

Les défis de l'Insertion socioprofessionnelle en Région de Bruxelles-Capitale

Par Gabriel Maissin,
économiste, Administrateur
délégué de la FeBISP

Pour situer correctement les défis qui se profilent pour les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle en région de Bruxelles Capitale, il convient de partir d'un constat.

Un double constat et trois défis

D'une part, la Région de Bruxelles Capitale s'est dotée d'un dispositif d'insertion socioprofessionnelle ample, disposant de moyens non négligeables. Pour ne prendre que le volet « associatif », ce dispositif représente plus de 700 emplois, un budget total de circa 22 millions €, impliquant une cinquantaine d'ASBL agréées par la CoCOF, 900.000 heures de formation conventionnées,¹ près de 3.700 stagiaires et demandeurs d'emploi concernés par le volet formation, 5.557 personnes concernées par le volet « guidance » du partenariat avec l'ORBEM.

D'autre part, l'ensemble de ce dispositif s'insère dans des actions multiples : école de devoirs, éducation permanente, développement communautaire, revitalisation de quartier, etc. Il est en constante évolution et cherche souvent de nouvelles pistes comme, par exemple, celle de l'économie sociale et des entreprises d'insertion.

Bref, il constitue une composante importante de la politique de développement urbain et des politiques sociales en Région de Bruxelles Capitale. Souvent vilipendé², au tout au moins mal compris et mal connu, le secteur de l'ISP est pourtant un acquis bruxellois³ ; perfectible certes, mais un acquis tout de même.

Il convient de souligner ce point, pour rendre hommage aux pionniers, acteurs politiques, sociaux et associatifs qui ont osé se lancer dans ce vaste chantier et à ceux qui y travaillent tous les jours. Mais aussi pour souligner la volonté politique manifestée par les ministres compétents. Monsieur Picqué d'abord, Monsieur Tomas ensuite.

Ce rappel étant fait, il me revient la tâche d'esquisser en ce début de journée, quels sont les grands défis de l'ISP, du point de vue des acteurs associatifs que représente la FeBISP. Je les regrouperais en trois catégories :

- les défis de la consolidation
- les défis de l'évolution
- les défis du cœur ou de la raison (au choix)

¹ Heures de formation à l'exclusion des heures de stages, de la guidance et du soutien à la recherche d'emploi qui sont sous la responsabilité du partenariat avec l'ORBEM.

² Comme tout objet de préjugé, les politiques d'insertion sont surtout mal connues et appréciées souvent sur des « cas » que l'on généralise alors en toute mauvaise foi ou naïveté. Un processus psychologique bien connu de tous ceux qui affrontent les mécanismes de discrimination ou de harcèlement, mais qui ne devrait pas avoir sa place dans le débat démocratique.

³ Pour une présentation du volet formation voir l'étude commandée par la CCFEE : Claire de Brier & Alice Legrain, Etat des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles, en particulier : le chapitre 5. Février 2001.

1. Les défis de la consolidation

Quant nous affirmons que le dispositif doit être consolidé, nous envisageons essentiellement deux priorités.

1.1 L'application de l'accord du non-marchand

La première consiste à garantir une bonne application des Accords du non marchand. En effet ces accords tripartites (gouvernement employeurs syndicats) conclus en juin 2000 (déjà !) doivent encore être appliqués. Ce qui signifie, d'une part traduits en conventions collectives de travail par les interlocuteurs sociaux et d'autre part financés par les pouvoirs publics.

Ces accords, prévoyant des grilles barémiques, une reconnaissance de l'ancienneté et des qualifications, constituent une reconnaissance des travailleurs et de leur professionnalisme.

Ils impliquent aussi une maturation des relations sociales dans notre secteur, puisqu'ils devraient faciliter la représentation syndicale des travailleurs et déboucher sur des mécanismes de concertations et de négociations sociales.

Mais tout cela a un prix, et nous voudrions être assurés que la couverture de ce prix a bien été prévue au plan budgétaire ... De plus, la mise en place de cet ensemble de normes sociales va donner lieu à une série de mutations dans le fonctionnement des institutions, dans les méthodes de gestion et de formation du personnel. Il s'agit donc d'un véritable défi pour les années à venir.

1.2 Une meilleure définition du partenariat associatif.

Nous avons déjà eu l'occasion de présenter lors d'une autre journée d'études⁴, notre vision « partenariale ». Celle-ci se différencie d'une simple sous-traitance de l'action publique vers les associations, un peu à leur corps défendant, faute de mieux et d'une vision néo-libérale qui vise simplement à « dégraisser » les institutions et services publics dans une logique « privative ».

La principale implication de ce nouveau rapport partenarial entre Etat et associations, est la mise en place **de nouvelles modalités de programmation et d'évaluation** des politiques publiques qui associent pleinement les partenaires associatifs. Il s'agit de faire se rejoindre deux logiques : celles d'un Etat qui encadre et programme et celle de l'associatif qui développe et innove des projets.

Les conséquences d'une telle approche sont non seulement la présence de l'associatif dans un certain nombre de lieux de concertations et de négociations, mais aussi la définition de modalités de travail au niveau de la programmation, de la concertation, et de la négociation des objectifs et des moyens.

⁴ Deuxième journée d'études de la FeBISP, mai 2000. Voir aussi : Gabriel Maissin, Entre public et privé, les nouvelles frontières et les nouvelles missions de l'action associative, Revue Bruxelles laïque, n° 33, 2001,

Pour l'ISP, la présence de notre fédération au niveau de la Commission consultative formation emploi enseignement (CCFEE) et des structures du Pacte territorial pour l'emploi sont des pas dans la bonne direction.

Par ailleurs de manière plus précise, plus opérationnelle, nous devrions pouvoir développer ce type de partenariat avec :

- « **Bruxelles Formation** »⁵ qui est l'acteur public « faîtière » en matière de formation, afin de définir de commun accord une série de priorités en terme de programme de formation, mais aussi en terme de méthodes pédagogiques et de contenus destinés aux publics de l'insertion socioprofessionnelle.

Certes un nouvel Arrêté du Collège de la COCOF⁶ va fixer de manière plus précise les modalités administratives du partenariat avec les ASBL d'insertion, mais au-delà un système de concertation et de planification visant l'offre de formation nous semble indispensable.

- « **FORBEM** » qui est chargé de la mise en réseau de tous les acteurs de l'emploi (ASBL, CPAS, Agence d'Intérim, etc.) via les plates-formes locales pour l'emploi a entamé une large réflexion stratégique et déontologique en associant les représentants de la FeBISP. En effet la possibilité pour les agents de guidance des ASBL d'accéder aux données des demandeurs d'emplois pour faciliter leur suivi dans le cadre du parcours d'insertion constitue une évolution positive.

D'autres thèmes se rapportant au partenariat en matière d'accueil et de guidance des demandeurs d'emploi et des demandeurs d'emploi non inscrits devraient faire l'objet d'une telle concertation. Je pense, par exemple, à la problématique des demandeurs d'asile.

2. Les défis de l'évolution

La raison d'être du dispositif de l'insertion socioprofessionnelle est de pouvoir répondre dans la durée aux mutations de l'environnement socio-économique. Cela suppose que nous puissions de manière concertée et planifiée faire évoluer l'ensemble du dispositif et adapter progressivement l'action des opérateurs.

Si la fin des années nonante et l'année 2000 furent marquées par un certain optimisme vu la reprise économique et une baisse des chiffres du chômage, l'année 2001 a de nouveau signifié une détérioration de l'emploi d'une part et a remis au premier plan l'augmentation des publics « fragilisés ». Le passé récent avec sa vague de dérégulation et d'affaiblissement des acteurs publics et un avenir proche marqué par la **fragilité croissante** d'une économie globalisée doivent nous inciter à l'engagement et à la vigilance.

⁵ Institut bruxellois francophone de formation professionnelle (Bruxelles-Formation)

⁶ Commission communautaire française, rassemblant les élus francophones du Parlement bruxellois, compétente en matière de formation, de santé, d'éducation, ... et dont le Collège de la COCOF est l'instance exécutive.

Il s'agit en particulier, d'être conscient que les modifications de surface (optimisme ou pessimisme face à la conjoncture, baisse temporaire des chiffres du chômage, ...) ne parviennent pas à effacer des évolutions plus lourdes de nos sociétés et en particulier de nos sociétés urbaines.

Une étude récente attire encore une fois notre attention à ce sujet en soulignant une hausse de la précarité, de l'exclusion et de la dégradation des conditions de vie et d'existence.⁷

Dans ce contexte, pointons les « évolutions » qui devrait affecter l'ensemble du dispositif ISP :

2.1. Face au marché de l'emploi et à l'évolution chaotique ou hypersensible⁸ à la conjoncture, la recherche et le développement de nouveaux outils de l'ISP s'imposent.

Dans cette optique, dès 1995, le Plan Régional de Développement, précisait que l'ISP ne s'articule pas seulement à partir des politiques d'emploi et de formation, mais aussi en « *soutenant des initiatives de développement local (revitalisation de quartier, services de proximité, entreprises d'insertion, économie locale...) en appui de l'équilibre social dans la Région.* ».

Sur ce front, **les Missions locales sont en première ligne** comme outils enracinés dans le local. Il faudrait donc leur donner les moyens de poursuivre leur rôle de lieu d'accueil, de coordination et d'innovation, ... Après dix années d'existence, elles méritent sans doute un statut plus stable et des moyens structurels pour ces missions.

2.2. La nécessité de concevoir les parcours d'insertion des individus, comme de véritables parcours de socialisation.

Parcours, permettant aux individus les plus meurtris de se (ré)outiller tant au plan personnel, social, que professionnel... Cette approche « contextualisée » est régulièrement présentée comme une nécessité dans des travaux et études⁹. Il en découle selon nous qu'il faut veiller à :

- la diversité des types d'opérateurs avec leurs méthodes propres (alphabétisation, préformation, ateliers de formation par le travail, opérateurs de formations qualifiantes, ...).
- une démarche respectueuse du stagiaire et de ses choix, agissant sur la **motivation** plutôt que sur la **contrainte**. Rappelons nous que la matrice de l'ISP est l'éducation permanente et que le concept d'Etat social actif

⁷ Françoise Noël et Véronique Degraef, Problématique sociale dans la RBC, Rapport final, ULB – Institut de sociologie Mars 2001.

⁸ Au moment où se tient cette journée d'étude, la faillite de la Sabena allait entraîner une perte considérable d'emplois.

⁹ Voir l'étude citée de MM De Brier et Legrain, pp.96-7.

soulève chez nous bien des interrogations et des réticences, que nous avons exprimées lors de notre journée d'étude de mai 2001.¹⁰

- l'importance cruciale des phases « initiales » et de « mise à niveau » ... dans le cadre du parcours. Insistons sur un point : pour la majorité des stagiaires, il s'agit d'une reprise en main d'un projet de formation, après une série de coups durs et d'échecs, pas d'une mise à niveau rapide du type « up-dating » pour des techniciens chevronnés ou de titulaires d'un post-graduat.

2.3. Des objectifs « qualitatifs » de moyen terme

Nous ne plaidons pas pour l'immobilisme, pour le maintien de ce qui est, au contraire nous sommes bien dans une logique d'évolution. Ainsi nous pointons **des objectifs « qualitatifs » de moyen terme** :

- Développer la validation des compétences. De manière adéquate quant aux publics de l'ISP en leur offrant une possibilité de faire reconnaître les acquis de leur parcours en formation. Il s'agit ici d'un chantier très vaste, où l'on pourra vérifier si le secteur associatif est traité en sa qualité de partenaire ou de sous-traitant.
- Maintenir et développer une offre de **formations qualifiantes** au sein du dispositif de l'ISP pour des secteurs d'activités les plus variés (bâtiment, mécanique, électricité, bureautique) et notamment dans le domaine des TIC ou de l'infographie. Cela à la fois pour forcer le secteur à maintenir un niveau de qualité et pour augmenter les possibilités du demandeurs d'emplois.
- Poursuivre la construction de filières – ou plus exactement de passerelles – vers des métiers et secteurs. Permettre la jonction avec les secteurs professionnelles, les fonds sectoriels de formation constitue sans doute une des étapes cruciale de cette évolution.
- Donner aux formations de base (alphabétisation et mise à niveau) les moyens de la qualité.

3. Les défis du cœur ou de la raison (au choix)

Faire tout cela, c'est déjà beaucoup. Mais ce n'est sans doute pas assez. Nous sommes convaincus que « **la société ne peut-être réduite au marché** » fut-il de l'emploi. Le social cela se travaille, et la dignité des individus se conquiert.

Nous prôtons une vision « humaniste » de l'insertion sociale et professionnelle, incluant les méthodes de l'éducation permanente, les valeurs de la citoyenneté et capable d'œuvrer au développement « endogène » de notre ville-région...

¹⁰ Les documents peuvent être demandés à la FeBISP ou consultés sur notre site.

En ce qui nous concerne les politiques de l'insertion socioprofessionnelle doivent être considérées comme un maillon d'un ensemble de politiques sociales propres à une ville-région d'un million d'habitants qui tentent de faire face aux défis d'une économie de plus en plus globalisée, avançant en aveugle, sans se soucier de ce que l'on appelle de manière honteuse, les dégâts collatéraux de la modernité.

Que ceux qui pensent que tout cela est un luxe fumeux ou trop cher, réfléchissent en se demandant si la ville et ses habitants seraient mieux servis en l'absence de telle politique. Rationnellement, on ne peut pas répondre positivement à cette question. Par contre que nos co-citoyens – tous ceux qui vivent à Bruxelles - aient droit à une meilleure politique de l'emploi et de la formation, nous le pensons. L'insertion peut et doit être une des contributions à une société multiculturelle et non discriminante que nous appelons tous de nos vœux.

Je vous remercie de votre attention.