ainsi rendue chez un membre finlandais du réseau REVES, la « Jupiter Foundation », située à Vaasa et spécialisée dans la mise au travail de chômeurs de longue durée. L'expérience a été étudiée sous l'angle des 13 principes des territoires socialement responsables.

En novembre, la FeBISP est intervenue dans une conférence de clôture du programme qui a été organisée à Bruxelles.

7. La Fédération

La FeBISP est à la fois une fédération, une asbl et une équipe. À chacun de ces niveaux, 2005 a marqué des changements.





a) Nouveaux statuts - Nouveaux membres

Du point de vue de la vie de notre asbl, 2005 a été une année de changements, puisque :

- Le nom et les statuts ont été modifiés : il s'agissait d'officialiser la nouvelle aire d'action de la FeBISP : l'économie sociale d'insertion (ESI)
- De nouveaux membres ont été accueillis (le mouvement s'est poursuivi en 2006) : 3 ILDE nous ont rejoints et – nouveauté – une entreprise d'insertion. Le nombre de membres est ainsi passé à 62

b) Les Assemblées générales et le Conseil d'administration

Les assemblées générales (statutaires) se sont tenues pour la modification des statuts, le renouvellement du Conseil d'administration et l'accueil de nouveaux membres.

Les assemblées de travail, pour l'ISP au nombre de 7 par an, ont été complétées par les assemblées de travail pour l'économie sociale. C'est là que se prennent les grandes orientations de la FeBISP.

L'équipe de la FeBISP est au service de ses membres ; elle les soutient, les conseille et les représente auprès de toutes les instances concernées mais aussi auprès du grand public. Les informations vont ainsi dans les deux sens : de la FeBISP vers ses membres et de ceux-ci vers celle-là. C'est le mécanisme le plus efficace pour augmenter l'expertise et la représentativité de la FeBISP et pour augmenter l'efficacité des membres dans leurs actions, et donc, l'efficacité du dispositif ISP.

En juin 2005, un nouveau Conseil d'administration de la FeBISP a été élu. Il était composé de :

- Sylvain Bertrand (Le Piment asbl) président
- Pierre Devleeshouwer (FIJ asbl) secrétaire
- Danièle Rongé (CF2000 asbl) trésorière
- Jean-Philippe Martin (Mission Locale de Saint-Gilles asbl)
- Jacqueline Bailly (Proforal asbl)
- Georges Bernaerts (Arpaije asbl)
- Martine De Vos (Cobeff asbl)
- Olivia P'Tito (Mission Locale de Molenbeek asbl)

À l'exception de juillet et août, il se réunit 1 fois par mois pour traiter de l'ensemble des questions liées à la gestion de notre asbl (finances, équipe...) mais aussi pour apporter

un appui dans le suivi des nombreux dossiers et groupes de travail issus de l'Assemblée générale.

c) L'équipe de la FeBISP asbl

L'équipe compte 10 personnes, toutes spécialisées sur certaines matières, et suffisamment polyvalentes pour se remplacer les unes les autres en cas de besoin, et comprendre les enjeux généraux liés à chacun des dossiers traités.

Une évolution importante de travail s'est dessinée en 2005 pour se réaliser en 2006 : accentuer la communication sur le travail et les positions de la FeBISP vers l'extérieur. Des réunions d'équipe mensuelles permettent, en plus des échanges constants, de structurer les liens entre les dossiers et la communication, et deux réunions programmatiques bi-annuelles fixent le programme de travail pour les six mois suivants.

d) L'information et la communication

L'insertion

« L'insertion » est le bulletin mensuel (sauf en juillet et en août) d'informations spécialisées sur l'insertion socioprofessionnelle, l'emploi, la formation professionnelle, l'éducation permanente et l'économie sociale. Le mensuel « L'insertion » est diffusé sous format papier aux associations membres de la fédération et à un certain nombre de personnes extérieures référencées soit en tirage papier, soit en version électronique. Il est très régulièrement consulté à partir de notre site Internet <http://www.febisp.be>. La version informatique est un fichier « .PDF » dans lequel les liens vers les sites Internet et les adresses courriels sont actifs, ce qui rend la revue dynamique.

Vous trouverez dans les annexes le récapitulatif des articles parus en 2005, ainsi que l'agenda des activités. 2005 a marqué un tournant, puisque dès janvier 2006, une nouvelle version imprimée et électronique a vu le jour.

Le site Internet

Le site Internet de la FeBISP (<http://www.febisp.be/>) est consacré à l'économie sociale d'insertion et à l'insertion socioprofessionnelle dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Son contenu est très diversifié puisqu'on peut y trouver entre autres des reportages, des



articles de fond, des actualités, des textes juridiques, les appels à projets des différents pouvoirs subsidiaires, des informations pratiques de type listes d'adresses utiles, des coordonnées de personnes de contact, des liens vers d'autres sites Internet, les adresses des membres de la fédération, les interlocuteurs et partenaires de la FeBISP, des expériences innovantes en économie sociale, des informations sur les programmes de développement urbain et de revitalisation des quartiers à Bruxelles et un bon aperçu du parcours d'insertion ainsi que les possibilités de formation à Bruxelles.

Notre site est ainsi arrivé à saturation. La croissance des informations présentées s'est fait au détriment de la clarté et des facilités de navigation. Dès lors, tout comme notre revue, notre site va subir une rénovation complète à l'horizon 2006.

e) Les finances

La FeBISP apporte un soin particulier à sa gestion financière et veille à ce que son budget soit respecté. La structure bilantaire est saine et l'exercice a été clôturé en équilibre (bilan et comptes de résultats sont consultables sur le site).

L'augmentation de nos moyens ces dernières années correspond à une augmentation des missions que nous accomplissons dans le domaine de la gestion administrative au profit de nos membres, des missions de soutiens juridiques et techniques et de la multiplication des lieux où la FeBISP est amenée à siéger.

Il est important de rappeler que cet équilibre financier est également assuré par l'apport régulier des cotisations de nos membres. Contributions qui sont loin d'être symboliques et qui garantissent à la FeBISP un minimum d'indépendance.

f) La 8^{ème} journée d'étude (26 avril 2005)

Fin 2004, le système belge de sécurité sociale passait le cap des 60 ans ; la FeBISP a souhaité participer à cet anniversaire avec un double objectif :

- D'une part, assurer une présentation des principes et du fonctionnement de ce système somme toute rarissime sur la planète, puisque moins d'une dizaine de pays ont un système comparable
- D'autre part, identifier les enjeux à venir en les replaçant dans le contexte national et européen. Outre la journée, un dossier fut élaboré dans L'insertion du mois de mars et un

compte-rendu dans celui du mois de juin.

g) Le festival « Regards sur le travail »

Pour la 5^{ème} année consécutive, la FeBISP a animé la première demi-journée du festival « Regards sur le travail » co-organisée avec le P'tit Ciné. À l'occasion de la projection d'un film sur les groupements d'employeurs, elle a animé un débat sur le sujet avec ses invités et la salle.

En France, une centaine de groupements d'employeurs employant de 30 à 100 personnes sous contrat à durée indéterminée parient sur le fait que l'alliance entre une formation à la carte, individualisée et organisée souplement en alternance avec un emploi stable, inscrit durablement les jeunes qui sont engagés dans la vie sociale, professionnelle et citoyenne.

h) Et pour 2006 ?

En 2006 la FeBISP fête ses dix années d'existence, le 22 novembre précisément. Les activités qui se dérouleront tout au long de l'année ont été planifiées et préparées en 2005, de même que le projet un peu fou de déménager vers le centre ville. Mais tout cela, vous le savez déjà.



Après l'effort, qu'il est bon de se reposer un peu dans notre douillet petit canapé !

Rencontre avec ...



Zimbi Nsiala, coordinateur de l'asbl Gammes depuis 2002

Gammes asbl
Rue Hôtel des Monnaies, 133 à 1060 Bruxelles
Tél : 02 537 27 02 - Fax : 02 538 82 49
Courriel : asblgammes@yahoo.fr

Les services de proximité sont un gisement d'emploi. Gammes nous le prouve...

Delphine Huybrecht

Gammes est une ASBL qui organise, depuis 2000, des gardes à domicile pour des personnes âgées ou en perte d'autonomie. Depuis 2005, cette association est agréée en tant qu'initiative locale de développement de l'emploi (ILDE). Cela lui portera-t-il chance ? Dans les circonstances actuelles de contraintes budgétaires, espérons que oui... Lorsque nous avons rencontré Zimbi Nsiala, il était occupé à refaire pour la troisième fois son plan financier afin de tenter de réduire au maximum ses dépenses, tout en maintenant le volume de l'emploi dans son association. Nous en avons profité pour lui poser quelques questions sur l'histoire de Gammes et les perspectives de développement envisageables pour cette organisation.

Dis-moi, Zimbi, peux-tu me rappeler comment le projet Gammes est né ?

Zimbi Nsiala : L'idée du projet remonte à 1998. C'est quelqu'un qui faisait partie du conseil d'administration de l'asbl Idée 53, un médecin, qui cherchait à monter une activité de remise au travail de personnes exclues du marché de l'emploi. Il a constitué un groupe de travail avec des Missions Locales, la Mission Locale d'Ixelles, notamment, des centres soins à domicile et des centres de formation. L'idée de réaliser des gardes

à domicile a émergé. Parce que, quand une aide familiale a terminé sa mission chez une personne malade, celle-ci se retrouve seule, or, il y aurait parfois bien besoin d'une présence. Nos prestations durent au minimum 3 heures. C'est de la garde à domicile de personnes adultes. On peut aider les personnes à se déplacer, à faire une petite promenade, vérifier si elles ont bien pris leurs médicaments mais on n'empiète jamais sur le terrain des aides-familiales ou des aides-ménagères... Fin 1999, ont eu lieu les premiers recrutements et, en 2000, les premières prestations.

Oui, parce qu'il ne faut pas oublier que Gammes est un service de proximité mais aussi un projet d'économie sociale d'insertion...

Z. N. : Pierre-Alain Gerbeaux, qui travaillait à l'époque à la Mission Locale d'Ixelles avec moi, et qui est maintenant à la FeBISP, était là à l'origine du projet. Il a participé à sa conception. Quand il a quitté la Mission Locale, c'est surtout la Mission Locale de Forest qui s'est investie dans le projet. La sélection des candidats à l'emploi chez nous est maintenant réalisée par l'asbl Idée 53 et la Mission Locale de Forest. Ce sont des personnes en contrat PTP¹, elles sont là pour deux ans et certaines d'entre elles, les plus motivées, suivent en parallèle une formation qualifiante d'aide-familiale. En 2006, une vingtaine de PTP suivent la formation qualifiante² organisée par le

CFS³ et le CFSAD⁴. En moyenne, 75% des participants décrochent leur brevet. Avec ce certificat d'aide-familiale, nos PTP trouvent sans problème de l'emploi dans les services d'aide à domicile. Mais cette formation qualifiante est assez lourde et une partie des travailleurs PTP se contentent de la formation continuée qui est prévue dans leur contrat avec nous à raison d'un cinquième de leur temps de travail. Cela comprend des cours de déontologie, de communication, d'hygiène, de manutention mais aussi des cours de français et des interventions régulières en vue d'une amélioration de la qualité des prestations.

Il n'y a pas que des PTP qui sont employés chez vous...

Z. N. : Non, en 2005, Gammes a bénéficié de 20 postes ACS rémunérés⁵. C'est très appréciable car cela permet de pérenniser l'emploi d'une partie des personnes qui terminent leur contrat PTP chez nous. Leur ancienneté en tant que PTP est d'ailleurs prise en compte au moment de calculer leur rémunération. Mais ça nous fait une équipe de 60 travailleurs à gérer et l'encadrement n'a pas suivi dans les mêmes proportions.

¹ Programme de transition professionnelle

² Cette formation s'étend sur 18 mois et comprend 500 heures de cours théoriques et 600 heures de stages.

³ Collectif Formation Société

⁴ Centre de formation Soins à Domicile

⁵ Un ACS rémunéré, c'est un travailleur sous contrat ACS dont l'employeur reverse à l'ORBEm une somme correspondant aux recettes commerciales générées par ce travailleur.





Rencontre avec ...

**Est-ce qu'il existe d'autres services de ce type en Région bruxelloise ?**

Z. N. : À ma connaissance, non... Ce que l'on sait évidemment, c'est que beaucoup de ces services sont réalisés par des travailleuses au noir.

Quelle est votre clientèle ?

Z. N. : Des personnes âgées principalement. Certaines ont la carte VIPO⁶, d'autres pas... Le tarif est adapté en fonction de ça. Ce qui est malheureux, c'est que certaines personnes qui ont le statut VIPO ont en réalité plus de moyens que d'autres qui ne l'ont pas. C'est dommage parfois de devoir refuser de l'aide aux personnes dont les moyens sont trop limités. Pour éviter les demandes de complaisance, tout travail de garde doit être prescrit par un médecin. On a des clients très réguliers, parfois c'est l'hospitalisation ou même le décès qui marque la fin de la relation entre Gammes et ses usagers. 70% de ceux-ci présentent une maladie ou un handicap chronique : cancer, maladie d'Alzheimer, paralysie... Le soutien moral que nos gardes apportent aux usagers est central.

Qui sont vos travailleurs ?

Z. N. : Principalement des femmes, on a peu d'hommes. Leur moyenne d'âge tourne aux alentours de 45-50 ans. Elles ont parfois des diplômes mais ce sont des diplômes étrangers dont l'équivalence n'a pas été sollicitée pour certaines par manque d'information et parce que la procédure administrative est coûteuse : quelque chose comme cent euros à payer quand on est au CPAS ou au chômage, c'est beaucoup. La réponse arrive au bout d'un an dans le meilleur des cas. En outre, nos travailleurs ne voient pas l'intérêt de demander une équivalence pour entamer une formation qui ne demande pas de pré-requis.

Qu'attendez-vous de votre reconnaissance dans le cadre de l'économie sociale d'insertion ?

Z. N. : Surtout des moyens pour l'encadrement et l'accompagnement social. L'encadrement ACS des PTP est limité à 2 postes chez nous ; les 3 autres encadrants sont employés sur fonds propres, grâce aux recettes générées

par l'activité ; ce que l'ordonnance sur les ILDE pourrait permettre, c'est de financer 3 postes supplémentaires, pour atteindre un niveau d'encadrement de 1 pour 10 travailleurs. Ce n'est pas trop, surtout que nos travailleurs ont un grand besoin de considération, peut-être encore plus que d'avoir un salaire. Beaucoup de nos travailleuses sont africaines et elles disent : « Là-bas, en Afrique, nous n'étions pas payées quand nous soignons les personnes âgées mais au moins nous étions considérées... Ici, c'est l'inverse : on est payée mais c'est la reconnaissance qui manque ». Or, leur sentiment d'être reconnues, elles le tirent de l'écoute que peut leur offrir leur employeur. Cela passe par des petites attentions toutes simples : les recevoir et les écouter quand elles passent par le bureau pour une raison ou pour une autre après une mission. Sinon, elles n'ont pas l'impression de faire partie d'un projet, d'une équipe et ça les décourage.

Mais vous assurez quand même un certain accompagnement social de vos travailleurs ?

Z. N. : Oui, nous recourons aux services d'une psychologue indépendante, à laquelle elle peuvent aller se confier quand il y a quelque chose qui ne va pas dans leur vie ou leur profession. C'est ce que l'agrément comme ILDE a permis de financer en 2005. Sinon, nos quatre assistants sociaux sont chacun responsables d'une zone géographique : ils rendent visite à chaque patient avant le démarrage d'un nouveau contrat, ils sont garants de la qualité du travail presté et surtout, ils organisent, une fois par semaine, une réunion d'équipe au cours de laquelle ils recueillent toutes les remarques et tentent par la suite d'y remédier : ils s'occupent réellement de la partie « pratique professionnelle » en tant que telle. Globalement, quand nous les avons au téléphone, les clients se disent satisfaits.

Quelles sont les perspectives de Gammes dans les années à venir ? À quelles tâches allez-vous vous atteler ?

Z. N. : On est toujours obligé de travailler dans l'urgence, c'est vraiment épuisant. Ce que j'aimerais, à l'avenir, c'est différencier davantage le profil des travailleurs qui sont embauchés ici pour faire des gardes. À une époque, l'effet « bouche-à-oreille » faisait que l'on récoltait surtout

des candidatures de personnes d'origine africaine. Nous nous rendons compte maintenant qu'une diversification plus grande constituerait certainement une source d'enrichissement pour tout le monde. Sinon, entretenir une bonne communication avec un conseil d'administration si étoffé⁷ n'est pas toujours simple pour moi ; de temps en temps, je me sens un peu seul bien qu'entouré ! Je suis en train de mettre en place un tableau de bord pour le suivi des décisions et des actions menées, pour mon évaluation, et celle du personnel. Avec toute l'équipe encadrante, nous sommes en train de redéfinir clairement les fonctions et tâches de chacun. Les bases en gestion des ressources humaines acquises dans ma formation en sciences du travail me sont bien utiles pour mettre cela en oeuvre. On aurait dû le faire plus tôt peut-être mais je vous l'ai dit, l'organisation a connu une croissance rapide et le nombre d'urgences à gérer fait qu'on ne prend pas toujours le temps de se fixer des règles de fonctionnement assez solides et négociées. Mais ma grande satisfaction, c'est de gérer un projet utile : nous rendons un service pour lequel il y a une réelle demande.

La garde à domicile consiste à accompagner la personne dans ses gestes quotidiens afin de maintenir/améliorer son autonomie, tout en garantissant des conditions optimales de sécurité, d'hygiène et de confort. Les gardes assurent une présence et peuvent : aider aux déplacements, assurer les soins d'incontinence, donner les médicaments, réchauffer et donner un repas, écouter, dialoguer, rassurer, proposer des divertissements (balade, jeux, etc.).

⁶ Veuf Invalide Pensionné ou Orphelin maintenant appelés BIM : «Bénéficiaires de l'Intervention Majorée». Outre les remboursements avantageux offerts par leur mutualité, la qualité de BIM offre un nombre important de réductions dans divers autres secteurs.

⁷ Le conseil d'administration de Gammes regroupe 10 organisations : 3 Missions Locales, 3 centres de formation et 4 centrales de soins à domicile.

Longue vie au Festival du jeu : math et logique

Ana Teixeira



Quelques jeux de nombres...

Du 31 mai au 2 juin 2006 dernier, l'asbl Le PIMENT a inauguré le « Festival du jeu : math et logique » à l'Auberge de Jeunesse Génération Europe, rue de l'Éléphant, 4 à 1080 Bruxelles. Interview d'Annick Wuestenberg, formatrice en alphabétisation (français, math). Nous sommes en plein festival, le public défile, s'installe et joue. Des animateurs de jeu expliquent les règles, animent de petits groupes de stagiaires venus d'autres centres de formation. Cela circule d'une salle à l'autre. Cela brasse du monde. En haut, les jeux de petite taille, en bas, les géants.

Bonjour Annick, voilà une belle initiative, comment en avez-vous eu l'idée ?

Annick Wuestenberg : Chaque année, au moment des fêtes de Saint-Nicolas et de fin d'année, la Maison de la Francité¹ organise une exposition « Jeux de langage » qui permet au public de découvrir de nouveaux jeux et d'orienter ses choix (cadeaux, etc.). L'idée d'un lieu accessible à tous, consacré à la découverte des jeux de mathématiques et/ou de logique a germé.



Des stagiaires de l'ISP très attentifs aux jeux présentés lors du festival



Un jeu de Solitaire géant !

Ce festival est ouvert aux plus de 10 ans. Quel est votre public ?

A.W. : Ce sont des formateurs, des stagiaires, les enfants des stagiaires, des gens du quartier. Le Piment a contacté tous les centres de formation et quelques écoles de devoirs.

Comment avez-vous choisi les jeux ?

A.W. : J'ai repris ceux qui m'appartiennent et que j'utilise dans les cours de math. En

plus, la ludothécaire de la Commission Communautaire Française (COCOF) nous a conseillé. Au total, 116 jeux sont exposés au festival. On aurait pu en prendre encore bien d'autres. Certains sont en deux exemplaires : en petit et en géant. Il existe plusieurs catégories de jeux : « nombres », « logique », « espace », « fractions et argent », « cartes », « jeux du monde ». Ils sont répertoriés par âge, par nombre de joueurs et par durée moyenne de jeu.

¹ Assure la promotion de la langue française et de la Francophonie internationale, dans un esprit d'ouverture et de modernité





Jouer est universel. « Jouer » a-t-il le même sens pour tous ou est-ce perçu différemment selon les cultures ?

A.W. : L'envie de jouer existe chez tous. Ceux qui disent qu'ils n'aiment pas jouer ne sont pas encore « tombés » sur le jeu qui leur convient. Au travers de mon expérience comme formatrice au Piment, j'ai pu constater les diverses façons de le percevoir. Parfois, il est réservé aux hommes, parfois, il est lié à la notion de péché (jeux d'argent, jeux de débauche) mais une fois les personnes initiées, je constate que dans leur for intérieur, leur âme d'enfant rejaillit. Des échanges assez intéressants naissent et peuvent débloquent certains apprentissages, c'est très enrichissant.



La partie commence...

Pour le public très peu qualifié du dispositif d'insertion socioprofessionnelle, le jeu représente un bon support pédagogique pour aborder les mathématiques et la logique car le barrage de la langue n'intervient pas toujours : certaines personnes moins bonnes en français peuvent se défendre en logique grâce aux compétences acquises dans leur pays d'origine. Par exemple, ce matin, un groupe de Tibétains parlant à peine le français a rapidement démarré dans les jeux de stratégie en s'appuyant sur un minimum de gestes et de mots (« gagné », « perdu »).

Qu'apporte l'aspect ludique dans l'apprentissage ?

A.W. : Quand ils jouent, les « stagiaires » apprennent un peu malgré eux, ils n'ont pas l'impression de travailler. Certains pensent qu'ils ont perdu leur temps parce qu'ils ont pris du plaisir et ne sont pas conscients du bénéfice de l'apprentissage... mais une fois que nous verbalisons toutes les notions vues au travers du jeu (tables de multiplication, anticipation, stratégies cognitives) et qui sont indispensables dans l'apprentissage, alors ils réalisent que ce n'est pas uniquement



Un stagiaire du Piment terminant avec succès sa partie de Rolit

récréatif. Dans le cas où je n'arrive pas à les convaincre, j'espère au moins leur donner l'ouverture d'esprit qui les incitera à faire jouer leurs enfants. Acheter un jeu, ce n'est pas du gaspillage mais la question subsiste : quelles compétences permet-il d'acquérir, de développer et de consolider ? L'idée de faire d'une pierre deux coups, cela est motivant.

La convivialité du jeu et la cohésion de groupe qu'il peut engendrer, le fait que les gens apprennent ensemble dans un climat détendu, influencent-ils aussi leur apprentissage ?

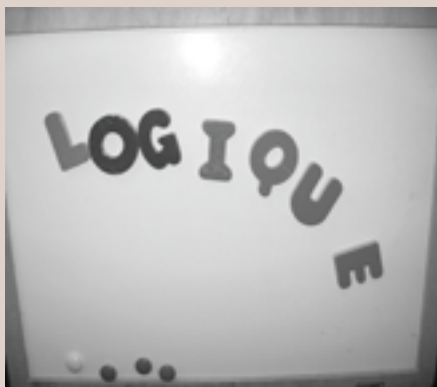
A.W. : Bien entendu, la convivialité influence l'apprentissage, elle intervient tout autant

dans la vie d'un groupe en formation. Parfois, certains sont trop dans le jeu, ce qui peut créer des bagarres. Il est également nécessaire de se mettre d'accord sur les règles à respecter. Elles peuvent différer d'un pays à l'autre, selon les usages, les cultures. J'ai été étonnée car, dans certaines versions du jeu de dames, on ne « prend » pas en arrière et on démarre avec moins de pions. Dans ce cas, nous jouons deux parties, la première avec une règle et la seconde avec une autre ; ensuite nous discutons et nous décidons de la règle à adopter.



Quel casse-tête ces jeux de logique !





Pas si évident que ça la logique...

Et au quotidien ?

A.W. : De plus en plus de jeux sont à la portée de tous. On peut les louer pour un prix modique dans les ludothèques (50 cents par jeu pour quinze jours), les reproduire avec des matériaux de récupération, les trouver à petits prix sur les brocantes (il s'agit alors de vérifier si toutes les pièces maîtresses y sont). Il est également possible de participer aux tables de jeux ouvertes et organisées à l'initiative de différentes enseignes commerciales.

Donc, deuxième version du « Festival du jeu : math et logique » pour l'année prochaine ?

A.W. : On en parle. Mais avant de se lancer, nous avons songé à récolter l'avis du public.

Souvent, nous avons celui des formateurs mais pas celui des apprenants. Ici, nous procédons à un petit sondage : le public choisit entre une carte SUPER, BOF ou BEURK pour voter.



Coffret de jeux du monde

Espérons que de nouvelles pratiques naissent dans les chaumières, que beaucoup (formateurs et stagiaires) se laissent prendre au jeu de faire apprendre ou d'apprendre en s'amusant. Longue vie à ce tout nouveau festival. À vous de jouer !

Les jeux présents au festival

1+1=2, 1 x 1 Bingo, 4 en ligne Géant, 6 Qui prend, Abalone, Architek, Argent de poche, Batik, Bingo Junior, Blokkus, Blokkus Duo, Calculus, Cartes «Normales», Cartes Arabes/Espagnoles, Cartes Italiennes, Chip in, Coffret jeu du monde, Dames, Dames chinoises, Diam, Digit, Domino, Domino Argent, Domino Fractions, Echecs, Figurix, Frag Mind, Go Getter, Gobblet, Halli Galli, Jeux des cochons, Jeu du miroir, Katamino, La tapette à mouches, Labyrinthe, Le clou moqueur, Le compte est bon, Le Senet, Leapin'Lizards, Les Additions, Les Fractions, Les Multiplications, Les petits malins, Listen-Up, Lobo 77, Loto, Loto Euros, Ludimath 2, Mad Fou Math, Mancala ou Awalé, Marelle, Master Mind, Master Mind Challenge, Master Mind Junior, Mathador, Maxi Tangrams, Mlaba-laba, Mystero, Number Rumba, O Key, Othello, Parchis, Phoenix, Piccolo, Pickomino, Puissance 4, Puissance 4 advance, Pylos, Pylos Géant, Quarto, Quarto Géant, Quarto, Quarto Géant, Quits, Quits Géant, Quivive Géant, Quoridor, Quoridor Géant, Réversi, Rolit, Rolit Géant, Rumis, Rummikub, Rush Hour Junior, Sahara, Sambesi, Sauerbaum, Séquence, Set,



Mais quel est donc ce drôle de jeu ? Le Quivive géant bien sûr !

Siam, Sixmix, Solitaire, Solitaire Géant, Spectrangle, Speed, Stormy Seas, Strike 9, Sudoku, Sudoku Dvd, Sudoku Junior, Super 5, Super Roulette, Tangram, Tantrix, Tic Tac Tor, Top score, Touché Coulé, Toujours 12, Triangel, Triggery, Uno Domino, Uno Junior, Uno Master, Wanted, Xplus, Yoté.

Contact :

Le Piment asbl
Rue de la Colonne, 56 à 1080 Bruxelles
Tél : 02 218 27 29
Fax : 02 219 36 27
courrier@lepiment.org
www.lepiment.org

La pédagogie : une plate-forme pédagogique à usage des formateurs et formatrices de l'ISP

Le CF2m, en partenariat avec Bruxelles Formation, vous propose le site <http://www.pedagotheque.be>, qui recense et présente divers outils numériques adaptés et évalués par des formateurs pour des formateurs. Tous les types de médias sont représentés : didacticiels, cours en ligne, documents à télécharger, vidéos. Divers guides sont signalés également, utiles pour l'élaboration ou la conception d'activités de formation ou utiles pour se former aux TIC. Les ressources sont regroupées par domaine avec, pour celles qui ont fait l'objet d'une évaluation, une description de leurs principales fonctions, une méthode pour les exploiter avec des stagiaires et une liste de leurs points forts et de leurs points faibles. La pédagogie étant un site interactif, les internautes qui le souhaitent peuvent renseigner des logiciels, didacticiels ou autres outils qu'ils auraient évalués positivement et dont ils voudraient faire profiter leurs collègues. Pour être tenu au courant, rien de tel que de s'abonner, au départ de la page d'accueil du site, à la newsletter électronique bimestrielle de la pédagogie.

Afrikamäli : un projet qui tire parti de la diversité culturelle de Matonge pour former les jeunes

La Mission Locale pour l'emploi et la formation de la commune d'Ixelles, le Conseil des Communautés africaines en Europe et en Belgique (CCAEB) qui a ouvert l'Espace Matonge et l'Atrium (agence régionale pour l'investissement urbain et le management transversal des quartiers commerçants de Bruxelles) ont développé un projet original au centre de Matonge : la boutique Afrikamäli. Cette boutique met le potentiel touristique et commercial du quartier au service de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes afin de les former aux techniques commerciales, à l'artisanat et au tourisme. Les stagiaires exerceront leur art de l'étalage pour les commerces du coin, créeront des souvenirs à l'attention des touristes et accueilleront les promeneurs de Matonge. À la fin de leur formation, la SCRL Azimut, coopérative d'activités, aidera les jeunes qui souhaitent se lancer dans une activité commerciale indépendante. Afrikamäli sera bientôt au 32 rue de la Paix à 1050 Ixelles.

Inauguration de la première agence bruxelloise du groupe Âge d'Or Services

Ce 8 juin, en présence du Ministre Benoît Cerexhe, a eu lieu l'inauguration de la première agence bruxelloise du groupe Âge d'Or Services, au 764/b, Chaussée d'Alsemberg, à Uccle. Gros succès pour ce service offrant de l'aide à domicile de nature ménagère, des services de mobilité auprès des seniors, personnes handicapées ou dépendantes, et une centrale de repassage en concept drive'in.

Les photos des Ateliers du Soleil

Les Ateliers du Soleil ont mis en ligne les photos de la soirée du 17 mai 2006 qui avait lieu dans leurs locaux. Il s'agissait du vernissage de l'exposition permanente des oeuvres réalisées par leurs adhérents.

Contact :

Ateliers du Soleil asbl
Rue de Pavie, 53
1000 Bruxelles
Tél : 02 736 78 95
Fax : 02 742 04 06
asoleil@pi.be
www.ateliersdusoleil.be

Le CBAI fête ses 25 ans au son du « Funnacu »

Vous connaissez le « Funnacu » ? Non ? Alors, rendez-vous à la prochaine étape festive des 25 ans du CBAI qui sera musicale. Le 21 octobre au Théâtre Royal de la Monnaie, le CBAI mettra à l'honneur le projet « Il Fondaco » initié par Pierre Vaiana (saxophoniste) et Claude Flagel (musicologue et musicien). L'occasion de s'associer à la célébration du soixantième anniversaire de l'immigration italienne en Belgique (23 juin 1946 : signature des « accords du charbon ») à travers deux événements : une soirée du « Monde en Scène » et deux tables d'hôtes et tournois d'improvisation. Et le « Funnacu » ? Allez, quelques indices : Sicile, joutes musicales, chants a capella, en solo et... infos complètes sur www.cbai.be

Contact :

CBAI asbl
Avenue de Stalingrad, 24
1000 Bruxelles
Tél : 02 513 96 02
Fax : 02 512 17 96
cbai@skynet.be
www.cbai.be

L'« Espace public numérique 1030 » contribue à la lutte contre la fracture numérique à Schaerbeek

Il suffisait d'y penser : partager un local informatique entre plusieurs organisations permet d'optimiser son usage et d'économiser des moyens. À condition de disposer de personnel pour assurer la maintenance des machines, dépanner/orienter les utilisateurs et organiser le planning des utilisations. C'est une réalité à Schaerbeek grâce à un partenariat entre la Mission Locale et l'asbl Fobagra. La Mission Locale fournit un local que Fobagra équipe d'un réseau informatique dont il assure la maintenance. Les usagers de la Mission Locale peuvent venir le matin pour rédiger des CV, surfer sur Internet à la recherche d'offres d'emploi, se renseigner sur un employeur ou un métier. L'après-midi, avec l'aide des animateurs de Fobagra, ce sont les associations schaarbeekoises qui utilisent l'auberge numérique pour des animations socioculturelles avec des jeunes et des seniors. Pour son activité d'auberge numérique, Fobagra est agréée comme ILDE : elle emploie des personnes dites peu

qualifiées ou au chômage depuis longtemps et leur permet d'acquérir une expérience professionnelle utile dans l'animation d'espaces publics numériques et la maintenance informatique. Cerise sur le gâteau : les ordinateurs sont des machines de seconde main, que Fobagra reconfigure entièrement avec, entre autres, des logiciels libres. Grâce à un entretien régulier, il est possible de maintenir un bon niveau de performance pour ces équipements qui, sinon, auraient été grossir la masse de nos déchets. L'expérience de l'auberge numérique devrait prochainement se reproduire dans d'autres communes...

Contact :

Espace public numérique
1030 - Maison de l'Emploi
Rue de Jérusalem, 6
1030 Schaerbeek
Tél : 02 247 77 20

Contact :

Fobagra asbl
Rue d'Alost, 7
1000 Bruxelles
Tél : 02 213 37 90
Fax : 02 503 59 38
fobagra@win.be



Allo, Bruxelles ? Allo, la terre ?

La Zinneke et le Belang

Inilo Temporez

Le dimanche 21 mai aura marqué une pause au cœur de ce printemps pourri. Les quelques rayons de soleil qui ont éclairé la Zinneke Parade auront été les bienvenus. Non seulement pour empêcher que costumes, chars et autres machines festives ne soient détremés mais aussi pour donner à cet événement la place qu'il mérite. Je sais, il y a des esprits chagrins qui trouvent que ces rythmes syncopés, ces chorégraphies afro-brésiliennes et ces accessoires faits de bric et de broc ne sont pas à la hauteur de notre métropole internationale et de son rôle de capitale européenne. Et puis, avouez qu'une fête dont le nom

traduit en anglais universel donne quelque chose comme « *Parades of the Bastard ones* » a de quoi faire jaser.

Mais nous, nous faisons partie de ceux qui trouvent cela plutôt bien, cool et à l'aise...

En plus, il ne faut pas s'y tromper, derrière le moment de gloire de la représentation, il y a du boulot, de la sueur et, espérons-le, pas beaucoup de larmes. Car la Zinneke Parade, c'est des mois de réunions, d'ateliers de bricolage dans un hangar désaffecté, des heures de répétitions, des montagnes d'astuces et d'inventivité.

Quelques *brettes*¹ sans doute et une bonne dose de stress. Mais au total, sans vouloir passer par un *stoëffer*, il y a de quoi être fier d'être Bruxellois. Bien sûr, c'est moins prestigieux

– et moins cher aussi – que les nouvelles boules de l'atomium, mais au total c'est tof.

« Bon d'accord, c'est votre opinion et vous la partagez mais il n'y a pas de quoi en faire un fromage », me direz-vous. *Que nenni, binamé*² : la Zinneke Parade, c'est tout un monde, un processus, un dispositif, une synergie, une bonne pratique, un mainstreaming... La Zinneke Parade, c'est la preuve vivante de la formidable vitalité de notre tissu associatif diversifié, multiculturel et tutti quanti.

Nous y voilà ! Le mot fatidique est lâché : associatif ! Qui dit associatif, surtout à Bruxelles, pense tout de suite à *brol*. Bon, disons, pour ne fâcher personne, complexe. Car il faut savoir qu'outre de faire flèche de tout bois, il est aussi indispensable, lorsque l'on

monte un projet de ce type, d'économiser les bouts de chandelle et de ficelle. De plus, il faut contenter ceux qui font la fine bouche sur des affiches éditées en deux langues et ceux qui veulent savoir combien de boutons de guêtres ont été financés avec des euros du Nord.

Pendant ce temps, une autre association - qui ne fait pas dans l'interculturel - se réunissait à Malines. Un millier de participants réclamaient plus de sécurité, plus d'homogénéité culturelle, la fin des transferts vers cette terre de profiteurs qu'est la Wallonie. Ils réclamaient, pour leur pays et sa capitale (Brussel), une indépendance débarrassée des oripeaux de la société multiculturelle. Pour assurer son fonctionnement, cette association de citoyens peut compter sur une dotation

publique de 6,2 millions d'euros. De plus, avec ses 756 mandataires et son staff de 127 collaborateurs, elle est présente dans de nombreux conseils d'administration d'institutions publiques et parapubliques, comités d'avis, etc. Quoi de plus normal, me direz-vous, cette association est un parti politique représenté à la Chambre et au Sénat, c'est le porte-parole d'un million d'électeurs ! C'est le Vlaams Belang, littéralement « l'intérêt flamand ». Bien sûr, il a autour de lui des associations diverses, dont deux ont été condamnées en appel, pour infraction sur la loi sur le racisme et incitation à la haine. Et cette condamnation n'a en rien affecté le travail et le fonctionnement de la maison mère. Pourtant à y regarder de plus près, la différence entre ces deux logiques est bien plus profonde.

Dans le premier cas, nous avons eu un peu de joie, un moment d'entente et de partage. La satisfaction d'une belle réalisation. Dans le second, ce climat de haine raciste et nationaliste a débouché sur un dramatique passage à l'acte. Le meurtre de sang-froid de deux femmes de couleur et d'une fillette de deux ans par un jeune homme suicidaire mais qui a baigné depuis son enfance dans l'*Eigen volk eerst* ! Je ne suis pas tout à fait sûr que nous soyons sur la bonne voie pour faire reculer cette seconde logique. Mais nous ne pourrons jamais en faire assez pour développer la première.

¹ Dispute, en argot bruxellois. Nous avons appris de source bien informée que le fameux site www.febisp.be, qui a bien besoin d'une bonne rénovation, sera bientôt mis en ligne en *brusselair*. Question de bien affirmer son identité !

² En liégeois dans le texte.



Qualification des formateurs

Bon nombre d'employeurs ont déjà remarqué qu'une anomalie s'était glissée dans une disposition relative au profil de fonction des formateurs classe 2 (échelon barémique 3), contenue dans l'annexe 1 de la CCT définissant la classification des fonctions pour notre secteur. La qualification habituellement pratiquée du formateur classe 2 est censée être le diplôme du deuxième degré des humanités (le CESDD ou CESI). À défaut, pour être assimilé, le candidat doit faire valoir 6 ans d'expérience utile. Ce niveau de qualifications est anormal. Relevons plusieurs arguments en faveur de cette remarque : l'Arrêté « Mammouth » (2001/549) de la COCOF stipule qu'un CESS est nécessaire pour atteindre le rang de formateur classe 2, la CTT wallonne, identique sur le fond à la nôtre, aussi. De plus, l'échelon 3 des fonctions administrative, logistique et technique requiert également ce niveau d'étude. Afin d'établir une mise en conformité, la FeBISP a proposé de modifier la convention collective

de travail. Ce changement devrait être discuté avec les syndicats lors d'une prochaine séance de la sous-commission paritaire 329.02, lieu de conclusion des CCT. Une disposition veillera toutefois à ne pas pénaliser les formateurs en place qui ne satisferaient pas à ce nouveau prescrit.

« CP 329 Réduire et Compenser » : 3 nouveaux emplois créés dans le cadre de l'embauche compensatoire

Toujours sur le même principe des aînés qui réduisent leur temps de travail en échange d'un remplacement, trois nouvelles embauches compensatoires sont venues augmenter le potentiel en place pour 2006. En effet, après examen du budget annuel, le Comité de gestion a pris la décision de lancer un appel à projets restreint à l'attention des OISP comptant au maximum 10 travailleurs, en vue d'octroyer des contrats mi-temps à durée déterminée de 6 mois. Trois associations sont bénéficiaires de cette opération créant ainsi trois emplois qualifiés répondant à un besoin bien précis dans leur

structure. Rappelons qu'au total des OISP, 46 travailleurs soit 21,02 Etp ont été engagés dans le cadre d'un contrat de travail ou ont vu augmenter leur temps de travail grâce à un financement octroyé par l'asbl « CP 329-Réduire et Compenser ». Du côté des Missions Locales, 14 projets sont soutenus par ce biais. Ils concernent 7,51 Etp.

Bilan social : plus d'un tiers de nos associations concernées

Une asbl qui emploie en moyenne 20 Etp par an doit déposer son bilan social à la Centrale des Bilans de la Banque nationale. Le bilan social est un document contenant des informations relatives à l'emploi dans l'association. Il est composé de 4 parties. La 1^{ère} partie fait état du nombre d'heures prestées et du nombre de contrats conclus. La 2^{ème} partie vise les mouvements de personnel survenus au cours de l'exercice. La 3^{ème} partie fait le relevé des mesures en faveur de l'emploi (Maribel social, PTP, interruption de carrière, etc.). Et la 4^{ème} partie reprend les formations dont ont bénéficié les travailleurs. Le dépôt du bilan social est gratuit. L'asbl peut choisir de le faire rédiger par son secrétariat social ou de le remplir elle-

même en téléchargeant gratuitement une version sur le site de la Banque nationale (<http://www.bnb.be>).

Reclassement professionnel d'un travailleur licencié

L'employeur qui licencie un travailleur âgé de 45 ans au moins devra prendre l'initiative de lui offrir une procédure de reclassement professionnel. Cette procédure a été fixée par la CCT n°82 conclue au Conseil National du Travail. Elle vise à aider le travailleur licencié à retrouver un emploi grâce à des heures d'accompagnement pour établir un bilan personnel et élaborer une campagne de recherche d'emploi pendant une période de 12 mois maximum. Dans l'état actuel de la législation, il appartient au travailleur de demander à l'employeur de pouvoir bénéficier de la procédure de reclassement professionnel. Dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, un projet de loi, en discussion à la Chambre des représentants, prévoit de renverser l'initiative. En effet, dès l'entrée en vigueur de la loi, c'est l'employeur et non plus le travailleur qui devra proposer le reclassement professionnel. En cas de non respect de son obligation, l'employeur pourra être condamné à payer 3.600 euros à titre d'indemnités et d'amende administrative.

Réseautage



« Des chances pour l'égalité »

Dans le cadre de son action « égalité des chances », l'Interfédération des Organismes de Formation et d'Insertion a développé un nouvel outil pour mettre en pratique l'égalité des chances au sein des OISP. Concret, agréable à parcourir et simple d'utilisation, il vise à fournir des exemples de questions et de réponses à des situations de discrimination rencontrées par le public, pour s'interroger sur ses pratiques et en inventer de nouvelles. Accueil et sélection des stagiaires, constitution des groupes ou adaptation des méthodes pédagogiques en fonction des personnes, accompagnement psychosocial, autant de thèmes traités sous forme de fiches

avec à chaque fois une partie « expériences » (pour voir ce que d'autres professionnels font), une partie « questions », une partie « éclairage » (qui approfondit quelques points comme par exemple : l'hétérogénéité sur les plans cognitif et sociologique, la pédagogie différenciée, l'ethnocentrisme, les stéréotypes et préjugés, etc.) et enfin, une partie « références » pour aller plus loin. Un bon support pour travailler la question en équipe parce que comme le soulignent les auteurs, « non seulement un travail de fond porté par un groupe de personnes ou par toute l'équipe de l'asbl aura un impact plus important mais aussi parce que la dimension égalité des chances au cœur du métier ISP est l'affaire de tous ».

Contact :

Interfédération EFT-OISP asbl
Rue Marie-Henriette, 19-21
5000 Namur
Tél : 081 74 32 00
Fax : 081 74 81 24
secretariat@interfederation.be

Le Fonds de Formation professionnelle de la Construction recycle les demandeurs d'emploi

Dans son rapport annuel de 2004-2005. « Une nouvelle CCT : continuité dans la formation et atout pour les PME », le FFC propose deux systèmes de reconversion. Premièrement les formations professionnelles accélérées de 3 à 6 mois et, deuxièmement, la formation en alternance de 6 à 24 mois essentiellement pour les jeunes de 15 à 25 ans.

Contact :

Fonds de Formation professionnelle de la Construction Bruxelles
Rue Royale, 45
1000 Bruxelles
Tél : 02 210 03 94
Fax : 02 210 03 97
luc.defrijn@fvbffc.be

La reconnaissance du caractère formatif du stage en entreprise

L'interpellation de la FeBISP auprès du Cabinet de la Ministre Françoise Dupuis sur le besoin d'une meilleure reconnaissance des stages en entreprise dans le dispositif ISP a fait son chemin. À l'ordre du jour du Comité de concertation, réunissant la FeBISP et Bruxelles Formation, du début du mois de juin 2006 : le projet d'indemniser les heures de stage en entreprise en formation qualifiante (FQ). Voici donc un premier pas vers une plus grande égalité de traitement des stagiaires, puisque ceux qui suivent une formation à Bruxelles Formation sont indemnisés pendant leurs heures de stage en entreprise. Cependant, même si c'est une première étape positive, pour les OISP, il est primordial d'élargir le principe à tous les stages quel que soit le type de formation. La FeBISP avait proposé un système d'indemnisation des heures de stage pour tous les stagiaires ISP en formation : un projet qui veillait à renforcer la dynamique et la cohérence des parcours de formation d'une formation à

l'autre... Nos interlocuteurs ont choisi une approche par paliers budgétaires différents. La FeBISP veillera donc au suivi de ce dossier.

RPE : nouvel élargissement en vue

Après les Missions Locales, après les « cellules insertion » des CPAS, après les RAE, après les opérateurs de formation, c'est au tour des opérateurs de guidance « 4 X » de se voir proposer par l'ORBEm l'adhésion au Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi (RPE). Les opérateurs de guidance « 4X », du nom du programme de partenariat qui régit leur convention avec l'ORBEm, sont ceux qui assurent des activités de guidance socioprofessionnelle vers l'emploi pour un public particulier ; tels l'asbl APRES avec les personnes sortant de prison, le Service d'insertion professionnelle de la Ligue Braille avec les personnes aveugles ou

malvoyantes, la Fondation Travail et Santé qui accompagne des personnes vivant des problèmes de santé (victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, personnes souffrant de maladie, d'un handicap, de problèmes psychologiques) ou encore la Boutique d'emploi de l'asbl Bruxelles Laique. Au total, 11 asbl francophones et 2 néerlandophones sont concernées. Une première réunion, organisée par le service RPE et destinée à établir une première qualification des besoins pour la connexion, s'est déroulée le 14 juin dernier.

Le Contrat de gestion de l'ORBEm : une nouvelle manière de penser le Service Public d'Emploi

Depuis fin mars 2006, l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi (ORBEm) dispose d'un Contrat de gestion. Qui dit contrat dit parties contractantes et en l'occurrence il s'agit du gouvernement bruxellois d'une part, et du Comité de gestion et de la direction générale de l'ORBEm d'autre part. Comme indiqué dans le préambule, la finalité poursuivie à travers ce document est de repositionner le Service Public d'Emploi dans le nouveau cadre politique et législatif (l'Ordonnance sur la gestion mixte

Réseautage



du marché de l'emploi, le Contrat pour l'Economie et l'Emploi, la volonté gouvernementale de mise à niveau des outils publics régionaux) et de clarifier et redéfinir ses missions et ses activités ainsi que ses relations avec les autres opérateurs d'emploi à Bruxelles. Trois types de missions sont ainsi distinguées : organiques, déléguées et payantes. Les premières relèvent de l'activité classique du service d'emploi (information, inscription et suivi des demandeurs d'emploi, accompagnement dans le parcours d'insertion, service de mise à l'emploi...), les deuxièmes sont des missions spécifiquement et exclusivement confiées par le gouvernement (gestion et paiement des projets dans le cadre de la mise en œuvre des crédits du Fonds Social Européen attribués à la Région, lutte contre la discrimination, aide à la mise en place des centres de références...) et enfin, les troisièmes concernent les activités d'intérim, celles de sélection et celles d'outplacement. Corollaire à cette clarification des missions, une restructuration de l'organisation des directions et des services est prévue (avec notamment la création d'une

Direction Employeurs en parallèle de celle intitulée Chercheurs d'Emploi et Accompagnement) mais aussi une décentralisation de l'ORBEM via la création de 19 antennes locales (une par commune). Mais c'est aussi une nouvelle manière de penser l'organisation du travail qui se met en place. En effet, l'ensemble des activités est décliné en objectifs, moyens alloués et résultats (via la formulation d'indicateurs de suivi et de performance). Prévue depuis l'Arrêté d'exécution de l'Ordonnance sur la gestion mixte, la révision des programmes de partenariat tiendra compte de cette nouvelle tendance. Ce qui, en soi, est plutôt positif dans la mesure où cela rendra plus visible l'action d'accompagnement socioprofessionnel des OISP.

Nouveaux bureaux pour Crédal, Réseau FA et SAW-B

Crédal, le Réseau FA et l'antenne bruxelloise de SAW-B ont inauguré leurs nouveaux bureaux bruxellois le 14 juin dernier. Leur nouvelle adresse : chaussée d'Alseberg, 303-309 à 1190 Forest. Plus d'infos : <http://www.credal.be/> - <http://www.rfa.be/> - <http://www.saw-b.be/>

Une nouvelle plate-forme d'employeurs néerlandophones du secteur non marchand de l'insertion voit le jour à Bruxelles

Elle répond au doux nom de « BIB : Beroepsinschakeling Brussel » (Insertion professionnelle Bruxelles). Nous vous faisons part, dans notre précédent numéro de l'Insertion, de la fusion en cours entre les associations OOTB et Tracé qui doit donner naissance à « Tracé Brussel » à partir du premier juillet. Cette nouvelle structure,

pilotée en partie par les partenaires sociaux, ne pouvait remplir le rôle d'organe de représentation des employeurs de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise néerlandophone. Or, vous le savez également, il existe à présent une organisation interprofessionnelle bilingue qui représente les employeurs des secteurs non marchands, actifs sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale : c'est la CBENM/BCSPO, qui depuis peu, représente le non marchand au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (voir Insertion n°63 – octobre 2005, p.11). Dans ce contexte, OOTB a pris l'initiative de mettre sur pied cette nouvelle structure de représentation des intérêts des employeurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion bruxelloise néerlandophone, la BIB, qui regroupe actuellement 22 employeurs dont la majorité relève des Commissions Paritaires 329.01 ou 319.01. C'est via leur affiliation à Sociare, l'équivalent flamand de la CESSOC, que les membres de BIB sont représentés à la BCSPPO et donc au Conseil économique et social. Source : OOTB Nieuwsbrief n°05/2006, p. 3. – <http://www.ootb.be>

Le prix Vanthournout 2006

Cette année, le prix Vanthournout dans sa catégorie « prix entreprise confirmée » a nominé trois entreprises. La première, Boulot de Bruxelles qui voulait aménager un kot communautaire afin de donner une alternative concrète aux problèmes de logement des stagiaires et ainsi limiter les abandons. La seconde, l'Essor de Thuin qui désirait acheter un nouveau broyeur. La troisième, Hercule de Liège qui souhaitait financer le permis de conduire de certains membres et offrir des journées de formation et de rencontre au personnel. C'est cette dernière qui l'a emporté.

La Plate-forme de concertation de l'Economie sociale a remis un avis sur le projet du Ministre Cerexhe pour le financement des projets en 2006

La FeBISP a participé activement au groupe de travail chargé de

tracer des pistes pour la répartition du budget. Globalement, le projet du Cabinet du Ministre Cerexhe soumis à l'avis de la Plate-forme a suivi les pistes tracées. La Plate-forme souligne entre autres trois choses essentielles : 1. Le manque cruel de financement pour 2006. 2. La volonté des représentants de l'économie sociale de continuer à aider le gouvernement à répartir les budgets disponibles. 3. Le fait positif que les décisions n'ont pas été linéaires et ont tenu compte des situations spécifiques.

Reste un énorme travail : faire en sorte que tous les projets agréés soient correctement financés à l'avenir, comme l'Ordonnance le prévoit. Tous les membres de la FeBISP affichent aujourd'hui la même volonté : l'économie sociale, en plein développement, ne peut se contenter d'un financement qui, malgré son augmentation, reste encore à un niveau dérisoire. Il va falloir que ça change si on veut un jour parler à Bruxelles d'un véritable secteur d'économie sociale.

Agenda

Tout au long de l'année, la **FeBISP** organisera une série d'événements pour stimuler la réflexion, les rencontres et mieux apprécier les défis qui sont les siens. Occasions de se retrouver entre responsables d'associations, travailleurs du secteur, mais aussi d'accueillir les responsables politiques et sociaux, les acteurs économiques, des collègues des institutions publiques et de l'enseignement, les académiques et les chercheurs... Afin de mesurer les défis qu'ils restent à relever. Moments conviviaux aussi puisqu'on n'oubliera ni la fête pour clôturer en beauté cette année, ni la rencontre protocolaire au Parlement de notre Région.

En octobre :

« **L'économie sociale, nouvelle frontière de l'insertion** », la 11^{ème} journée d'étude de la FeBISP se penchera sur les nouveaux développements de notre action dans le domaine de la création d'emplois dans l'économie sociale.

En novembre :

Séance académique au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, la FeBISP au coeur du développement de notre Région.

En décembre :

« **Tous en piste !** ». **Musique, danse, rencontres. La fête pour tous.**

Université d'été d'ATTAC les 8, 9 et 10 septembre 2006. Avec Albert Jacquard, Christian Jacquiau (économiste, auteur de « Les coulisses de la grande distribution »), Bernard Stiegler (philosophe, responsable du département culturel au Centre Georges Pompidou) ou encore Jean-Claude Salomon (ancien directeur du CNRS).

Plusieurs thèmes seront abordés : « une autre distribution est-elle possible ? », « À qui profitent les immigrations de travail ? », « La fonction idéologique du discours économique », « L'Europe et les droits sociaux », « Le complexe médico-industriel : les enjeux actuels », « Conditions de production et de consommation culturelles ». Une synthèse des débats sera présentée par Riccardo Petrella. Un concert est également prévu le samedi à 21h avec Jaune Toujours.

Lieu : Les Halles de Schaerbeek
Informations : par téléphone au 0473/45.35.87 ou par courriel à universte2006@attac.be
P.A.F. : 22 euros en prévente

Chers lecteurs et lectrices,

C'est fou ce que le temps passe vite. Nous voilà déjà à la veille des grandes vacances, ce qui signifie que lorsque vous aurez refermé ce numéro de « L'insertion », vous devrez attendre le mois d'octobre pour nous retrouver.

Nous vous souhaitons donc, chers lecteurs et lectrices, de bonnes vacances ensoleillées.

L'équipe de la FeBISP



L'insertion N° 68

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion, consacré à l'emploi (Missions Locales), sortira le 15 octobre 2006.

L'@insertion n° 7

Le prochain numéro de L'@insertion sortira le **25 septembre 2006**. Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse : secretariat@febisp.be

Offres d'emploi

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



Une des statues du parc de l'Albertine