

N° d'agréation : P 204081

Belgique – Belg e  
P.P.  
1190 Bruxelles 19  
1/17120

# L'insertion

n°31 – juin 2002

Mensuel de la FeBISP (ne paraît pas en juillet - août)

Bureau de dépôt  
1190 Bruxelles 19



Editrice responsable N. Hoffstadt - FeBISP - rue des Alliés, 307 - 1190 Bxl  
Tél : 02 537 72 04 - Fax : 02 537 84 04 - E-mail : [hoffstadt@febisp.be](mailto:hoffstadt@febisp.be) - Web : [www.febisp.be](http://www.febisp.be)

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

## QUI SOMMES-NOUS ?

### **L**a Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle francophone

(FeBISP) a pour vocation de représenter l'ensemble du secteur de l'insertion socioprofessionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale. Les 56 associations qui la composent ont en commun :

- d'avoir leur siège d'activités en Région de Bruxelles-Capitale ;
- de travailler dans le domaine de la formation et/ou de l'insertion socioprofessionnelle ;
- de mener leur action en favorisant également la participation, l'émancipation, la citoyenneté et la création de liens sociaux, l'égalité des chances ;
- de mener leur action en contribuant au développement socio-économique de la Région ;
- de s'inscrire dans des logiques de partenariats à tous les niveaux ;
- d'oeuvrer en partenariat avec les pouvoirs publics (notamment l'ORBEM, la Cocof, l'IBFFP, les pouvoirs locaux, le FSE...) quant aux objectifs et aux moyens à mettre en oeuvre.

Confrontées à des réalités communes, elles ont des intérêts à défendre, ensemble, à trois niveaux :

1. en tant que professionnels du secteur ;
2. en tant qu'associations reconnues et subventionnées par les pouvoirs publics ;
3. en tant qu'associations du non marchand employant des travailleurs.

En constituant la FeBISP, les associations membres se donnent pour objectifs prioritaires :

#### **1. De renforcer leurs capacités professionnelles et d'expertise** via

- l'organisation d'activités de formation et de recherche, permettant la meilleure pratique possible, ainsi que la compréhension du milieu où elle s'insère.
- l'évaluation du partenariat " Publics / opérateurs / partenaires sociaux / pouvoirs publics / pouvoirs politiques "
- l'analyse des aspects éthiques et déontologiques
- l'examen critique de leurs pratiques afin de dégager les lignes de force des approches de l'ISP

#### **2. De définir des programmes d'action concertée.** Notamment pour :

- que les associations disposent des moyens nécessaires afin de répondre aux besoins constatés sur le terrain et aux missions d'intérêt général qui leur sont confiées.
- l'amélioration qualitative de l'emploi et des conditions de travail dans le secteur, par l'instauration d'un véritable dialogue social avec les organisations syndicales.
- participer à la consolidation et à la reconnaissance du secteur de la formation et de l'ISP au sein du secteur non marchand, tant au plan local, régional, communautaire que fédéral.
- favoriser le développement de projets d'économie sociale

#### **3. D'agir solidairement** vis-à-vis de nos interlocuteurs et de représenter le secteur de l'ISP dans les différents lieux où cela peut s'avérer nécessaire.

**4. D'assister ses membres** dans les domaines les plus variés (administratifs, juridiques, législatifs, comptables, pédagogiques, financiers...), de veiller à améliorer le fonctionnement de nos institutions pour leur permettre de se concentrer au maximum sur leurs tâches essentielles. En fonction des besoins et de nos moyens, ces tâches pourront être prises en charge soit par l'échange d'informations et de savoir-faire au sein de la FeBISP, soit par la mise sur pied de services propres, soit par le recours à des solutions externes.

#### **Equipe exécutive de la FeBISP :**

**Gabriel Maissin**, administrateur-délégué -  
**Suzanne Beer**, secrétaire générale - **Valérie Dancart**, secrétaire de direction - **Amparo Garcia**, secrétaire - **Pierre-Alain Gerbeaux**, attaché relations institutionnelles - **Nathalie Hoffstadt**, attachée relations publiques & information - **Delphine Huybrecht**, attachée économie sociale - **Ana Teixeira**, attachée pédagogique formation professionnelle - **Michèle Hubin**, attachée relations sociales.

## Edito

**N**ous entamons ce numéro par un compte-rendu de la journée d'étude que nous avons organisée le 17 mai dernier (voir page 4). En complément de cet article, vous pourrez lire dans le prochain numéro (septembre), une interprétation différente de celle-ci : trois membres de l'équipe vous donneront chacun leur point de vue sur un des thèmes qui l'a marqué au cours de cette journée.

Quant à ceux qui n'ont pas eu l'occasion de venir assister à notre « Midi FeBISP » consacré aux groupements d'employeurs qu'ils se rassurent : ils trouveront un résumé de ce qui s'y est dit en page 8 et un dossier plus complet sur notre site.

Côté pratico-pratique :

- Tant que nous parlons de ce site dédié à l'économie sociale et solidaire (présenté en page 13), nous en profitons pour vous annoncer sa présentation officielle le 18 octobre prochain. Notez déjà cette date dans votre agenda, nous vous donnerons les détails organisationnels à la rentrée. Que cela ne vous empêche surtout pas d'aller déjà le visiter. De nombreuses informations s'y trouvent déjà et sont très régulièrement mises à jour, ce qui en fait un excellent complément de ce mensuel. Ainsi, dès que les conventions collectives de travail de l'accord du non marchand seront signées, vous en serez informés via ce site (petit rappel : [www.febisp.be](http://www.febisp.be)).
- L'équipe de la FeBISP a été légèrement remaniée et un nouveau conseil d'administration a été élu début du mois (lire en page 20).
- Quant à vos problèmes informatiques, ils ne seront bientôt plus que de mauvais souvenirs puisque vous pourrez désormais faire appel à M. Yves Monniez, conseiller informatique, engagé à FIJ grâce au Maribel social (infos en page 15).

Dans le numéro précédent, nous proposons de faire connaissance de « L'Oranger ». A présent, c'est au tour de « Fondation travail et santé » de se joindre à notre fédération. Elle se présente à vous en page 17.

Un numéro particulièrement riche comme vous pouvez le constater. Et pour cause, nous ne nous retrouverons qu'à la fin du mois de septembre. D'ici-là, nous vous souhaitons d'excellentes vacances et espérons vous revoir pleins d'énergie à la rentrée...

L'équipe de la FeBISP

### Sommaire

<b>Actualités</b>	<b>p. 4</b>
La discrimination multiforme	p. 4
Un midi pour découvrir les groupements d'employeurs	p. 8
« Le contrat de formation » OISP	p. 10
<a href="http://www.febisp.be">http://www.febisp.be</a>	p. 13
FeBISP-FIJ informatique : une nouvelle structure de conseil en informatique	p. 15
Le point sur le chantier « enseignement » des « Assises pour l'égalité »	p. 16
Fondation travail et santé : une nouvelle arrivée à la FeBISP	p. 17
La remise des prix Roger Vanthournout 2002	p. 18
Elargissement et fonds structurels ou la poésie des pourcentages	p. 19
<b>Brèves</b>	<b>p. 20</b>
Tout ce que vous devez savoir sur l'équipe de la FeBISP et ceux qui l'entourent...	p. 20
<b>Divers</b>	<b>p. 21</b>
<b>Offres d'emploi</b>	<b>p. 21</b>
<b>Agenda</b>	<b>p. 23</b>
Réunions internes à la FeBISP	p. 23
Activités extérieures à la FeBISP	p. 26

## LA DISCRIMINATION MULTIFORME

Pour sa cinquième journée d'étude, le 17 mai dernier, la FeBISP a abordé la question des discriminations à l'embauche et leur influence dans le parcours d'insertion. Etape ultime du parcours d'insertion, la recherche d'emploi est pour certains publics un second parcours au cours duquel embauche rime avec embûche. Quelle est l'ampleur de ce phénomène en l'absence de statistiques ?

Quelles en sont les conséquences pour les actions des opérateurs, pour leurs démarches pédagogiques, leurs sélections. Et les employeurs, sont-ils eux aussi sous influence ? S'interroger sur les moyens à mettre en œuvre pour lutter contre ce phénomène, c'est aussi questionner notre conception de l'intégration des personnes étrangères.

Du Traité d'Amsterdam en son article 13 et des directives européennes qui en découlent<sup>1</sup> jusqu'à la législation nationale des Etats membres, les textes en vigueur visent à interdire toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique, l'état civil, l'âge ou l'orientation sexuelle. Rappelons que les directives obligent ensuite les Etats membres à transposer le contenu de ces directives dans la législation nationale et donc

au besoin à modifier celle-ci. En Belgique, les textes précités trouvent leur application dans le projet de loi Mahoux-Onkelinx, qui introduit des dispositions de procédure civile et plus uniquement pénale (comme c'était le cas avec la loi Moureau de 1981) au nombre desquelles figure le rééquilibrage<sup>2</sup> de la charge de la preuve.

La logique discriminatoire est toutefois un phénomène complexe ; l'on pourrait même dire qu'il y a discrimination et discrimination. Comme l'a souligné Michel Vanderkam, Conseiller au Centre pour l'Egalité des Chances et le Lutte contre le Racisme, certaines sont légales : en matière de sécurité sociale, de nombreux droits sociaux sont accessibles aux étrangers sous réserve d'une durée de résidence légale et effective sur le territoire belge. En matière de droits politiques, l'exercice du droit de vote est accordé aux étrangers certes, mais uniquement s'ils sont ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne. Les autres étrangers ne peuvent prétendre aux mêmes droits.

Si la légalité de ces discriminations est incontestable, leur légitimité peut être remise en question.

Il n'en est pas de même des discriminations en matière d'emploi ou de travail : celles-ci

sont non seulement illégitimes mais aussi illégales.

Sur le lieu de leur travail, tous les individus sont donc théoriquement égaux devant la loi et pourtant... Des discriminations « ethniques » existent sur le marché de l'emploi.

Au risque de formuler une lapalissade, rappelons toutefois que la discrimination à l'embauche ne se pose que lorsque la demande d'emploi est supérieure à l'offre.

Il existe des secteurs d'activités, tel l'informatique, où le « melting pot » se réalise sans heurt. Hélas, tous secteurs confondus, le marché du travail demeure encore actuellement déficitaire en offre d'emploi. En région bruxelloise, comme dans le reste du pays, le problème de la discrimination est donc bel et bien réel, même s'il est difficile à quantifier puisque, comme le mentionnait Stéphane Thys, coordinateur de l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, l'ORBEM ne produit pas de statistiques selon les catégories ethniques. En effet, la loi sur les statistiques de 1962 proscrit toute catégorisation fondée sur la race ou l'ethnicité.

Rappelant que ce sont les femmes qui furent les premières victimes d'actes discriminatoires (et elle le sont toujours !), Albert Martens, professeur à la KUL, a souligné que les travailleurs étrangers issus des vagues

d'immigration successives ont également à subir de telles pratiques, qui ne sont pas nécessairement le fait d'employeurs.

Ainsi, des organisations syndicales, dont l'idéologie a fort heureusement évolué au fil du temps, sont passées de l'internationalisme à un certain protectionnisme du marché du travail (instaurant une discrimination entre Belges et immigrés), pour défendre au final un impératif d'intégration.

A partir d'une analyse des données de la « Banque carrefour » de la Sécurité sociale, M. Martens démontrait la prépondérance de l'origine ethnique dans l'inégalité d'accès à l'emploi. Et de conclure que si la lutte contre l'inégale exploitation-ségrégation-exclusion des travailleurs est difficile, c'est parce que les rapports salariaux sont moins transparents et tendent à l'individualisation, reflétant en cela l'inégalité intrinsèque du système socio-économique actuel.

Que mettre en œuvre pour lutter plus efficacement contre les discriminations à l'emploi ? Doit-on pouvoir étiqueter et catégoriser ceux qui en sont victimes ? Doit-on favoriser l'insertion professionnelle des groupes discriminés via l'instauration de quotas ?

Egalement ouvert chez nos voisins européens, le débat oppose deux conceptions : l'une anglo-saxonne et l'autre française ou républicaine (en référence à l'idéal républicain hérité de la Révolution de 1789).

Dans le modèle de citoyenneté français, l'égalité repose sur l'individualité. Le concept d'égalité se confond avec celui d'identité (au sens de « être identique à ») et dès lors, les particularités culturelles ou ethniques des citoyens sont comme « gommées », mises de côté.

Dans le modèle de citoyenneté anglo-saxon, l'égalité est reconnue non aux individus, mais aux groupes ethniques auxquels ils appartiennent. Donc, l'égalité place sur un même plan toutes les différences et il n'y a pas de « hiérarchisation » de ces différences ». Soulignons, et c'est important, que ce sont les individus eux-mêmes qui choisissent à quel groupe ils veulent appartenir ; ils peuvent en effet être d'origine pakistanaise, par exemple, et choisir d'appartenir au groupe des britanniques.

Dès lors, l'on peut être citoyen d'un même pays et différent. Le caractère multiculturel et hétérogène de la population est reconnu et toutes les institutions publiques ou privées se doivent de refléter cette diversité. C'est le principe de l'« ethnic monitoring » que l'on peut traduire par représentation proportionnelle des groupes ethniques. En d'autres termes, si 5 % des habitants d'une ville sont groenlandais, 5 % des emplois doivent leur être réservés dans les effectifs de police par exemple ; de même chaque entreprise devra compter 5 % de groenlandais parmi son personnel.

Outre que ce système est loin d'être la panacée pour garantir la non-discrimination à l'embauche, selon Estelle Krzeslo,

chercheuse à l'Institut de Sociologie de l'ULB, appliquer tel quel le modèle anglo-saxon en Belgique serait un remède pire que le mal. Parce qu'il implique de permettre aux groupes ethniques de pouvoir s'exprimer sur leur identité en tant que groupes. Or, dans les pays latins, l'identité est individuelle. De plus, les projets de purification ethnique menés par les Allemands lors de la seconde guerre mondiale ont fortement marqué les esprits en Europe continentale, rendant impensable tout renouveau du marquage ethnique.

Selon Stéphane Thys, la prudence est en effet de mise sur ce terrain. La catégorisation ethnique induit beaucoup plus de risques que d'avantages. Le premier risque est celui d'un développement de schéma rigide, de représentation mentale réductrice à partir d'un critère unique qui aboutit à un label stigmatisant, sorte de violence morale aussi puissante que le déni ou la non-reconnaissance d'une culture propre. Le second risque est lié aux enjeux politiques qu'il y a à reconnaître tel ou tel groupe minoritaire. Hypothèse toute théorique : devra-t-on prévoir des quotas pour les Chinois ou pour les Tibétains et les Chinois, pour les Russes ou pour les Russes et les Tchétchènes ? Un marqueur ethnique est-il légitime s'il permet l'accès à un droit ? Et s'il est utilisé pour expliquer un phénomène (d'autres diront un problème) social ? Le troisième se rapporte aux questions méthodologiques : doit-on prendre en compte la nationalité ou l'origine ethnique ? Jusqu'à quel degré d'ascendance un marqueur ethnique

peut-il être pris en compte ? La graphie ou la consonance du nom de famille constituent-elles des marqueurs fiables ? Au pays des Wallons et des Flamands la réponse est connue !

Parce que la discrimination est multiforme, elle ne peut être combattue par une réponse unique. Michel Vanderkam a évoqué la distinction entre la discrimination directe et indirecte. La première consiste à avancer des motifs tels que la nationalité, la couleur ou l'aspect physique, l'âge, le sexe pour justifier un refus d'embauche ou d'examen de candidature. La seconde s'appuie sur des critères apparemment neutres, mais qui produisent les mêmes effets que des critères prohibés (ainsi de la firme Volkswagen qui privilégiait l'embauche des enfants et petits-enfants de ses travailleurs, entravant de fait l'arrivée de personnes étrangères au sein de son personnel). Il a aussi insisté sur la nécessité d'identifier la ou les sources de la discrimination. Toute décision d'engagement d'une entreprise résulte d'un équilibre entre les risques et les avantages. La discrimination peut ainsi résulter d'une logique interne à l'entreprise (la difficulté pressentie d'engager le candidat au sein d'une équipe qui compte un ou plusieurs travailleurs xénophobes) ou externe (recours à l'argument des clients qui ne souhaitent pas avoir affaire à des étrangers). Il serait faux de croire que la mise en place d'un arsenal législatif suffise à éradiquer les pratiques discriminatoires. Car leurs caractères insidieux et complexes supposent des moyens

adaptés et diversifiés. Dans la synthèse écrite de son intervention, Michel Vanderkam insiste sur la nécessaire transformation des mentalités et de la culture d'entreprise, sur l'adhésion des acteurs économiques, politiques et sociaux pour mettre en œuvre des actions ciblées.

Les travaux du Pacte territorial pour l'Emploi et l'application qui en découle (une « valise pédagogique ») vont dans ce sens en proposant des outils préventifs.

### **Le panel de l'après-midi : une vision du terrain**

Quel sens donner à un droit né de l'impossibilité d'en garantir un autre, celui de travailler et d'avoir un emploi correct ? Qu'en est-il du discriminé ou du discriminant ?

Entre la « haine » ressentie par certains stagiaires, l'appréhension des OISP d'être sanctionnés pour une faible mise à l'emploi par les pouvoirs subsidiaires et le critère de rentabilité défendu par les employeurs, quelle est la part de fantasme sur la réalité ? Discrimination positive ou négative ? A-t-on jamais fermé un centre pour mauvais résultat à l'embauche ?

Jusqu'où l'imaginaire collectif est-il responsable des codes qui sont véhiculés et comment les faire bouger ?

### **Nous discriminons au sein de l'ISP, oui mais comment ?**

La peur de la différence est aussi en nous. Le microcosme de l'ISP est à l'image de la société avec son lot d'injustices

et d'arbitraires, elle peut prendre plusieurs visages.

A l'égard des candidats, les mobiles de discrimination sont divers : le poids des personnes, la couleur de leur peau, leur origine ethnique, leur parcours antérieur... tout motif peut être le point de départ de la discrimination pour autant qu'il s'apparente au rejet de l'autre. Ses effets sont manifestes et vont de l'hypersensibilité aux attitudes racistes, au repli sur soi ou encore au suicide... Ils empêchent l'insertion sociale. L'impact de la parole discriminatoire sur les stagiaires ne se mesure pas, mais on le sait, en combattre les effets est le fruit d'un long travail de reprise de confiance en soi.

Emmanuel Twagilimana, coordinateur pédagogique de Lire et Ecrire Bruxelles, a durant sa longue carrière dans l'ISP, recensé cinq cas de discrimination authentiques pour les 300 stagiaires qu'il a eu à orienter. Est-ce peu ou beaucoup ? A vous d'en décider.

Selon lui, différents niveaux de résolution des problèmes sont possibles :

- mener un travail en profondeur avec le stagiaire pour distinguer ce qui relève du sentiment ou de la discrimination objective
- prendre contact avec la personne qui aurait « discriminé » le stagiaire pour recouper les informations
- informer les institutions publiques de la situation
- soutenir la personne et l'aider à se dégager de la discrimination qu'elle aurait subie

Au quotidien, combattre les relents de « victimisation » (vu mes origines, ce n'est pas la peine de me battre) ou de « déresponsabilisation » (c'est pas moi qui suis raciste : ce sont les clients qui ne veulent pas être mis en contact avec un étranger) fait aussi partie de la pratique des OISP.

Identifier ses propres croyances et analyser celles des autres est un point de départ pour comprendre bon nombre de discriminations. Renforcer les stagiaires dans leur estime de soi et combattre l'auto exclusion est inhérent à la démarche d'éducation permanente des OISP.

### **Discrimination à la formation plutôt que discrimination à l'emploi ?**

Comment gérer le rapport de l'offre et de la demande quand il existe peu de postes de formation pour un nombre important de demandes ? Selon le profil de la formation, le niveau d'exigence lié aux compétences (les pré-requis) varie. Dans tous les cas : les tests à l'entrée portent sur les compétences, mais selon Giovanna Angius, directrice du CASI-UO/COFTEN, opérateur de formation qualifiante (technicien PC, bureautique), c'est la motivation des stagiaires qui s'avère déterminante lors de l'entretien de sélection.

Alors, comment apprécier la motivation d'une personne ? Certains stagiaires rodés aux entretiens de sélection finissent par produire les réponses qu'on attend d'eux, d'autres s'engagent dans la formation car elle est une condition imposée du parcours

d'insertion (détenus, chômeurs, réfugiés politiques). Quel que soit le niveau de motivation (intérieur ou extérieur) du stagiaire, elle évolue au cours de son apprentissage. Il peut se l'approprier au fil du temps et l'affirme alors en connaissance de cause.

Lors de la constitution de leurs groupes de stagiaires, une partie des OISP veille à équilibrer :

- la diversité ethnique dans les groupes de formation ;
- les types de statuts des personnes (chômeurs, CPAS, réfugiés politiques, détenus...).

Le poids des institutions et des subsides octroyés pourrait également faire pencher la balance en faveur des candidats susceptibles de « réussir », et de se réinsérer par la suite.

Etant donné le rapport de l'offre et de la demande, les centres ont encore la possibilité de composer des groupes hétérogènes où les personnes se stimulent les unes les autres, de combattre les effets de ghettos et d'atteindre leurs priorités en termes d'insertion socioprofessionnelle.

Giovanna Angius ajoute que le centre de formation se doit de respecter ses engagements vis-à-vis du stagiaire : en fin de formation, il doit être capable d'accéder à un emploi par les compétences qu'il aura acquises. La sélection par conséquent se fait sur base d'un niveau d'entrée.

Le système fait que pour le stagiaire, trouver une formation devient aussi difficile que

trouver un emploi ! Finalement, alors que l'ISP a pour mission de viser les plus faibles, comment réagir quand ce sont les plus forts qui parmi les faibles en tirent le plus de profit ?

### **Discrimination à l'emploi ?**

Les stagiaires s'approprient peu à peu l'objectif de la formation : en fin de parcours, ils veulent trouver un emploi, un lieu qui récompensera leurs efforts.

Neriman Tac, coordinatrice ISP de la Mission locale de Schaerbeek, s'interroge sur l'engagement des employeurs : ces derniers sont-ils prêts à faire des choix sociaux plutôt qu'économiques, à s'engager politiquement en tant qu'acteurs de changement de la société ?

La rationalité économique justifie bon nombre d'actes discriminatoires, alors que le pari d'une entreprise qui intègre les différences peut se révéler payant. Comment négocier avec les employeurs ? L'attitude des OISP se doit d'être volontariste. **Leur but en tant que médiateur est de démystifier la personne étrangère ou différente auprès du monde des employeurs.**

Un double travail est donc poursuivi par les OISP :

- donner goût à l'apprentissage, développer des savoirs comportementaux autant que des savoirs techniques chez les stagiaires et leur apprendre à les valoriser ;
- sensibiliser les employeurs aux qualités de ce public et modifier les représentations qu'ils en ont.

### Discrimination moins qu'hier et encore moins demain ?

« Comment unir sans confondre et distinguer sans séparer ? » demande David Cordier, formateur au Piment. Comment faire évoluer les mentalités pour cesser de pratiquer les discriminations à l'embauche et dans le parcours d'insertion ?

De quel nouveau « nous » parlera-t-on demain ? Vers quel type de société « multiculturelle » voulons-nous aller ? En termes d'action, plusieurs pistes existent : sensibiliser, expliquer

davantage, faire changer les mentalités au sein des entreprises, revoir les relations entre opérateurs publics et privés pour que les plus affaiblis ne fassent pas les frais des politiques d'insertion trop exigeantes, défendre l'évolution du corpus législatif pour une lutte encore plus efficace contre les discriminations, qui à terme, on l'espère, finira par produire un changement positif dans les mentalités.

.....  
<sup>1</sup> Directive n° 2000/43 CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de

traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

<sup>2</sup> Il ne s'agit pas d'un renversement de la charge de la preuve mais d'une répartition dans la mesure où chaque partie doit démontrer ses allégations. La victime doit prouver la discrimination et l'employeur doit prouver l'absence de discrimination.

## UN MIDI POUR DÉCOUVRIR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

C'est le 5 juin dernier que la FeBISP avait réuni une quarantaine de travailleurs de ses associations membres, dans les locaux de la FESEFA, pour faire connaissance avec un nouveau mécanisme juridique susceptible de générer beaucoup d'emplois pour des personnes en demande d'insertion, les « groupements d'employeurs ».

### En deux mots, qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ?

Un groupement d'employeurs, c'est avant tout un groupement d'intérêt économique, au sens de la loi du 17 juillet 1989 sur les groupements d'intérêt économique.

Voici ce que dit cette loi :  
 « Le groupement d'intérêt économique - ci-après dénommé « le groupement » - est une **société** qui, constituée par contrat, pour une durée déterminée ou indéterminée, entre deux ou plusieurs personnes physiques ou morales, a pour but exclusif de faciliter ou de développer l'activité économique de ses membres, d'améliorer ou d'accroître les résultats de cette activité à laquelle l'activité du groupement d'intérêt économique doit se rattacher et par rapport à laquelle elle doit avoir un caractère auxiliaire. »

Très longtemps, les sociétés de « pourvoyeurs de main d'œuvre » ont été interdites, en raison du risque de faillite frauduleuse (au moment de payer les charges sociales des

travailleurs, ces entreprises tombaient subitement en faillite). Avec le groupement d'employeurs, ce risque est évité, les entreprises du groupement étant toutes solidaires entre elles du fait du groupement même.

Le groupement d'employeurs est un groupement d'intérêt économique qui a **pour objet unique** la mise de travailleurs à disposition de ses membres. Une fois l'acte constitutif signé par les membres, les statuts sont publiés au moniteur.

Pour être reconnu comme groupement d'employeur, le groupement d'intérêt économique doit en faire la demande auprès du Ministère de l'Emploi.

### **Quelles sont les raisons qui peuvent pousser des entreprises à constituer un groupement d'employeurs ?**

Le type même d'entreprise susceptible de devenir membre d'un groupement d'employeurs, c'est l'entreprise en demande de flexibilité de la part de ses travailleurs, et ce pour deux grands types de raisons possibles :

- Ces entreprises ont des activités saisonnières mais pas aux mêmes périodes de l'année (glaciers, hôteliers, confiseurs...);
- Ces entreprises gèrent des carnets de commande dont le volume fluctue et elles hésitent à engager des travailleurs pour une durée indéterminée, sans garantie de pouvoir les payer toute l'année.

La formation de groupements d'employeurs est une solution pour éviter de recourir à l'intérim et au travail au noir.

### **Les avantages pour les entreprises utilisatrices**

- L'entreprise membre du GIE n'est pas l'employeur ; elle voit donc ses charges administratives diminuer (elles sont assumées par le groupement) ;
- Le coût horaire du travailleur engagé via le groupement est net (pas de coûts liés aux congés payés, maladie, frais de secrétariat social...);
- La flexibilité des travailleurs est optimale et adaptable à leurs besoins spécifiques ;
- La qualification acquise par les travailleurs est adaptée à leurs besoins ;

- L'entreprise a la possibilité d'utiliser des travailleurs qui ont déjà travaillé chez elle (pas de perte de temps à tout réapprendre au travailleur temporaire à chaque nouvelle demande de main d'œuvre, comme dans le cas de l'intérim, par exemple).

### **Les avantages pour le travailleur**

Pour le travailleur, l'avantage est évident : il bénéficie d'un contrat temps plein à durée indéterminée, avec les droits qui sont dus à un salarié à part entière (le groupement est tenu de dépendre d'une commission paritaire).

Le travailleur peut varier les expériences et se qualifier de plus en plus dans un ou plusieurs domaines, de façon à pouvoir un jour décrocher un contrat « classique » au sein d'une seule entreprise. La durée du préavis demandé au travailleur qui démissionne pour un autre emploi est de 7 jours seulement.

Le travailleur a un seul employeur : le groupement d'employeurs.

### **Quel type de personnes un groupement d'employeurs peut-il engager ?**

- Des demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée (chômeurs de longue durée, chômeurs exclus et personnes désirant se ré-insérer) ;
- Des bénéficiaires du minimum de moyen d'existence ;
- Des bénéficiaires de l'aide sociale financière.

Dans le cas d'engagement de chômeurs de longue durée, l'activation des allocations de chômage du travailleur peut être obtenue, ce qui permet à l'employeur de limiter ses frais de personnel.

D'autres aides à l'embauche (Plan Activa par exemple) peuvent être sollicitées.

### **Une loi mais peu de projets**

La loi-programme ainsi que l'arrêté d'exécution sur les groupements d'employeurs existe depuis le 16 août 2000.

Or, en deux ans, seulement 2 groupements d'employeurs ont vu le jour en Belgique.

Pourquoi ? Parce que cette disposition légale sur les groupements d'employeurs n'est pas suffisamment connue, et qu'il faut faire un effort de sensibilisation auprès des travailleurs sociaux qui placent les demandeurs d'emploi et auprès des entreprises susceptibles de constituer des groupements, pour faire connaître cet outil, et susciter la naissance de nouveaux groupements.

Tout porte à penser que les membres de la FeBISP qui ont des activités de placement des demandeurs d'emploi ont un grand rôle à jouer pour démarcher les entreprises et les convaincre de constituer des groupements.

### **Où trouver de l'aide ?**

A l'Administration des relations individuelles du travail  
Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail  
Administration des relations individuelles du travail  
rue Belliard, 51

1040 Bxl

☎ 02 233 41 11

Fax : 02 233 48 21

rit@meta.fgov.be

Directeur général : M. De Gols

Mission générale : Règlementation du travail et des relations du travail, organes de participation, gestion des magistrats sociaux et du personnel du greffe des juridictions du travail.

### Textes légaux

- La loi du 17 juillet 1989 sur les groupements d'intérêt économique

- La loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses
- L'arrêté royal du 25 septembre 2000 pris en exécution des articles 188, alinéa 2 et 194, §1er, alinéa 2 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses et de l'article 7, §1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur belge du 30 septembre 2000).

- Les groupements d'employeurs sont repris au Livre XIV du Code sur les Sociétés.

### Les liens utiles

- <http://meta.fgov.be/pc/pce/pcem/frcem05.htm>
- <http://www.moniteur.be>

**Pour en savoir plus :  
Un dossier d'information plus étoffé sur les groupements d'employeurs vous attend sur le site de la FeBISP : [www.febisp.be](http://www.febisp.be)**

## « LE CONTRAT DE FORMATION » OISP CARREFOUR ENTRE PLUSIEURS ACTEURS : OPÉRATEURS ET STAGIAIRES

### Un fil conducteur pour Bruxelles Formation

En juin 1996, le Forum d'Herbeumont avait rassemblé des groupes de paroles ISP, CPAS, CEFA, CEFORA (fonds sectoriels) et des demandeurs d'emploi pour les questionner sur leur vécu dans le parcours d'insertion, à l'accueil, en cours de formation, à son issue. Il est apparu que l'offre de formation pouvait revêtir des allures industrielles de fabrication d'une main-d'œuvre sur mesure, prête à l'emploi et que les demandeurs d'emploi éprouvaient un sentiment de contrainte.

De cette journée phare, est née la conviction du besoin d'humaniser les rapports contractuels, de promouvoir le respect réciproque d'adulte à

adulte et de redéfinir le rapport stagiaire / formateurs.

Suite à ce forum, Bruxelles Formation a élaboré « La charte du stagiaire en formation ». Cette charte rédigée d'après les travaux et débats menés avec les stagiaires et les participants du forum, comprend une série de textes et de conventions dont certains ont force de loi sur des libertés déclarées et reconnues qui défendent les valeurs des droits universels de l'Homme.

L'ensemble de la charte marque la volonté de Bruxelles Formation « *d'inscrire le processus de formation professionnelle dans un cadre large où chacun participe et prend ses responsabilités. Il s'agit de permettre aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs, qui*

*suivent une formation professionnelle, d'avoir des droits reconnus et acceptés et de pouvoir les exercer dans un cadre juridique démocratique et dans un esprit de collaboration, c'est-à-dire de droits et de devoirs réciproques ».*

Aujourd'hui, Bruxelles Formation veut assurer dans chaque lieu de formation, des opportunités d'écoute et d'expression, dans un espace rassurant pour les stagiaires comme pour les formateurs, selon trois principes fondamentaux<sup>1</sup> ;

- la transparence au niveau de l'information et la consultation de documents administratifs ;
- la souplesse (accessibilité et adaptation des services) ;

- la protection juridique (la protection des données personnelles, les procédures contradictoires, les traitements des réclamations, etc.)

Rappelons que Bruxelles Formation, opérateur public de formation professionnelle né du FOREM et de l'ONEM, a hérité de moules « rigides » principalement administratifs. A présent, il entend dépoussiérer ses propres textes, leur donner un ton convivial accessible au plus grand nombre.

### **A la FeBISP : on planche sur le contrat stagiaire dès juillet 2000**

Le groupe de travail (GT) Education permanente décide de se pencher sur les pratiques du secteur en termes de contrat de formation et de Règlement d'Ordre Intérieur (ROI).

Il constate que les OISP ont en grande majorité intégré la place participative du stagiaire dans le cadre de la formation et que le principe général d'information du stagiaire sur ses droits et obligations est acquis. Dans la pratique : dès leur période d'essai, les stagiaires savent à quoi ils s'engagent sur le déroulement, le contenu de la formation, les règles de fonctionnement et de vie du centre. L'engagement mutuel, pris par le stagiaire et le centre de formation, se formalise le plus souvent dans un rapport de confiance sur base d'un échange oral qui donne lieu à la signature des deux parties.

### **Aller-retour entre la FeBISP et Bruxelles Formation dès mars 2001**

Bruxelles Formation demande à la FeBISP de réagir à son nouveau projet de contrat administratif. Le contrat de formation professionnelle (ancien et nouveau) fait alors l'objet d'une lecture attentive du GT Education permanente : quels éléments du contrat sont superflus, indispensables, strictement juridiques ou pédagogiques ?

Le GT s'interroge sur la longueur et le langage « hermétique » du contrat administratif. Il conclut sur le principe que tout stagiaire doit comprendre le contrat qu'il signe !

Des rencontres de négociation « techniques » s'engagent, piochant article sur article pour que soient respectés : la procédure administrative, les règles législatives et un langage accessible pour les stagiaires ISP.

Dans le but de mieux formaliser la triangulation des liens qui existent entre les stagiaires, les opérateurs de formation professionnelle et Bruxelles Formation, chaque échange doit donner lieu à un type de contrat liant les deux parties :

Le Contrat de formation professionnelle sera à l'image du lien administratif (prime, remboursement, assurance-maladie, frais) qui existe entre le stagiaire et Bruxelles Formation. Le Contrat de formation traduira le lien pédagogique entre le stagiaire et le centre de formation ISP... avec un langage adapté, dans une forme synthétique. Il sera accompagné d'un cahier pédagogique à l'attention des formateurs ou des accueillants.

Tandis que ces deux contrats du parcours d'insertion apparaîtront dans la convention de

partenariat qui engage l'opérateur et Bruxelles Formation.

Par conséquent, plus de contrat unique (contrat de formation professionnelle actuel) qui lie à la fois le stagiaire à Bruxelles Formation et à l'association ! Trois contrats devraient donc co-exister, en harmonie, dans le respect des mêmes valeurs. Ils ont en commun les principes fondés sur l'égalité de traitement des stagiaires, l'équilibre des droits et des devoirs réciproques des stagiaires et des organismes de formation, la promotion des valeurs de la Déclaration universelle des droits de l'Homme (idée maîtresse de la charte pédagogique de Bruxelles Formation)... Les ROI<sup>2</sup> resteront du libre arbitre des associations mais reprendront les mentions obligatoires auxquelles renvoie le contrat de formation.

Bruxelles Formation insiste sur la démarche éthique ; prendre le temps d'expliquer aux stagiaires est une condition de réussite du projet. Il juge que tout dépend de l'accompagnement qui sera mis en œuvre pour la bonne transmission des contrats et ce, quel que soit le niveau des acquis des stagiaires. Dans la recherche de cohérence, Bruxelles Formation envisage d'intégrer à ses propres modules de formation des heures de « vie sociale ».

### **A chacun d'utiliser les outils adaptés à son public pour transmettre les savoirs !**

Pour Bruxelles Formation, la variété des publics ne justifie pas l'existence de contrats de

formation différents. La question de la transmission des contenus relève de la liberté individuelle des centres de formation. La prise de connaissance des textes peut adopter plusieurs formes selon le niveau de maîtrise du français et du niveau de scolarité du stagiaire. Chaque opérateur utilisera les outils pédagogiques adaptés à son public-cible. Etant donné le peu de temps et le profil cible du public, il s'agira de gérer le contenu des documents en deux temps pour aborder : dès l'accueil, les droits et obligations de chacune des parties, de manière progressive, les informations et contenus plus complexes.

**Une première étape de sensibilisation des travailleurs** devrait voir le jour au cours du premier semestre 2003, avant la diffusion du contrat de formation auprès des stagiaires.

Le cahier pédagogique, conçu dans une optique de formation continuée des travailleurs, est l'outil destiné aux personnes en contact avec les stagiaires. Il reprendrait une explication synthétique et simplifiée des références légales principales suivantes :

L'arrêté de l'exécutif de la Commission communautaire française du 12 mai 1987 relatif

à la formation professionnelle (modifié par l'arrêté du 2 mai 1990) ;

L'arrêté du collège de la Commission communautaire française du 6 février 1997 relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires (modifié par l'arrêté du 20 mars 1997) ;

Le décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant sur la création de l'IBFFP ;

Le règlement général pour la protection du travail et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ;

La loi du 7 mai 1999 de réorientation économique concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ;

L'arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail ;

La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ;

La déclaration universelle des droits de l'homme.

**Une seconde étape « phase pilote »** est prévue pour permettre l'évaluation de cette nouvelle procédure et son réajustement éventuel. La FeBISP et Bruxelles Formation prévoient de présenter

conjointement le projet de contrat de formation à la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) fin 2002. Celui-ci sera d'application une fois adopté par le Comité de Gestion de Bruxelles Formation.

### **En interne à la FeBISP**

L'assemblée générale de la FeBISP du 8 avril 2002 a adopté une première version du contrat de formation (contrat pédagogique). La demande d'un autre contrat adapté au niveau du public alpha a été refusé par Bruxelles Formation.

Il s'agit d'aboutir à un contrat type qui puisse être appliqué dans l'ensemble des 56 associations membres de la FeBISP. Un nouveau travail de simplification du contrat de formation a été entrepris avec les opérateurs Alpha qui sera soumis à l'attention de l'AG très bientôt.

.....  
<sup>1</sup> Principes de la Charte de l'utilisateur des services publics de 1992

<sup>2</sup> Une base commune OISP « ROI » est disponible sur le site de la FeBISP

## HTTP://WWW.FEBISP.BE

**L**e 18 octobre<sup>1</sup> prochain (notez-le déjà dans vos agendas), la FeBISP organise officiellement le lancement de son site Internet dédié à l'économie sociale et solidaire bruxelloise. L'occasion d'échanger avec vous sur la manière dont nous avons réalisé ce site, et ce que vous en pensez, dans un moment de convivialité...

### Bref rappel de la genèse de ce projet de site...

L'idée de constituer un site dédié au thème de l'économie sociale et solidaire bruxelloise est née du partenariat entamé fin 1999 entre la FeBISP et le réseau ESNET. L'ambition d'ESNET est, rappelons-le, de coordonner et stimuler l'ensemble des projets visant à ouvrir l'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) à un public le plus large possible en même temps que de favoriser l'utilisation de ces technologies au sein des structures de l'économie sociale et solidaire, et ce sur une base fédérale belge.

Une des premières réalisations d'ESNET fut la mise sur pied de trois sites d'information régionaux, réalisés en Flandre par SST, à Bruxelles par la FeBISP, en Wallonie par AGES, tandis qu'ESNET lui-même assumait la réalisation d'un « site-portail » dédié au thème de la fracture numérique et des TIC<sup>2</sup> pour le développement social :

<http://www.esnet.be>.

### Les 4 grands axes du site de la FeBISP

- La promotion des TIC comme un levier de la citoyenneté, de l'apprentissage, de la culture :
  - o vous trouverez cela principalement au départ du menu à gauche de la page d'accueil intitulé : « *L'économie sociale bruxelloise et les TIC* » : adresse : <http://www.febisp.be/TIC.html>
- La mise en lumière de toutes les initiatives visant à créer ou recréer du lien social, et favoriser les échanges d'expériences entre ces pratiques, spécialement dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle, mais pas seulement:
  - o Dans la partie «Reportages» : <http://www.febisp.be/ES/Bxl/reportages.html>, nous rendons des visites à des acteurs de terrain souvent méconnu
  - o Au travers de notre mensuel « L'Insertion » qui est mis en ligne chaque mois dès sa parution, nous présentons nos membres et leurs activités: [http://www.febisp.be/Menu\\_febISP/ressources/insertion.html](http://www.febisp.be/Menu_febISP/ressources/insertion.html)
  - o La page « agenda » reprend les annonces d'événements et de

rencontres émanant en priorité de nos membres, à l'adresse : <http://www.febisp.be/agenda.html>

- o La page « Webbo/biblio » reprend des publications « alternatives » particulièrement intéressantes, ainsi que les liens vers les sites web que nous jugeons particulièrement intéressants parce que proches de nos préoccupations.
- o Enfin, le Forum, qui, il faut bien le dire, n'est pas un succès jusqu'à présent : il vise à vous donner la parole sur des thèmes que nous choisissons, mais la formule est sans doute à adapter ! <http://www.febisp.be/wwwboard/wwwboard-vf.html>
- La lutte contre l'exclusion, par l'insertion socioprofessionnelle et la création d'entreprises d'économie sociale :
  - o Outre la présentation d'expériences intéressantes dont nous parlions au point précédent, cette section présentera un chapitre dédié au parcours d'insertion et à ses opérateurs ; c'est la section « *tout savoir sur l'ISP* » à l'adresse : [http://www.febisp.be/ISP/ISP\\_intro.html](http://www.febisp.be/ISP/ISP_intro.html)

- Le FeBISP et ses activités de réflexion politique sur les thèmes de l'éducation des adultes et de l'emploi seront particulièrement à l'honneur sur la page d'accueil :  
<http://www.febisp.be>, mais également à l'adresse suivante :  
[http://www.febisp.be/Menu\\_febisp/FeBISP1.html](http://www.febisp.be/Menu_febisp/FeBISP1.html)
- Pour en savoir plus sur la question de l'économie sociale, de ses acteurs, et des politiques de soutien en vigueur à Bruxelles mais plus largement en Belgique  
[http://www.febisp.be/pa\\_norama.html](http://www.febisp.be/pa_norama.html)
- Traiter le thème du développement urbain, souligner tous les enjeux propres à la ville
- Vous trouverez des informations sur le thème du développement urbain et de la revitalisation des quartiers à l'adresse :  
[http://www.febisp.be/ES/Bxl/Developpement\\_urbain/dev\\_urbain.html](http://www.febisp.be/ES/Bxl/Developpement_urbain/dev_urbain.html)

### Une stratégie

En vue de rendre notre site le plus attractif possible, nous pensons qu'il est utile de développer une stratégie spécifique qui est :

- la mise à jour très régulière des informations présentes sur le site ;
- l'interaction régulière avec notre public pour diffuser des informations ciblées et pertinentes à destination des travailleurs sociaux bruxellois ;
- le mélange des types d'informations et la variation des tons, afin d'intéresser différents types de publics (personnes intéressées par les news, étudiants en recherche de documentation de fond, surfeurs curieux attiré par les reportages-photos, militant concerné par les interpellations politiques, travailleur qui recherche une adresse de centre de formation...) ;
- Le développement d'outils visant à faciliter la recherche : un plan du site, un moteur de recherche et un

lexique, ces deux derniers outils étant encore à développer...

- La mise en évidence claire des nouveautés sur la page d'accueil en même temps que dans les sous-dossiers, ce qui évite de surfer longuement pour savoir ce qui a changé.

Rendez-vous donc le 18 octobre prochain pour discuter de tout cela autour d'un verre, en attendant, n'hésitez pas à nous communiquer toute info susceptible de figurer sur notre site : si nous la jugeons pertinente, nous la publierons avec plaisir...

Et n'oubliez pas de revenir souvent visiter la page <http://www.febisp.be> : toutes les nouveautés du site y sont renseignées en priorité !

**Contact :**  
**[huybrecht@febisp.be](mailto:huybrecht@febisp.be)**

.....  
<sup>1</sup> Lieu et horaire encore à déterminer !

<sup>2</sup> Technologies de l'information et de la communication

## FEBISP-FIJ INFORMATIQUE : UNE NOUVELLE STRUCTURE DE CONSEIL EN INFORMATIQUE

### Les objectifs

La gestion des parcs informatiques dans les associations pose souvent problème : toutes ne disposent pas d'informaticiens, les coûts restent importants, les choix difficiles et la fiabilité parfois aléatoire.

C'est pourquoi la FEBISP et FIJ se sont associés pour mettre à la disposition des associations des services informatiques utiles et de qualité à des tarifs abordables.

Un technicien à mi-temps avec des compétences larges assure ce service.

Les demandes des associations membres du groupement FEBISP - MARIBEL sont prioritaires.

Ces associations bénéficient des tarifs spécifiques et réduits décrits sous cette rubrique, les autres associations de la FEBISP peuvent recourir aux services, à un tarif différent mais encore avantageux.

### Les services informatiques que nous vous proposons :

- **La consultance** : analyse du système (état de fonctionnement, analyse des problèmes éventuels, propositions de solutions tant en ce qui concerne le matériel, les logiciels et l'Internet).

- **La maintenance** des systèmes existants (réparations / modifications du hardware, configuration / Installation de software).
- **Les conseils à l'achat de matériel et / ou de logiciels.**
- Des **formations** et des conseils aux utilisateurs, aux gestionnaires des systèmes et des projets.
- Un service **d'aide par téléphone** pour résoudre les petits problèmes.

### La tarification :

#### Pourquoi une tarification ?

Si ce service n'est pas gratuit, c'est qu'il a un coût ! (Monsieur de La Palisse aurait pu en dire autant !)

Si le forfait Maribel permet de payer une partie du salaire, il ne le recouvre pas entièrement. Il faut aussi prendre en compte les frais liés au poste de travail (bureau, PC, documentations et formations, frais administratifs, téléphone, etc.). D'où la tarification actuelle.

### Les tarifs :

#### Pour les associations membres de FEBISP-MARIBEL

- L'aide par téléphone : gratuite si la durée ne dépasse pas 1/2h.
- Le tarif horaire des interventions est fixé à 20 €.
- Les déplacements sur site sont facturés à 2,5 €.

**NB** : les interventions nécessitant un nombre d'heures important peuvent faire l'objet d'un forfait négocié.

Les études du matériel informatique existant sont facturées à 15 € par machine (forfait possible au-delà de 5 machines).

#### Pour les associations non-membres

- Le tarif horaire des interventions est fixé à 37 €.
- Les déplacements sur site sont facturés à 2,5 €.
- Les études du matériel informatique existant sont facturées à 25 € par machine (forfait possible au-delà de 5 machines).

#### **Comment procéder pour une intervention ?**

C'est simple, vous contactez Yves Monniez, soit par téléphone, soit par mail.

Nous essaierons de répondre le plus rapidement possible à votre demande. Pour les interventions importantes, un devis (gratuit) sera établi, avec signature pour accord avant le début du travail.

#### **Contact :**

**FEBISP-FIJ Informatique**

**Yves Monniez**

**Tel : 0485 57 44 10**

**febispinf@advalvas.be**

## LE POINT SUR LE CHANTIER « ENSEIGNEMENT » DES « ASSISES POUR L'ÉGALITÉ »

**M**erci pour cette passionnante journée que vous nous avez consacrée à plancher sur le combat des inégalités et le dépassement des difficultés dans l'enseignement ce 9 mars.

A présent, nous vous proposons :

- de prendre connaissance du document « Les inégalités dans l'enseignement : 1<sup>ère</sup> synthèse » que vous trouverez dans la revue « Politique » n°24 – avril 2002, p. 52-59 ;
- de réagir<sup>1</sup> si vous le souhaitez, si vous n'êtes pas d'accord avec l'un ou l'autre point ou que cela ne vous semble pas complet ;
- de nous retrouver dès le mois de septembre avec 3 objectifs :
  1. Approfondir la question des méthodes d'apprentissage et du combat des inégalités parce que c'est une dimension que nous n'avons pas encore abordée : y a-t-il des méthodes pédagogiques qui favorisent la réussite scolaire des enfants de milieu « défavorisé » ?  
**Comment ?** En demandant à des personnes-ressources de nous préparer cette question

et en en débattant avec vous après leurs exposés.

**Où ?** à la Maison du Livre, rue de Rome, 28 à 1060 Bxl

**Quand ?** le mardi 17 septembre à 17H30.

2. Approfondir la question de l'orientation scolaire et du soutien aux enfants en difficulté scolaire et à leurs familles parce que cela nous a été demandé par des participants aux groupes de travail et que cela nous paraît effectivement un enjeu important.

**Comment ?** en préparant cette question avec des personnes-ressources et les acteurs concernés afin d'être prêts à en débattre avec vous.

**Où ?** à la Maison du Livre

**Quand ?** le mardi 15 octobre à 17H30

3. Prendre le temps de finaliser nos propositions dans le but de contribuer à rendre l'enseignement moins inégalitaire.

**Comment ?** en vous préparant une synthèse des propositions et de leurs destinataires (à qui nous pensons qu'il faut les adresser).

**Où ?** à la Maison du Livre

**Quand ?** le samedi 23 novembre après-midi

Voilà pour les propositions de poursuite de notre travail de réflexion.

Vous pouvez, dès à présent, bloquer ces 3 dates.

Le comité de pilotage du chantier  
« enseignement-formation »

.....  
<sup>1</sup> Vos réactions peuvent être transmises par mail ou par écrit aux adresses suivantes :

**A-Ch. Denis**

Place St-Julien, 7 – 1060 Bxl  
ac.denis@brutele.be

**N. Desmet**

noelle.desmet@belgacom.net

**D. Fastenakel**

rue de la Poste, 156 – 1030 Bxl  
ciep-moc-bruxelles@skynet.be

**J. Lismont**

rue des Déportés, 7 bte 9 – 7090 Braine-le-Conte

**A. Loontjens**

anneloontjens@belgacom.net

**F. Mawet**

rue van Schoor, 22 – 1030 Bxl  
f.mawet@netcourrier.com

**Cl. Prignon**

rue docteur Elie Lambotte, 269 – 1030 Bxl

prignon.Claude@swing.be

**M-J. Sanchez**

totemis@caramail.com

## FONDATION TRAVAIL ET SANTE : UNE NOUVELLE ARRIVEE A LA FEBISP

**L**a Fondation Travail et Santé est née en 1979 dans le mouvement des alternatives à la psychiatrie et dans la mouvance syndicale. Association sans but lucratif, elle a pour objet d'exercer une action dans le domaine de la santé des travailleurs : elle offre une aide aux travailleurs en difficulté et forme les délégués syndicaux en entreprises. Elle a également pour objet la réinsertion professionnelle dans les circuits de l'économie libre de personnes malades ou handicapées, aptes à (re)travailler, moyennant des procédures spécifiques d'accompagnement.

Le projet de la Fondation veut aller à l'encontre de la médicalisation et de l'assistance d'une part et tente d'inverser la logique d'une mise au travail comme la « bonne œuvre sociale de l'employeur pour des travailleurs difficiles à placer » mais plutôt de faire la demande aux représentants des travailleurs afin d'accueillir le travailleur, de négocier son engagement.

La Fondation s'adresse à des personnes qui ont d'importantes difficultés à s'insérer en raison d'un faible bagage mental ou professionnel d'une part, de problèmes d'ordre physique ou psychologique d'autre part.

Elle appuie son action sur la solidarité du monde du travail en formant des travailleurs d'entreprises à l'accueil et à la (ré)insertion stable de ces personnes.

Pour cette méthode de mise à l'emploi dans le cadre des relations paritaires, la Fondation a été projet pilote européen de

1981 à 1983 puis expérience démonstrative auprès du Fonds Social Européen entre 1983 et 1986.

De 1989 à 1996, la Fondation a eu une convention annuelle (article 6) avec le Forem visant la formation de demandeurs d'emploi à aptitude réduite. Ensuite elle sera agréée par la Commission Communautaire Française comme organisme d'insertion socioprofessionnelle. Dans ce cadre, chaque année, la Fondation Travail et Santé organise deux cycles de cours de réadaptation professionnelle (reconnue par le FSE, la Cocof, Bruxelles Formation et l'ORBEM) pour des personnes malades ou handicapées demandeuses d'un emploi adapté à leurs capacités.

Depuis 1992 dans le cadre d'une convention de partenariat avec l'ORBEM, FTS organise des actions de Recherche Active d'Emploi spécifiques pour des demandeurs d'emploi fragilisés sur le plan de la santé.

La même année la Fondation Travail et Santé est agréée par la Communauté Française, aujourd'hui par la Cocof, comme service d'accompagnement pour personnes handicapées.

Dans les années 90, FTS a participé au programme d'initiative communautaire Emploi afin de développer ses actions de formation à l'intention de formateurs et de représentants des travailleurs, ensuite pour une action de formation sur les méthodologies de réadaptation et sur les techniques de mise à l'emploi. Enfin, est né de ce

même programme le centre de ressources de la Fondation sur les thèmes du Travail et de la Santé.

L'équipe de la Fondation est composée de psychologues, d'assistants sociaux, d'une logopède et de formateurs.

En 2001 la Fondation Travail et Santé a accueilli plus de 500 personnes (deux tiers sont des nouvelles demandes). Une part importante est orientée par les différents services de l'ORBEM, par les milieux thérapeutiques bruxellois et divers services sociaux.

Les travailleurs qui demandent de l'aide à FTS pour se maintenir en emploi sont généralement aiguillés par leurs délégué(e)s en entreprises.

Le public de la Fondation est généralement peu ou pas qualifié. Il arrive difficilement à répondre aux exigences du marché de l'emploi et du monde du travail.

Les caractéristiques du travail offert, tant au niveau des tâches que des cadences de travail, des ambiances, survoltées et des relations professionnelles, durcies, excluent toujours plus ce public dont l'employabilité, comme on dit maintenant, s'éloigne de plus en plus des normes exagérément élevées exigées par les employeurs.

De même, les critères des formations professionnelles qualifiantes à Bruxelles excluent bon nombre de ces personnes.

Il n'y a pas à Bruxelles de centres de formation spécifiques pour les personnes handicapées (excepté pour les malvoyants et les aveugles) et c'est tant mieux.

Mais s'il l'on veut éviter les « ghettos » et promouvoir le droit de chacun à participer aux circuits ordinaires du monde du travail et de la formation, alors il est nécessaire de mettre des collaborations en place avec les structures existantes et offrir, quand c'est nécessaire, un accompagnement spécifique. C'est ce que tente de faire, dans la mesure de ses moyens, la

Fondation Travail et Santé avec ses partenaires.

La Fondation Travail et Santé poursuit ses contacts et ses formations auprès des délégués syndicaux afin de sensibiliser ceux-ci aux problèmes de santé, de handicap dans leurs entreprises et espère ainsi faire reculer quelque peu les phénomènes de rejet et

d'intolérance envers des travailleurs fragilisés.

Véronique Ghesquière

**FTS asbl**  
**rue Berckmans, 148**  
**1060 Bxl**  
**☎ 02 534 26 81**  
**Fax : 02 534 55 80**  
**travail.santé@misc.irisnet.be**

## LA REMISE DES PRIX ROGER VANTHOURNOUT 2002

**L**es Prix Roger Vanthournout récompensent des actions développées en Wallonie et à Bruxelles, pour la promotion de l'économie sociale et pour l'emploi des personnes peu qualifiées.

C'est devant un public de 120 cadres de l'économie sociale, journalistes et représentants des pouvoirs publics que les Prix Roger Vanthournout ont été remis pour la 10ème fois le 4 juin dernier à Bruxelles.

### 1. Lauréat du Prix Entreprise

Un prix de 12.000€ a été remis à Monsieur SAMAWI pour l'entreprise « **Droit et Devoir** », une entreprise de formation par le travail (EFT) de Mons, qui utilise son activité de récupération, démantèlement et revalorisation de matériel informatique pour former aux métiers des nouvelles technologies des

jeunes exclus des circuits traditionnels du travail.

Chaque année, l'EFT dispense des formations auprès d'une cinquantaine de stagiaires et relève les mêmes défis : transformer des personnes peu qualifiées en travailleurs actifs, offrir à ces jeunes de réels débouchés sur le marché de l'emploi et faire d'eux des citoyens autonomes et responsables.

Parallèlement à son action dans le domaine de l'emploi, « **Droit et Devoir** » peut se flatter de jouer un rôle positif dans d'autres sphères de la société. D'une part, en revendant du matériel informatique à des prix très serrés, l'entreprise permet à des personnes peu aisées d'accéder à l'outil informatique et de se familiariser à l'usage d'un ordinateur ;

D'autre part, elle agit favorablement sur la protection de l'environnement en offrant une seconde vie à du matériel originellement destiné à la casse

et en recyclant les parties non utilisables.

### Ce qui a séduit le jury

Un pari gagné : "Droit et Devoir" a investi un créneau porteur, il a su former un public fragilisé aux nouvelles technologies et convaincre les employeurs (près de 90 % de taux d'insertion à l'issue des formations). Résultat : préservation de la cohésion sociale, professionnalisme du service et sauvegarde de l'environnement.

### 2. Prix Edition

Le prix consiste en la publication de ce travail dans la collection "Documents" des Editions Luc Pire.

Ce Prix Roger Vanthournout a récompensé Marilèna Cannella pour son étude "la société à finalité sociale : un succès ou un coup dans l'eau ? Analyse des aspects juridiques et fiscaux" Il a été remis par

François Perl représentant le Ministre Bruxellois Eric Tomas.

Quel statut pour les entreprises marchandes d'économie sociale qui allient à la fois objectif social et outil économique ?

Jusqu'en 1995, date de naissance de la société à Finalité Sociale (SFS), un vide juridique existait quant au statut juridique à leur attribuer.

Marilèna Cannella consacre 120 pages à ce qu'elle considère comme un statut juridique

révolutionnaire. Après avoir mis en lumière le contexte socio-politique dans lequel a surgi l'idée de la SFS et analysé les aspects juridiques de celle-ci, l'auteur s'attaque aux aspects fiscaux de cette forme de société. Objectif de son ouvrage : dresser le bilan d'un statut 5 ans après sa création, et apporter des pistes et perspectives pour favoriser son évolution, voire son succès dans l'avenir.

Il vient compléter l'ouvrage primé l'année dernière « Les sociétés à Finalité Sociale : bilan et perspectives » de Sophie Lacour, qui s'adressait au grand public.

Cet ouvrage de Marilèna Cannella constituera sans doute un ouvrage de référence tant pour les acteurs tentés par la SFS que pour les pouvoirs publics concernés.

A paraître aux Editions Luc Pire.

## ELARGISSEMENT ET FONDS STRUCTURELS OU LA POÉSIE DES POURCENTAGES

**D**ans notre numéro précédent, nous évoquions les conséquences de l'élargissement de l'Union européenne en matière de répartition des Fonds structurels.

En effet, si l'on maintient les règles et les procédures actuelles de répartition des aides structurelles, l'on assistera à un déplacement financier d'Ouest en Est. Et le débat est ouvert entre les Etats membres qui prônent la renationalisation des aides et ceux qui souhaitent le maintien de cette politique de solidarité, certainement la plus concrète et la plus visible de l'Union européenne et de l'idée même d'Europe pour les citoyens.

Bien sûr le débat apparaît avant tout technique. Actuellement, en effet, pour avoir droit aux subsides de l'Objectif 1, qui

concentrent 70% des aides, une région doit avoir un PIB par habitant inférieur à 75% de la moyenne de l'Union. En 10 ans, l'Espagne la Grèce et le Portugal ont ainsi vu évoluer leur PIB par habitant de 68 à 79% de la moyenne communautaire. Plus spectaculaire encore celui de l'Irlande est passé de 64% en 1988 à 119% en 2000. Ce qui ne signifie pas pour autant que toutes les régions de ces pays sont tirées d'affaire. Mais parallèlement, les pays candidats ont globalement un PIB par habitant équivalent à 40% de la moyenne des Quinze<sup>1</sup>.

En conservant les mêmes critères pour « ouvrir les vannes » de l'Objectif 1, une simulation réalisée par la Direction Générale de la Politique régionale montre qu'avec l'arrivée de tous les PECO (hormis la Bulgarie et la Roumanie), quinze régions des

Etats membres actuels ne seraient plus éligibles, dont la quasi-totalité de l'ex-Allemagne de l'Est. Le constat est identique concernant l'Objectif 2.

C'est pourquoi Michel Barnier, le commissaire en charge de la politique régionale souhaite programmer une période transitoire assez longue pour continuer d'aider les régions les plus pauvres de l'Union actuelle, à l'instar du régime transitoire prévu sur la programmation 2000-2006<sup>2</sup>.

En outre, si la situation incite à une refonte des aides et de leurs critères d'attribution, le commissaire estime qu'il n'y aura pas de raz-de-marée asséchant d'un seul coup les régions occidentales de l'Europe. En effet, l'Union verse à un Etat membre au minimum 0,45% (toutes aides confondues) et au maximum 4% du PIB de cet Etat membre,

estimant qu'au-delà de ce seuil, l'Etat n'est pas en mesure d'investir efficacement les sommes qu'il touche.

De plus, il estime que le chiffre « plancher » de 0,45% devrait être revu à la hausse.

.....  
<sup>1</sup> Même si des disparités existent : ainsi la Slovénie contribuera plus

au budget de l'Union qu'elle n'en retirera des subsides.

<sup>2</sup> C'est le cas du Hainaut avec l'Objectif 1 (DOCUP Phasing Out).

## Brèves

---



---

### TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR L'EQUIPE DE LA FEBISP ET CEUX QUI L'ENTOURENT...

**S**uite au départ de **Kathleen Vergara** (ancienne attachée pédagogique), une réorganisation de l'équipe de la FeBISP a eu lieu. Les dossiers de Kathleen ont été redistribués aux autres attachés. Sur ce poste ainsi récupéré, **Michèle Hubin** a été engagée en tant qu'attachée aux relations sociales. Elle reprend donc une partie des dossiers traités par **Nathalie Hoffstadt** dont le fameux accord du non marchand : son application et toutes les matières connexes. Nathalie, quant à elle, s'occupera exclusivement du

développement de l'information et surtout de la communication. Elle devient donc attachée aux relations publiques et à l'information.

De plus, le secrétariat est renforcé puisque **Amparo Garcia** est passée d'un contrat mi-temps à un temps plein.

Quant au conseil d'administration de la FeBISP, son élection a eu lieu lors de notre dernière assemblée générale (le 3 juin).

Il est composé de :

- **Giovanna Angius**, directrice du CASI-UO/COFTEN asbl
- **Sylvain Bertrand**, coordinateur du Piment asbl
- **Pierre Devleeshouwer**, directeur de FIJ asbl
- **Jacques Lechat**, directeur d'APAJ asbl
- **Jean-Philippe Martin**, directeur de la Mission locale de Saint Gilles
- **Patrick Stelandre**, directeur d'Idée 53 asbl

Vu les nombreux changements, un petite mise au courant s'imposait...

## Divers

**L**e **rapport annuel 2001** des activités de la **FeBISP** est disponible

- soit sur le site ;
- soit par courrier, sur simple demande, moyennant 4 € (frais de copies et d'envoi).

**Contact :**  
**FeBISP asbl**  
**rue des Alliés, 307**

**1190 Bxl**  
**☎ 02 537 72 04**  
**Fax : 02 537 84 04**  
**secretariat@febisp.be**  
**www.febisp.be**

**L**e **CFA** asbl (Centre de Formation d'Animateurs) **cherche** de nouveaux **locaux** d'une superficie de 260 m<sup>2</sup> dont au moins une

salle de formation théâtre de +/- 80 m<sup>2</sup> pour l'ensemble de ses activités en Région Bruxelloise.

**Contact :**  
**Daniel Detemmerman**  
**☎ 02 511 25 86**  
**Fax : 02 511 84 58**  
**cfa@skynet.be**

## Offres d'emploi

**L**e **CEFIG** asbl recrute

❖ un(e) **assistant(e) social(e)** pour contrat temps plein.

Description des tâches :

- accueil téléphonique (demandes d'information et réorientation)
- accueil des stagiaires (environ 80 stagiaires secteur tertiaire et candidats policiers, environnement multiculturel)
- suivi social et administratif des stagiaires
- guidance sociale
- aide à la recherche de stages en entreprise
- cours (information sur les aides sociales belges)

Profil et conditions :

- statut ACS

- diplôme A1
- capable d'utiliser l'outil informatique
- expérience en ISP souhaitée
- ❖ un(e) **gradué(e) en informatique** pour contrat temps plein.

Description des tâches :

- maintenance des deux réseaux informatiques du CEFIG
- partage de la connexion internet
- cours: Windows, Office, Internet explorer et Outlook express

Profil et conditions :

- statut ACS
- diplôme A1
- aptitudes pédagogiques
- expérience en ISP souhaitée

**CV et lettre de motivation à envoyer à :**  
**Mme Anne Verkaeren**

**rue Terre-Neuve. 13-15**  
**1000 Bxl**  
**☎ 02 503 18 13**  
**cefig@pophost.eunet.be**

**L**a Fédération des Employeurs du secteur de l'éducation permanente et de la formation des adultes (**FESEFA**) recrute un(e) **employé(e) administratif/ve** pour contrat mi-temps à durée indéterminée.

Profil et conditions :

- une connaissance informatique liée aux sites internet est un atout

**Envoyer CV & lettre de candidature à :**  
**FESEFA asbl**  
**M. Pierre Malaise**  
**rue du Trône, 127**  
**1050 Bxl**  
**anne.ficette@fesefa.be**

**F**IJ asbl, centre de formation professionnelle et d'éducation permanente, recrute un(e) **secrétaire accueillant(e)** pour contrat temps plein.

Profil et conditions :

- statut FBIE
- niveau humanités supérieures
- capacités d'écoute et d'accueil
- esprit logique et d'organisation
- bonnes connaissances en informatique (TXT et tableur)

**Envoyer CV & lettre de candidature à :**  
**FIJ asbl**  
**M. Pierre Devleeshouwer**  
**rue Franz Gaillard, 2**  
**1060 Bxl**

**L**a Fondation Travail et Santé (FTS) recherche un(e) **assistant(e) social(e)** pour le remplacement d'un congé de maternité puis d'un congé parental, soit 6 mois temps-plein à partir de fin août 2002.

Description des tâches :

- guidance sociale de personnes malades ou handicapées

Profil et conditions :

- statut ACS Bxlois
- expérience dans les secteurs de l'ISP ou du secteur Handicap ou Santé
- être capable de donner un cours de droit social (30h) est un atout

**Envoyer CV à :**  
**FTS asbl**  
**Mme Véronique Ghesquière**  
**rue Berckmans, 148**

**1060 Bxl**

**L**e GAFFI asbl recrute pour le secteur des enfants

- ❖ un(e) **animateur/trice** pour contrat mi-temps pour une durée déterminée de 3 mois à partir du 08/07/02.

Description des tâches :

- travailler en milieu multi-culturel
- assurer des animations dans le cadre de l'accueil extrascolaire pour des enfants âgés de 6 à 12 ans

Profil et conditions :

- statut ACS (région bxl-loise)
- niveau A3, A2 ou A1
- enthousiasme, créativité et capacité à travailler en équipe

- ❖ un(e) **animateur/trice** mi-temps, pour remplacement de congé de maternité suivi d'un congé parental pour une durée d'un an et à partir d'octobre 2002.

Profil et conditions :

- être capable d'encadrer un groupe d'école de devoirs et des ateliers créatifs et sportifs
- être autonome
- pouvoir travailler en équipe

**Envoyer CV & lettre de motivation à :**  
**GAFFI asbl**  
**Mme Michelle Uthurry**  
**rue de la Fraternité, 7**  
**1030 Bxl**

**L**a Maison de Quartier d'Helmet engage un(e) **formateur/trice** pour un contrat mi-temps à

durée indéterminée (engagement le 15/08).

Description des tâches :

- réaliser les bilans socio-professionnels des stagiaires
- aider à développer les projets professionnels individualisés
- assurer la guidance socio-professionnelle
- assurer le suivi des stages d'observation

Profil et conditions :

- statut ACS (région bxloise)
- niveau A1 (supérieur non universitaire à orientation sociale)
- capacité de travailler en équipe

**Envoyer lettre & CV à :**  
**Maison de Quartier d'Helmet asbl**  
**Mme Sylviane Martin**  
**Square Riga, 39**  
**1030 Bxl**

**L**a Mission locale d'Anderlecht recherche un(e) **comptable** pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Profil et conditions :

- statut ACS
- niveau A2
- expérience souhaitée en comptabilité d'asbl et programme Popsy

**Envoyer CV à :**  
**Mission locale d'Anderlecht asbl**  
**Mme Pascale Kempinaire**  
**av. Clémenceau, 10**  
**1070 Bxl**

**L**a Mission Locale de Bxl-Ville recrute un(e) **Coordinateur/trice PTP** pour contrat temps plein.

Profil et conditions :

- ACS (Région bxloise)

- niveau universitaire (sciences humaines)
- expérience exigée
- une connaissance de l'ISP est un atout

**Envoyer CV & lettre à :**

**Mission Locale de Bxl-Ville asbl**  
**bd E. Jacquain, 50**  
**1000 Bxl**  
**☎ 02 219 80 71**  
**ptp\_bxl\_ville@hotmail.com**

## Agenda

### RÉUNIONS INTERNES À LA FEBISP

<b>3/6 à 12H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	Asbl Ispat
<b>3/6 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	Asbl Ispat
<b>4/6 à 9H30</b>	Réunion sur l'accord du non marchand	FIJ
<b>4/6 à 14H</b>	Réunion du groupe de travail « AFT Horeca »	Bruxelles Formation
<b>5/6 à 9H</b>	Rencontre OOTB/FeBISP/ORBEm	ORBEM
<b>5/6 à 12H</b>	Les midis de la FeBISP : « Groupe d'intérêts économiques »	Ligue des Familles
<b>6/6 à 9H</b>	Formation juridique « Statuts et Droits des étrangers »	FeBISP
<b>7/6 à 14H</b>	Séance d'information des OISP sur le FSE	COCOF
<b>7/6 à 14H</b>	Rencontre avec Monsieur Ghali sur le Réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE)	ORBEM
<b>10/6 à 9H30</b>	Groupe de travail « Validation des compétences »	FeBISP
<b>10/6 à 13H</b>	Groupe de travail « AFT »	Molenbeek Formation
<b>11/6 à 9H30</b>	Groupe de travail « Préformations »	FeBISP
<b>11/6 à 11H</b>	Réunion « Commission information »	ESNET
<b>11/6 à 13H</b>	Solde 2001 du projet Res-e-NET	ESNET
<b>12/6 à 12H</b>	Conseil d'administration du CBCS	Espace du Marais
<b>12/6 à 9H30</b>	Réunion avec les membres de la FeBISP n'ayant pas 100% de personnel ISP	FeBISP
<b>12/6 à 13H</b>	Conseil d'administration de la Fesefa	Ligue des Familles
<b>13/6 à 8H</b>	Bureau ESNET	FeBISP
<b>13/6 à 9H30</b>	Réunion du groupe de travail « Assises de l'égalité – TIC »	FeBISP

<b>13/6 à 9H30</b>	Réunion avec les membres de la FeBISP n'ayant pas 100% de personnel ISP	FeBISP
<b>13/6 à 16H</b>	Réunion avec Madame De Gouy sur l'ancienneté dans l'accord du non marchand	COCOF
<b>14/6 à 9H30</b>	Réunion « Réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE) » avec les opérateurs expérimentateurs	ORBEm
<b>14/6 à 13H</b>	Portes ouvertes Atelier Marollien	Atelier Marollien
<b>14/6 à 14H</b>	Protocoles accord du non marchand concernant les Régions et la COCOF	Cabinet E. Tomas
<b>14/6 à 14H</b>	Réunion concernant l'historique des AFT pour la Charte	ACFI
<b>17/6 à 17H30</b>	ESNET : recrutement de candidats	ESNET
<b>18/6 à 9H</b>	Réunion technique avec les membres FeBISP concernant les accords du non marchand	Ten Weyngaert
<b>18/6 à 9H30</b>	Réunion « Contrat de formation » avec Lire & Ecrire et I. Allinckx (Bruxelles Formation)	Collectif Alpha
<b>18/6 à 14H30</b>	Réunion « Réduire et Compenser »	Rue de l'Enseignement
<b>19/6 à 9H</b>	Réunion technique avec les membres FeBISP concernant les accords du non marchand	Ten Weyngaert
<b>19/6 à 14H30</b>	Plan Activa pour les Entreprises d'Insertion	Cabinet Onkelinx
<b>19/6 à 16H</b>	Proposition de protocoles d'accord concernant les « volets Région et COCOF » de l'application de l'accord du non marchand	Cabinet E. Tomas
<b>20/6 à 9H</b>	Réunion technique avec les membres FeBISP concernant les accords du non marchand	Ten Weyngaert
<b>20/6 à 9H30</b>	Réunion du groupe de travail « AFT bâtiment »	Bruxelles Formation
<b>20/6 à 12H</b>	Conseil d'administration de ESNET	Centre Amazone
<b>20/6 à 13H30</b>	Mécanismes de suivi financier et administratif	Ministère de l'Emploi et du Travail
<b>20/6 à 14H30</b>	Présentation des projets UPCASE	Centre Amazone
<b>21/6 à 9H30</b>	Préparation du conseil d'administration extraordinaire de la Fesefa	CESEP (Nivelles)
<b>24/6 à 9H</b>	« Ateliers du Progrès » : Conclusion sur l'ISP à Bruxelles	Ateliers du Progrès
<b>24/6 à 10H</b>	Conseil d'administration de la CESSoC	Médiathèque
<b>24/6 à 13H</b>	Assemblée générale de la CESSoC	Médiathèque
<b>24/6 à 14H30</b>	Comité de suivi Objectif 2	Cabinet E. Tomas
<b>25/6 à 10H</b>	Table ronde : « Jeunes Bruxellois cherchent (désespérément) partenaires pour formation et emploi »	Centre Amazone
<b>25/6 à 10H</b>	Réunion du « Groupe à risques »	Afosoc

<b>25/6 à 14H</b>	Comité de suivi Objectif 3 FSE	Cabinet Ministre-Président Wallon à Jambes
<b>26/6 à 9H</b>	Réunion « Action de détermination »	FeBISP
<b>26/6 à 10H</b>	Conseil d'administration extraordinaire de la Fesefa	Ligue des familles
<b>26/6 à 13H30</b>	Préparation de la Journée pour l'Emploi	Cabinet E. Tomas
<b>26/6 à 15H</b>	Réunion avec Madame Delaghe	FIJ
<b>27/6 à 8H30</b>	Rencontre de travail avec les Missions Locales	Cabinet E. Tomas
<b>27/6 à 9H30</b>	Groupe de travail « Réfugiés »	FeBISP
<b>27/6 à 13H30</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
<b>27/6 à 14H</b>	Mise à jour de la brochure de la COCOF	COCOF
<b>27/6 à 17H</b>	Journée « Portes Ouvertes »	Centre FAC
<b>28/6 à 9H</b>	Réunion technique sur l'application de l'accord du non marchand	ORBEM
<b>1/7 à 9H</b>	Négociation des conventions collectives de travail	Commission Paritaire
<b>1/7 à 10H30</b>	Réunion de communication ES-NET	Anvers
<b>1/7 à 12H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	ISPAT
<b>1/7 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	ISPAT
<b>2/7 à 13H30</b>	Réunion du groupe de travail « AFT » avec Bruxelles Formation	Molenbeek Formation
<b>2/7 à 14H</b>	Comité de rédaction de « L'Essor »	Interfédération
<b>3/7 à 9H</b>	Application de l'accord du non marchand	FIJ
<b>4/7 à 10H</b>	ESNET : rencontre avec Monsieur Perl	Cabinet E. Tomas
<b>5/7 à 9H30</b>	Réunion du groupe de travail « AFT » Commission thématique	Bruxelles Formation
<b>10/7 à 9H30</b>	Commission politique de SAW	Lieu à déterminer
<b>5/8 à 10H</b>	Mise à jour de la brochure COCOF	COCOF
<b>27/8 à 10H30</b>	Commission Consultative Formation Enseignement Emploi	Lieu à déterminer
<b>27/8 à 14H</b>	Réunion du « Groupe à risques »	Lieu à déterminer

## ACTIVITÉS EXTÉRIEURES À LA FEBISP

<p><b>12 &amp; 13/09/02</b></p>	<p><b>Le Comité économique et social (CES) européen et la Commission européenne organisent un forum sur le développement durable.</b> L'objectif de cette manifestation est de réunir des acteurs aussi divers que possible et de s'enrichir de leurs points de vue et de leurs expériences. Des ateliers devraient être consacrés à des questions telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les changements climatiques et l'environnement ;</li> <li>- la dimension sociale du développement durable ;</li> <li>- la croissance économique et le développement durable ;</li> <li>- la cohérence de la politique en matière de développement durable.</li> </ul>	<p><u>Lieu :</u> rue Ravenstein, 2 1000 Bxl</p> <p><u>Infos et inscriptions :</u> ☎ 02 546 92 07 02 546 93 93 02 546 95 86 Fax : 02 546 97 64 www.esc.eu.int</p>
<p><b>Atelier 1 :</b> <b>24/09/02</b></p> <p><b>Atelier 2 :</b> <b>01/10/02</b></p> <p><b>Atelier 3 :</b> <b>08/10/02</b></p> <p><b>Atelier 4 :</b> <b>15/10/02</b></p> <p><b>Atelier 5 :</b> <b>22/10/02</b></p> <p><b>Atelier 6 :</b> <b>29/10/02</b></p> <p><b>Atelier 7 :</b> <b>12/11/02</b></p> <p><b>Atelier 8 :</b> <b>19/11/02</b></p>	<p><b>Ateliers Espaces Publics Numériques.</b> Ces ateliers s'adressent aux responsables d'association ou d'organisme soucieux d'offrir un accès public à Internet. L'objectif des ateliers est d'appréhender les enjeux sociétaux liés à Internet et de concevoir un projet d'EPN en fonction de ses ambitions et de ses moyens. Le contenu sera modulé en fonction des besoins et demandes des participants. Un participant peut participer à un ou plusieurs ateliers. Dans le prolongement du programme officiel, des ateliers spécifiques pourront prolonger certaines questions particulières. Les participants recevront une documentation et un support écrit à l'issue de chaque atelier.</p>	<p><u>Organisation :</u> Des groupes de 12 à 15 organisations, pour un maximum de 25 personnes 2 participants sont autorisés par association ou organisme seront organisés.</p> <p><u>PAF :</u> - La participation est gratuite pour les personnes relevant du secteur non marchand ou d'un pouvoir public. - Elle s'élève à 150€ pour les autres participants.</p> <p><u>Infos et inscriptions :</u> Technofutur 3 asbl av. Mermoz, 18 - Aéroport 6041 Gosselies ☎ 071 25 49 60 Fax : 071 25 49 88 info@technofutur3.be</p>

Vos remarques, suggestions, **articles** et annonces diverses sont les **bienvenus**. Ainsi, nous serons en mesure de faire de ce mensuel un outil utile, pratique et agréable.

Attention : les documents pour la prochaine édition de " L'insertion " doivent nous parvenir, par e-mail si possible à **hoffstadt@febisp.be**, avant le **20 septembre 2002**.