



Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle

tél : 02 537 72 04  
fax: 02 537 84 04  
secretariat@febisp.be  
Secrétariat : 307 rue des Alliés - 1190 Bruxelles

# Rapport d'activités

## 2001

Avec le soutien de la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale (Cocof) et du  
Ministère de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale

# Table des matières

<b>Introduction</b>	p. 5
<b>1. Impulser et coordonner la réflexion des OISP sur la définition et l'actualisation de leur rôle et de leurs missions</b>	<b>p. 7</b>
1. L'aménagement d'un nouveau cadre législatif pour les Missions Locales	p. 7
2. La reconnaissance de l'action des Ateliers de Formation par le Travail (AFT)	p. 8
3. La validation des compétences au cœur de l'ISP	p. 8
4. Droits et devoirs du stagiaire en formation. Le « contrat stagiaire »	p. 9
5. La création d'un nouveau groupe de travail « économie sociale » à la FeBISP	p. 10
6. Groupe de travail « Réfugiés »	p. 11
7. Groupe de travail « Egalité numérique »	p. 12
8. Partenariats et échanges	p. 12
<b>2. Représenter ses membres et définir une position Institutionnelle et/ou pédagogique sur les actions mises en œuvre par les pouvoirs publics ou les organismes parastataux de tutelle</b>	<b>p. 15</b>
9. Le Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi initié par l'ORBEM	p. 15
10. La Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE)	p. 16
11. La collaboration avec l'Agence FSE	p. 17
12. Auditions des Opérateurs d'ISP par la COCOF	p. 19

<b>3. Développer l'information et la communication entre les opérateurs d'insertion bruxellois. Rendre le dispositif bruxellois plus lisible</b>	<b>p. 20</b>
13. La publication de notre mensuel « L'insertion »	p. 20
14. La mise en place et la gestion du site internet	p. 20
15. Collaboration à d'autres revues et périodiques	p. 23
16. La base de données Thésaurus : une mine d'informations	p. 24
<b>4. Renforcer la structuration et la professionnalisation des opérateurs bruxellois de l'ISP par la formation des travailleurs et des responsables. Développer une vision prospective</b>	<b>p. 25</b>
17. Le développement d'un système de formation continue Pour les travailleurs des asbl membres	p. 25
18. La journée d'étude annuelle de la FeBISP : « Des enjeux de l'Etat social actif aux choix de l'insertion socioprofessionnelle »'	p. 26
19. Le rôle de l'associatif dans les démocraties modernes	p. 28
20. Missions régionales wallonnes et Missions Locales Bruxelloises : même combat ?	p. 28
21. Colloque : « La ville à l'épreuve de l'insertion »	p. 28
22. L'insertion socioprofessionnelle et ses modèles Culturels	p. 30
<b>5. Représenter ses membres et défendre leurs intérêts en tant qu'employeurs du secteur non marchand</b>	<b>p. 31</b>
23. La FeBISP dans son rôle de fédération d'employeurs, via nos relais : la CESSoc et la Fesefa	p. 31
24. Réalisation de l'enquête : « L'emploi et la rémunération Des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle en Région de Bruxelles-Capitale	p. 32
25. Les négociations liées à l'application de l'accord du Non marchand au secteur de l'ISP	p. 34

26.	Réflexion prospective : l'évolution du secteur non Marchand et les relations sociales	p. 35
-----	---	-------

**6. La FeBISP, organisation et structures** **p. 36**

27.	L'assemblée générale	p. 36
-----	----------------------	-------

28.	Le conseil d'administration	p. 37
-----	-----------------------------	-------

29.	L'équipe de la FeBISP	p. 37
-----	-----------------------	-------

30.	L'administration, l'infrastructure et les finances	p. 39
-----	--	-------

# Introduction

Déjà le troisième rapport d'activités de la FeBISP ! Il témoigne, encore plus que les précédents, de la consolidation et du développement de notre fédération.

Avant toute chose, il faut souligner que le travail accompli est un travail d'équipe. Ce fait est d'autant plus remarquable que l'équipe est composée pour une bonne part de collaborateurs relativement jeunes qui ne disposaient pas tous d'une grande expérience dans notre secteur. Le sérieux avec lequel ils se sont impliqués doit être souligné et encouragé.

Si en 2001 nous avons pu réaliser un certain nombre d'actions et de projets, c'est aussi grâce à l'implication de chacun de nos membres : au niveau de l'assemblée générale, des groupes de travail et bien sûr pour certains d'entre eux, au sein du conseil d'administration. Vous pourrez lire au chapitre 6 combien cette participation a été importante et en quoi elle constitue certainement le principal atout de la FeBISP.

Ce rapport est organisé en 6 chapitres. Les 5 premiers résument l'activité de notre fédération, le dernier reprend les données administratives :

1. Impulser et coordonner la réflexion des OISP concernant la définition et l'actualisation de leur rôle et de leurs missions
2. Représenter nos membres et définir une position institutionnelle et/ou pédagogique concernant des dossiers mis en oeuvre par les pouvoirs publics ou les organismes parastataux de tutelle
3. Développer l'information et la communication entre les opérateurs d'insertion bruxellois. Rendre le dispositif bruxellois plus lisible
4. Renforcer la structure et la professionnalisation des opérateurs bruxellois de l'ISP, par la formation des travailleurs et des responsables. Développer une vision prospective
5. Représenter nos membres et défendre leurs intérêts en tant qu'employeurs du secteur non marchand

Tout ceci démontre le dynamisme des 56 associations affiliées et leur volonté de faire progresser ce secteur de l'action sociale, indispensable dans une ville-région qui reste, malgré sa richesse, marquée par la structure d'un marché du travail dans lequel de nombreux jeunes et moins jeunes n'ont aucune possibilité réelle de s'insérer.

Beaucoup de choses restent donc à faire. La FeBISP existe pour contribuer à cet effort de mobilisation collective. Rappelons cependant que la progression de l'insertion socioprofessionnelle, les résultats en termes concrets dans l'amélioration de l'existence de nos concitoyens, ce n'est pas dans les bureaux de la FeBISP que cela se passe, mais bien dans les centres de formation, les Missions Locales, les centres d'alphabétisation, les ateliers de formations par le travail...

Nous pouvons, nous, fédération, mettre de l'huile dans les rouages, obtenir des moyens pour améliorer l'outil, convaincre de l'importance de tout ce travail, jouer les ambassadeurs ou les avocats de l'ISP... mais nous n'allons pas au « charbon ». Voilà pourquoi un coup de chapeau aux sept cents travailleuses et travailleurs de l'Insertion n'est vraiment pas déplacé ici.

2001 nous a conduit au seuil de la réalisation d'une série d'objectifs qui devront être atteints en 2002, comme la réalisation de l'accord du non marchand bien sûr, mais aussi le lancement des Plates-formes locales pour l'Emploi avec l'ORBEM, d'un système de validation des compétences en partenariat avec Bruxelles Formation, et bien d'autres dossiers que vous découvrirez dans ces pages.

En Région de Bruxelles-Capitale, il existe une volonté politique de développer un secteur de l'insertion socioprofessionnelle basé sur un partenariat fort entre organismes publics et milieu associatif. C'est un acquis non négligeable, nous en sommes bien conscients. Nous avons pour notre part tenté de donner une expression à ce fait associatif et de faire en sorte qu'il soit identifié comme interlocuteur. La période 2002-2003 pourrait dès lors marquer un progrès – à notre niveau - dans l'actualisation et la redéfinition des outils de la politique de l'emploi et de la formation.

Gabriel Maissin  
Administrateur-délégué

Suzanne Beer  
secrétaire générale

- **Annexe 1**  
*Calendrier des activités 2001*

# **1. Impulser et coordonner la réflexion des OISP sur la définition et l'actualisation de leur rôle et de leurs missions**

## **1. L'aménagement d'un nouveau cadre législatif pour les Missions Locales**

Dans le cadre de notre groupe de travail permanent « Mission Locale », nous nous sommes interrogés sur l'opportunité d'une ordonnance régionale réglementant les missions de cette catégorie d'opérateurs. Après une phase exploratoire et une phase d'analyse des rares documents existants (proposition d'ordonnance du groupe parlementaire régional Ecolo, rapport de la DRISU de 1998 sur les Missions Locales et l'OOTB), nous avons produit une note de travail, transmise au directeur général de l'ORBEM. Celui-ci avait parallèlement reçu mission du Ministre Tomas de remettre un rapport sur ce sujet. Dans ce cadre, les coordinateurs des Missions Locales et la FeBISP ont eu plusieurs rencontres de travail avec l'ORBEM.

Le rapport de l'ORBEM a été transmis au Ministre fin juin et devait être étudié par les membres de son cabinet en charge du dossier. Depuis cette date, aucune information ne nous est parvenue.

Toutefois en ce début d'année 2002, le débat a été réouvert par le dépôt au Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale d'une proposition d'ordonnance rédigée par le groupe parlementaire Ecolo. Dans ce cadre, la FeBISP a d'ailleurs été auditionnée par les députés de la Commission emploi du Conseil bruxellois.

### **□ Annexe 2 :**

*« Proposition des Missions Locales bruxelloises pour un nouveau texte-cadre ».*

Intervention de Gabriel Maissin, administrateur-délégué de la FeBISP devant la Commission emploi du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale

## **2. La reconnaissance de l'action des Ateliers de Formation par le Travail (AFT)**

Bruxelles Formation a proposé aux opérateurs AFT et à la FeBISP de travailler ensemble à l'amélioration du cahier des charges des Ateliers de Formation par le Travail. Jusqu'en juin 2001, 8 AFT, membres de la FeBISP, ont collaboré à l'établissement d'un état des lieux de leurs pratiques produit par Bruxelles Formation.

Dans le cadre de la révision du Cahier des charges prévue pour juin 2003 par le nouvel arrêté de partenariat BRUFOR/OISP, le groupe de travail a voulu faire le point sur la spécificité des pratiques individuelles et collectives de formation et d'insertion socioprofessionnelle au sein des AFT. Les membres du groupe ont constaté que les associations poursuivent leurs missions dans un esprit commun et c'est dans cette optique qu'ils se sont fixés pour objectif au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2002 d'élaborer une charte pédagogique commune.

L'objectif principal des AFT est d'obtenir la reconnaissance explicite de la cohérence pédagogique de l'ensemble de leur action de formation par Bruxelles Formation :  
« La mise en situation professionnelle est avant tout un outil opérationnel d'apprentissage axé sur l'intégration de *compétences transversales* ».

Les échanges entre AFT ont eu pour effet de révéler les différences de traitement adoptées par Bruxelles Formation à leur égard. Les AFT souhaitent obtenir une transparence à la fois sur les procédures et sur les critères de conventionnement. Les réunions du groupe de travail se poursuivent donc dans le souci de préparer les échanges ultérieurs avec Bruxelles Formation en mai 2002, dans le cadre d'une concertation prévue à cet effet.

## **3. La validation des compétences au cœur de l'ISP**

Dix-neuf opérateurs participent au groupe de travail (GT) « Validation des Compétences » depuis sa création. Fin novembre 2000 : une première note « Les compétences et leur(s) validation(s) » faisait un premier état des lieux des enjeux de la validation des compétences dans le paysage de l'insertion socioprofessionnelle.

Début janvier, le groupe de travail poursuit son analyse à partir d'une bibliographie dense (référents pédagogiques, textes publics, articles). En mars 2001, la FeBISP organise une journée de formation pour ses membres recueillant ainsi les avis des travailleurs du secteur sur la question.

Plusieurs colloques et journées d'études viennent enrichir régulièrement les débats du groupe de travail. Les interventions de M. Alain Kock<sup>1</sup> au «Midi de la FeBISP », et de M.

---

<sup>1</sup> Chargé de mission au Conseil de l'Education et de la Formation (C.E.F.).

Marc Thommès<sup>2</sup> à la Commission zonale nord-est, invités comme personnes ressources ont contribué à la réflexion du groupe.

A l'issue de cette étape essentiellement théorique, les membres du groupe ont souhaité confronter leurs acquis à une probable mise en pratique de la validation des compétences articulée autour de socles de compétences. Ainsi fin 2001, le groupe aborde le concept de compétences et le principe de portefeuille de compétences par des exercices pratiques, construits à partir des actions de formation proposées par leurs centres. Analysant les termes du glossaire élaboré par le CEF, le GT s'est approprié le langage utilisé par le Consortium avant d'analyser les enjeux de la mise en place d'un dispositif de Validation des Compétences dans la perspective d'un système coordonné de passerelles de formation.

L'ensemble des membres de la FeBISP est régulièrement informé de l'évolution de la question via notre mensuel *L'insertion* et prend progressivement position en assemblée générale. Les OISP souhaitent voir leurs actions de formation, caractérisées par une pédagogie de la réussite, se prolonger par la validation des acquis des stagiaires inscrits dans leur centre de formation.

□ **Annexe 3**

« *Les compétences et leur(s) validation(s)* »

Note de novembre 2000

#### **4. Droits et devoirs du stagiaire en formation. Le « contrat stagiaire »**

Dans la suite des forums d'Herbeumont et de Bruges et dans une optique d'Education Permanente, le groupe de travail constitué a entamé avec Bruxelles Formation la rénovation du « contrat stagiaire » et du « contrat de formation ». Afin de disposer de documents pertinents et ayant une valeur légale, le choix a été fait de distinguer deux contrats stagiaires : l'un pédagogique qui reprend l'ensemble des éléments reliant l'organisme de formation et le stagiaire, l'autre administratif dit « contrat de formation professionnelle » qui confère à la personne le statut de stagiaire de Bruxelles Formation et les droits afférents (prime de formation de 40 Bef/h, remboursement des frais de transport).

Après discussion avec les services juridiques de Bruxelles Formation, les opérateurs du groupe de travail ont tenté de répondre, au fur et à mesure des réunions, à des prescrits légaux, de simplifier les termes du contrat et de mentionner clairement les droits et les devoirs des organismes de formation et ceux des stagiaires de manière à ce que les stagiaires signent un tel document en toute connaissance de cause. Ensuite le groupe de travail s'est donné comme objectif de soumettre ce texte, qui répondait fin 2001 à toutes les préoccupations ci-dessus, à l'avis de l'assemblée générale de la FeBISP, à laquelle il revenait de se prononcer.

Les étapes pour 2002 sont donc les suivantes :

---

<sup>2</sup> Directeur-adjoint de Bruxelles Formation.

- 1° Accord des membres de la FeBISP sur une version du contrat pédagogique à proposer à Bruxelles Formation.
- 2° Les OISP, sur base d'indications techniques de la FeBISP, devront établir un règlement d'ordre intérieur qui précise et complète le contrat de formation et qui établit des procédures sur toute une série de points. Le contrat, quant à lui, sera soumis conjointement par Bruxelles Formation et la FeBISP à l'avis de la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE), et ensuite le comité de gestion de Bruxelles Formation prendra la décision de l'appliquer (après quelques modifications supplémentaires éventuelles) aux stagiaires des OISP à la date qu'il décidera.

Au-delà de la forme que prendra ce contrat, la pratique des associations sera modifiée, dans la mesure où, d'une part, ce contrat sera discuté avec tous les stagiaires en formation professionnelle. D'autre part, des règlements d'ordre intérieur, différenciés mais contenant des points communs à tous les OISP, donneront aux stagiaires des références précises et écrites quant à leurs droits et à leurs obligations : c'était bien là le but de Bruxelles Formation en totale concertation avec les OISP via la FeBISP.

## **5. La création d'un nouveau groupe de travail « économie sociale » à la FeBISP**

A partir de la nécessité de « brancher » l'insertion socioprofessionnelle sur le champ de l'économie sociale à Bruxelles, il était nécessaire d'organiser, pour nos membres déjà porteurs de ce type de projets, des réunions visant à organiser la position de la FeBISP dans le champ de l'économie sociale.

Deux réunions de ce groupe de travail « économie sociale » ont eu lieu en septembre et en novembre. Ont assisté à ces réunions les coordinateurs ou agents de développement de plusieurs Missions Locales, entreprises d'insertion, centres de formation. Un représentant de l'OOTB a également apporté sa participation au groupe.

Des échanges ont eu lieu sur le concept d'économie sociale, et la FeBISP a joué un rôle d'information pour ses membres en réalisant notamment une compilation théorique sur le thème de l'économie sociale, afin d'offrir une vue d'ensemble de cette réalité vaste et complexe.

L'ambition du groupe de travail est d'être un lieu d'information, de réflexion et d'action politique pour la défense et la promotion des initiatives liées à l'économie sociale d'insertion à Bruxelles. Il a d'ores et déjà réfléchi aux implications pratiques de la création d'un nouveau type d'agrément possible pour des asbl bruxelloises d'économie sociale, à savoir l'agrément comme « initiative locale de développement ».

Pour alimenter la réflexion, la FeBISP a été présente ou a contribué à différentes manifestations autour de l'économie sociale. Citons en vrac :

- Le colloque organisé en novembre dernier à Gand par Johan Vande Lanotte intitulé : « Values@Work » ;
- Les rencontres de l'Internet Citoyen en novembre 2001 à Charleroi. Le thème de l'accès de tous à une information et une communication de qualité via les TIC y a été débattu ;
- Une journée de réflexion dédiée à l'économie sociale au centre Euclides en septembre 2001 intitulé « Attention Travail » ;
- Une « matinée de l'économie sociale » organisée par SAW/FeBECOOP/Syneco le 11 décembre et consacrée aux titres services.

Des contacts ont également été pris avec SAW, fédération wallonne de l'économie sociale, afin de déterminer les modalités d'une future collaboration.

## **6. Groupe de travail « Réfugiés »**

Le groupe de travail, comme tous les groupes de travail, s'est constitué sur décision de l'assemblée générale. Dix opérateurs en font partie. L'AG faisait fin 2000 le constat que bien des associations voient leur public peu à peu changer, notamment par l'augmentation du nombre de personnes candidates à la régularisation : nouveaux statuts, questions et problèmes administratifs, juridiques et sociaux inédits, s'ajoutant à des demandes de prise en charge de problèmes dus à un passé récent extrêmement douloureux de certains stagiaires. Difficultés des accueillants, difficultés d'orientation vers des centres spécialisés, difficultés quant à savoir si un OISP peut ou non, selon les critères notamment du FSE, inscrire telle et telle catégorie nouvelle de population. En quelques mois, les législations ont changé, se sont assouplies (pensons notamment aux nouvelles « autorisations de travail »). Il fallait suivre ! Le Ciré a collaboré au groupe de travail et pendant plusieurs mois, lui a apporté une aide très précieuse.

Les travaux du groupe se sont déclinés en 3 axes :

- Une enquête non exhaustive mais bien échantillonnée observant l'évolution des populations, dans les centres, sous 4 statuts - candidats réfugiés, réfugiés, candidats à la régularisation, régularisés : elle se prolongera pendant plusieurs années ;
- Des vade-mecum et des aides : une liste d'avocats et d'associations spécialisées vers lesquelles orienter les stagiaires en difficulté, un vade-mecum faisant le point sur les législations actuellement en vigueur ;
- Des formations juridiques destinées aux accueillants et aux travailleurs devant résoudre des problèmes liés aux statuts dit plus hauts.

Et, à moyen terme, des plans de formation des accueillants dans le cadre du fonds de formation de la Commission paritaire 329.

Le groupe de travail a également interpellé des personnalités-clefs sur des questions techniques, auxquelles il a été répondu en fonction de l'évolution législative.

## **7. Groupe de travail « Egalité numérique »**

C'est sous l'impulsion de l'adhésion de la FeBISP au réseau ESNET que la FeBISP a mis sur pied un groupe de travail technique devant réfléchir et agir autour des nouvelles technologies et publics en ISP.

La composition du groupe de travail est particulière et particulièrement ouverte, puisque des personnes d'organismes non-membres de la FeBISP y participent, à savoir Banlieues (co-organisateur entre autres de l'événement de mars 2002).

En 2001, le groupe s'est mis d'accord sur les thèmes qu'il voulait travailler (qu'on retrouve en mars 2002) :

- L'accès des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) pour tous ;
- Les TIC, outil d'éducation permanente ;
- Les formations qualifiantes aux TIC ;
- L'alphabétisation et les TIC.

Chaque thème a été exploré et trouvera son aboutissement lors de la matinée de mars 2002 « Un peu d'éthique dans les TIC ». Le groupe de travail s'est mis d'accord sur le rôle que devait prendre la FeBISP par rapport à toutes les enquêtes en cours autour et alentour des TIC : un rôle de coordination et « d'économiseur » : beaucoup d'enquêtes sont faites, « à la va-vite » ou exhaustives, qui reprennent chacune des éléments déjà enquêtés par d'autres. La FeBISP a le mandat de veiller à ce que les opérateurs ne soient pas sondés sur les mêmes points successivement par plusieurs enquêteurs et d'orienter ceux-ci vers les fiches techniques et enquêtes déjà existantes.

## **8. Partenariats et échanges**

Avec l'objectif d'élargir notre réseau de partenaires, il s'agit de confronter les dispositifs et les pratiques en matière d'ISP, d'échanger des expériences et d'adapter des outils ou des modes opératoires au contexte bruxellois.

Dans ce cadre, nous avons établi des relations avec deux types d'acteurs :

### **La Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes (France)**

La Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes (France) en mars 2001. Cette structure coordonne le dispositif des Missions Locales. Nous avons donc amorcé le dialogue en invitant deux représentants (le délégué général adjoint et une chargée de mission) à une rencontre avec les coordinateurs des Missions Locales bruxelloises.

Nous avons également avancé l'idée d'organiser une manifestation ayant trait aux Missions Locales au cours du second semestre 2001, profitant de l'actualité puisque la Belgique assurait la présidence de l'Union européenne. Nous avons ainsi retenu quatre thèmes :

- L'identité des Missions Locales dans le contexte des nouveaux rapports de partenariat avec les Services Publics d'Emploi, suite à la convention n° 181 de l'Organisation Internationale du Travail ;
- L'intégration sociale des jeunes (pour faire écho à la résolution prise par les Etats membres de l'Union européenne sur ce thème) ;
- Le rôle de coordination locale des Missions Locales (en régions bruxelloise et wallonne et en France) au travers des différents dispositifs existants : mission de concertation zonale (Bruxelles) et instauration de Plans Locaux d'Action (dans le cadre de la campagne « Agir localement pour l'emploi »), instauration des Plans Locaux d'Insertion par l'Economique (France) ;
- Le partenariat public-associatif au service de l'insertion des demandeurs d'emploi : 1° les dispositifs existants, 2° les nouveaux défis (la privatisation du placement, les nouveaux services de proximité et d'économie sociale).

Nous avons donc multiplié les contacts et fait part de nos propositions auprès du Cabinet Tomas. Mais compte tenu du calendrier et des priorités du Cabinet, cette action n'a pu avoir lieu. L'activité se déroulera très certainement en 2002.

### **Groupe de travail « les Missions Régionales pour l'Emploi » en Wallonie**

Quatre rencontres ont eu lieu au cours du premier semestre 2001. Cette collaboration s'est concrétisée au cours du second semestre par l'organisation d'une journée de formation-réflexion à destination des personnels des structures. Les suites de ce groupe de travail seront néanmoins plus pragmatiques. L'objectif initial de définir des positions institutionnelles communes à présenter aux pouvoirs publics<sup>3</sup> a été reporté au profit de la constitution d'un réseau de structures-ressources répondant à 3 objectifs :

- S'échanger des informations d'une région à l'autre, capitaliser l'expérience de chacun pour qu'elle soit utilisable par les autres (*exemple : le « know how » des Mlocs en matière d'accompagnement des PTP*). Cela suppose au préalable un document de comparaison Mloc/Mire;
- Favoriser le développement de projet en partenariat ;
- Poursuivre le processus de rencontres des travailleurs (moyen de réfléchir sur les pratiques et outil de formation continue) selon des thèmes précis (*exemples : la gestion des paradoxes, l'accompagnement du public*).

La FeBISP continuera à remplir un rôle d'animation et de transmission d'information, mais sans piloter le groupe, ce qui avait fini par se produire, notamment pour l'organisation de la journée de travail en novembre.

---

<sup>3</sup> A savoir : quelle identité et quel rôle les Missions Régionales et les Missions Locales veulent-elles promouvoir dans le paysage de l'emploi, de la formation et du développement local ?

## **SAW**

La FeBISP est devenue membre de SAW pour la raison principale qu'une partie de ses membres est active dans l'économie d'insertion ou les services de proximité. 2002 sera l'année d'une véritable collaboration entre les deux organismes : leur complémentarité (SAW est surtout active en Wallonie, la FeBISP est bruxelloise) est évidente.

## **OOTB**

Bien qu'OOTB (Het Overleg Opleidings en Tewerkstellingsprojecten Brussel) n'ait pas exactement le même statut que la FeBISP, nous considérons OOTB, dans sa fonction de coordination et de représentation des associations d'insertion flamandes à Bruxelles, comme notre alter ego du côté néerlandophone.

A ce titre, nous nous rencontrons pour débattre et adopter éventuellement un point de vue commun ou entreprendre des actions. Les domaines qui en 2001 ont fait l'objet de discussion ont porté sur :

Les chantiers de l'économie sociale

L'évaluation et le bilan des projets PTP

Le statut du personnel et en particulier celui des ACS

L'échange d'information et de publication.

En fait la FeBISP et ses membres sont également en contact régulièrement avec OOTB au niveau des commissions zonales.

Nous allons nous atteler en 2002 à multiplier et à consolider ce partenariat, notamment sur le domaine des politiques pour l'emploi.

## **2. Représenter ses membres et définir une position institutionnelle et/ou pédagogique sur les actions mises en œuvre par les pouvoirs publics ou les organismes parastataux de tutelle**

## **9. Le Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi initié par l'ORBEm**

Le développement de ce réseau a mobilisé beaucoup de temps et d'énergie au sein de notre équipe. Tout au long du premier semestre 2001, les réunions techniques (méthodologiques et déontologiques) pilotées par l'ORBEm se sont succédées à raison de deux par mois. En raison du découpage par l'Office des groupes de travail par type d'opérateurs, la FeBISP a investi deux attachés pour être présente dans deux des quatre groupes (opérateurs de formation qualifiante et opérateurs d'insertion socioprofessionnelle). Enfin, ce dossier a nécessité de notre part un relais d'information constant et réciproque auprès de nos membres (notes de travail, entretiens, thème récurrent lors des assemblées générales mensuelles). Il nous était indispensable de connaître le point de vue des opérateurs et de les amener à se positionner sur différentes questions afin de pouvoir par la suite avancer lors des réunions avec l'ORBEm.

A ce jour, les méthodes et les procédures qui régleront les relations ORBEm-Associations-Demandeurs d'emploi, la déontologie et les actions de chacun des partenaires dans ce réseau ont pu être clarifiées.

Une phase d'expérimentation du réseau et de l'outil était prévue pour les premiers mois de l'année 2002. Les opérateurs qui y participeront étaient d'ailleurs déjà retenus (parmi lesquels 6 membres volontaires de la FeBISP qui ont chacun signé une convention).

Mais, confrontée à des difficultés de configuration technique, l'équipe de l'ORBEm chargée de la mise en œuvre de ce réseau a dû ralentir le rythme de la concertation avec ses partenaires. Néanmoins, la FeBISP a été sollicitée pour collaborer avec le service formation de l'Office : au cours des mois de septembre et octobre, nous avons abordé la conception du plan de formation des personnels des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle partenaires, la procédure de certification de ces mêmes

travailleurs, l'instauration d'un coaching, et enfin les procédures d'évaluation tant de la formation et des actions qui seront réalisées par les travailleurs que du projet de Réseau lui-même.

## **10. La Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE)**

La composition de la CCFEE est restée en 2001 telle qu'elle était les années précédentes, à savoir pour les associations, des mandats personnels (basés sur la notoriété) nommés par le Collège de la COCOF. La FeBISP y était invitée en tant qu'expert du secteur de l'ISP, ce qui lui a permis d'émettre des avis officiels sur tous les sujets touchant au secteur.

Déjà en 2001, le Ministre Tomas avait le projet de proposer au Collège un changement de la composition de la Commission, notamment pour que le secteur ISP y soit représenté et pour que la FeBISP y siège en tant que telle. C'est chose faite début 2002. En 2001, les questions sur lesquelles s'est penchée la FeBISP :

- Les projets Equal : examen de la pertinence des projets au regard des critères énoncés, suggestions et ré-orientation ou d'adaptation des projets, suggestions de synergies entre projets ;
- Le renouvellement d'agrément des OISP par la COCOF ;
- Des demandes nouvelles d'agrément COCOF ;
- Le projet d'arrêté visant la conclusion de conventions de partenariat entre OISP et Bruxelles Formation : le projet a été discuté en assemblée générale, des amendements ont été proposés, notamment pour ce qui concernait les délais (délais de réponse de Bruxelles Formation aux demandes faites par les OISP (modification du nombre d'heures reconnues, changement de programmes, réaffectation d'heures conventionnées d'un projet à un autre, etc), les procédures de recours et la mise en concordance entre cet arrêté et l'arrêté d'exécution (dit « arrêté-mammoth ») de la COCOF appliquant l'accord du non marchand bruxellois ;
- Des recommandations du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale relatives aux discriminations à l'embauche de personnes d'origine étrangère ;
- Un document de fond du Conseil de l'Éducation et de la Formation concernant la validation et le portefeuille de compétences ;
- L'état des lieux de la formation professionnelle réalisée par Claire De Brier ;
- L'analyse des fonctions critiques de l'ORBEm.

## **11. La collaboration avec l'Agence FSE**

A l'instar de l'année 2000, des rencontres régulières entre l'Agence FSE, la FeBISP et l'Interfédération se sont poursuivies, visant à assurer le suivi de la programmation 2000-2006 et à relayer l'information auprès des opérateurs d'ISP. Bien que ces rencontres aient été plus espacées lors de ce premier semestre (ce que nous déplorons), elles ont démontré leur intérêt quant à la possibilité d'obtenir, d'une part des éclaircissements sur les courriers et les demandes de la Cellule et d'autre part, des indications relatives aux échéances budgétaires et financières. Sur ce dernier point, la situation reste loin d'être enviable pour nos opérateurs.

Toutefois, un premier pas a été franchi. L'année 2001 a en effet été celle qui a marqué l'amorce d'une procédure de préfinancement des subsides FSE pour les OISP. Pilotées par le Cabinet Tomas, plusieurs rencontres de travail associant l'Agence FSE, la FeBISP, Bruxelles Formation et l'IFPME ont permis d'aboutir à une procédure de préfinancement via l'opérateur public de formation précité, adoptée fin juillet par le Collège de la COCOF. Toutefois, cette opération ne revêtait qu'un caractère conjoncturel. Certes, cela a permis aux opérateurs d'obtenir 6 mois de trésorerie pour mener à bien leurs actions jusque décembre 2001 ; mais la nécessité d'un mécanisme structurel de préfinancement pour les petits porteurs de projets reste indispensable.

Dans le cadre du groupe technique animé par l'agence FSE visant, conformément au dispositions du DOCUP Objectif 3 (période 2000-2006), à définir des critères de suivi et d'évaluation des actions des opérateurs agréés par le FSE. Une première version d'un système de suivi a pu être élaborée (rassemblant différents indicateurs discutés lors des réunions du groupe technique). Pour sa part, la FeBISP a demandé à ses membres un avis concernant ce système (disponibilité et pertinence des indicateurs par rapport aux opérateurs et à leurs types d'activités). Le résultat et les commentaires ont ensuite été transmis à la Cellule. A ce jour, les réunions du groupe ont été suspendues, dans l'attente d'une première version informatisée du système.

Le second semestre a été marqué par deux temps forts : la remise, fin septembre, des rapports d'activités semestriels à l'Agence FSE (couvrant la période janvier à juin 2001) et l'appel à projet 2002-2003.

Concernant les rapports d'activités du 1<sup>er</sup> semestre, ce fut l'occasion de multiples contacts téléphoniques, de courriers d'information aux opérateurs, d'une négociation d'un délai supplémentaire pour le dépôt des dossiers.

Concernant l'appel à projet 2002-2003, nous avons investi beaucoup de temps et d'énergie pour assurer un rôle d'interface constant entre l'Agence FSE et les opérateurs bruxellois.

Présence aux réunions et séances d'information

**4 octobre** : rencontre avec les représentants du Cabinet Tomas, de Bruxelles Formation, de la COCOF et de l'Agence FSE concernant la question des types d'heures prises en compte dans le cadre du cofinancement FSE des projets.

**9 octobre** : lors d'une rencontre FeBISP / Interfédération / Agence FSE, nous avons pu examiner le futur formulaire de candidature en ligne, poser nos questions et faire part de nos remarques aux représentants de l'Agence. Cette procédure nous a ensuite permis de pouvoir, d'une part, élaborer un document contenant des indications supplémentaires à celles contenues dans le « guide de l'utilisateur » rédigé par les services de l'Agence et, d'autre part, d'assurer une assistance technique à nos membres (cf. point 2°).

**16 octobre** : séance d'information organisée par la CCFEE à l'attention de l'ensemble des opérateurs actuels et potentiels (OISP mais aussi organismes de Promotion Sociale, centres de formation des Classes moyennes...).

**19 octobre** : séance d'information organisée par le Cabinet Tomas et la COCOF à l'attention des opérateurs d'ISP bruxellois.

**24 octobre et 7 novembre** : rencontres avec les représentants du Cabinet Tomas, de Bruxelles Formation, de la COCOF et de l'Agence FSE concernant les actions de formation et de montages de filières organisées par les Missions Locales et les modalités de candidature envisageables pour l'appel à projet 2002-2003.

### **Formulaire de candidature en ligne**

L'innovation majeure de l'appel à projet 2002-2003 tenait à l'instauration d'un formulaire de candidature en ligne. Autrement dit, pour la première fois, les opérateurs candidats devaient rédiger non pas un dossier classique sur support papier mais un dossier via le site web de l'Agence. Toutefois cette nouvelle procédure n'a pas été sans heurts.

En effet, alors que la date du 22 octobre 2001 avait été annoncée, par l'Agence et par le Cabinet Tomas, comme date de début d'introduction des projets, il s'est avéré que le fonctionnement n'a été opérationnel que trois jours plus tard.

En outre, le formulaire est apparu difficile à compléter dans la mesure où plusieurs indications manquaient. De même les exemplaires du « Guide de l'utilisateur » distribués lors de la séance d'information du 16/10/2001 ainsi que celui disponible sur le site internet contenaient des copies-écran du formulaire différentes de la présentation réelle en ligne. Ce qui risquait d'induire les promoteurs en erreur.

Nous avons donc multiplié les contacts avec l'Agence FSE (téléphone, courriel et fax), à travers son informaticien et son service méthodologie, pour les informer des dysfonctionnements et pour relayer les questions de nos membres. Concomitamment, nous avons assuré un rôle d'information et de conseils auprès de nos membres afin de décharger en partie les gestionnaires de l'Agence et d'éviter un trop grand nombre d'appels téléphoniques de la part des opérateurs.

## **12. Auditions des Opérateurs d'ISP par la COCOF**

Le Cabinet du Ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale souhaitait avoir une vision synthétique de l'état de consommation budgétaire des cofinancements FSE et éventuellement réaffecter des sommes disponibles à des opérateurs qui en auraient exprimé le besoin. Pour ce faire, il a organisé conjointement avec le service formation professionnelle de la COCOF trois journées pour auditionner les organismes d'ISP. Etaient également représentés Bruxelles Formation, l'Agence FSE et l'agent relais FSE de la CCFEE. En tant que représentante des opérateurs bruxellois, la FeBISP avait préparé ces auditions en adressant fin août un tableur Excel à ses membres, leur permettant d'effectuer les calculs nécessaires. Par ailleurs, elle était présente lors des auditions. (Voir aussi le chapitre 5)

### **3. Développer l'information et la communication entre les opérateurs d'insertion bruxellois. Rendre le dispositif bruxellois plus lisible**

#### **13. La publication de notre mensuel « L'insertion »**

Outil en priorité destiné à nos membres, nous avons étendu sa diffusion suite à de nombreuses demandes de la part de professionnels de l'ISP, de la formation et l'éducation et, depuis le mois de juin, nous avons opté pour une diffusion de type « périodique ».

Depuis le mois de novembre, nous développons l'envoi par courrier électronique du mensuel destiné aux organismes non membres de notre fédération dans le but d'élargir la diffusion sans augmenter nos frais de copies et d'envoi postal.

Notre tirage est passé à 410 exemplaires (260 envois par courrier et 150 par e-mail). Notre second objectif est d'en faire un outil de communication à double sens dans la mesure où les articles sont rédigés tant par l'équipe de la FeBISP que par les travailleurs des asbl membres. Sur ce point, nous devons encore insister, alors même que les initiatives et les activités réalisées par nos membres foisonnent.

##### **□ Annexe 4**

*Le sommaire des numéros de 2001*

#### **14. La mise en place et la gestion du site internet**

Dans le cadre plus large du projet ESNET associant également des opérateurs wallons et flamands, nous avons démarré en recherchant les conditions pour réaliser l'objectif opérationnel du projet : à savoir créer un site de l'économie sociale et solidaire.

La première phase a donc consisté à :

- Consulter des personnes ressources qui se sont attelées à de semblables projets parmi nos membres et qui sont actifs dans le domaine des TIC (FIJ asbl, CF 2000 asbl, BRUTECH asbl...)

- Etudier les implications en terme de supports (matériels, software, connexions, recherche pour un DNS...) ;
- Acquérir ou transformer le matériel informatique ;
- Etablir une première ébauche de structure de site en fonction de nos objectifs et de nos moyens ;
- Sélectionner et préparer une série de documents et d'informations destinés à alimenter le site à partir de la base de données (Thesaurus) existante à la FeBISP ;
- Recruter un candidat sur un poste temps plein capable de prendre en charge le projet.

Fin mai 2001, est entrée en fonction une attachée d'économie sociale dans le but de mener à bien les activités du réseau ESNET sur le territoire de la Région bruxelloise. L'une de ses premières tâches a été de prendre connaissance des objectifs et du contenu du projet afin de fixer l'axe prioritaire de la mise en œuvre de celui-ci ; une rencontre avec les principaux membres du CA de ESNET a également été organisée.

Le second semestre 2001 a vu se concrétiser le projet. Une première série de réunions internes visant à déterminer une structure optimale pour ce site ont eu lieu, et des formations à la création de sites web et à l'utilisation du logiciel Dreamweaver ont été suivies par l'attachée « économie sociale » de la FeBISP.

Parallèlement aux réunions internes à la FeBISP, des réunions ont été organisées dans le cadre du réseau ESNET<sup>4</sup>, promoteur du projet, avec les principaux partenaires du projet de création de sites dédiés à l'économie sociale, à savoir ESNET, l'Agence-conseil AGES, l'Agence Alter, et SST en Flandre.

Peu à peu, des modèles de pages ont été réalisés, de la documentation a été compilée et les rubriques du site se sont constituées. Le début de l'année 2002 a été programmé pour la mise en ligne effective et la phase d'évaluation du site par les membres de la FeBISP.

Dans le même temps, la FeBISP s'est équipée d'une ligne ADSL, permettant à ses collaborateurs d'utiliser l'Internet de façon illimitée.

---

<sup>4</sup> Nouvelle dénomination du projet de réseau RES-e-NET.

## **Structure générale du site en projet :**

L'économie sociale et l'insertion socioprofessionnelle sont deux champs d'intervention qui ont des liens entre eux mais qui ne se recouvrent pas totalement ; une partie de l'économie sociale peut être qualifiée d'économie sociale d'insertion mais certaines initiatives d'économie sociale n'ont pas pour vocation première de faire de l'insertion ; de même, le champ de l'insertion comporte parfois des aspects de production de biens et services marchands, mais pas toujours.

Le défi du site « économie sociale et solidaire à Bruxelles » à créer était donc de présenter ces deux champs d'intervention prioritaires de la FeBISP, en faisant tout à la fois apparaître clairement leurs connexions mais en les distinguant néanmoins l'une de l'autre, afin de conserver une certaine rigueur scientifique, une clarté conceptuelle, dans la démarche.

Le site « économie sociale et solidaire à Bruxelles » va donc se diviser en deux sous-sites principaux : l'un consacré à la thématique du développement urbain, de l'économie sociale et des nouvelles technologies de l'information et de la communication, le second davantage centré sur les questions d'insertion socioprofessionnelle ; des passerelles entre les deux sous-thèmes seront constamment rendues possibles.

A l'intérieur du sous-site consacré à l'insertion, des pages seront plus précisément dédiées à décrire et mettre en valeur le travail de la FeBISP.

L'accent sera porté sur le contenu avant tout, et la navigation sera rendue la plus aisée et la plus intuitive possible.

Pour chacun des deux sous-thèmes, à savoir l'économie sociale et solidaire bruxelloise et l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise, une partie théorique veillera à resituer les concepts, tandis qu'une partie « terrain » s'attachera à mettre en valeur des initiatives innovantes.

Il nous semble important que le site soit régulièrement mis à jour, tant du point de vue des nouvelles d'actualité que des reportages présentés. En effet, nous pensons que le meilleur moyen de fidéliser un public d'internautes consiste à lui offrir un outil sur lequel il puisse compter pour trouver (à temps) l'information (à jour) qu'il recherche.

Pour chacun des deux sous-sites, des informations pratiques seront également offertes : agenda d'événements et de rencontres, adresses de contact, organismes de référence, règlements ou textes législatifs en vigueur, rapports en ligne ; des liens vers d'autres sites offrant une information complémentaire seront bien entendu renseignés.

Un lieu d'expression - « forum » - sera mis à disposition des internautes, dans le but de favoriser les échanges entre acteurs du secteur sur les matières du développement urbain, de l'économie sociale et de l'insertion socioprofessionnelle ; les avis des internautes sur les éventuelles lacunes du site seront sollicités, et un système de suivi-évaluation par feedback sera mis en oeuvre.

Le site sera complété d'outils de recherche : un plan du site, un moteur de recherche interne, un lexique destiné à éclairer pour le néophyte le sens des mots propres au jargon de l'économie sociale et de l'insertion.

**Jugez par vous-même ! Une seule adresse : [www.febisp.be](http://www.febisp.be)**

## 15. Collaboration à d'autres revues et périodiques

Participant au comité de rédaction des revues « **Traverses** » et « **Le nouvel Essor de l'Interfédé** », nous avons contribué au contenu en rédigeant des articles ou des dossiers en rapport avec nos activités.

- « Travailler (le social) sans penser (la ville) ? » (in Traverses n°163 – mars 2001)
- « L'Etat social actif est davantage un projet qu'une réalité » (in Traverses n°165 – mai 2001)
- « L'Etat social actif et la troisième voie » (in Le nouvel Essor de l'interfédé N°15 – avril 2001)
- « Le Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi : outil de traçabilité des demandeurs d'emploi. Fantôme ou réalité ? » (in Le nouvel Essor de l'interfédé N°16 – juillet 2001)

Mais en ce qui concerne la revue « **Traverses** », notre collaboration s'est achevée du fait de la suspension provisoire de cette publication.

Quant à la revue « **Le nouvel Essor de l'Interfédé** », le numéro paru en octobre concernait la radioscopie du secteur ISP en Wallonie. Nous n'étions donc pas concernés. Notre contribution a repris dès le numéro suivant, publié en janvier 2002.

**Alter Echos** : articles rédigés à partir d'interviews de membres de la FeBISP :

- « *Tadelakt : une formation originale en technique marocaine de décoration d'intérieur* » (in Alter Echos n°92, actualité du 10 au 24 février 2001, p. 5)
- « *Préformation à l'animation en milieu multiculturel au CBAI, changement dans la continuité* » (in Alter Echos n°92, actualité du 10 au 24 février 2001, p. 6-7)
- « *Les accords du non marchand, des moyens incertains pour un tournant historique* » (in Alter Echos n°101, actualité du 17 au 30 juin 2001, p. 31-32)
- « *Le CBAI organise un séminaire sur la médiation interculturelle* » (in Alter Echos n°102, actualité du 2 au 28 juillet 2001, p. 23-24)
- « *Secteur de l'alpha : une rentrée sous pression* » (in Alter Echos n°104, actualité du 20 août au 8 septembre 2001, p. 11-12)
- « *Les Ateliers du soleil, un carrefour de citoyens au croisement de quatre communes bruxelloises* » (in Alter Echos n°104, actualité du 20 août au 8 septembre 2001, p. 16-17)
- « *Validation des compétences et passerelles entre opérateurs publics de formation : pistes « grandeur nature »* » (in Alter Echos n°105, actualité du 9 au 22 septembre 2001, p. 1-3)
- « *Le job étudiant avec la Mission Locale de Forest* » (in Alter Echos n°106, actualité du 23 septembre au 6 octobre 2001, p. 14-15)
- « *FeBISP et Ecolo : l'insertion socioprofessionnelle veut rendre la ville plus solidaire* » (in Alter Echos n°107, actualité du 7 au 20 octobre 2001, p. 12)

- « *Journées d'étude sur la pédagogie émancipatrice pour les 20 ans du Cefig - Le Grain : enjeux et perspectives* » (in Alter Echos n°107, actualité du 7 au 20 octobre 2001, p. 17)
- « *SET : la Mission Locale réinsère via la rénovation des quartiers* » (in Alter Echos - n° spécial passeport pour l'emploi, des 22 et 23 novembre 2001, p. 8-9)
- « *Gammes, service bruxellois de garde-malades, emploi plus de 40 personnes* » (in Alter Echos - n° spécial passeport pour l'emploi, des 22 et 23 novembre 2001, p. 9-10)

## **16. La base de données Thésaurus : une mine d'informations**

La FeBISP, petit à petit, se constitue une bibliothèque qui reprend tous les centres d'intérêt, les préoccupations, les théories et documents de référence qui pourraient intéresser les professionnels du secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Ces documents abordent des thèmes aussi divers que l'insertion socioculturelle, l'économie sociale, l'éducation permanente, l'alphabétisation, la politique des villes, l'Europe, la mixité sociale, le chômage, l'emploi, les répertoires des formations existantes, la législation, la multiculturalité ...

Cette base de données est en constante évolution et une version papier de ce répertoire est remise à jour régulièrement.

Outils bien nécessaires pour mener à bien des recherches et pour compiler ces livres, revues, documents de présentation, de projets et articles.

Toute personne qui travaille dans le secteur ainsi que les étudiants à la recherche d'informations peuvent prendre rendez-vous pour consulter les ouvrages de cette bibliothèque. Pour aider nos visiteurs à s'y retrouver, nous avons conçu une base de données (Thésaurus) qui leur permettra de faire des recherches par auteur, dates ou mots du titre.

## **4. Renforcer la structuration et la professionnalisation des opérateurs bruxellois de l'ISP par la formation des travailleurs et des responsables. Développer une vision prospective**

### **17. Le développement d'un système de formation continue pour les travailleurs des asbl membres**

#### **Les « Midis de la FeBISP »**

Outil convivial et flexible, le système des « Midis de la FeBISP » s'est poursuivi (séances d'information sur un thème particulier, réalisées par un orateur externe). Un cycle de 3 « Midis » relatifs aux politiques de l'emploi a été réalisé :

- « Les politiques de l'emploi en Europe » (19 février) par Philippe POCHET de l'Observatoire social européen.
- « Les politiques de l'emploi en Belgique » (14 mars) par Denis STOKKINK, conseiller de Madame Onkelinx, Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi et Robert PLASMAN, économiste, professeur à l'ULB et Directeur du DULBEA.
- « Les politiques de l'emploi à Bruxelles » (18 avril) par Eric BUYSENS, conseiller d'Eric Tomas, Ministre de l'Emploi bruxellois et Stéphane THYS, coordonnateur de l'Observatoire bruxellois du Travail et des Qualifications.

Mieux connu, relayé par nos membres et notre mensuel, le nombre de participants s'est accru. Néanmoins, si beaucoup de personnes extérieures à la FeBISP se montrent intéressées par ce type d'information, encore trop peu de travailleurs des asbl membres y participent. Les causes sont peut-être à rechercher dans la manière de transmettre l'information au sein des asbl ; mais tiennent peut-être également à la tranche horaire (sur le temps de midi).

## **« le P'tit Ciné »**

L'après-midi organisée en collaboration avec l'asbl « le P'tit Ciné » dans le cadre de son festival « Regards sur le travail » semble conforter cette explication. Il s'agissait d'un après-midi projection-débat visant à proposer une réflexion aux travailleurs concernant différentes facettes de leur pratique (accueil du public, relation formateur-stagiaire...). Après la projection, le débat rassemblant la centaine de professionnels et de stagiaires a permis à chacun de réagir au contenu des documentaires et de s'interroger sur ses pratiques.

## **Divers**

Deux sessions de formation portant sur des questions d'actualité ont également été mises en œuvre : l'une en direction des coordinateurs des asbl sur la mise en place d'une délégation syndicale et l'autre pour les travailleurs sur la validation des compétences.

## **18. La journée d'étude annuelle de la FeBISP : « Des enjeux de l'Etat social actif aux choix de l'insertion socioprofessionnelle »**

La tradition de l'organisation annuelle d'une journée d'étude a été respectée en 2001 avec la quatrième édition qui s'est tenue le 7 juin avec pour thème l'Etat social actif.

### **Thématique de la journée :**

Depuis peu, les politiques sociales sont confrontées à un nouvel axiome : « Pas de droits sans devoirs, de chances d'insertion sans responsabilités à assumer ».

L'individu est ici sommé de prendre ses responsabilités, de faire preuve d'initiative et de compétence, de flexibilité et de motivation. Il s'ensuit que le recours à l'assistance de l'Etat-Providence moribond et qualifié de passif doit être le plus parcimonieux possible. Le système d'assurances sociales fondé sur la socialisation du salaire est, implicitement et parfois explicitement, remis en cause, notamment par un glissement vers une « fiscalisation » des risques sociaux.

Ainsi, et dans les grandes lignes, une « troisième voie » émerge entre les catégories classiques de « gauche » et de « droite ». Elle insiste sur les « devoirs » des individus et met en place un système basé sur le plus faible niveau de redistribution sociale possible.

Dans cette optique, l'éducation et la formation tout au long de la vie sont fortement encouragées puisque chacun est sommé de s'adapter sans cesse.

Quels sont les liens entre cette « troisième voie » et l'émergence dans de nombreux pays européens, dont la Belgique, de politiques « actives » ? De nouvelles références

en matière de politique de l'emploi et de la formation prennent forme dans la mouvance de ces politiques « actives » : que sont ces politiques sous influence ? Quels sont leurs enjeux ? Leurs conséquences prévisibles et invisibles ?

**Programme :**

**Partie I : L'Etat social actif. Les politiques sociales à l'épreuve d'un nouveau concept**

**Un nouveau concept non identifié dans le champ des politiques sociales?**

par Gabriel Maissin, économiste, administrateur-délégué de la FeBISP

**L'Etat social actif : version asservissante - version émancipatrice**

par Philippe Van Parijs, Professeur à l'UCL, responsable de la chaire Hoover d'éthique économique et sociale

**L'activation des politiques sociales : un défi pour l'insertion et la formation professionnelle**

par Bernard Conter, Politologue, Conseiller au Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale

Débat

**Partie II : L'Etat social actif : déclinaison des politiques**

**Les politiques de l'emploi et de la formation et l'insertion socioprofessionnelle**

par Bernard Fusulier, chargé de la direction scientifique des recherches - Fondation Travail Université et par Patrick Feltesse, Economiste - FTU

**L'Etat social actif et les questions liées à la protection sociale**

par Michel Colson, Président du CPAS de Watermael-Boitsfort et de la Section CPAS de l'Association de la Ville et des Communes de la Région bruxelloise

**L'Etat social actif et l'identité sociale des personnes privées d'emploi. L'accueil de la stigmatisation et de la moralisation**

par Ginette Herman, Professeur à l'UCL (CERISIS)

**Mise en perspective** et débat contradictoire par trois acteurs du terrain de l'ISP

**Conclusions** de la journée par Suzanne Beer, Secrétaire générale de la FeBISP

Un compte-rendu des travaux a été publié dans L'insertion.

□ **Annexe 5**

« Nouveau : l'Etat social aux principes actifs, il « détruit les pièges à l'emploi » et ravit les employeurs ... »

## **19. Le rôle de l'associatif dans les démocraties modernes**

La revue « Bruxelles laïque », dans son numéro du second trimestre 2001, lançait le débat sur le thème « *Le rôle de l'associatif dans les démocraties modernes* ». La contribution de la FeBISP a consisté en un article « Entre public et privé, les nouvelles frontières et les nouvelles missions de l'action associative ». Cet article reprenait en fait les conclusions de notre journée d'étude de 1999 et met l'accent sur l'urgence d'une nouvelle définition de la relation entre Etat et associations dans un contexte de progression de la vision néo-libérale de l'action publique.

### □ **Annexe 6**

*« Entre public et privé, les nouvelles frontières et les nouvelles missions de l'associatif »*

## **20. Missions régionales wallonnes et Missions Locales bruxelloises : même combat ?**

Enfin, la FeBISP a pris en charge avec la Mission Régionale de Charleroi (MIREC) l'organisation logistique d'une journée de formation-réflexion à destination des personnels des Missions Locales bruxelloises et des Missions Régionales wallonnes.

Décidée dans le cadre du groupe d'échanges Missions Locales et Missions Régionales pour l'Emploi, elle s'est tenue le 22 novembre à Charleroi Espace Meeting Européen et visait trois objectifs :

- Présenter le contexte et les enjeux actuels : évolution des missions, modernisation des Services Publics d'Emploi, libéralisation du marché du placement (convention de l'OIT n° 181) et conséquences ;
- Permettre aux participants d'échanger sur leurs pratiques professionnelles ;
- Permettre aux participants de confronter leurs pratiques à la lumière des nouveaux enjeux et d'envisager de nouvelles pratiques ou une adaptation des pratiques actuelles.

## **21. Colloque : « La ville à l'épreuve de l'insertion »**

La FeBISP a co-organisé, le jeudi 11 octobre 2001, avec le groupe Ecolo du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale (au travers de leur mouvement « Alliances pour un développement durable »), un forum intitulé « La ville à l'épreuve de l'insertion » sur le thème de l'insertion socioprofessionnelle en Région bruxelloise. Notre volonté était de réunir les acteurs du dispositif d'insertion socioprofessionnel bruxellois (organismes de formation public et associatifs, service public d'emploi, Missions Locales, CEFA,

organismes de Promotion Sociale et centres de formation des Classes moyennes) pour répondre aux objectifs suivants :

- Dresser un bilan du dispositif régional ;
- Débattre des pistes de travail, des orientations et des propositions des acteurs pour améliorer ce dispositif et répondre au mieux aux besoins des publics-cible.

Une centaine de participants ont répondu présent à notre manifestation, marquée par la présence du ministre de l'Emploi, Monsieur Eric Tomas.

## **Programme du colloque « la ville à l'épreuve de l'insertion »**

### **Partie I :**

Présidence par Marc Verlinden, attaché au groupe Ecolo au Conseil régional bruxellois et Abderrahim Chercké, secrétaire régional d'Ecolo-Bruxelles.

### **La ville à l'épreuve de l'insertion**

Par Anne-Françoise Theunissen, députée bruxelloise

### **Les principaux défis posés à Bruxelles**

Par Gabriel Maissin, administrateur-délégué de la FeBISP

### **Emploi et formation professionnelle : évaluation et mise en perspective des dispositifs**

Par Michel Peffer, directeur général de Bruxelles-Formation

Par Eddy Courthéoux, directeur général de l'ORBEM

### **Table ronde sur le contexte socio-économique de l'insertion avec**

Frédérique Mawet (Mission Locale de Forest)

Anne Depuyt (CPAS d'Uccle)

Sabine De Corte (CEFORA)

André De Bisschop (OOTB)

Daniel Piersoel (Conseil économique et social de Bruxelles)

Luc Maufroy (SDRU Secrétariat régional au développement urbain)

Débat avec les participants

### **Partie II**

Présidence par Anne Brisbois, Présidente de la FeBISP

Intervention de Monsieur TOMAS, Ministre de l'Emploi et de l'Economie à la Région bruxelloise

### **Table ronde sur les perspectives de l'insertion socioprofessionnelle avec**

Marie-Jo Sanchez (CEFA de Saint-Gilles)

Patrick Stelandre (Idée 53, atelier de formation par le travail)

Christine Kulakowsky (CBAI)

Jean-Noel Cuvelier (Mission Locale d'Etterbeek)

Jean-Philippe Martin (Cenforgil)

Débat avec les participants

**Conclusions** par Suzanne Beer, secrétaire générale de la FeBISP et Marc Verlinden, attaché au groupe ECOLO du Conseil régional

Le prolongement immédiat de ce forum a consisté en la rédaction des actes dont la publication devrait être finalisée au cours des mois d'avril ou mai 2002.

□ **Annexe 7**

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

## **22. L'insertion socioprofessionnelle et ses modèles culturels**

Le domaine de l'insertion socioprofessionnelle tel qu'il existe aujourd'hui est une résultante de plusieurs logiques d'actions sociales et culturelles, inscrites dans la durée. Le développement des politiques d'insertion peut être vu comme une intrusion des politiques sociales réparatrices dans les champs de l'éducation permanente, de la formation et de la culture. Mais pour mesurer la portée et les limites de cette intrusion, il est nécessaire d'appréhender des modèles culturels sous-jacents.

A la demande des services de la Communauté française et dans le cadre du programme pluriannuel « Culture et citoyenneté », il a été demandé une contribution sur les rapports entre l'insertion socioprofessionnelle et l'éducation permanente. Se basant sur les résultats de la journée d'étude de 2000, mais élargissant aussi le propos, un article a été rédigé pour l'ouvrage collectif que la Communauté va éditer sous peu. Contribution destinée à la réflexion, vous trouverez ce texte en annexe.

□ **Annexe 8**

« *L'insertion socioprofessionnelle et ses modèles culturels : entre conformité sociale et innovation* »

## **5. Représenter ses membres et défendre leurs intérêts en tant qu'employeurs du secteur non marchand**

### **23. La FeBISP dans son rôle de fédération d'employeurs, via nos relais : la CESSoC et la Fesefa**

Les asbl membres de la FeBISP sont aussi des employeurs. A ce titre, elles sont confrontées à toutes les questions qui découlent de cet état de fait : législations, administrations, réglementations, etc. De plus, elles doivent pouvoir faire entendre leur voix à la table de négociation et être représentées sur le banc des employeurs au niveau bruxellois, mais également au niveau communautaire et fédéral.

Pour faire face à ce problème, la FeBISP a opté pour s'inscrire dans un réseau plus vaste qui réunit l'ensemble des employeurs du « secteur socioculturel et sportif ». Sous cette appellation un peu étrange sont regroupés, suite à un Arrêté royal pris par le Ministre fédéral de l'Emploi, treize secteurs tels que ceux de l'éducation permanente, de la formation professionnelle, les organisations de jeunesse, les télévisions locales, les ONG de développement ... pour former la Commission paritaire 329.

La représentation des employeurs est assurée à ce niveau par la CESSoC (Confédération des employeurs du secteur socioculturel et sportif). Cette confédération gère les mandats à la Commission paritaire et dans divers fonds sectoriels très importants comme celui du Maribel social et celui de la Formation continuée et les groupes à risques.

La CESSoC regroupe en son sein des fédérations sectorielles. Dans notre cas, nous avons décidé, en concertation avec nos collègues wallons de l'Interfédération des OISP et avec les représentants de l'éducation permanente, de former la FESEFA, Fédération de l'éducation permanente et de la formation des adultes. Cette fédération regroupe ainsi plus de 400 associations et constitue un « gros morceau » de la CESSoC.

Toutes les asbl membres de la FeBISP sont également affiliées à la FESEFA, ce qui leur donne accès à ses services : informations, périodiques, conseils juridiques, journées de formations ... De plus la FeBISP dispose de trois mandants au conseil d'administration de la FESEFA occupés en 2001 par Suzanne Beer, Françoise Berwart, Gabriel Maissin.

Parmi les membres du conseil d'administration de la CESSoC, on retrouve Gabriel Maissin, qui siège également au comité de gestion du fonds sectoriel « Groupes à risques ».

La participation à ces différentes instances « prend du temps ». Mais, cela assure aussi une participation en première ligne à toute une série de débats et de négociations importantes et permet de travailler de manière cohérente. C'est ainsi que l'architecture de la définition des fonctions et des barèmes qui seront d'application dans le cadre de l'accord du non marchand ont été élaborés à ce niveau avec l'aide des techniciens FESEFA et CESSoC et en concertation avec les collègues wallons.

## **24. Réalisation de l'enquête : « L'emploi et la rémunération des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle en Région de Bruxelles-Capitale »**

Au printemps 2000, alors que les négociations en vue d'aboutir à un accord social pour le secteur du non marchand battaient leur plein, il était clair que, pour parvenir à une mise en œuvre des termes de l'accord quel qu'il soit, une appréciation la plus réaliste possible de l'emploi, du statut et de la rémunération des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle serait nécessaire.

En septembre 2000, Monsieur le Ministre Éric Tomas, en charge des compétences « emploi » à la Région de Bruxelles-Capitale, commanda une étude à la FeBISP afin d'établir un cadastre de l'emploi dans les associations membres et d'essayer d'évaluer l'impact des mesures.

La FeBISP a réalisé cette enquête de septembre 2000 à septembre 2001. Le travail s'est déroulé en trois phases :

- 1.** Nous avons choisi de tendre vers l'exhaustivité en collectant les données portant sur le maximum de contrats de travail parmi les 56 associations affiliées à la FeBISP.

L'avantage de cette méthode par rapport à un travail sur échantillon était de limiter autant que faire se peut la marge d'erreur, mais surtout de disposer d'une base de données permettant de mesurer l'influence grandeur nature du changement de l'un ou l'autre paramètre par rapport à la situation actuelle. Par exemple : l'adoption de l'une ou l'autre grille barémique. Cela a permis également de tracer un portrait des travailleurs et de l'emploi des associations de l'ISP aussi fidèle que possible.

Pour arriver à cet objectif, un formulaire a été établi et envoyé à tous nos membres. Les données collectées se référaient à :

- l'état civil du travailleur : âge, sexe, code postal du domicile, diplôme et qualification, l'ancienneté du travailleur dans l'ISP ou dans l'association ;
- le contrat de travail : sa nature (CDI, CDD, durée...), l'imputation du contrat à des secteurs d'activités (ISP, éducation permanente...) ;
- la rémunération, les avantages légaux et extra-légaux, le régime de vacances... ;
- les sources du financement du contrat ;
- la fonction et le métier exercé (la description de fonctions est celle établie par la Commission paritaire 329).

**2.** La collecte des données s'est étalée d'octobre 2000 à février 2001. Nous avons reçu 641 réponses de 41 associations et 9 Missions Locales. L'ensemble de ces données a été traité et encodé dans une base de données « FileMaker Pro » avec menus déroulants.

**3.** À partir de ce moment, il a été possible de classer, trier, exporter les données vers une série de tableurs (Excel) pour aboutir :

a) d'une part, à des données statistiques sur le profil et l'emploi des travailleurs qui font l'objet de la première partie du travail ;

b) d'autre part, les données concernant les rémunérations, le temps de travail... sont complétées par les paramètres permettant de calculer les charges patronales, le coût salarial annuel... et mises en relations avec des tableaux reprenant les barèmes en cours d'élaboration au niveau de la commission paritaire pour pouvoir établir les estimations en termes de coûts.

Enfin, nous avons pu réaliser, en septembre 2000, un dernier volet de l'estimation « grandeur nature ». En effet avec l'adoption d'un projet de barèmes au sein de la CP 329, une estimation plus réaliste de l'ancienneté (la COCOF ayant fixé en juillet 2001 ses critères) et une prise en compte de l'évolution de l'emploi entre le 1er janvier 2000 et le mois de septembre 2001, nous avons pu établir un nouveau tableau de synthèse du coût de l'accord.

Ce type de travail constitue pour notre secteur une primeur. En effet, nous avons pu compter sur la collaboration des opérateurs qui nous ont confié sans réticences les données. En échange, nous avons évidemment garanti à nos membres un traitement strictement confidentiel des données.

Le résultat n'est pas parfait, en grande partie parce que nous avons travaillé dans l'urgence et dans un contexte où de nombreux paramètres fluctuaient en fonction des négociations et des travaux législatifs. Mais, nous pouvons livrer aujourd'hui une première synthèse satisfaisante tant en ce qui concerne l'évaluation des impacts de l'accord du non marchand, qu'en ce qui concerne une meilleure connaissance de l'emploi dans nos secteurs.

Refaire une telle enquête serait sans doute utile à l'horizon fin 2004, pour vérifier l'évolution de la situation sous l'impact de la réalisation de l'accord du non marchand.

## **25. Les négociations liées à l'application de l'accord du non marchand au secteur de l'ISP**

Les négociations se sont poursuivies sur deux fronts, toute l'année 2001 :

- avec les organisations syndicales, il s'agissait d'arriver à un accord sur le texte de 12 conventions collectives de travail, destinées à rencontrer les nombreux points de l'accord du 29 juin 2000. Cet accord fort général dans ses termes nécessitait la mise au point de toutes une série de normes sociales dans un secteur qui en connaissait jusqu' à présent fort peu. Les lecteurs attentifs de « L'insertion » ont pu suivre ces négociations pas à pas.
- avec les pouvoirs subsidiaires, COCOF et Région. En effet, il a fallu en même temps veiller aux décisions budgétaires qui permettrait de couvrir tant sur le volet Région (lié aux politiques de l'emploi) que sur le volet COCOF (volet formation) le coût des mesures sociales.

Les discussions ont porté à la fois sur les techniques budgétaires, sur la révision des Décrets et Arrêtés qui réglaient jusqu'à présent ces matières que sur les modifications que ces mesures entraînent pour la reconnaissance et l'activité de nos asbl. Les interlocuteurs sociaux (FeBISP et syndicats) ont été amenés à se prononcer via des avis motivés sur ces textes.

### □ **Annexe 9**

*«Application de l'accord du non marchand au secteur de l'ISP : état de la question »*

Note de la FeBISP remise au comité de suivi tripartite du 5 décembre 2001

### □ **Annexe 10**

*« Avis des interlocuteurs sociaux sur le projet d'arrêté 2001/1076 du Collège de la Commission communautaire française remis au gouvernement le 5/12/2001 »*

remis lors de la réunion tripartite du 5 décembre 2001

Le processus a été particulièrement long et fin 2001, l'accord n'avait pas été coulé en décisions définitives d'application.

Le 18 décembre une manifestation réunissant les employeurs et les syndicats s'est déroulée sous les fenêtres des Ministres de Donnéea et Tomas pour obtenir des garanties quant à la bonne fin de cet accord. Une avancée quant aux montants fût acquise lors d'une réunion au Cabinet du Ministre le 18 janvier 2002. La négociation de l'application se poursuivra donc en 2002.

## **26. Réflexion prospective : l'évolution du secteur non marchand et les relations sociales**

La FeBISP n'est pas seule concernée par les accords du non marchand. Au-delà des aspects techniques et budgétaires de ces accords, ceux-ci induisent des transformations dans le mode de gestion politique des secteurs, de leurs missions et de leurs moyens. Pour réfléchir à ces questions, la FeBISP a participé activement à deux journées d'études le 9 mai 2001 et le 20 juin 2001 organisées en collaboration entre FASS – FCSS et FCSSB.

□ **Annexe 11**

« *Le point de vue de l'employeur : réflexions à propos d'un accord ...* »  
Intervention de Gabriel Maissin

□ **Annexe 12**

« *Les plus et les moins de l'accord du non marchand : un point de vue patronal* »  
Intervention de Suzanne Beer

## **6. La FeBISP, organisation et structures**

### **27. L'assemblée générale**

Reposant sur une participation active de ses membres, la FeBISP réunit son assemblée générale tous les mois. On trouvera les ordres du jour des 10 assemblées de 2001 en annexe. Rythme de travail élevé qui n'empêche pas une très bonne participation des membres.

- ❑ **Annexe 13**  
*Ordre du jour des assemblées générales*
  
- ❑ **Annexe 14**  
*Tableau des présences*

C'est l'AG qui donne les lignes directrices de travail à l'équipe de la FeBISP et aux groupes de travail. Elle se réunit en assemblée statutaire lors de l'approbation des comptes annuels et du budget, lors de la démission ou de l'admission de membres, et en juin pour l'élection du conseil d'administration.

Les thèmes abordés, discutés et les points de décision portent à la fois sur l'actualité (l'accord du non marchand a occupé chacune de nos assemblées générales en 2001) et sur des thèmes de fond, dictés par les groupes de travail. Des informations sont données à chaque AG (événements, brochures, subsides, agenda, rappels de délais, bons plans etc.).

Des points qui ont donné lieu à débats et votes et propositions :

- Lancement d'un groupe de travail « Égalité numérique » ;
- Lancement d'un groupe de travail « Préformations » ;
- Les projets de conventions collectives de travail en application de l'accord du non marchand y compris le protocole de mise en place de la délégation syndicale inter associations ;
- Le Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi et son expérimentation ;
- La participation de la FeBISP aux Assises pour l'Égalité ;
- Le contrat stagiaires/OISP – Bruxelles Formation ;
- Le projet d'arrêté sur le partenariat OISP/Bruxelles Formation ;

- Une réaction collective aux lenteurs des pouvoirs publics quant au financement de l'accord du non marchand.

C'est évidemment le rythme de travail de l'AG, la présence régulière d'un grand nombre de ses membres et les mécanismes de démocratie interne dont elle s'est dotée qui donnent à la FeBISP à la fois sa crédibilité croissante, sa capacité d'expertise, sa force dans les différents lieux de concertation et de négociation et ses capacités prospectives.

Par ailleurs, des **groupes de travail** appuient le travail de l'équipe, dont les matières sont évoquées tout au long du rapport d'activités.

## **28. Le conseil d'administration**

Le conseil d'administration se réunit deux fois par mois. Il est élu pour une période d'un an de juin à juin. En 2001, les administrateurs de la FeBISP étaient :

- Anne Brisbois, présidente du CA, directrice de la Mission Locale de Molenbeek
- Françoise Berwart, trésorière, directrice-adjointe du CBAI. Remplacée en juin 2001 par Bernard Allewaert, trésorier, coordinateur de Cenforgil
- Sylvain Bertrand, secrétaire, coordinateur de l'asbl Le Piment
- Giovanna Angius, directrice du Casi-Uo/COFTeN
- Patrick Stelandre, directeur d'Idée 53
- Jacques Lechat, coordinateur de l'APAJ

## **29. L'équipe de la FeBISP**

L'équipe de la FeBISP a connu des évolutions importantes en 2001, tant au niveau des personnes que de son organisation.

Au niveau des personnes, un certain nombre de postes ont connu des remplacements et par ailleurs un noyau « d'anciens » commencent à se dessiner.

Une meilleure organisation du travail et des évolutions liées à l'accord du non marchand pourraient certainement apporter plus de stabilité.

Mais l'évolution la plus importante a été la création de deux nouveaux postes, et l'arrivée de deux nouvelles collaboratrices.

**Suzanne Beer**, ancienne directrice de FIJ, intègre l'équipe le 1<sup>er</sup> janvier en qualité de secrétaire générale. La FeBISP a ainsi renforcé sa direction, pour lui permettre d'être davantage présente sur les multiples « fronts » en traitant correctement les diverses matières souvent complexes et de mieux encadrer le travail d'une équipe « jeune et dynamique ». Se répartissant la supervision des dossiers selon les axes « Emploi » ou « Formation », Gabriel Maissin et Suzanne Beer sont les référents privilégiés des attachés qui s'y rapportent. Par ailleurs, Suzanne Beer prépare et anime les assemblées

générales, alors que Gabriel Maissin se consacre à la préparation des conseils d'administration.

**Delphine Huybrecht** nous a rejoints en mai 2001, pour occuper un nouveau poste, celui d'attachée à l'économie sociale et webmaster. Vous trouverez dans les différentes parties de ce rapport l'impact de son activité.

### **L'équipe de 2001**

Administrateur-Délégué Coordination générale	<b>Gabriel Maissin</b>
Secrétaire générale Coordination générale	<b>Suzanne Beer</b> Arrivée le 1 janvier 2001
Assistante de direction – comptable	<b>Valérie Dancart</b>
Attachée pédagogique « formation professionnelle »	<b>Nathalie Ista.</b> Partie le 15/5/01
	<b>Ana Teixeira.</b> Arrivée le 16/5/01
Attachée « relations sociales et informations »	<b>Nathalie Hoffstadt</b>
Attachée pédagogique « éducation permanente »	<b>Emmanuelle Geubel.</b> Partie le 31/3/01
	<b>Kathleen Vergara.</b> Arrivée le 23/4/01
Attaché « questions institutionnelles et fonds européens»	<b>Pierre-Alain Gerbeaux</b>
Attachée Économie sociale	<b>Delphine Huybrecht.</b> Arrivée le 28/5/01
Secrétaire	<b>Amparo Garcia</b> Arrivée le 1/10/2001
	<b>Sylvie Lepage (intérim)</b>
	<b>Yvette Zanincka (intérim)</b>
	<b>Valérie Denis (intérim)</b>

Remarque :

Au plan administratif, notre assistante de direction, Valérie Dancart a bénéficié d'un congé parental pendant six mois sous la forme d'un mi-temps, ce qui nous a conduit à procéder à l'engagement pour des durées déterminées de secrétaires ou d'assistantes administratives.

## **30. L'administration, l'infrastructure et les finances**

Au niveau de la gestion administrative, la FeBISP a continué à améliorer ses outils, bases de données, équipement informatique. L'organisation actuelle permet de faire face correctement aux traitements des courriers et documents tant en entrée qu'en sortie et d'offrir le soutien logistique nécessaire pour l'ensemble de nos activités. Même si, à ce niveau, la taille de l'équipe et le volume de l'activité nécessiteraient un renforcement du secrétariat.

Nous disposons de locaux bien équipés et relativement agréables. Ils ont le défaut principal d'être un peu décentrés. Chaque membre de l'équipe dispose d'un équipement informatique personnel et d'une connexion Internet rapide. Quelques améliorations sont encore à prévoir dans le domaine de la téléphonie et de l'informatique, mais nous en avons terminé avec notre phase d'installation.

Les finances de la FeBISP ont été équilibrées en 2001, tout en réalisant pour la première fois des provisions pour risques et charges.

Cet équilibre est possible grâce aux apports des membres (paiement très régulier des cotisations, emplois du groupement Maribel social... et grâce à une série de subsides obtenus soit pour des actions ponctuelles (enquête pour la Région bruxelloise, projet ESNET, journée d'études, ...), soit pour des missions structurelles de coordination telles celles qui nous ont été confiées par la COCOF.

Dans l'ensemble de nos recettes, les membres apportent 55 % des moyens et les pouvoirs publics 45 %.

### **□ Annexe 15**

*Les comptes annuels de la FeBISP*

## Liste des annexes

**Annexe 1 :**

*Agenda des activités de la FeBISP*

**Annexe 2 :**

*Proposition des Missions Locales bruxelloises pour un nouveau texte-cadre*

**Annexe 3 :**

*Note sur la validation des compétences du 18 octobre 2001*

**Annexe 4 :**

*Récapitulatif des articles parus en 2001 dans « L'insertion »*

**Annexe 5 :**

*« Nouveau : l'état social aux principes actifs, il « détruit les pièges à l'emploi » et ravit les employeurs ... »*

**Annexe 6 :**

*« Entre public et privé, les nouvelles frontières et les nouvelles missions de l'action associative »*

**Annexe 7 :**

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

**Annexe 8 :**

*« L'insertion socioprofessionnelle et ses modèles culturels : entre conformité sociale et innovation »*

**Annexe 9 :**

*« Application de l'accord du non marchand au secteur de l'ISP : état de la question »*

**Annexe 10 :**

*« Avis des interlocuteurs sociaux sur le projet d'arrêté 2001/1076 du Collège de la Commission communautaire française remis au gouvernement le 5/12/2001 »*

**Annexe 11 :**

*« Le point de vue de l'employeur : réflexions à propos d'un accord ... »*

**Annexe 12 :**

*« Les plus et les moins de l'accord du non marchand : un point de vue patronal »*

**Annexe 13 :**

*Ordre du jour des assemblées générales 2001*

**Annexe 14 :**

*Participation aux assemblées générales de 2001*

**Annexe 15 :**

*Comptes 2001 approuvés par l'assemblée générale du 4 mars 2002*

## Annexe 1

### Agenda des activités de la FeBISP

#### Janvier 2001

<b>4/1 à 9H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : groupe organismes de formation	ORBEm
<b>5/1 à 9H30</b>	Comité de rédaction de " Traverses "	SAW (Monceau-sur-Sambre)
<b>8/1 à 12H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	CEFA-UO
<b>8/1 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
<b>9/1 à 9H30</b>	Réunion contrats de stagiaires	Le Piment
<b>9/1 à 14H</b>	Groupe de travail sur les critères d'évaluation des actions financées	Agence FSE
<b>10/1 à 9H30</b>	Préparation de journées de formation avec la FCSS	rue de l'Enseignement, 91 1000 Bxl
<b>11/1 à 8H30</b>	Bureau de la Fesefa	CESEP (Nivelles)
<b>11/1 à 10H30</b>	Réunion de préparation de l'évaluation du comité de suivi éducation permanente	Mloc de Forest
<b>11/1 à 9H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : groupe organismes d'ISP	ORBEm
<b>11/1 à 10H</b>	Conseil d'administration de la CESSoc	Hôtel Sofitel (Nivelles)
<b>11/1 à 13H</b>	Rédaction de la synthèse sur le Protocole ORBEm	ORBEm
<b>12/1 à 13H</b>	Groupe de travail sur les critères d'évaluation des actions financées	Agence FSE
<b>15/1 à 14H</b>	Groupe de travail sur la validation des compétences	FeBISP
<b>16/1 à 9H</b>	Préparation après-midi de projection " Petit Ciné "	Mloc Ixelles
<b>16/1 à 9H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : groupe organismes d'ISP	ORBEm
<b>16/1 à 14H30</b>	Rencontre avec M. Eric Buysens	Cabinet du Ministre Eric Tomas
<b>17/1 à 10H</b>	Accords du non marchand	Cabinet du Ministre Eric Tomas
<b>17/1 à 11H30</b>	Rencontre avec M. Léon Barez (Fondation Synergie Solidaire)	rue Verte, 210 1030 Bxl
<b>17/1 à 15H</b>	Conseil d'administration de la Fesefa	Ligue des Familles
<b>18/1 à 9H30</b>	Evaluation du comité de suivi éducation permanente	FeBISP
<b>18/1 à 12H30</b>	Réception de Nouvel An	OOTB
<b>19/1 à 14H30</b>	Réunion sur l'accord du non marchand (mise au point de nos positions avec le banc patronal)	Interfédération (Namur)
<b>22/1 à 9H30</b>	Réunion économie sociale	FIJ
<b>22/1 à 15H30</b>	Rencontre avec M. Bruno Vinikas (Office international des migrations)	FeBISP
<b>23/1 à 9H30</b>	Commission Consultative Formation - Emploi - Enseignement : groupe de travail sur la validation des compétences	Bruxelles Formation
<b>23/1 à 9H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : groupe organismes d'ISP	ORBEm

<b>23/1 à 10H</b>	Rencontre avec la COCOF sur les accords du non marchand (chiffage à partir de l'enquête)	FeBISP
<b>23/1 à 13H</b>	Réunion syndicats nationaux - FeBISP- CESSoc (accord du non marchand)	SETCa rue Haute
<b>24/1 à 12H</b>	Bureau de la CESSoc	Ligue des Familles
<b>25/1 à 14h</b>	Groupe de travail réfugiés	FeBISP
<b>25/1 à 9H15</b>	Rencontre avec Mme Olivia Dassembourg (FCSS) : préparation journée formation	FeBISP
<b>26/1 à 10H</b>	Rencontre avec M. Eric Cornille (Habitat et Participation) : participation des stagiaires	FeBISP
<b>26/1 à 14H</b>	Réunion FSE	Agence FSE
<b>29/1 à 10H</b>	Groupe de travail RESIN	FeBISP
<b>29/1 à 12h</b>	Conseil d'administration de RESIN	FeBISP
<b>30/1 à 15H</b>	Négociations accord du non marchand (syndicats - FeBISP)	FeBISP
<b>31/1 à 13H45</b>	Réunion du Conseil de la Formation et de l'Education CEF) sur la formation continuée	Communauté française

## Février 2001

<b>1/2 à 9H30</b>	Réunion sur l'accord du non marchand avec les organismes d'éducation permanente	FeBISP
<b>1/2 à 14H</b>	Rencontre avec Mme Olivia Dassembourg et M. Charles Lejeune (FCSS) : préparation journée formation	rue de l'enseignement, 91 1000 Bxl
<b>2/2 à 15H30</b>	Préparation après-midi de projection " Petit Ciné "	Mloc Ixelles
<b>5/2 à 9H</b>	Rencontre avec M. Patrick Stelandre (Idée 53) à propos des AFT	FeBISP
<b>5/2 à 9H30</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
<b>5/2 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
<b>6/2 à 9H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : groupe organismes d'ISP	ORBEm
<b>6/2 à 13H30</b>	Conseil d'administration de la CESSoc	Ligue des Familles
<b>6/2 à 14H30</b>	Rencontre avec Mme Agathe Krespel (Molenbeek Formation) sur la validation des compétences	FeBISP
<b>6/2 à 15H30</b>	Comité d'accompagnement de l'enquête	Cabinet du Ministre Eric Tomas
<b>7/2 à 9H</b>	Groupe de travail Missions locales	FeBISP
<b>7/2 à 15H</b>	Rencontre pour organiser une rencontre stagiaires sur la validation des compétences	FORET asbl
<b>7/2 à 16H</b>	Négociations accord du non marchand (syndicats - Cabinet Tomas - FeBISP)	Cabinet du Ministre Eric Tomas
<b>8/2 à 10H</b>	Comité de rédaction de l'Essor	Carrefour formation de Namur
<b>8/2 à 11H</b>	Réunion comptabilité avec Mme Françoise Berwart (trésorière de la FeBISP)	FeBISP
<b>8/2 à 14H</b>	Groupe de travail réfugiés	FeBISP
<b>8/2 à 14H</b>	Bureau de l'alternance (Commission Consultative Formation – Emploi – Enseignement)	IBFFP
<b>8/2 à 18H</b>	Réunion du groupe ATTAC sur la lutte contre la pauvreté	rue de l'enseignement, 91 1000 Bxl
<b>9/2 à 9H30</b>	Comité de rédaction de Traverses	rue de l'enseignement, 91

<b>9/2 à 14H</b>	Réunion pour faire le point sur le dossier plates-formes locales pour l'emploi initié par l'ORBEm	FeBISP
<b>12/2 à 9H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : groupe organismes d'ISP	ORBEm
<b>12/2 à 9H30</b>	Rencontre Ecolo - Missions locales	Parlement bruxellois
<b>12/2 à 12H</b>	Réunion éducation permanente	MQ d'Helmet
<b>12/2 à 13H30</b>	Réunion préfo ciblée pour les aides aux personnes	COBEFF
<b>13/2 à 9H</b>	Comité de relecture (Commission Consultative Formation – Emploi – Enseignement)	IBFFP
<b>13/2 à 9H</b>	Groupe de travail coût horaire FSE	FeBISP
<b>13/2 à 14H30</b>	Réunion AFT	FeBISP
<b>14/2 à 13H30</b>	Commission zonale AMIS	ORBEm
<b>14/2 à 14H30</b>	Présentation des accords du non marchand au CA de la Chôm'Hier	Chôm'Hier
<b>14/2 à 15H30</b>	Conseil d'administration de la Fesefa	Ligue des Familles
<b>15/2 à 9H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : groupe organismes de formation	ORBEm
<b>16/2 à 10H</b>	Réunion mensuelle FeBISP - Interfédé - FSE	Agence FSE
<b>19/2 à 12H</b>	Midi FeBISP : “ Les politiques de l'emploi en Europe ”	Ligue des Familles
<b>19/2 à 14H</b>	Groupe de travail sur la validation des compétences	FeBISP
<b>19/2 à 14H30</b>	Rencontre avec Mme G. Lanotte (Cellule FSE)	FeBISP
<b>20/2 à 9H</b>	Commission zonale (zone sud). Explication validation des compétences	CPAS de St-Gilles
<b>20/2 à 9H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : groupe organismes d'ISP	ORBEm
<b>20/2 à 13H30</b>	Commission zonale Ixelles – Etterbeek	Mloc d'Ixelles
<b>20/2 à 14H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
<b>21/2 à 9H30</b>	Réunion syndicats nationaux - FeBISP- CESSoC (accord du non marchand)	Ligue des Familles
<b>21/2 à 9H30</b>	Groupe de travail réfugiés	FeBISP
<b>21/2 à 9H30</b>	Réunion AFT	Bruxelles-Formation
<b>21/2 à 12H</b>	Bureau de la CESSoC	Ligue des Familles
<b>22/2 à 9h30</b>	Colloque du CERISIS sur le parcours d'insertion. Analyses et perspectives	Ferme du Coq St-Vaast
<b>23/2 à 9h30</b>	Accord du non marchand : réunion du collège de la COCOF, de tous les syndicats et employeurs du secteur	Cabinet du Ministre Eric Tomas
<b>23/2 à 14H</b>	Groupe de travail sur les plates-formes locales pour l'emploi et la formation	FeBISP
<b>26/2 à 9H</b>	Conseil d'administration de la CESSoC	Ligue des Familles
<b>26/2 à 9H30</b>	Préparation de la 2ème journée de formation FCSS	FeBISP
<b>26/2 à 16h</b>	Réunion de préparation du « coup de proje » sur l'Etat social actif à publier dans Traverses	FeBISP
<b>27/2 à 9H</b>	Réunion d'information économie sociale	Cabinet du Ministre Johan Vande Lanotte
<b>27/2 à 9H30</b>	Réunion employeurs à propos des délégations syndicales	FeBISP
<b>27/2 à 14H</b>	Présentation du parcours d'insertion à des travailleurs français	FeBISP
<b>28/2 à 9H</b>	Réunion interne d'évaluation de l'équipe FeBISP	FeBISP

## Mars 2001

<b>1/3 à 12H30</b>	Réunion sur l'accord du non marchand avec M. E Buysens et Mme A. De Gouy	Cabinet du Ministre Eric Tomas
<b>1/3 à 16H</b>	Réunion de préparation sur la journée de formation sur l'accord du non marchand	FCSS
<b>2/3 à 9H30</b>	Comité de rédaction de « Traverses »	SAW (Monceau sur Sambre)
<b>5/3 à 9H</b>	Colloque sur la globalisation	UCL
<b>5/3 à 12H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	CEFA-UO
<b>5/3 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
<b>6/3 à 9H30</b>	Commission Consultative Formation – Emploi – Enseignement	IBFFP
<b>6/3 à 9H30</b>	Réunion Equal – validation des compétences	AID
<b>6/3 à 13H</b>	Colloque sur la globalisation	UCL
<b>7/3 à 9H</b>	Rencontre avec Pascal Delaunois pour préparer la projection du P'tit Ciné	FeBISP
<b>7/3 à 9H30</b>	Réunion d'information sur Equal (demandeurs d'asile)	Communauté française
<b>7/3 à 9H30</b>	Groupe de travail Missions locales sur les plates-formes locales pour l'emploi et la formation	FeBISP
<b>7/3 à 14H</b>	Réunion OOTB	OOTB
<b>7/3 à 16H30</b>	Bureau de la Fesefa	Namur
<b>8/3 à 9H</b>	Pré conseil d'administration de ES-Net	CECOP
<b>8/3 à 10H</b>	Conseil d'administration de ES-Net	CECOP
<b>8/3 à 10H</b>	Réunion AFT	FeBISP
<b>8/3 à 14H</b>	Projection P'tit-Ciné « Zoom sur l'ISP »	Espace Delvaux
<b>9/3 à 9H</b>	Comité d'accompagnement TIC – ISP (projet CF2000)	Bruxelles Formation
<b>9/3 à 9H30</b>	Rencontre Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes (France) – FeBISP – Missions locales	FeBISP
<b>12/3 à 9H30</b>	Réunion AFT	Bruxelles Formation
<b>12/3 à 9H30</b>	Groupe de travail sur le coût horaire	FeBISP
<b>13/3 à 9H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
<b>13/3 à 14H30</b>	Conseil d'administration de la CESSoc	Ligue des Familles
<b>14/3 à 10H</b>	Accompagnement de la visite de Bruxelles Formation à APAJ	APAJ
<b>14/3 à 12H</b>	Midi FeBISP « Les politiques d'emploi en Belgique »	Ligue des Familles
<b>14/3 à 15H30</b>	Conseil d'administration de la Fesefa	Ligue des Familles
<b>14/3 à 17H</b>	Interview de M. Ph. Van Parijs pour le coup de projo sur l'Etat social actif de « Traverses »	A son domicile
<b>15/3 à 9H</b>	Cours à l'Ecole Régionale de l'Administration Publique	ERAP
<b>15/3 à 14H</b>	Réunion sur les Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : méthodologie	ORBEm
<b>16/3 à 12H30</b>	Réunion tripartite (FeBISP – syndicats – Cabinet Tomas)	Cabinet du Ministre Eric Tomas
<b>16/3 à 14H</b>	Groupe de travail critères de suivi	Agence FSE
<b>16/3 à 14H30</b>	Réunion sur le projet AID Equal Valid	Bruxelles-Formation
<b>21/3 à 12H30</b>	Réunion avec Mme P. Biver (Institut de Sociologie)	FeBISP
<b>21/3 à 14H</b>	Groupe de travail réfugiés	FeBISP
<b>22/3 à 14H30</b>	Réunion intersectorielle sur les ACS dans le cadre de l'accord du non marchand	Cabinet du Ministre Eric Tomas

<b>23/3 à 8H30</b>	Réunion de préparation sur le questionnaire des Plate-formes locales pour l'emploi	FeBISP
<b>26/3 à 11H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	CEFA-UO
<b>26/3 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
<b>27/3 à 9H30</b>	Rencontre avec les intervenants de la journée d'étude du 7 juin	FeBISP
<b>27/3 à 9H30</b>	Réunion sur les Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : déontologie	ORBEm
<b>27/3 à 14H</b>	Réunion avec OOTB	OOTB
<b>27/3 à 16H</b>	Réunion avec Mme I. Allinckx sur les contrats de stagiaires	FeBISP
<b>28/3 à 9H30</b>	Réunion employeurs ayant une délégation syndicale	FeBISP
<b>28/3 à 14H30</b>	Groupe de travail Missions locales sur le questionnaire des Plate-formes locales pour l'emploi	FeBISP
<b>28/3 à 17H</b>	Commission formation de ES-Net	Cabinet Onkelinx
<b>29/3 à 9H</b>	Journée sur la validation des compétences	Bruxelles
<b>29/3 à 9H30</b>	Réunion sur les Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : méthodologie	ORBEm
<b>29/3 à 14H</b>	Réunion sur l'accord du non marchand avec Mme A. De Gouy et M. E. Buysens	Cabinet du Ministre Eric Tomas
<b>30/3 à 9H30</b>	Rencontre FSE - FeBISP - Interfédération	Cellule FSE
<b>30/3 à 9H30</b>	Réunion intersectorielle sur l'accord du non marchand	Cabinet du Ministre Eric Tomas
<b>30/3 à 14H</b>	Réunion avec M. M. Thommes : collaboration FeBISP - IBFFP	IBFFP
<b>30/3 à 14H</b>	Groupe de travail suivi de l'évaluation FSE	Cellule FSE

## Avril 2001

<b>2/4 à 9H30</b>	Réunion sur le financement FSE : agence FSE – FeBISP – Mme A. De Gouy	COCOF
<b>3/4 à 9h30</b>	Réunion Equal Valid	AID
<b>3/4 à 10H</b>	Rencontre des Missions locales bruxelloises et wallonnes	Mloc de Forest
<b>4/4 à 10H</b>	Réunion avec les journalistes du mensuel Traverses: mise au point du « coup de projet » sur l'Etat social actif	FeBISP
<b>4/4 à 12H</b>	Bureau de la CESSoc	Ligue des Familles
<b>6/4 à 9H30</b>	Comité de rédaction de « Traverses »	rue de l'enseignement, 91
<b>9/4 à 16H30</b>	Pôle auto-formation de Bruxelles Formation	rue de la loi, 26
<b>10/4 à 10h</b>	Réunion de mise en œuvre du programme d'initiative communautaire EQUAL	Cabinet du Ministre Tomas
<b>17/4 à 9H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : déontologie	ORBEm
<b>17/4 à 12H30</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
<b>18/4 à 9H</b>	Groupe de travail Missions locales : coût horaire + critères de performance et action Missions locales - écoles	FeBISP
<b>18/4 à 12H</b>	Midi de la FeBISP « Les politiques d'emploi à Bruxelles »	Ligue des Familles

<b>18/4 à 13H30</b>	Conseil d'administration de la CESSoc	Ligue des Familles
<b>18/4 à 20H</b>	Commission formation et enseignement : assises pour l'égalité	Chez Fred Mawet
<b>19/4 à 8H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : méthodologie	ORBEm
<b>19/4 à 10H</b>	Conseil d'administration de la Fesefa	CESEP (Nivelles)
<b>19/4 à 19H30</b>	Table ronde « Les quartiers et les contrats de quartiers »	Halles St-Géry
<b>20/4 à 10H</b>	Conseil d'administration ES-Net	CECOP
<b>20/4 à 14H</b>	Comité Ad Hoc Equal	ORBEm
<b>24/4 à 9H</b>	Commission zonale Forest - Saint-Gilles	CPAS de St-Gilles
<b>24/4 à 9H30</b>	Groupe de travail Réfugiés	FeBISP
<b>24/4 à 9H30</b>	Commission Consultative Formation – Emploi – Enseignement	IBFFP
<b>24/4 à 16H</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : méthodologie	ORBEm
<b>25/4 à 9h00</b>	Forum de l'Industrie bruxelloise	AGORIA
<b>25/4 à 9H30</b>	Groupe de travail coût horaire	FeBISP
<b>25/4 à 12H15</b>	Réunion sur les plates-formes locales pour l'emploi et la formation	MLOC Bruxelles-Ville
<b>25/4 à 13H</b>	Assemblée générale du CBCS	
<b>25/4 à 14H30</b>	Rencontre MLOC et ORBEm sur le projet d'ordonnance	ORBEm
<b>26/4 à 9H</b>	Groupe de travail accord du Non Marchand	FeBISP
<b>27/4 à 12H15</b>	Colloque « Le nouveau visage du social »	CEFORM

## **Mai 2001**

<b>2/5 à 9H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : organismes de formation	ORBEm
<b>2/5 à 13H30</b>	Comité d'accompagnement FCSS	FCSS
<b>2/5 à 15H</b>	Rencontre MIRE et MLOC	Nivelles
<b>3/5 à 9H</b>	Journée d'échanges sur les « Accords Non Marchand »	Auditorium Fortis
<b>3/5 à 9H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : Méthodologie	ORBEm
<b>4/5 à 9H</b>	Séminaire européen « Agir localement pour l'Emploi »	La Fonderie
<b>4/5 à 9H15</b>	AID Equal Valid	IBFFP
<b>5/5</b>	Workshop européen « TEELA » : Plans locaux pour l'emploi	CECOP ASBL
<b>7/5 à 10H30</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
<b>7/5 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
<b>8/5 à 8H30</b>	Plates-formes locales pour l'emploi et la formation : Déontologie	ORBEm
<b>8/5 à 9H30</b>	Groupe de Travail « Employeurs » - délégations Syndicales	FeBISP
<b>8/5 à 12H30</b>	« Politique des grandes villes et fiscalité »	rue Pléтинckx
<b>8/5 à 14H</b>	Réunion de préparation pour le comité de rédaction de « Traverses »	FeBISP

<b>8/5 à 20H</b>	Politiques urbaines : assises pour l'égalité	rue de la Poste
<b>9/5 à 9H</b>	Journée de formation sur les relations collectives de Travail FCSS	Ministère de la Communauté française
<b>9/5 à 13H</b>	Conseil d'administration de la Fesefa	Ligue des Familles
<b>9/5 à 14H30</b>	Rencontre MLOC – ORBEm sur le projet d'ordonnance	ORBEm
<b>10/ 5 à 9H30</b>	Réunion du groupe de travail AFT	FeBISP
<b>10/5 à 14H30</b>	Pacte territorial pour l'Emploi : Equal	ORBEm
<b>11/5 à 9H30</b>	Comité de rédaction de « Traverses »	Monceau-sur-Sambre
<b>14/5 à 9H30</b>	Comité de Gestion « Groupes à Risques »	AFOSOC
<b>14/5 à 14H</b>	Groupe de travail « Coût horaire »	FeBISP
<b>15/5 à 9H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
<b>15/5 à 9H30</b>	Plates-formes pour l'emploi et la formation : Méthodologie	ORBEm
<b>15/5 à 14H30</b>	Pacte territorial pour l'Emploi : Equal	ORBEm
<b>16/5 à 15H</b>	Réunion préparatoire de la journée sur les accords Non Marchand	FCSS
<b>17/5 à 9H30</b>	Conseil d'administration de la CESSoC	CESSoC
<b>17/5 à 14H</b>	Réunion ES-Net Commission Info	Belgacom
<b>18/5 à 9H30</b>	Groupe de travail « Réfugiés »	FeBISP
<b>21/5 à 9H30</b>	Plates-formes pour l'emploi et la formation : ISP	ORBEm
<b>21/5 à 14H30</b>	Pacte territorial pour l'Emploi : Equal	ORBEm
<b>22/5 à 9H</b>	Commission zonale Forest – St-Gilles	CPAS St-Gilles
<b>22/5 à 12H</b>	Conseil d'administration de ES-Net	Auberge Jeunesse J. Brel
<b>22/5 à 14H</b>	Réunion de concertation zonale	MLOC Ixelles
<b>22/5 à 15H30</b>	Groupe de travail « Groupes à risques »	AFOSOC
<b>23/5 à 12h15</b>	Réunion sur la politique d'emploi de la nouvelle majorité	MLOC Bruxelles-Ville
<b>29/5 à 8H30</b>	Plates-formes pour l'emploi et la formation : ISP	ORBEm
<b>29/5 à 9H30</b>	Commission consultative Formation – Enseignement – Emploi	IBFFP
<b>29/5 à 10H</b>	Réunion ISP	Interfédé (Namur)
<b>29/5 à 17H</b>	Bureau de la Fesefa	Ligue des Familles
<b>30/5 à 9H30</b>	Réunion sur le contrat stagiaire	FeBISP
<b>30/5 à 9H30</b>	Comité de rédaction de « L'Essor »	Namur
<b>30/5 à 15H</b>	Conseil d'administration de la Fesefa	Ligue des familles
<b>31/5 à 9H30</b>	Réunion avec syndicats sur l'accord du Non Marchand	FeBISP
<b>31/5 à 9H30</b>	Plates-formes pour l'emploi et la formation : méthodologie organismes de formation francophones	ORBEm
<b>31/5 à 20H15</b>	Assises pour l'égalité (Enseignement)	Chez Fred Mawet

## Juin 2001

<b>1/6 à 8H30</b>	Réunion Groupe de travail « coût horaire » FSE	FeBISP
<b>5/6 à 9H30</b>	Commission consultative Formation – Enseignement - Emploi	IBFFP
<b>5/6 à 9H30</b>	Groupe de travail AFT	FORET asbl
<b>5/6 à 14H</b>	Réunion de travail générale sur les Accords du Non Marchand	Cabinet Tomas
7/6 à 9H	4ème journée d'étude de la FeBISP « Des enjeux de l'Etat social actif aux choix de l'insertion socioprofessionnelle »	Association rue Blanche 29
<b>11/6 à 11H</b>	Audition sur l'étude « Etat des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles »	CGRI
<b>11/6 à 12H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	CEFA-UO
<b>11/6 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
<b>11/6 à 15H</b>	Réunion sur les Accords du Non Marchand	Cabinet Tomas
<b>12/6 à 9H</b>	Explications sur les lignes ASDL partagées	CF 2000
<b>12/6 à 9H30</b>	Groupe de travail « Réfugiés »	FeBISP
<b>13/6 à 14H</b>	Réunion de concertation sociale	Cabinet Tomas
<b>13/6 à 14H</b>	Réunion MLOC/MIRE	MIRE Brabant wallon
<b>14/6 à 9H30</b>	Réseau Flora : 1 <sup>ère</sup> réunion comité d'accompagnement des projets FSE	Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail
<b>15/6</b>	Journée d'étude sur la régularisation des demandeurs d'asile : dispositions légales et conséquences pratiques	Mess provincial « Les Trys »
<b>15/6 à 14H</b>	Réunion intersectorielle sur les Accords du Non Marchand	Cabinet Tomas
<b>18/6 à 13H</b>	Comité de gestion « Groupes à risques » CP 329	AFOSOC
<b>19/6 à 14H</b>	Réunion sur les Accords du Non Marchand : modifications de l'Arrêté	Cabinet Tomas
<b>19/6 à 16H</b>	Conseil d'administration de la Fesefa	Ligue des familles
<b>20/6</b>	Journée de formation FCSS sur les Accords du Non Marchand	Cité administrative
<b>21/6 à 9H30</b>	Groupe de travail « Validation des compétences » : synthèse « feedback » Journée d'étude	FeBISP
<b>22/6 à 9H</b>	Réunion Groupe politique de la ville - Assises pour l'égalité	FeBISP
<b>22/6 à 10H</b>	Groupe technique FSE	Cellule FSE
<b>25/6 à 9H30</b>	Bureau de la Fesefa	ACFI
<b>25/6 à 9H30</b>	Groupe de travail AFT : pré-projet de charte pédagogique	Molenbeek Formation
<b>25/6 à 12H</b>	Réunion avec les syndicats sur les Accords Non Marchand	FeBISP
<b>26/6 à 9H30</b>	Commission consultative Formation – Enseignement - Emploi	IBFFP
<b>26/6 à 11H30</b>	Conseil d'administration ES-Net	Auberge V. Van Gogh, rue Traversière
<b>26/6 à 14H</b>	Assemblée générale annuelle de la Fesefa	CAL ULB

<b>27/6 à 14H</b>	Groupe de travail Réfugiés	FeBISP
<b>28/6 à 9H30</b>	Reunion PLEF : Organismes de formation	ORBEm
<b>28/6 à 9H30</b>	Journée du conseil d'administration élargi de la FeBISP (anciens et nouveaux membres)	FeBISP
<b>28/6 à 17H</b>	Assemblée générale de la Cessoc	Ligue des Familles
<b>29/6 à 8H30</b>	Réunion de travail : évaluation des initiatives locales d'emploi menées par MLOC et OOTB, et mise en œuvre de l'Accord du Non Marchand dans les MLOC et à OOTB	Cabinet Tomas
<b>29/6 à 12H30</b>	Réunion de préparation du Forum sur l'ISP	Groupe Ecolo

## Juillet 2001

<b>2/7 à 12H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	CEFA-UO
<b>2/7 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
<b>3/7</b>	Journée d'équipe	Auberge J. Brel
<b>4/7 à 8H</b>	Groupe de travail AFT : visite pédagogique	Boulot
<b>4/7 à 9H</b>	Réunion de préparation Forum sur l'Insertion prévu le 11/10/01	Groupe ECOLO
<b>4/7 à 10H</b>	Réunion Interfédéré / FeBISP / Agence FSE	Agence FSE
<b>4/7 à 12H</b>	Bureau de la CESSoc	CESSoc
<b>4/7 à 16H</b>	Comité de suivi de l'Accord du Non Marchand	Cabinet Tomas
<b>5/7 à 9H</b>	Groupe de travail AFT : visite pédagogique	APAJ
<b>6/7 à 9H</b>	Réunion sur le préfinancement FSE	Cabinet Tomas
<b>6/7 à 9H30</b>	Réunion Plates-formes pour l'Emploi et la Formation : méthodologie	ORBEm
<b>6/7 à 13H</b>	Réunion Economie Sociale	SAW
<b>9/7 à 14H</b>	Comité de suivi de l'Accord du Non Marchand	Cabinet Tomas
<b>10/7 à 13H30</b>	Réunion FeBISP – Bruxelles Formation sur le contrat stagiaire	Bruxelles Formation
<b>11/7 à 8H30</b>	Groupe de travail AFT : visite pédagogique	Molenbeek Formation
<b>12/7 à 9H</b>	Réunion FeBISP – Bruxelles Formation sur le contrat stagiaire	Bruxelles Formation
<b>13/7 à 14H30</b>	Table ronde intersectorielle	Cabinet de Donnea
<b>17/7 à 11H30</b>	Conseil d'administration Es-net	Agence Alter
<b>18/7 à 13H30</b>	Réunion sur les Conventions collectives de travail	Fesefa
<b>19/7 à 9H</b>	Réunion FeBISP – Bruxelles Formation sur le contrat stagiaire	Bruxelles Formation
<b>26/7 à 10H</b>	Réunion Plates-formes pour l'Emploi et la Formation	ORBEm
<b>26/7 à 15H</b>	Réunion de préparation Forum sur l'Insertion du 11/10/01	Parlement bruxellois

## Août 2001

<b>20/8 à 13H30</b>	Réunion sur les Conventions collectives de travail	FeBISP
<b>23/8 à 10H</b>	Réunion de préparation Forum sur l'Insertion du 11/10/01	Parlement bruxellois
<b>23/8 à 12H</b>	Remise des certificats aux 1ères personnes qui ont suivi la formation de gardiens de parcs	Mloc St Josse
<b>23/8 à 14H</b>	Réunion FeBISP-syndicats à propos des Conventions collectives relatives à l'accord du Non Marchand	FeBISP
<b>28/8 à 12H</b>	Séminaire ES-Net	Amazonie
<b>29/8 à 12H</b>	Bureau de la CESSoC	CESSoC
<b>29/8 à 13H30</b>	Comité d'accompagnement FCSS	rue de l'Enseignement, 91
<b>29/8 à 14H30</b>	Réunion sur les Accords bruxellois du NM : état des lieux avec la CESSoS	Ligue des Familles
<b>31/8</b>	Journée de la CESSoC	Louvain-la-Neuve

## Septembre 2001

<b>3/9 à 12H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	CEFA-UO
<b>3/9 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
<b>4/9 à 10H</b>	Réunion de préparation Forum sur l'Insertion du 11/10/01	Parlement bruxellois
<b>4/9 à 13H30</b>	Réunion de la Commission pédagogique	Interfédération
<b>4/9 à 14H</b>	Bureau de la Fesefa	CESEP
<b>5/9 à 9H30</b>	Réunion de travail	Cabinet Tomas
<b>5/9 à 12H</b>	Conseil d'administration de la Fesefa	Ligue des Familles
<b>6/9 à 9H30</b>	Groupe de travail Validation des compétences	FeBISP
<b>7/9</b>	Journée internationale de l'alphabétisation	Lire et Ecrire Bruxelles
<b>10/9</b>	Journée de préparation aux auditions COCOF/FSE	CF2000 Centre A. Dansaert
<b>11/9 à 9H</b>	Commission consultative EQUAL	Bruxelles Formation
<b>12/9 à 13H30</b>	Réunion Commission information Res-e-net	FeBISP
<b>12/9 à 13H30</b>	Auditions COCOF/FSE	Cocof
<b>13/9</b>	Table ronde sur les opérations de régularisation organisée par le C.R.I.P.E.L.	Liège
<b>13/9 à 13H30</b>	Auditions COCOF/FSE	Cocof
<b>14/9 à 9H30</b>	Groupe de travail « Missions Locales »	FeBISP
<b>14/9 à 10H45</b>	Conseil d'administration de la Cessoc	Nivelles
<b>14/9 à 13H30</b>	Auditions COCOF/FSE	Cocof
<b>14/9 à 14H</b>	Groupe de travail « Assises pour l'Egalité : chantier Les politiques de la ville »	FeBISP
<b>14/9</b>	Colloque sur les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication	Bruges
<b>14/9</b>	Colloque « Attention Travail ! » : les entreprises d'insertion	Centre EUCLIDES

<b>17/9 à 12H</b>	Réunion « Budget ES-Net »	Agence ES-Net
<b>17/9 à 14H</b>	Comité de gestion « Groupes à risques »	AFOSOC
<b>18/9 à 9H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
<b>18/9 à 13H30</b>	Auditions COCOF/FSE	Cocof
<b>19/9 à 9H30</b>	Réunion sur le plan de formation RPE	ORBEm
<b>19/9 à 14H</b>	Auditions MLOC COCOF/FSE	Cocof
<b>20/9 à 9H</b>	Auditions COCOF/FSE	Cocof
<b>20/9 à 9H30</b>	Groupe de travail Réfugiés	FeBISP
<b>21/9 à 9H30</b>	Comité d'accompagnement IBFFP-TIC	Bruxelles Formation
<b>21/9 à 13H30</b>	Réunion à propos du site Internet	FeBISP
<b>21/9</b>	Colloque « Changer la ville ! Agent de développement, un métier-clé »	Centre EUCLIDES
<b>24/9 à 9H30</b>	Groupe de travail AFT	APAJ
<b>25/9 à 9H30</b>	Commission consultative « Formation-Emploi-Enseignement »	Bruxelles Formation
<b>25/9 à 13H30</b>	Réunion MLOC-MIRE	MIRE Brabant wallon
<b>26 &amp; 27/9</b>	Journée d'étude de l'ASBL Le Grain : « La pédagogie émancipatrice aujourd'hui »	La Louvière
<b>26/9 à 9H30</b>	Comité de gestion Groupes à risques	AFOSOC
<b>26/9 à 13H</b>	Réunion sur la cotisation fédération-membres	Agence FSE
<b>26/9 à 14H</b>	Rencontre CESSoc – FeBISP sur les problématiques rencontrées lors des négociations sur les CCT	Ligue des Familles
<b>27/9 à 9H30</b>	Réunion Plan de formation RPE	ORBEm
<b>27/9 à 9H30</b>	Réunion avec les syndicats (travail sur les CCT)	FeBISP
<b>28/9 à 10H</b>	Comité de rédaction de « L'Essor »	Interfédération
<b>28/9 à 11H</b>	Réunion « Assises pour l'Egalité » : fracture Numérique	FeBISP

## Octobre 2001

<b>1/10 à 12H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	CEFA-UO
<b>1/10 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
<b>2/10 à 9H</b>	Réunion avec Daniel Fastenakel sur le chantier « Les politiques de la ville »	FeBISP
<b>2/10 à 10H</b>	Réunion Commission Information Res-e-net	AGES
<b>2/10 à 13H30</b>	Groupe de travail AFT : visite pédagogique	CF Bonnevie
<b>2/10 à 14H</b>	Comité de suivi sur la subvention COCOF	Cabinet E. Tomas
<b>3/10 à 11H</b>	Réunion de préparation Forum sur l'insertion du 11/10	FeBISP
<b>3/10 à 13H30</b>	Groupe de travail sur le financement du FSE pour les Missions Locales	Cabinet E. Tomas
<b>4/10 à 13H30</b>	Réunion CESSoc – FeBISP pour avancer dans la rédaction des conventions collectives de travail	<u>Ligue des Familles</u>
<b>4/10 à 15H</b>	Préparation appel d'offres Objectif 3 (liaison conventionnement Bruxelles Formation et FSE)	<u>Cabinet E. Tomas</u>

<b>5/10 à 11H30</b>	Groupe de travail du Comité de Gestion « groupes à risques »	<u>AFOSOC</u>
<b>8/10 à 9H30</b>	Bureau de la Fesefa	Ligue des familles
<b>8/10 à 14H</b>	Collectif Solidarité contre l'exclusion : assise, égalité (accès aux revenus et aux processus de décision)	Centre Dansaert
<b>9/10 à 8H</b>	Rencontre avec le Ministre Eric Tomas	Cabinet E. Tomas
<b>9/10 à 9H30</b>	Rencontre Cellule FSE – interfédé - FeBISP	Cellule FSE
<b>9/10 à 9H30</b>	La fracture numérique dans les TIC	FeBISP
<b>9/10 à 12H30</b>	Groupe de travail « Assises pour l'Egalité » : chantier Les politiques de la ville	FeBISP
<b>9/10 à 13H30</b>	Groupe de travail TIC	Bruxelles Formation
<b>9/10 à 16H</b>	Réunion syndicats – FEBISP sur les conventions collectives de travail	FeBISP
<b>10/10 à 11H</b>	Réunion Res-e-net	Bureau Res-e-net
<b>10/10 à 11H</b>	Visite AFT : Suite charte	Arpaije
<b>10/10 à 13H30</b>	Conseil d'administration de la Fesefa	ACFI
<b>11/10</b>	Forum « La ville à l'épreuve de l'insertion » : état des lieux de l'ISP à Bruxelles	Maison Internationale rue Haute, 139
<b>12/10 à 9H</b>	Visite AFT - Boulot suite charte	Boulot
<b>12/10 à 19H30</b>	Besoins et spécificités de et pour Bruxelles – Rencontre L. Onkelinx	Asbl Garcia Lorca
<b>15/10 à 9H30</b>	JST/AFT : visite + suite charte	JST
<b>15/10 à 12H</b>	Rencontre FeBISP - Banlieue	FeBISP
<b>15/10 à 12H</b>	Conseil d'administration de la CESSoc	AFOSOC
<b>15/10 à 14H</b>	Le collectif solidarité contre l'exclusion : préparation Assises pour l'égalité	Centre Dansaert
<b>16/10 à 9H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
<b>16/10 à 9H</b>	Séance d'information organisée par la CCFEE relative au second appel à projets FSE Objectif 3 2002-2003	Asbl Amazone
<b>16/10 à 9H30</b>	Pacte territorial pour l'Emploi : discriminations à la l'embauche	ORBEm
<b>16/10 à 13H30</b>	Suite charte AFT	CF Bonnevie
<b>17/10 à 9H30</b>	Groupe de travail « Validation des compétences »	FORET
<b>18/10 à 16H</b>	Appel d'offres européen	Bureau Res-e-net
<b>19/10 à 8H45</b>	Réunion syndicats – FEBISP sur les conventions collectives de travail	FeBISP
<b>19/10 à 9H</b>	Pacte territorial pour l'emploi : discrimination à l'embauche – Elaboration d'une valise pédagogique	ORBEm
<b>19/10 à 9H30</b>	Fin des auditions Cocof / FSE (3 opérateurs)	Cocof
<b>19/10 à 14H</b>	Séance d'information organisée par le Cabinet E. Tomas sur l'appel d'offre FSE Objectif 3 2002-2003 pour OISP bruxellois	Cocof
<b>22/10 à 9H30</b>	Groupe de travail : Economie sociale	FeBISP
<b>22/10 à 10H</b>	Comité d'accompagnement pour le suivi des travaux	Cocof

	d'élaboration des critères quantitatifs en vue de l'évolution du dispositif ISP	
<b>23/10 à 9H15</b>	Commission consultative « Formation-Emploi-Enseignement »	Bruxelles Formation
<b>23/10 à 14H</b>	Groupe de travail Missions locales	FeBISP
<b>24/10 à 12H</b>	Comité de gestion « Groupes à risques »	AFOSOC
<b>24/10 à 14H</b>	Réunion FeBISP - Missions locales – Cabinet Tomas sur l'appel d'offre FSE Objectif 3 2002-2003	Cabinet E. Tomas
<b>24/10 à 15H</b>	Réunion AFT : suite charte pédagogique	FORET
<b>25/10 à 14H</b>	Réunion Comité de suivi Objectif 2	Cabinet E. Tomas
<b>29/10 à 14H</b>	Assises pour l'Egalité : préparation de la réunion thématique sur les CPAS	FeBISP

## Novembre 2001

<b>5/11 à 12H30</b>	Conseil d'Administration de la FeBISP	CEFA-UO
<b>5/11 à 14H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
<b>6/11 à 12H</b>	Conseil d'Administration de Res-e-Net	Res-e-Net
<b>6/11 à 13H30</b>	Groupe de travail « Co-Missions » (locales et régionales)	MIRE du Brabant wallon (Nivelles)
<b>6/11 à 14H30</b>	Réunion avec les syndicats sur les conventions collectives du travail	FeBISP
<b>7/11 à 9H30</b>	Groupe de travail « Contrat stagiaire »	FeBISP
<b>7/11 à 14H</b>	Réunion sur le dossier Axe 1 FSE pour les Missions Locales	Cabinet du Ministre E. Tomas
<b>7/11 à 14H</b>	Groupe de travail « Validation des compétences »	FeBISP
<b>8/11 à 11H30</b>	Réunion Res-e-Net	FeBISP
<b>8/11 à 12H</b>	Groupe de travail « Assises Ville »	ARAU
<b>8/11 à 12H</b>	Colloque « Coopération entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les mouvements associatifs »	Maison des Syndicats
<b>8/11 à 12H30</b>	Assises pour l'égalité – Politique des villes : les Missions Locales	Inter-Environnement
<b>9/11 à 11H30</b>	Réunion Traverses	SAW (Monceau-sur-Sambre)
<b>12/11 à 9H30</b>	Sélection des candidats pour l'évaluation du dispositif ISP	Cocof
<b>12/11 à 19H</b>	Réseau européen de l'économie sociale en matière de Nouvelles Technologies	Cecop
<b>13/11 à 10H</b>	Conférence européenne sur l'économie sociale et les TIC	ICC (Gand)
<b>13/11 à 14H</b>	Réunion Pacte territorial pour l'emploi (discrimination à l'embauche) : rencontre avec Mme Anne de Mees (FIJ)	FeBISP
<b>14/11 à 14H30</b>	Conseil d'Administration de la Fesefa	Ligue des Familles
<b>15/11 à 11H15</b>	Evaluation de la journée 11/10 et suites à donner	Ecolo – Parlement bruxellois
<b>15/11 à 14H30</b>	Préparation journée d'étude : Discrimination à l'intérieur des parcours d'insertion	FeBISP
<b>15/11 à 15H</b>	Réunion de préparation du groupe de travail « Réfugiés »	FeBISP

<b>16/11 à 11H</b>	Réunion de préparation pour la Fête de l'Internet	FeBISP
<b>16/11 à 14H30</b>	Conseil d'administration de la CESSoc	Ligue des Familles
<b>19/11 à 9H</b>	Réunion TIC : fracture numérique (assises égalité)	FeBISP
<b>20/11 à 9H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
<b>20/11 à 15H</b>	SC&S : Comité de gestion du Fonds social « Groupe à risques »	Afosoc
<b>20/11 à 17H30</b>	Rencontre AFT	APAJ
<b>21/11 à 9H30</b>	Groupe de travail « Réfugiés »	FeBISP
<b>21/11 à 12H</b>	Commission information de Res-e-Net	Agence Alter
<b>21/11 à 13H30</b>	Préparation Journée d'étude 2002 : discriminations à l'embauche et dans le parcours d'insertion	Bureau de la Région de Bxl-Capitale
<b>21/11 à 14H30</b>	Rencontre avec M. J. Deslespess (SAW)	FeBISP
<b>22/11</b>	Journée « Co-Missions » locales et régionales	Charleroi Espace Meeting Européen (CEME) Dampremy
<b>22/11 à 15H</b>	Préparation journée d'étude 2002	FeBISP
<b>23/11 à 9H15</b>	Préparation à la « Participation »	CSC
<b>23/11 à 15H</b>	Rencontre avec Laurette Onckelinx	FORET
<b>26/11</b>	Fête de l'Internet. « Rencontre de l'Internet citoyen. La toile, lieu et outil de participation ? »	Charleroi Espace Meeting Européen (CEME) Dampremy
<b>27/11 à 9H</b>	Commission Consultative Formation – Emploi – Enseignement	Bruxelles Formation
<b>27/11 à 10H</b>	Rencontre AFT	Cabinet de M. E. Tomas
<b>27/11 à 9H30</b>	Centre de Formation des Cadres Culturels (CFCC) : « Culture et développement économique »	Namur
<b>27/11 à 14H</b>	Grille d'évaluation pédagogique	Bruxelles Formation
<b>29/11 à 9H45</b>	Comité de rédaction de l'Essor	Interfédération
<b>29/11 à 12H</b>	Conseil d'Administration de Res-e-Net	Res-e-Net
<b>29/11 à 13H</b>	Bureau Fesefa	Ligue des Familles

## Décembre 2001

<b>3/12 à 8H30</b>	Comité de suivi de l'accord du Non Marchand	Cabinet Eric Tomas
<b>3/12 à 12H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	CEFA-UO
<b>3/12 à 13H30</b>	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
<b>4/12 à 9H</b>	Colloque : « Culture et développement économique »	Centre de Formation des Cadres Culturels (CFCC) - Namur
<b>4/12 à 12H30</b>	Rencontre Res-e-net	FeBISP
<b>4/12 à 14H</b>	Réunion Commission Information	Agés (Liège)
<b>5/12 à 8H30</b>	Rencontre Res-e-net entre bureau et équipe	Res-e-net
<b>6/12 à 9H30</b>	Groupe de travail « AFT »	Boulot

<b>6/12 à 17H</b>	Rencontre avec Monsieur Grimberghs à propos de l'accord du Non Marchand	Parlement
<b>7/12 à 9H30</b>	Groupe de travail : « Validation des compétences »	FeBISP
<b>10/12 à 9H30</b>	Groupe de travail : « Economie sociale »	FeBISP
<b>10/12 à 12H</b>	Groupe Ville « Participation » : Assises pour l'égalité	Inter-environnement
<b>10/12 à 13H</b>	Responsabilité sociale des entreprises	Conseil de l'économie sociale (CES)
<b>10/12 à 14H</b>	Rencontre avec Monsieur Schingtienne (Orbem) : pacte territorial pour l'emploi (discriminations à l'embauche)	FeBISP
<b>11/12 à 9H</b>	Matinée de l'Economie Sociale	Centre Euclides
<b>11/12 à 9H30</b>	Colloque : « Culture et développement économique »	Centre de Formation des Cadres Culturels (CFCC) Namur
<b>11/12 à 9H30</b>	Groupe de travail « Fracture numérique »	FeBISP
<b>11/12 à 13H30</b>	Réunion bilan de la journée du 22/11 (rencontre Missions régionales – Missions locales)	Mission Régionale du Brabant Wallon – Nivelles
<b>12/12 à 9H</b>	Préparation de la journée d'études 2002 de la FeBISP	FeBISP
<b>12/12 à 14H30</b>	Conseil d'administration de la Fesefa	Ligue des Familles
<b>12/12 à 16H</b>	Réunion avec les syndicats : préparation de la manifestation du 18/12/01	FeBISP
<b>13/12 à 9H</b>	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
<b>13/12 à 14H</b>	Exposé sur les Validations des compétences pour la Commission zonale Nord-Est	AMIS
<b>14/12 à 9H</b>	Informations sur CEFA et l'alternance par Marie-Jo Sanchez	FeBISP
<b>14/12 à 11H</b>	Comité d'accompagnement de l'enquête : remise du document final	Cabinet Eric Tomas
<b>17/12 à 8H30</b>	Préparation du conseil d'administration et de l'assemblée générale de Res-e-net	Res-e-net
<b>17/12 à 13H</b>	Conseil d'administration de la Cessoc	Ligue des Familles
<b>17/12 à 14H</b>	Réunion pacte territorial : discrimination à l'embauche	ORBEM
<b>17/12 à 14H</b>	Validation des compétences : visite – Portfolio européen	COBEFF
<b>18/12 à 12H</b>	Manifestation des travailleurs et employeurs de l'ISP (accord du non marchand)	Cabinets Tomas et de Donnée
<b>18/12 à 14H</b>	Comité de suivi de l'accord du Non Marchand	Cabinet E. Tomas
<b>19/12 à 10H</b>	Visite pour projet portfolio européen (validation des compétences)	CASI-UO
<b>19/12 à 11H</b>	Réunion site Web de la FeBISP	COCOF
<b>19/12 à 12H</b>	Séance d'information sur l'accord du non marchand pour les CA des associations membres de la FeBISP	FeBISP
<b>19/12 à 18H30</b>	Séance d'information sur l'accord du non marchand pour les CA des associations membres de la FeBISP	FeBISP

## **Proposition des Missions Locales bruxelloises pour un nouveau texte-cadre**

Intervention de Gabriel Maissin devant la Commission Emploi du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale

### **1° Le contexte**

Au cours de l'année 2000, la question des Missions locales a fait l'objet de plusieurs écrits.

Dans le cadre de son mandat confié par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, la Délégation Régionale Interministérielle aux Solidarités Urbaines a rédigé un document de travail intitulé « Bilan et perspective de l'action des Missions Locales et d'OOTB<sup>5</sup> » (mai 2000). Ce rapport porte sur l'état de développement des Missions locales et d'OOTB, indique des pistes d'avenir et propose certaines modalités pour leur application.

Parallèlement, le groupe parlementaire Ecolo au Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, a élaboré une proposition d'ordonnance « portant création d'une mission régionale et de missions locales pour l'emploi et la formation » (mai 2000).

Dans la continuité, le Ministre en charge de l'Emploi et Président du Collège de la COCOF en charge de la Formation professionnelle a confié à l'ORBEm la réalisation d'une étude sur l'opportunité d'un texte-cadre pour l'action des Missions Locales et d'OOTB. A cet effet, l'Office a auditionné ces opérateurs à plusieurs reprises au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2001, rencontres auxquelles la FeBISP a été invitée.

Au sein de la FeBISP, existe un groupe de travail rassemblant les coordinateurs des Missions Locales. Tout naturellement, ce groupe s'est saisi de la question dès la publication des documents précités. La présente note constitue la synthèse des travaux du groupe, élaborée à partir de l'analyse de ces documents et, bien entendu, de l'expérience de chacun en tant qu'acteur de terrain au contact du public et de multiples partenaires (communes, CPAS, opérateurs de formation, fonds sectoriels, entreprises...).

---

<sup>5</sup> Overleg Opleiding en Tewerkstellingsprojecten Brussel : le pendant néerlandophone des Missions Locales.

## Documents de référence existants :

- Décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 (dispositions spécifiques aux Missions Locales : Art 4 §1, Art 5 §1-7-8-9).
- Arrêté d'application (2 août 1996) du Collège de la COCOF relatif à la fixation des conditions et des modalités d'agrément et de subventionnement des OISP.
- Arrêté du 27 juin 1991 tel que modifié par l'arrêté du 16 janvier 1997 autorisant l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi à conclure des conventions de partenariat en vue d'accroître les chances de certains demandeurs d'emploi de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.
- Cahier des charges des Missions Locales pour leur partenariat avec l'ORBEm, adopté en 1992.
- Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 octobre 1993 relative à la revitalisation des quartiers et ordonnance du 20 juillet 2000 modifiant la précédente.

## 2° La finalité d'un texte-cadre

Concernant le champ de l'insertion socioprofessionnelle, les Missions Locales, comme l'ensemble des opérateurs, pensent que la priorité n'est pas l'ajout d'un nouveau texte-cadre mais bien d'aménager et de compléter par des textes d'application le décret COCOF du 27 avril 1995. En ce sens, le projet d'arrêté du Collège de la COCOF relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'IBFFP et les organismes d'insertion socioprofessionnelle<sup>6</sup> constitue un outil indispensable à l'amélioration du partenariat avec l'instance publique d'organisation et de gestion de la formation professionnelle<sup>7</sup> à Bruxelles, par ailleurs opérateur de formation.

En revanche, parce qu'elles ont développé des actions visant le développement social et économique des quartiers, elles sont favorables à l'adoption d'une ordonnance régionale afin de conforter de manière officielle leurs missions et leur ancrage dans ce domaine.

En effet, au cours de ces dernières années, à la demande d'acteurs institutionnels ou à leur initiative, les Missions Locales ont développé des activités connexes au dispositif d'insertion socioprofessionnelle (ISP) dans un souci de cohérence avec celui-ci. Cela peut concerner la promotion de l'emploi local via les programmes de transition professionnelle, le développement de nouveaux gisements d'emploi en matière de services de proximité et de travaux d'intérêts collectifs, la promotion d'actions d'économie sociale (entreprise d'insertion, régie de quartier...) ou encore la mise en œuvre des volets sociaux des contrats de quartier et quartiers d'initiatives visant la revitalisation socio-économique de certains quartiers bruxellois.

---

<sup>6</sup> Arrêté pris en exécution de l'article 4 §2 du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socio-professionnelle.

<sup>7</sup> Article 3 du décret de la commission communautaire française du 17 mars 1994 portant création de l'Institut Bruxellois Francophone de la Formation Professionnelle

Les prescrits et les modalités d'organisation de ces types de projets sont indiqués dans une série de textes législatifs mais où ne sont pas mentionnées en tant que telles les Missions Locales. Ce « vide juridique » est préjudiciable à leur légitimité d'intervention dans des matières non subventionnées par les mécanismes du dispositif ISP, alors même qu'elles ont des conséquences en termes d'activités économiques et de ressources humaines au plan local.

La présente note porte donc bien sur la reconnaissance des Missions Locales comme acteur dans le champ du développement social et économique des quartiers (I) mais rappelle, dans un souci de compréhension, leur cadre d'intervention en matière d'insertion socioprofessionnelle (II).

### **3° Objectifs de cette ordonnance**

#### **I Développement social et économique des quartiers**

- Positionner les Missions Locales comme des partenaires entre Région, autorités communales, acteurs du terrain et public, en matière de développement social et économique des quartiers.

Nous entendons par partenaire, une structure mobilisatrice de réseaux associatifs et économiques plutôt que relais d'une politique « top down » uniformisante. Les Missions Locales doivent pouvoir assurer une fonction de porteur ou de coordinateur de projet, à partir des besoins qu'elles ont pu diagnostiquer ou relayer.

#### **II Insertion socio-professionnelle**

- Confirmer le rôle des Missions Locales et d'OOTB dans le suivi du Parcours d'Insertion mais aussi dans le montage et l'encadrement ou la coordination d'expériences pilotes.
- Confirmer le rôle de coordination zonale qui consiste à favoriser le rapprochement des acteurs et non à exercer un contrôle de leurs activités.
- Reconnaître les Missions Locales comme des partenaires-clés de l'ORBEM dans le Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi (RPE).

### **4° Les Missions confiées**

#### **I Développement social et économique des quartiers**

- Proposer, participer comme partenaire ou même pouvoir impulser et encadrer des initiatives prises dans le cadre de mesures de revitalisation de quartiers.
- Proposer, participer comme partenaire ou même pouvoir impulser et encadrer de nouvelles initiatives locales de développement et d'emploi.
- Inciter à la mise en place ou instaurer des régies locales de services d'intérêt collectif et/ou de services aux personnes (supports juridiques et techniques des PTP).
- Participer au développement ou à la création de centres d'entreprises.

- Articuler et mettre en complémentarité au plan local les différentes politiques (fédérales, régionales, locales) avec les projets concrets développés sur le terrain.

## **II Insertion socio-professionnelle**

- Assurer l'information décentralisée du public.
- Assurer l'accueil, l'orientation et le suivi (guidance) du public tout au long de son parcours.
- Offrir une assistance à la constitution et au fonctionnement du Réseau des Plateformes locales pour l'Emploi.
- Observer l'action locale (évolution socio-économique et impact des mesures et actions engagées).
- Organiser la concertation des acteurs locaux (publics, associatifs et privés).

### **5° Coordination régionale**

#### **I Développement social et économique des quartiers**

Il s'agit de disposer d'une interface permettant une coordination efficace des actions des Missions Locales, d'OOTB et des pouvoirs publics compétents.

Le Secrétariat Régional au Développement Urbain (SRDU) peut-il jouer ce rôle ? Si oui, il importe de clarifier les objectifs et les modes de concertation :

- Soit le SRDU met en place un processus de rencontre et de collaboration régulière.
- Soit un comité d'accompagnement est instauré dont le rôle est de piloter ce processus de collaboration. Mais encore convient-il d'en définir la composition : comment les Missions Locales pourraient-elles y être représentées (à titre d'observateur, d'expert...) ? La FeBISP pourrait y participer à titre d'expert pour faire le lien avec l'ensemble du dispositif ISP.

#### **II Insertion socioprofessionnelle**

Dans sa proposition d'ordonnance, le groupe Ecolo envisage la création d'un « service à gestion séparée dénommé Mission régionale pour l'emploi et la formation » au sein du Ministère de la Région de Bruxelles-capitale (article 3) et chargée « de coordonner l'action des missions locales » (article 5).

La mise en place d'un lieu régional de coordination et d'animation, intervenant en appui des acteurs locaux, répondrait à la nécessité de cohérence des actions à développer et d'une meilleure articulation du dispositif ISP. Mais la FeBISP considère qu'un tel lieu doit s'adresser à l'ensemble des opérateurs d'ISP et non pas uniquement à une catégorie d'entre eux, en l'occurrence les Missions Locales.

Son activité comprendrait les missions suivantes :

- Gérer des problématiques communes (assistance technique).
- Capitaliser l'information du terrain pour mettre en évidence de nouveaux besoins et animer de façon prospective des nouveaux programmes ISP.
- Etre un lieu d'échanges de pratiques entre opérateurs.
- Articuler de façon complémentaire à l'échelon régional les différentes politiques (nationales, régionales, locales).

Une question demeure en suspens : à quelle compétence (Emploi ou Formation) rattacher cette structure ? De ce choix découlera l'identité de l'autorité publique de tutelle (Région ou COCOF).

Par ailleurs, dans le cadre du nouvel environnement lié à l'instauration du RPE, une concertation plus étroite avec l'ORBEm est souhaitable. On pourrait envisager qu'un agent de l'Office soit chargé d'organiser cette concertation et chargé de faciliter la coordination entre les Missions Locales.

## **6° Le Conseil d'Administration des Missions Locales**

Le CA d'une Mission Locale se doit de refléter la diversité des acteurs locaux (commune, CPAS, institutions scolaires, CEFA et Promotion sociale, Asbl d'insertion...) et de garantir le caractère associatif par la présence de personnalités locales du secteur non marchand. De par leur rôle de coordination zonale, les Missions Locales ont un territoire d'intervention plus large que la commune dans laquelle elles sont situées, cet élément doit également être pris en considération dans la composition du CA.

Actuellement, l'absence de réglementation de la composition permet au pouvoir communal d'être majoritaire et donc prépondérant dans les décisions. Cependant le rôle d'un CA n'est pas celui d'une direction opérationnelle ; il est fixé par la loi sur les Asbl. Ainsi, il doit :

- contrôler et vérifier les comptes.
- voter la politique de la Mission Locale proposée par le coordinateur.
- définir les missions particulières que pourrait remplir la Mission Locale.

Définir une norme quant à sa composition n'est donc pas indispensable. Néanmoins, si l'on souhaite absolument une réglementation, on peut envisager un type de représentation paritaire :

- Elus (communes, CPAS : max 50%)  
Autres (associatifs)

**ou**

- Elus (max 33%)  
Partenaires sociaux (33%)  
Autres (associatifs : 33)

## **7° Le financement des Missions Locales**

Pour mener à bien le volet développement social et économique urbain et l'analyse locale de l'emploi, un financement spécifique supplémentaire est nécessaire. Il pourrait prendre la forme suivante :

- L'octroi de 3 postes ACS temps plein.
- L'octroi d'un subside structurel pluriannuel équivalent à 25.000 € par an (un peu plus d'1 million BEF) à utiliser en partie pour le fonctionnement et en partie pour les postes de travail.

Ce financement viendrait s'ajouter à ceux déjà existants : convention de partenariat ORBEm pour la coordination zonale, programmes spécifiques ORBEm, subvention COCOF, postes d'encadrement PTP (si les Missions Locales restent supports juridiques de ces programmes), cofinancement FEDER Objectif 2 et FSE Objectif 3<sup>8</sup>...

## **8° L'agrément des Missions Locales**

Il nous semble opportun de conserver les textes légaux existants, mais aussi de donner un fondement juridique aux activités réalisées en matière de développement sociale et économique des quartiers. C'est pourquoi afin d'être agréées, les Missions Locales devront :

- Satisfaire aux critères d'agrément du Décret COCOF du 27 avril 1995.
- Disposer d'une convention de partenariat avec l'ORBEm.
- Satisfaire à des critères qu'il convient d'établir, sur base des missions de cette nouvelle ordonnance, pour leurs activités de développement social et économique urbain. Cet agrément leur ouvrirait un droit à une subvention et des emplois structurels et pluriannuels.

Outre les critères d'agrément, il apparaît indispensable d'établir une procédure et un lieu de recours en cas de refus d'un projet d'une Mission Locale.

## **Conclusion**

Le fait que les Missions Locales occupent le champ du développement social et économique urbain correspond à une évolution du secteur de l'ISP qui induit de plus en plus de connexions au niveau local ou régional. Il est de plus en plus illusoire de vouloir agir sur l'insertion professionnelle du public sans prendre en compte son environnement. Ces tendances sont d'ailleurs confirmées par l'évolution des différentes programmations européennes. L'article 2 du nouveau règlement du FSE stipule que le fonds « a également pour tâche de favoriser les initiatives locales en matière

---

<sup>8</sup> Fonds Européen de Développement Régional et Fonds Social Européen.

d'emploi ». Le DOCUP<sup>9</sup> francophone Objectif 3 FSE pour la programmation 2000-2006 manifeste la volonté de privilégier l'axe 1<sup>10</sup>.

De même, une communication de la Commission européenne en date du 7 avril 2000 et intitulée « Donner une dimension locale à la Stratégie Européenne pour l'Emploi » (SEE) visait à dégager de nouvelles pistes d'actions, à un niveau local, en faveur de l'emploi. Les lignes directrices de la SEE, établies annuellement par le Conseil de l'Union européenne, mettent l'accent depuis 2000 sur les coopérations entre les acteurs locaux (collectivités locales, associations, services publics d'emploi et entreprises).

L'interdépendance des variables emploi, formation, économie, logement, services à la collectivité incite à accentuer la cohérence d'action des acteurs au plan local. Tout comme Bertrand Schwartz a fondé il y a 20 ans le réseau des Missions Locales françaises et leur pratique d'insertion sur une approche globale de l'individu, il convient de reconnaître l'action multidimensionnelle et de proximité des Missions Locales bruxelloises, comme principe favorisant cette approche globale du public.

Si une ordonnance régionale doit être votée, la FeBISP considère qu'un tel texte doit :

1° Réaffirmer le rôle et la place actuels des Missions Locales en matière d'insertion socio-professionnelle.

2° Officialiser et pérenniser les nouveaux terrains et les possibilités d'intervention des Missions Locales dans le champ du développement social et économique des quartiers, en mettant en exergue la diversité de fonctionnement des Missions Locales, leur souplesse d'action, leur professionnalisme et leur capacité d'expertise.

---

<sup>9</sup> Document Unique de Programmation.

<sup>10</sup> Cet axe privilégie les projets qui s'inscrivent dans une logique de réponse aux demandes explicites ou potentielles des entreprises et des secteurs et plus largement dans la logique d'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

## Les compétences et leur(s) validation(s)

Nathalie Ista, attachée pédagogique à la FeBISP (novembre 2000)

Les organismes d'insertion socioprofessionnelle francophones de la région de Bruxelles-Capitale, ont souhaité, par l'intermédiaire de la FeBISP, mener un travail de fond sur la question de la « validation des compétences ». C'est ainsi qu'un groupe de travail interne a été constitué pour se prononcer à la fois institutionnellement et pédagogiquement sur la question. Nous vous présentons ici les tendances qui s'en dégagent.

Il s'agit là d'une première approche qui aborde la question à la fois de manière globale (c'est-à-dire hors contexte Insertion SocioProfessionnelle = ISP) et particulière (la validation des compétences dans l'ISP, à Bruxelles).

Ceci n'est donc **pas une position institutionnelle définitive** mais une contribution au débat actuel sur la question.

### 1. « LA » ET / OU « LES » COMPÉTENCES ?

Le thème de « **la** » compétence et « **des** » compétences a fait couler beaucoup d'encre depuis quelques années. La littérature abonde<sup>11</sup> et envisage la question sous les **angles les plus divers** qui vont de la compétence conçue comme élément clé d'une bonne gestion des ressources humaines dans une optique que nous qualifierons de très « managériale », à la compétence vue sur le plan socio-cognitif en passant par une conception liée aux parcours professionnels et de formation des individus.

Certaines instances belges comme le CEF (Conseil de l'Éducation et de la Formation) attirent depuis plusieurs années l'attention sur la question de la « validation des compétences ».

Des **colloques**<sup>12</sup>, des **journées d'études**<sup>13</sup>, etc., sont organisées et témoignent à la fois de l'intérêt de différents acteurs mais également de la multiplicité des points de vue développés.

Face à cette diversité, riche mais également source de confusion, la FeBISP a voulu dans un premier temps envisager la question de manière globale et faire quelque peu le point.

---

<sup>11</sup> Voir bibliographie jointe.

<sup>12</sup> Colloque international organisé par le BIEF le 14/09/1999 à Louvain-La-Neuve sur : « Quel avenir pour les compétences ? ». Un ouvrage est paru suite à ce colloque : BOSMAN Ch. - GERARD F-M. - ROEGIERS X. (éds), **Quel avenir pour les compétences ?**, Bruxelles, De Boeck & Larcier, 2000.

Colloque organisé par le GIRSEF le 10/12/1999 sur la « Formation professionnelle continue » qui aborde le sujet de manière indirecte. Il a également fait l'objet d'une publication : VANDENBERGHE V. (ed.), **La formation professionnelle continue. Transformations, contraintes et enjeux**, Louvain-La-Neuve, Bruylant-Academia, 2000.

<sup>13</sup> Journée d'étude du CEF organisée le 24/04/1998 sur la « Validation des compétences ». Les actes ont été publiés sous forme de brochure dactylographiée.

## 2. ETAT DE LA QUESTION

### 2.1. UNE DEFINITION

De quoi parle-t-on quand on aborde la question de la compétence ? Essai de définition.

D'après le CEF, la compétence se définit comme une « *capacité, aptitude à réaliser une action, à exécuter une tâche, à mener une activité. La compétence exprime la maîtrise possédée par l'individu qui lui permet de réaliser effectivement des tâches données. C'est donc une aptitude, une « propriété » de l'individu, susceptible de se concrétiser dans des circonstances diverses et qui explique pourquoi il peut réaliser des activités.* »

Envisageons également la compétence comme un « *savoir-agir en situation* » (Le Boterf).

**LA compétence** fait donc davantage référence à une maîtrise et possède une dimension sociale relative au relationnel et au psychologique.

**LES compétences** se rapportent davantage aux qualifications comportant des tâches spécifiques dans un domaine donné et évoquent donc les « métiers » (Ollagnier).

### 2.2. L'INTERET ET L'ENJEU DE LA NOTION

L'intérêt et l'enjeu de la notion de validation des compétences peuvent se décliner en trois niveaux d'approche :

#### 2.2.1. D'un point de vue pédagogique.:

L'intérêt de la notion réside dans les **liens** qu'elle permet d'établir entre le monde du travail et les institutions éducatives ou de formation.

Toutefois, la première question à résoudre est celle de l'intérêt pédagogique d'un processus de validation de compétences.

Divers courants pédagogiques, notamment français, ont réfléchi à de multiples manières de valider des compétences<sup>14</sup>. Encore faut-il savoir quelles sont les compétences que nous voulons valider et comment nous voulons le faire (avec quels outils méthodologiques) ?

#### 2.2.2. D'un point de vue social.:

Depuis quelques années, des recherches ont été effectuées sur le thème de la compétence, des compétences et de leur possible validation.

---

<sup>14</sup> Il en existe au moins trois : la Validation des Acquis Professionnels (**VAP**) : depuis une loi de 1992, tout diplôme relevant du ministère de l'Education Nationale peut être obtenu par une validation des acquis professionnels (= dispense d'épreuves en vue de l'obtention d'un diplôme).

Une expérimentation développée conjointement par **l'AFPA** (Association pour la Formation des Adultes) et **l'ANPE** (Agence Nationale pour l'Emploi) depuis 1997 et qui mène à l'obtention de certificats de compétence professionnelle (qui peuvent servir dans un processus de VAP). L'AFPA propose des modules de formation et des outils d'évaluation de compétences articulées au ROME (Répertoire Opérationnel des Emplois et des Métiers créé par l'ANPE).

L'expérimentation mise en place par **l'ACCP** (Association pour la Certification des Compétences Professionnelles) depuis 1999. Il s'agit d'expérimenter un dispositif de certification des compétences professionnelles en situation de travail, avec des liens au ROME et à la VAP. Le dispositif qualité est celui de la norme européenne EN 45013.

Toutes ces informations proviennent de Madame Danielle COLARDYN.

Toutefois, l'usage de cette notion pose un certain nombre de **questions** « **de fond** » qu'il est sans aucun doute intéressant de se poser avant d'entreprendre tout travail sur cette problématique. Ces questions portent essentiellement sur ce que la notion et son application (dans la pratique de l'évaluation des compétences) sous-tendent à savoir, une **certaine forme de taylorisme**. L'activité professionnelle, après avoir été découpée, parcellisée de manière extrême, en compétences, en « capacités de », est réduite à une suite de gestes mais aussi de comportements, de sensations, etc., traduits en objectifs à atteindre. Il en résulte une sorte de **déshumanisation** de l'activité de travail (Le Goff, 1999). Un paradoxe apparaît entre la nécessaire sortie des entreprises du taylorisme pour faire face à une compétitivité croissante exigeant un personnel flexible pouvant faire face aux situations complexes et imprévues et une logique de compétences tayloriste car « parcellisante » à l'excès. C'est ainsi que, d'une certaine manière, on voit se dessiner très nettement un glissement « des » compétences vers « la » compétence.

D'autre part, **l'appropriation par le monde de l'entreprise** de la notion ramène la construction des compétences à des choix individuels qui évoluent en fonction du marché. Les compétences sont donc variables, incertaines et temporaires. En outre, l'insistance actuelle sur « la formation tout au long de la vie » renforce le caractère temporaire de l'acquisition de toute connaissance et diminue d'autant la légitimité de l'exigence d'une formation initiale de qualité, puisque celle-ci devra être réactualisée tout au long de la vie en fonction des besoins marchands. Enfin, l'adaptabilité et la flexibilité traduites en logiques de compétences renforcent la discrimination dans l'accès à l'emploi.

#### 2.2.3. *D'un point de vue institutionnel :*

Suite aux recherches dans le domaine qui nous intéresse, de nombreux acteurs sociaux ont suivi le mouvement, certains mus par une volonté d'insertion socioprofessionnelle plus grande du public auquel ils s'adressent, d'autres par les nécessités du marché.

**Institutionnellement, nous souhaitons nous positionner** sur la question car nous souhaitons participer activement à la mise en oeuvre d'un **processus dans lequel nous sommes acteurs à part entière**. A ce titre, nous nous posons comme **partenaires dans l'élaboration future d'un dispositif** que nous souhaitons conçu et pensé en fonction d'objectifs qui rencontrent nos préoccupations. Des débats sont donc à mener pour définir ensemble quelle sera notre position par rapport aux compétences en général et à leur validation en particulier.

### 2.3. L'IBFFP ET LA VALIDATION DES COMPETENCES

Dans le dispositif bruxellois, l'IBFFP (Institut Bruxellois Francophone pour la Formation Professionnelle) constitue un interlocuteur pour les OISP mais également un acteur de formation. En tant que partenaire (cfr supra,) nous nous associons à la réflexion que l'IBFFP, instance « régulatrice » de la formation professionnelle sur la Région de Bruxelles-Capitale, met en place via la CCFEE (Commission Consultative en matière de Formation, d'Emploi et

d'Enseignement). Cette dernière a mis en place un groupe de travail dans lequel la FeBISP participera.

#### 2.4. LA VALIDATION DES COMPETENCES AUJOURD'HUI EN COMMUNAUTE FRANÇAISE

Comme nous l'avons signalé plus haut, le CEF s'est interrogé sur la validation des compétences dans ses avis n° 51, 61 et au cours d'une journée d'étude organisée le 24 avril 1998.

Il ressort de l'examen de ces documents que :

les opérateurs de formation, hors enseignement (de plein exercice ou de promotion sociale) n'auront **pas, à court terme, la possibilité de certifier** (c'est-à-dire de faire reconnaître par le Ministère de l'Education la maîtrise de compétences décrites dans un programme d'enseignement) ;

en Communauté Française, il existe de multiples pratiques de validation des compétences, **non coordonnées, pas toujours fiables et pas toujours crédibles** ; suite à ce constat, une volonté politique d'harmoniser le travail des opérateurs de formation en dehors de l'enseignement via une forme, non encore définie, de validation des compétences acquises dans les formations se fait jour mais les pistes opérationnelles pour la mettre en oeuvre ne sont pas encore définies ;

il existe également une volonté de créer des **profils communs de formation**, de qualification, des référentiels des métiers & des professions, via, éventuellement une CCPQ<sup>15</sup> redéployée ;

une volonté de renforcer **les collaborations avec l'enseignement de Promotion Sociale** se fait jour.

Envisageons à présent la question sous l'angle particulier des Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle.

### 3. DE QUELLE(S) COMPETENCE(S) PARLONS-NOUS & DE QUELLE(S) VALIDATION(S)

Comme nous l'avons dit plus haut, envisageons la compétence comme « *un savoir-agir en situation* » c'est-à-dire suivant l'axe d'indissociabilité entre le contenu d'une compétence professionnelle et le contexte dans lequel elle s'exerce.

---

<sup>15</sup> La CCPQ (Commission Communautaire des Professions et des Qualifications « réunit les interlocuteurs sociaux et représentants de l'enseignement de niveau secondaire afin de rédiger, sur base de la description d'emplois-type, les profils de qualification qui assoient les profils de formation des humanités professionnelles et techniques et ceux d'autres opérateurs de formation qui le souhaiteraient ». Y siègent des représentants du FOREM, de l'enseignement de promotion sociale, de l'IFPME et de l'enseignement supérieur. Sa mission se limite à l'enseignement secondaire dans le cadre de la délivrance du CQ6.

La Communauté Française souhaiterait utiliser la CCPQ, redéployée (d'est-à-dire étendue à des représentants d'autres opérateurs de formation), pour coordonner les processus de validation de compétences c'est-à-dire « établir les profils de qualification et de formation ; mettre sur pied les programmes et les référentiels ; contrôler l'utilisation de ces référentiels, la qualité des intervenants, les procédures d'évaluation utilisées par les opérateurs autres que les opérateurs d'enseignement, qui sont déjà soumis à un contrôle strict sur l'acquisition des compétences. »

### 3.1. TOUT LE MONDE A DES COMPETENCES

Notre postulat de départ est que toute personne a des compétences à faire valoir, indépendamment de l'endroit et du moment de la vie où ces compétences se sont formées : la Belgique ou un pays étranger, l'école, l'exercice d'une profession ou d'une activité bénévole, etc. Les compétences s'acquièrent donc parfois -et même peut-être de plus en plus- **hors des dispositifs formels d'éducation et de formation et hors de nos frontières** (Colardyn).

### 3.2. MAIS LE MONDE CHANGE

Cependant, l'évolution du monde du travail (développement des activités de service et importance des technologies nouvelles) implique qu'on ne puisse plus considérer les compétences

comme « *l'exécution stricte d'un mode opératoire, comme l'application d'une liste prescriptive d'instructions et de consignes* » car les emplois et les postes de travail sont de moins en moins définis,

comme un état acquis une fois pour toutes,

mais doivent être envisagées comme un **processus « reliant une combinatoire de ressources »** (Le Boterf), ce qui permet une adaptation constante.

En effet, l'évolution de l'emploi semble conduire à la valorisation de certaines **compétences** que l'on nomme « **transversales** » et « **transférables** » c'est-à-dire cette capacité à aborder des situations de travail mouvantes et flexibles, quelle que soit la fonction occupée, ce qui est une sorte de paradoxe puisque, par définition, les compétences sont contextualisées.

### 3.3. DE LA QUALIFICATION A LA COMPETENCE : UNE QUESTION DE NEGOCIATION

D'une certaine manière, la tendance actuelle est de passer de la « **qualification** » -des compétences- à la « **qualité** », à la « compétence » (cfr. supra).

On ne peut aujourd'hui qu'entériner la **perte de lien** -naturelle ou stratégiquement induite ? (cfr Stroobants 1999)- entre un cursus de formation menant à une qualification et un emploi précis. En conséquence, les référentiels emploi et par suite formation tombent en désuétude puisque conçus en rapport avec des descriptions précises d'activités qui ne peuvent par définition prévoir tous les imprévus et toutes les évolutions futures des métiers. On en arrive donc à penser la qualification en termes de compétences (Alaluf 2000).

Or, constatons que la **qualification** a fait l'objet au cours de son histoire et est toujours **à la base de la construction sociale des hiérarchies** de salaires et de position dans l'organisation actuelle du travail. Ne pas être « qualifié » c'est ne pas être reconnu même si l'on développe des compétences appropriées, c'est, en quelque sorte, ne pas pouvoir participer à la négociation de la valeur que revêt telle ou telle compétence. En effet, une compétence, pour être reconnue, validée et certifiée, doit faire l'objet d'une négociation sur sa valeur qui dépendra non pas tellement de la nature de l'activité à effectuer mais surtout de sa rareté ou de la difficulté à l'acquérir (Alaluf 2000).

### 3.4. DE LA COMPETENCE A LA VALIDATION DES COMPETENCES

Ainsi, à une conception des compétences vient s'adjoindre une conception de ce que serait une reconnaissance de ces compétences ou l'accès à une qualification et une conception des référentiels.

A ce stade, un apport méthodologique permet de voir plus clair dans la problématique.

## 4. UN POINT DE VUE METHODOLOGIQUE

### 4.1. RECONNAISSANCE, VALIDATION ET CERTIFICATION

La distinction introduite par Anne-Marie Charraud entre reconnaissance, validation et certification est particulièrement pertinente.

*« L'acte de « reconnaissance » consiste en un processus d'identification d'éléments qui constituent un « connu », puis d'appropriation permettant le « reconnu » ou l'élaboration des points de repères.*

*Dans la « validation » se réalise un double processus qui consiste à fixer une « valeur » par rapport à des repères constitués et à suivre un ensemble de procédures préalablement établies garantissant la fiabilité de l'acte.*

*La « certification » correspond à la formalisation de l'acte de validation par une autorité responsable de l'ensemble du processus. » (Charraud 1999)*

Ces trois notions peuvent s'appliquer aux acquis des individus, aux référentiels ainsi qu'aux prestataires de formation.

Cette approche nous permet ainsi de **considérer nos objectifs** selon ces trois points de vue :

### 4.2. RECONNAISSANCE ET REPERAGE DES COMPETENCES

En tant qu'OISP nous sommes en mesure de développer une méthodologie qui permette de mettre en évidence les compétences qui sont en possession de tout individu, quel que soit cet individu, quelles que soient ses compétences et quelle que soit la formation ou l'orientation envisagée.

Cette **reconnaissance pourrait servir** :

à entrer dans une formation, à occuper un emploi ;

à détecter les compétences qui peuvent entrer dans le cadre de pré-requis à des formations professionnelles précises ;

à détecter les compétences nécessaires à l'accomplissement de telle formation et surtout de tel métier, ce qui servirait à établir une orientation pertinente.

Cela permettrait, globalement, de **multiplier les voies d'accès** à l'insertion sociale et professionnelle.

Il s'agit ici davantage d'une démarche de bilan de compétences (repérage des compétences techniques, transversales / transférables).

#### 4.3. VALIDATION DES COMPETENCES - VALIDATION DES QUALIFICATIONS

Nous l'envisageons pour faire reconnaître les compétences acquises en fin de formation :

comme étant des **préalables valables** à des formations qualifiantes certifiantes, organisées dans le système scolaire, notamment de Promotion Sociale ;

comme étant des compétences professionnelles **équivalentes** à celles développées par des personnes ayant suivi des formations de l'enseignement technique ou professionnel ou de Promotion Sociale,

ce qui pose la question des **passerelles entre des systèmes de formation différents.**

#### 4.4. CERTIFICATION DES COMPETENCES ET DU PROCESSUS DE QUALIFICATION

Ces compétences professionnelles de premier niveau pourraient faire l'objet d'une **certification** qui constituerait une **étape reconnue dans un processus de qualification à négocier** avec tous les acteurs concernés, enseignement, organismes de formation et pouvoirs publics, ceux-ci garantissant, « **certifiant** » un **processus** qui permettrait l'accès à de véritables qualifications, indépendamment de tout système d'enseignement et de formation mais les incluant comme partenaires dans la négociation du processus à mettre en place. Ceci pourrait se traduire concrètement par la création de « **centres de qualification** » regroupant tous les acteurs intéressés, centres qui répondraient aux exigences de la norme européenne en la matière, EN 45013 et aux **critères de fidélité, de fiabilité et de validité.**

Cette manière d'envisager la problématique permettrait aux divers acteurs de formation de conserver leur autonomie pédagogique puisque la certification porterait davantage sur les référentiels, non de formation (relevant de la responsabilité et de la liberté des acteurs de formation), mais d'emploi et de certification portant respectivement sur les **résultats** de l'apprentissage et sur le **processus d'accès aux qualifications et aux titres.**

### 5. POURQUOI VOULONS-NOUS TRAVAILLER SUR LA NOTION DE COMPETENCES ET DE VALIDATION DE COMPETENCES (=VC) EN TANT QU'ORGANISMES D'ISP ?

#### 5.1. LE PROLONGEMENT DE LA VIE ACTIVE

Une des raisons est le prolongement de la vie active. En effet, au fur et à mesure que chacun avance dans sa vie professionnelle, la valeur et la pertinence d'un diplôme initial, si on en a un, diminuent.

Cette constatation met l'accent sur l'importance, particulièrement en début de vie professionnelle, de l'obtention d'un « diplôme », d'une « **qualification** » comme « **garant** » d'un **niveau minimum de compétence professionnelle.** Par la suite, les expériences professionnelles comptent davantage et il est alors important de pouvoir les faire reconnaître et, éventuellement, valider ou certifier. On peut donc être **intéressé soit par l'accès à un diplôme, soit par la validation de compétences professionnelles.**

## 5.2. LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

Une démarche de VC peut, en outre, mettre en évidence des compétences qui permettront la mobilité professionnelle, que cette dernière soit voulue ou imposée par les circonstances.

## 5.3. LA PERTINENCE DE LA DEMARCHE ISP & LA SPECIFICITE DE SON PUBLIC

Une autre **raison, propre à l'ISP, est d'asseoir et de légitimer la pertinence de nos démarches** par rapport à l'insertion professionnelle des publics « spécifiques » à notre secteur et caractérisés dans le décret du 27 avril 1995.

Le **public de l'ISP** est divers, culturellement et socialement. Ce sont des jeunes ou des adultes dont le parcours scolaire, professionnel, familial a souvent été perturbé pour de multiples raisons. Ce parcours individuel se caractérise par la **difficulté** pour ceux qui l'ont suivi **de s'insérer** socialement et / ou professionnellement **de manière durable** dans la société en général et dans un secteur d'emploi en particulier. Ceci explique qu'il s'agit majoritairement de demandeurs et demandeuses d'emploi faiblement qualifiés (au sens classique du terme), de personnes ayant vécu des situations de rupture (une incarcération par exemple), des personnes handicapées physiques ou mentales, etc.

Ce public a souvent connu des **échecs** successifs, notamment au niveau scolaire, et se trouve dans l'incapacité, au début de son « parcours d'insertion », de s'insérer dans un dispositif scolaire certifiant ou d'accéder à un emploi rémunéré.

## 6. DE QUELLE(S) VALIDATION(S) DE COMPETENCES OU CERTIFICATION VOULONS-NOUS ?

Par rapport à la manière d'envisager la compétence telle que décrite succinctement plus haut et vu notre public, nous envisageons une possible validation et / ou certification de la manière suivante, manière qui réaffirme nos spécificités.

### 6.1. LA VALIDATION DES COMPETENCES : UNE DEMARCHE VOLONTAIRE

Le souhait de VC ou de certification doit être une démarche volontaire du stagiaire s'inscrivant dans son projet professionnel et / ou personnel.

### 6.2. LA CERTIFICATION ET L'ACCES A UN STATUT

Toutefois, il apparaît clairement que la « certification officielle » revêt un **caractère symbolique et psychologique** important pour le stagiaire en formation en ISP.

S'il est vrai que le public vient d'abord chercher chez nous la possibilité d'avoir accès à un emploi et que l'objectif assigné par les autorités publiques à l'ISP est l'insertion dans le monde du travail, il n'en demeure pas moins vrai que les stagiaires souhaitent également **avoir accès à un « statut »** rémunéré en fonction de leurs compétences professionnelles réelles, dont une certification serait garante.

### 6.3. OPTIMALISATION DE L'ORIENTATION ET INSERTION DE LONGUE DUREE

Le public ISP possède des compétences qu'il s'agit, en amont de toute action de formation, de détecter et d'évaluer. Ce repérage, validé, permettra d'affiner et **d'optimiser le processus d'orientation** et de fournir au « futur » stagiaire les

moyens de pouvoir maîtriser et faire sien son propre parcours d'insertion et de s'auto-évaluer en cours et en fin de processus.

Dans l'optique d'une **politique de la réussite**, cette maîtrise constitue un atout vers une **insertion de longue durée**. En effet, le travail individuel et / ou collectif sur le « projet » induit un travail de formalisation, de conceptualisation de ses propres compétences, ce qui favorise l'argumentation face à un employeur potentiel.

#### 6.4. UN MODELE PROPRE A L'ISP ?

Un **modèle de repérage des compétences** propre au secteur de l'orientation et de l'ISP pourrait être créé, de même **qu'un mode de certification spécifique**. La crainte est cependant présente de stigmatiser, par un « label ISP », un parcours de vie parfois cahotique et souvent lié à l'échec.

C'est pourquoi, nous pensons qu'il est important de **développer les passerelles** entre les systèmes de qualification existant.

### 7. ARTICULER LES PROCESSUS DE CERTIFICATION EXISTANTS, OUI, MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT

Notre public, formé dans un environnement qui tient compte et respecte son parcours de vie, développe des compétences professionnelles qui lui permettent d'avoir accès à un emploi rémunéré.

#### 7.1. LES PASSERELLES AVEC L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

Toutefois, dans l'optique d'une optimisation des processus de certification existant, comme ceux développés par l'enseignement de promotion sociale, nous souhaitons attirer l'attention sur les points suivants :

##### 7.1.1. De l'accès à l'enseignement de Promotion Sociale

Les **exigences de formalisation et de « savoirs »**, notamment par rapport à l'écrit, sont **très importantes** lorsqu'il s'agit pour nos publics d'avoir **accès** à des formations qualifiantes.

Nous envisageons les **compétences non comme éléments de substitution aux savoirs mais les savoirs comme points d'ancrage des compétences**, ce qui implique la mise en avant d'un **modèle** que nous appellerons « **intégratif** » et non sommatif.

En conséquence, nous nous posons la question de la possibilité d'une révision des exigences à l'entrée en formation qualifiante et de la manière dont l'acquisition de la qualification est envisagée.

##### 7.1.2. Dispositifs de formation = présélection sur le marché du travail ?

Sans cela, le constat de **hiérarchie dans les dispositifs de formation** étudié par des chercheurs (Jaminon), ne pourrait que s'étendre et les iniquités qui en découlent se renforcer. En effet, la recherche tend à indiquer qu'une forte proportion des publics les plus diplômés se retrouvent dans les formations qualifiantes et qualifiées (officiellement) alors que les profils dits plus faibles suivent davantage les programmes de re-socialisation et de qualification non certifiée (officiellement). Les

dispositifs de formation jouent dans cette perspective le rôle de présélection sur le marché du travail.

*7.1.3. De l'accès aux qualifications en rapport avec les exigences des professions ?*

Nous ne souhaitons pas que les **exigences** soient moindres, nous incitons à ce qu'elles soient envisagées **en rapport avec la profession** à laquelle la formation qualifiante prépare. En effet, s'il est vrai que les compétences à formaliser, à verbaliser sont importantes dans l'optique du développement futur d'une « carrière », leur maîtrise approfondie ne s'avère pas, dans la plupart des cas, indispensable au développement de compétences professionnelles et à l'occupation d'emplois demandant des qualifications professionnelles de niveau intermédiaire.

*7.1.4. Le premier niveau de compétences techniques.*

La maîtrise « d'un premier niveau » de compétences techniques n'est certes pas suffisante pour atteindre « d'emblée » une qualification haute qui demande également de développer de « la » compétence (niveau relationnel et psychologique), ce qui est le plus long à acquérir pour un public ISP, mais elle permet d'exercer une profession. En outre, n'oublions pas qu'un institut de formation ou d'enseignement, quel qu'il soit a pour **vocation d'évaluer des apprentissages et non des niveaux de performance** même s'il est évident qu'il existe des niveaux d'apprentissage différents suivant le niveau de complexité auquel l'étudiant parvient. Cette hétérogénéité de niveaux reflète l'hétérogénéité qui existe sur le marché de l'emploi.

*7.1.5. Un objectif : multiplier les voies d'accès aux qualifications reconnues*

Notre objectif est de multiplier les voies d'accès aux certifications déjà établies et reconnues, ce qui constitue une manière de reconnaître des parcours de vie différents et de ne pas les juger.

7.2. DE FUTURS CENTRES DE QUALIFICATION ?

Cette manière d'envisager les choses explique également notre positionnement par rapport à la façon dont pourraient fonctionner de futurs centres de validation (de certification ou de qualification suivant le nom qui leur sera donné) de compétences, **extérieurs aux opérateurs de formation.**

*7.2.1. De la qualité des processus d'évaluation.*

D'un point de vue général, si l'on veut pouvoir faire reconnaître des compétences acquises, à n'importe quel moment de la vie et en dehors de tout dispositif de formation, il importe de **porter l'exigence sur la qualité du processus d'évaluation** et donc des procédures de validation qui seront mises en place et non sur le niveau à atteindre par les candidats à la validation.

En effet, s'il s'agit de reconnaître et valider des compétences professionnelles, il importe **d'effectuer cette reconnaissance par rapport au minimum exigé pour l'exercice fiable de cette compétence dans une situation professionnelle concrète**, le niveau atteint décrivant « le niveau de compétence dans l'exercice de la

compétence », autrement dit, la performance, dont l'évaluation est du ressort de l'entreprise qui emploie et non de l'instance qui valide.

Il est en effet impensable qu'une validation des compétences se transforme en jugement de la personnalité, ni en jugement sur la manière dont une personne remplit ses tâches, ce qui est de l'ordre du fonctionnement interne d'une entreprise.

7.2.2. Valider les compétences = les mesurer = établir des points de repère

En outre la VC impliquant la **mesure des compétences** nous attirons l'attention sur le fait que cette dernière consiste davantage en **l'établissement de points de repères** (et donc de référentiels emplois et du processus de qualification) qu'en une question d'instruments et d'outils. Ainsi, on peut évaluer la maîtrise par une personne de certains éléments d'un référentiel repère (= validation des compétences). La certification attestera de la maîtrise de l'ensemble des éléments décrits dans ce même référentiel (= obtention du « diplôme », « certificat », etc.).

7.2.3. La question cruciale des référentiels

Il serait peut-être intéressant

de les concevoir non comme des listes qui émettent les compétences mais comme la **mise en évidence de liens entre diverses ressources** à mettre en oeuvre pour rendre compte de la complexité de la compétence et du travail. Cette manière d'envisager les choses permettrait de dépasser le caractère « temporel » des référentiels tels qu'ils sont conçus aujourd'hui.

de les construire en **indiquant** différentes manières dont pourraient être éprouvées et mesurées les compétences et par conséquent les différentes **passerelles possibles** pour parvenir à une qualification.

## BIBLIOGRAPHIE SUCCINTE A PROPOS DES COMPETENCES

BJORNAVOLD J., Making Learning Visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe, Tessaloniki, Cedefop, July 2000.

BOSMAN Ch. - GERARD F.-M. - ROEGIERS X. (eds), Quel avenir pour les compétences ?, Bruxelles, De Boeck & Larcier, 2000.

CHARRAUD A.-M., Reconnaissance, validation, certification. Principes et concepts dans le champ de la formation, in **Educat**, 1999/2, n° 18-19, Bruxelles, De Boeck & Larcier, 2000, p.65-69.

COLARDYN Danielle, La gestion des compétences. Perspectives internationales, Paris, PUF, 1996.

Idem, Gestion des compétences et mobilité professionnelle, in **Personnel**, ANDCP, n°385, décembre 1997, p.15-21.

Idem, Steps towards reliable measurement and recognition of skills and competences of workers. International symposium : measuring and reporting intellectual capital : experience, issues, and prospects. Amsterdam. Technical meeting - 09/10 June 1999.

CROZIER M., Transmettre, acquérir, évaluer les connaissances et les compétences, in Savoir Former. Bilan et perspectives des recherches sur l'acquisition et la transmission des savoirs, Paris, Editions Demos / Sciences humaines, 1996, p.85-92.

DOLZ J. - OLLAGNIER E. (coord.), L'énigme de la compétence en éducation, in Raisons éducatives, 1999/1-2, Paris - Bruxelles, De Boeck & Larcier, 2000.

LE BOTERF G., Construire les compétences individuelles et collectives, Paris, Editions d'Organisation, 2000.

LE GOFF J.-P., La barbarie douce. La modernisation aveugle des entreprises et de l'école, Paris, Editions La Découverte, 1999.

PACTEAU Chantal, L'évaluation aujourd'hui. Comment mesurer les compétences ?, in RUANO-BORBALAN J.-Cl. (dir.), Eduquer et former. Les connaissances et les débats en éducation et en formation, Auxerre, Editions Sciences Humaines, 1998.

TANGUY L., Les usages sociaux de la notion de compétences, in Sciences humaines, Hors-Série n°12, 02/03 1996, p. 62-65.

La validation des acquis professionnels, in **Educat**. **Revue de diffusion des savoirs en éducation**, 1999/2, n°18/19, Bruxelles, De Boeck & Larcier, 2000.

VANDENBERGHE Vincent (ed.), La formation professionnelle continue. Transformations, contraintes & enjeux, Louvain-La-Neuve, Bruylant-Academia, 2000.

## **Récapitulatif des articles parus en 2001 dans « L'insertion »**

### *Insertion n°15 – janvier*

- Petite radioscopie rapide de l'équipe FeBISP
- Réforme des institutions européennes : une « avancée » very Nice, isn't it ?!
- Suite de la visite guidée du Parlement européen
- Les plates-formes locales pour l'emploi initiées par l'ORBEM
- Prochains « Midis de la FeBISP »

### *Insertion n°16 – février*

- Classification des fonctions et barèmes des secteurs wallons et bruxellois : un projet d'accord vient d'être trouvé
- Le harcèlement moral au travail
- ES-Net est « Resin »
- « Le non marchand dans tous ses états »
- Des enjeux de l'Etat social actif aux choix de l'insertion socioprofessionnelle
- Midi de la FeBISP : les politiques de l'emploi en Europe
- Annonce des prochains thèmes abordés dans les « Midis de la FeBISP »

### *Insertion n°17 – mars*

- Chronique d'une émission locale : le travail des conseillers en insertion socioprofessionnelle
- FSE : nouveau programme d'actions innovatrices « article 6 »
- Il était une fois l'éducation permanente à la FeBISP
- Eric Tomas dévoile sa vision de la « gestion mixte » du marché de l'emploi bruxellois
- ES-Net ou Resinet : c'est du pareil au même
- Les politiques de l'emploi en Belgique
- Organisation de stages en entreprises dans le cadre de projets d'insertion socioprofessionnelle
- Nouvelle préformation à l'animation en milieu multiculturel au CBAI
- L'insertion professionnelle via la culture traditionnelle marocaine

### *Insertion n°18 - avril*

- Du harcèlement moral en particulier et des violences au travail en général : un nouvel arsenal législatif pour lutter contre ce phénomène
- Définition des fonctions à l'Education permanente : le travail a démarré
- Les politiques de l'emploi à Bruxelles : points de vue

### *Insertion n°19 - mai*

- Le point sur l'équipe FeBISP « pour ne pas perdre le fil »
- Bilan de compétences : le droit à l'orientation

- Travailleur social, qui es-tu ?
- Les conciliations : une mission méconnue de la commission paritaire
- Post-graduat de cadre du non marchand
- Le village mondial

#### Insertion n°20 – juin

- Accord du non marchand : happy birthday to you...
- Le réseau des plates-formes locales pour l'emploi : outil de traçabilité des demandeurs d'emploi. Fantasmés ou réalité ?
- Action jeunes, un programme en deux volets à l'initiative de la Mission locale de Schaerbeek
- JEEP « Jeunes, Ecole, Emploi... tout un Programme ! »
- Combattre et prévenir l'exclusion sociale : actions préparatoires
- La notion de genre selon le réseau Flora

#### Insertion n°21 – juillet- août

- Zoom sur la validation des compétences
- Pour ou contre l'avant-projet portant sur l'intégration sociale, à vous de voir...
- Dans un réseau, il est indispensable d'être sur la même longueur d'onde...

#### Insertion n°22 - septembre

- Nouveau : l'État social aux principes actifs, il « détruit les pièges à l'emploi » et ravit les employeurs
- Assises pour l'égalité : chantier « Les politiques de la ville »
- Un site internet sur l'économie sociale et solidaire bruxelloise en préparation à la FeBISP...

#### Insertion n° 23 octobre

- L'accord du non marchand, c'est loin d'être réglé !
- Les tenants de l'État social actif redécouvrent les vertus du keynesianisme
- Le crédit-temps : un temps pour soi, un droit pour tous
- La pédagogie émancipatrice aujourd'hui
- Carrefour incontournable des citoyens bruxellois : les Ateliers du Soleil

#### Insertion n°24 - novembre

- Une délégation syndicale annoncée depuis longtemps : la délégation syndicale inter associations
- TIC pas toc !
- L'ISP bruxelloise : une implication forte dans et pour la ville
- Les Digitales : rencontres entre les femmes et les nouvelles technologies

#### Insertion n°25 - décembre

- Accord du non marchand, c'est pour aujourd'hui ou pour demain ?
- La Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, c'est quoi exactement ?
- « Des enjeux et des pratiques » : 1ère rencontre Missions locales – Missions régionales en terre carolorégienne
- L'insertion socioprofessionnelle et ses modèles culturels

## **Nouveau : l'État Social aux principes Actifs, il « détruit les pièges à l'emploi » et ravit les employeurs...**

Le 7 juin dernier, la FeBISP organisait sa quatrième journée d'étude sur le thème de l'État Social Actif.

Sujet ambitieux et ardu tant il est difficile de le cerner précisément, en raison notamment de la profusion des textes qui l'évoquent sans réellement en donner une définition claire : ouvrages théoriques, discours des politiques, articles ou encore documents des institutions de l'Union européenne suite au sommet de Lisbonne. Les lignes qui suivent tenteront donc de circonscrire le concept d'État Social Actif, ses différents aspects et ses applications possibles et de pointer les avantages et les risques qu'il peut induire.

### **Il était une fois Antony, Tony, William et les autres...**

L'État Social Actif se rapporte à une théorie bien en vogue, mais demeure actuellement pour beaucoup encore une Expression « Branchée » Non Identifiée. Le concept renvoie au projet politique dit de la « Troisième Voie » (Third Way), également appelé en Allemagne le « Nouveau Centre » (Neue Mitte). Ce projet rassemble un ensemble d'idées présenté comme une alternative au discours libéral et au discours social traditionnel. En somme, une nouvelle version du « ni-ni » : ni droite ni gauche.

Il faut remonter au milieu des années 80 pour en trouver les premières esquisses. À la suite de la défaite du candidat démocrate Walter Mondale aux élections présidentielles des États-Unis, est créé le Democratic Leadership Council dont l'objectif est de s'efforcer d'attirer les électeurs de classe moyenne qui ont fuit le camp démocrate dans les années 80. Parmi les membres de ce conseil, on trouvait William (Bill) Clinton et Al Gore. Pour ce faire, ils entendent rompre avec le modèle du New Deal<sup>16</sup> et partir d'une nouvelle prémisse : accroître les possibilités de réussite individuelle et non les moyens d'actions de l'État. La finalité est donc de donner à chacun les moyens de se prendre en charge, de « s'assumer » pour reprendre un terme à la mode.

Comme le phénomène des « boys band » et les OGM, la théorie de la « Troisième Voie » pénétrera en Europe par la « perfide Albion », le Royaume-Uni. Tony Blair participe aux travaux du Democratic Leadership Council à partir de 1992 et décline la théorie dans son pays en 1995, aidé en cela par deux intellectuels Charles Leadbeater et Antony Giddens (le second, sociologue, ayant acquis une beaucoup plus grande notoriété grâce à la publication de nombreux ouvrages par sa propre maison d'édition).

---

<sup>16</sup> Pour faire face à la crise de 1929, le Président Roosevelt mit en œuvre une politique, directement inspirée de J. M. Keynes, intitulée « la Nouvelle Donne » et fondée sur une intervention importante de l'État dans le champ économique (relance de la demande par la consommation des ménages, politique de grands travaux publics visant l'embauche de chômeurs, utilisation du déficit budgétaire...).

Dans le contexte de mondialisation économique, les partisans de la « Troisième Voie » entendent définir un nouveau mode d'action de l'État à opposer au rôle minimaliste prôné par les néo-libéraux. Giddens parle de « positive Social State » traduit en État Social Actif.

Le rôle attribué à cette « nouvelle » forme d'État est d'instaurer les conditions pour accroître l'autonomie des individus. Plus de droits mais aussi plus de devoirs et de responsabilités.

Mais l'État Social Actif ne vise pas l'ensemble des domaines d'intervention des autorités publiques ; il est surtout limité aux matières de la sécurité sociale et en premier lieu aux bénéficiaires du secteur de l'assurance obligatoire contre le chômage, du secteur de l'assurance obligatoire pour la pension et du secteur de l'aide sociale.

### **Changement de point de vue et conditionnement des droits conçus par l'État-Providence.**

L'État Social Actif pose le principe d'une plus large autonomie et d'une plus grande responsabilité de l'individu par rapport à son employabilité. Il y a en fait un changement de perception des causes du chômage. Alors que l'État-Providence considère le chômage comme le résultat de déséquilibres structurels macroéconomiques, l'État Social Actif l'attribue aux comportements individuels. Argument facile pour expliquer les résultats des politiques classiques de lutte contre le chômage.

Mais qui est actif dans le nouveau contrat proposé ?

Est-ce l'État ? Si oui, veut-on affirmer que jusque-là l'État-Providence s'est montré passif ?

Pourtant ni pendant les « trente glorieuses », ni pendant les décennies qui ont suivi les chocs pétroliers, l'État ne s'est montré apathique, n'a subi sans réagir. Que l'on songe à la mise en œuvre du système de sécurité sociale, à la concertation avec les partenaires sociaux ou encore aux nombreux programmes de résorption du chômage qui ont vu le jour. Les personnes sous statut ACS ou encore PTP sont des actifs (notons au passage le paradoxe entre le signifié et le signifiant qui est un participe passé).

S'agit-il alors des bénéficiaires qui deviennent actifs ? Ce serait leur faire offense que d'affirmer que dans leur grande majorité, ils ne l'étaient pas auparavant.

### **Vers l'État manager**

Au même titre que la famille, l'église ou l'école, l'entreprise est devenue une institution. Alors que jusqu'aux années 70, elle puisait ses modèles dans les autres institutions, elle fait désormais figure de référence (« sources de repères pour ses membres, génératrices d'identité, lieu d'échanges » selon les termes de Bernard Fusulier<sup>17</sup>) et propage ses modes de fonctionnement, sa terminologie, ses procédés dans les autres sphères de la société.

---

<sup>17</sup> Assistant à l'UCL, chargé d'enseignement à l'Université de Mons-Hainaut, directeur scientifique à la Fondation Travail-Université.

L'État n'a pas échappé à la règle et se veut désormais manager, entreprenant selon l'expression de Frank Vandembroucke voire entrepreneurial selon Bernard Fusulier, dans la mesure où il reprend les principes industriels (recherche de l'efficacité) et marchands (recherche de la rentabilité) de l'entreprise. L'État Social Actif fait sienne la logique de l'entreprise en promouvant la flexibilité, la satisfaction du client, en tentant de réduire la lourdeur des procédures de travail et de décision et les niveaux hiérarchiques, en recourant à des « top managers » issus du secteur privé (le fameux « Plan Copernic »). Bernard Fusulier, avec un brin de provocation, va jusqu'à comparer l'État et ses partenaires à « une maison-mère soumise à la compétition internationale, dont les filiales doivent suivre ses lignes d'action stratégiques ». Et si la contractualisation existe depuis longtemps entre l'État et ses partenaires, l'État Social Actif entend l'appliquer désormais avec les bénéficiaires finaux de ses politiques sociales et d'emploi.

Pas de droits sans devoirs semble être le credo de l'État Social Actif. Pour Philippe Van Parijs<sup>18</sup>, le message est cependant plus subtil et pas nécessairement moralisateur. Il distingue au moins trois variantes qui diffèrent par leur motivation même.

La première repose sur l'idée d'obligation des bénéficiaires en contrepartie des allocations ou des autres avantages qu'ils reçoivent. Ce que l'on appelle la politique de « workfare » se substitue à celle du « welfare ». Dans cette version, la moralisation est clairement exprimée : un contrat synallagmatique est établi qui fait naître des obligations réciproques pour chacune des parties : à l'État de fournir une assistance financière, aux bénéficiaires d'accepter d'être mis au travail.

La deuxième variante met l'accent sur la capacité des individus. L'objectif de l'État est alors de restructurer ses moyens d'action sociale en assurant à chacun d'une part une santé physique et mentale aussi bonne que possible et d'autre part un niveau élevé de formation.

En d'autres termes, il s'agit de rendre les individus plus actifs non en leur imposant une obligation de travailler mais en les rendant plus capables de travailler. La formation vise alors à permettre aux demandeurs d'emploi d'entretenir leur employabilité, c'est-à-dire leur attractivité aux yeux des employeurs. Mais, n'y a-t-il pas là une obligation implicite de formation ? Et qui plus est de formation en lien direct avec les besoins à court terme des entreprises. À l'instar de Felice Dassetto<sup>19</sup>, interrogeons-nous : s'agit-il de développer une société ou une économie de la connaissance ? Le développement de capacités cognitives concerne-t-il l'ensemble du social ou seulement l'économie ? Peut-on se former pour savoir agir, savoir choisir, savoir être ou seulement savoir faire ? Dans l'optique de l'État Social Actif, il semble que c'est la seconde proposition qui prévale ; la formation est au service de l'économie. Ne demande-t-on pas d'ailleurs de plus en plus à l'école de préparer les étudiants au marché du travail ? Concernant cette fois les salariés, le dernier accord intervenu au Conseil National du Travail entre les partenaires sociaux, relatif au congé-éducation payé, semble étayer cette hypothèse. Trois éléments sont à considérer. D'une part, ce congé est dorénavant accessible aux travailleurs à temps partiel mais uniquement pour une formation professionnelle et si les heures de cours coïncident avec les heures de travail. D'autre part, les partenaires

---

<sup>18</sup> Professeur à l'UCL, responsable de la chaire Hoover d'éthique économique et sociale.

<sup>19</sup> Sociologue et professeur à l'UCL.

sociaux ont convenu de mettre davantage l'accent sur des formations relatives aux professions à problèmes et de poursuivre leur volonté d'assainissement de la liste des formations ouvrant droit à ce congé pour en exclure les cours « hobby ».

La troisième variante vise toujours à rendre les individus plus actifs mais en les motivant matériellement. Il s'agit alors d'accroître le différentiel financier entre la situation de chômage et celle de travail. Il arrive en effet qu'une personne en acceptant un emploi dispose d'un revenu équivalent voire inférieur à celui qu'elle percevait en étant au chômage.

Mais est-ce à l'État de financer ce différentiel ? Dans la relation triangulaire État-travailleurs-entreprises, pourquoi seuls les deux premiers auraient-ils des obligations ?

### **Quelques applications concrètes de l'État Social Actif**

L'État Social Actif n'est plus seulement un concept théorique. Depuis quelques années déjà des dispositifs d'insertion ont été mis en œuvre, qui s'appuient pleinement sur la logique d'activation des demandeurs d'emploi.

Dans un ordre chronologique, il y a eu la création des ALE qui offrent aux ménages la possibilité de faire réaliser des travaux domestiques par des chômeurs de longue durée. Ceux-ci perçoivent un revenu complémentaire à leur allocation et conservent leur statut.

Puis, le retour des emplois de l'ère économique pré-jurassique autrement appelés emplois-services ou encore emplois-Smet. Ils permettent aux entreprises de recruter des demandeurs d'emploi pour des fonctions qui avaient disparues en raison de leur faible rentabilité : pompistes, gardiens de parking, commis de bureau....

Sous l'impulsion du Ministre de l'Intégration sociale Johan Vande Lanotte, une nouvelle frontière est supprimée par l'instauration de l'Intérim d'insertion (le « Programme printemps ») qui revient à privatiser en partie l'insertion professionnelle. En effet, les agences d'intérim qui le souhaitent se voient confier, par convention, la mise à l'emploi des minimexés. Les personnes sont engagées pour une durée de deux ans par l'agence qui les placent en fonction de leurs missions au sein des entreprises clientes. Les agences perçoivent en outre un subside pendant une durée d'un an afin de mettre en œuvre des actions de formation pour ces intérimaires subsidiés. Pour Michel Colson, le « Programme printemps » est perçu au sein des CPAS comme « prudemment favorable ». Auparavant je cite « la mise au travail avait pour objectif de permettre à la personne d'obtenir le bénéfice des allocations de chômage. Mais ce n'était pas sans laisser une amertume aux travailleurs sociaux qui ne pouvaient offrir une perspective professionnelle concrète. En effet, l'engagement en application de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS était synonyme de travail dans les cuisines ou dans le service d'entretien de la maison de repos du CPAS pendant une durée limitée et la fin du contrat était synonyme de chômage ». L'intérim d'insertion permet donc en théorie d'offrir aux personnes des possibilités d'intégration dans le secteur privé, par l'acquisition de compétences et d'expériences reconnues par le secteur marchand. Mais Michel Colson le reconnaît, « cette situation est idéale et la collaboration avec les entreprises privées demande encore un travail d'approche et de compréhension mutuelle ».

Dans ces trois exemples, l'activation des bénéficiaires revient malgré tout à subsidier des formes d'emplois précaires. Mais l'État Social Actif c'est aussi repenser l'accompagnement socioprofessionnel des demandeurs d'emploi ou des minimexés.

En France, le Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE), qui concerne les demandeurs d'emploi indemnisés, est entré en application le 1<sup>er</sup> juillet 2001. Il constitue le point central de la nouvelle convention d'assurance-chômage signée par les partenaires sociaux<sup>20</sup> et agréée par le gouvernement. La convention, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour une période de deux ans, prévoit également la réduction de la période de référence ouvrant droit à une allocation (4 mois sur les 18 derniers mois contre 4 mois sur les 12 derniers mois précédemment) et la réduction des cotisations salariales et patronales.

La personne qui s'inscrit comme demandeur d'emploi ne signe pas directement le PARE, mais une demande d'allocation qui rappelle ses engagements ainsi que ceux des Assedic (la caisse de paiement des allocations). Le mois suivant son inscription, elle se voit proposer un entretien avec un conseiller de l'ANPE afin d'élaborer son Projet d'Action Personnalisé (PAP), destiné à faire le point sur ses compétences, le type d'emploi correspondant à ses qualifications et un projet éventuel de formation. Si au bout de six mois, elle est toujours au chômage, le PAP est actualisé au moyen si besoin d'un bilan de compétences. Lors des 6 mois suivants, elle est tenue de répondre à toute proposition d'emploi rémunérée à un taux de salaire normal et correspondant à ses qualifications et à sa capacité de mobilité géographique.

Comme on le constate, on est en présence de la première variante de l'État Social Actif. Ajoutons par ailleurs que ce dispositif vise l'ensemble des demandeurs d'emploi indemnisés.

En effet, dans le cadre de la collaboration entre l'ANPE et le réseau des Missions Locales, celles-ci mettront en œuvre les PAP pour les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans dont l'accès ou le retour à l'emploi va de pair avec la résolution de diverses difficultés sociales, personnelles ou de santé et qui nécessitent un accompagnement personnalisé. À noter que des objectifs chiffrés de bénéficiaires des PAP seront établis annuellement au niveau national et déclinés aux niveaux régional et local.

Enfin, comment traiter de l'État Social Actif sans évoquer la réforme en cours du Minimex. Le 15 juin dernier, le Ministre Vande Lanotte a présenté à la presse son projet de loi visant à modifier la loi de 1974 relative à l'instauration d'un minimum de moyens d'existence.

L'exposé des motifs indique que « contrairement à la situation antérieure le revenu minimum n'est pas une fin en soi. (...) Les CPAS doivent en priorité réaliser l'insertion active dans la société du groupe important que constituent les jeunes de moins de 25 ans qui ne peuvent assurer leurs moyens d'existence de manière autonome » (25,8% des bénéficiaires). « Voilà pourquoi les jeunes ont dès à présent droit à une mise au travail via le CPAS ». Cela signifie que le CPAS devra proposer un contrat de travail (type Article 60 §7 ou 61) pour les moins de 25 ans dans les trois mois de leur prise en

---

<sup>20</sup> Seuls deux syndicats l'ont signée : la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens et la Confédération Générale des Cadres.

charge. Pour les plus de 25 ans, le CPAS proposera le revenu vital obligatoirement assorti du « suivi d'un projet individualisé d'intégration sociale » qui se matérialisera par la signature d'un contrat écrit. Pour le cabinet du ministre, ce contrat établit de manière explicite l'obligation de moyens que la société, par l'intermédiaire du CPAS, a envers les bénéficiaires pour les accompagner dans leur intégration sociale. En outre, on peut noter que le projet de loi prévoit un renforcement des droits des usagers : motivation des décisions, prolongation des délais de recours, droit aux intérêts moratoires en cas de retard de paiement, droit à l'information, droit du demandeur à être entendu... Néanmoins, les usagers ont des obligations conséquentes. Le texte prévoit en effet que « dans l'attente d'une mise au travail, ou si la personne ne peut pour des raisons de santé et d'équité, être mise au travail (...) le CPAS peut conditionner l'octroi et le maintien du revenu vital à la proposition ou l'acceptation et au suivi d'un projet individualisé d'intégration sociale ». Le législateur entend donc bien définir le revenu vital comme la contrepartie de l'engagement du bénéficiaire à s'insérer socialement. Conditionner le seul « filet de sécurité » permettant de survivre est inacceptable. En outre se pose la question du type d'emploi et de sa qualité.

Peut-on réellement parler de « droit à une mise au travail » si l'emploi proposé ne correspond pas au projet professionnel ou aux envies de la personne, s'il n'apporte pas une plus-value en termes d'expérience ou de compétences à valoriser ensuite sur le marché du travail ? Les chômeurs indemnisés ont au moins droit à n'accepter que des emplois dits convenables dont l'appréciation tient compte de multiples critères : rémunération, contenu du poste en adéquation avec le profil du candidat, conditions de travail, distance domicile-travail, moyen de transport...

Cette contractualisation rappelle la conception française du Revenu Minimum d'Insertion (créé en 1991) qui prévoit la signature d'un contrat d'insertion dans lequel sont définis des objectifs d'insertion socioprofessionnelle (recherche d'une formation, suivi d'un stage, recherche d'un emploi...). Notons qu'en pratique, ce contrat est surtout signé avec les personnes les moins en difficulté, celles qui sont perçues par les travailleurs sociaux comme ayant de réelles chances d'insertion. Pour les autres, le RMI devient un revenu minimum, mais bien insuffisant pour vivre décemment.

Quelle que soit sa dénomination, force est de constater que la réflexion sur un revenu universel digne de ce nom reste entière.

### **Vers le travail obligatoire et un partage accru de la pauvreté ou les risques de l'État Social Actif**

Au Sommet européen de Lisbonne de 1999, les États membres de l'union européenne se sont fixés pour objectif d'augmenter le taux d'emploi à 70% en 2010 (oscillant actuellement autour de 55%). Par taux d'emploi, nous entendons le rapport entre le nombre de personnes qui travaillent et le nombre de personnes en âge de travailler (18-65 ans). Les gouvernements entendent donc faire en sorte que les personnes qui sont en situation potentielle de travailler offrent leur force de travail. Entre incitation et contrainte, les moyens pour atteindre un tel objectif ne manquent pas, et certains plus que d'autres peuvent engendrer de sérieuses dérives.

En effet, l'État Social Actif, dans sa variante la plus moralisatrice, renvoie à la thèse selon laquelle une partie substantielle du chômage est de nature volontaire. Celui-ci

n'est pas à rechercher dans l'incapacité de l'économie à créer des emplois, mais dans le refus des demandeurs d'emploi d'accepter les emplois vacants ou à faible rémunération. Pourtant aucune étude statistique n'a pu étayer une telle hypothèse<sup>21</sup>. En outre, d'un point de vue éthique, cela renforce la culpabilisation des personnes, déjà fragilisées socialement.

Comment peut-on sereinement expliquer que la mondialisation des activités et l'internationalisation des entreprises sont des phénomènes macroéconomiques inéluctables, sur lesquels les États ont peu de prises et parallèlement que le fait de ne pas trouver d'emploi s'explique par des raisons locales et individuelles ?

Le deuxième travers de l'État Social Actif réside dans la multiplication des dispositifs d'insertion instaurant une mise à l'emploi. Des emplois certes mais des emplois précaires, alliant règles dérogatoires au droit commun, durée déterminée, temps partiel imposé, faible valorisation des tâches. Une telle dichotomie des emplois revient à créer un marché pour les publics les plus fragilisés qui alterneraient « petits boulots », période d'inactivité et formation, sans réelle possibilité d'intégrer le marché du travail concurrentiel. D'autre part, n'est-ce pas transformer une mesure d'assurance sociale temporaire (allocation chômage) en un rapport contractuel d'échange ? Si la relation devient contractuelle, comment vérifier que le consentement des bénéficiaires mis à l'emploi est réellement libre et éclairé ? Car ces formes d'activation concernent les personnes les plus en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, les moins à même de faire valoir leurs droits. Cela ne revient-il pas à instituer des formes de travail obligatoire ?

Le troisième risque de déviance concerne les activités de formation. Percevoir seulement comme un outil de mise à l'emploi serait extrêmement réducteur et dangereux pour les publics visés. Réducteur car les formations poursuivent concomitamment d'autres objectifs tels que reprendre confiance en soi et retrouver une image positive de soi, rompre son isolement et renouer des liens sociaux, développer sa capacité à apprendre... Dangereux, car comme le soulignait Bernard Conter<sup>22</sup>, exiger des résultats en termes de taux d'emploi risque de pousser les opérateurs vers plus de sélection. D'une part, en privilégiant les filières de formation réalisées à la demande des employeurs et correspondant à des besoins à court terme pour les entreprises. D'autre part, en inscrivant en formation les personnes les plus facilement employables. Autre conséquence possible, les opérateurs d'insertion pourraient inciter les individus en fin de formation ou de parcours à accepter rapidement un emploi quel qu'il soit. Le travail précaire, les emplois aidés synonymes de sous-statuts et les « petits boulots » en tout genre ne s'en trouveraient que renforcés.

Ainsi, évaluer les actions d'ISP par le seul indicateur du placement contribuerait à placer les opérateurs (asbl, CPAS) dans un rôle de sous-traitant, de sélectionneur de main d'œuvre non ou peu qualifiée, au service de l'économie et des entreprises. Et je fais un cauchemar. Je fais le cauchemar qu'à terme le marché de l'emploi ne soit plus qu'un vaste jeu de chaises musicales, particulièrement pour les personnes les moins

---

<sup>21</sup> Lire en ce sens « Les politiques de l'emploi » de Liêm Hoang-Ngoc, collection Points, Edition du seuil, 2000.

<sup>22</sup> Politologue, conseiller au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

qualifiées : pendant que certains travaillent, d'autres sont en formation pour être employables c'est-à-dire dotés des compétences incluant l'utilisation des dernières technologies, connaissances et processus, puis quand leurs compétences deviennent obsolètes, les premiers sont licenciés et les seconds sont alors embauchés.

### **L'État Social Actif : un concept polysémique**

Rassembleur plus qu' explicatif, le concept d'État Social Actif est difficile à circonscrire. Comme le soulignait Anne Loontjens<sup>23</sup>, la notion d'« Éducation tout au long de la vie », déclinaison de ce nouvel État, était perçue au début (vers les années 94-95) comme très positive par les opérateurs d' alphabétisation, car ils l'interprétaient comme synonyme d' éducation permanente. Mais au fil des ans, elle a pris une toute autre signification. Il est donc difficile de simplement se positionner pour ou contre l'État Social Actif tant sa définition peut être plurielle.

Or, pour l'instant, seuls les partisans d'une version libérale (au sens économique du terme) de cet État Social Actif donnent de la voix. « Active-toi et l'État t'aidera » ou encore « ne vous demandez pas ce que l'État peut faire pour vous mais ce que vous pouvez vous-même faire pour vous » : telles pourraient être leurs devises.

L'image véhiculée de ce nouveau type d'État apparaît donc comme celle d'un État imposant un devoir d' insertion socioprofessionnelle aux bénéficiaires de ses aides sociales. « Tous à l'emploi » tel est le credo et qu'importe la qualité de l'emploi ou son adéquation avec les aspirations de la personne qui en « bénéficie ». N'est-ce pas une forme déguisée de travail obligatoire ? Est-ce vraiment là une vision moderne de l'État ?

La IIe République française, instaurée en 1848 après les journées de février, plus connues sous le nom des « Trois Glorieuses » avait déjà imaginé une solution similaire, dans un contexte de crise économique. En créant les « ateliers nationaux », le gouvernement avait pour objectif d'encourager les ouvriers à relancer leur activité en créant des coopératives. En fait de projet coopératif, il s'agissait surtout d'occuper les chômeurs par des travaux de réfection de voiries, reprenant en cela les « ateliers de charité » destinés aux gueux des régimes monarchiques précédents. L'État Social Actif nous préparerait-il au retour à l'Ancien Régime ? Depuis pourtant, on a admis que chacun était libre et notamment libre de choisir son activité, son emploi.

---

<sup>23</sup> Coordinatrice du Collectif Alpha.

## **L'État-Providence : le pire des systèmes... à l'exception de tous les autres**

L'État-Providence reste plus que jamais d'actualité. Ses services sont d'ailleurs largement utilisés par ceux-là même qui le décrient. Les classes les plus favorisées ne sont-elles pas celles qui utilisent le plus les infrastructures publiques comme les aéroports, les équipements culturels (opéras, musées, théâtres...) ? En France, la grande bourgeoisie, propriétaire des capitaux et parmi laquelle on trouve bon nombre de capitaines d'industrie, veille à placer ses enfants dans des établissements scolaires publics prestigieux : les lycées de l'Ouest parisien et les « grandes écoles » françaises telles que l'École Nationale d'Administration, l'Institut d'Études Politiques, l'École Polytechnique. Bon nombre de cadres-directeurs et de dirigeants d'entreprises ont un statut de salarié, bénéficiant par là même des avantages de la sécurité sociale.

Mais le coût de l'État-Providence n'est-il pas disproportionné ? Son fonctionnement n'est-il pas obsolète ? Ne s'avère-t-il pas nécessaire d'aménager ses structures, ses réseaux, ses modes d'actions et ses services pour qu'il soit plus à même d'être réactif ? Dès lors l'État Social Actif peut le remplacer. Mais la version actuelle de celui-ci n'est-elle pas une impasse puisqu'elle conduit à un partage de la pauvreté : plus de pauvres mais un peu moins pauvres. Alors l'État ne doit-il pas conserver sa fonction de médiateur et d'instance normative afin de poursuivre les finalités qui sont les siennes : la cohésion sociale et l'intérêt général ?

En matière d'emploi, ce sont trois types d'acteurs qui sont en relation, l'État, les demandeurs d'emploi et les entreprises. Or l'État n'exige rien de ces dernières. L'État, pour être réellement social et actif devrait notamment les amener à envisager une gestion non plus à court terme, mais à moyen terme de leurs ressources humaines. Cela passe par la prise en compte d'objectifs autres que la rentabilité économique immédiate. Les entreprises ont aussi des devoirs. Elles ont une responsabilité en matière de bien-être des travailleurs et donc de répartition entre les différents temps sociaux, en matière d'adaptation des compétences des travailleurs, même si la tendance est de reporter ce coût sur l'État avec la bénédiction de ce dernier. On pourrait d'ailleurs imaginer que l'État montre l'exemple car il est aussi employeur et même utilisateur de sous-traitants (le secteur associatif). Enfin responsabiliser les entreprises, c'est aussi les amener à repenser la répartition des bénéfices produits certes grâce à du capital, mais avant tout grâce au facteur travail qui utilise ce capital.

### **Entre public et privé, les nouvelles frontières et les nouvelles missions de l'action associative**

Par Gabriel Maissin<sup>24</sup>

Pour situer correctement le rôle des associations aujourd'hui, il est impératif de se rappeler que les frontières entre public et privé n'ont pas toujours été ce qu'elles sont. Des transformations ont émaillé l'histoire, au gré des différents contextes socio-économiques. On peut retracer ces rapports fluctuants en trois étapes où se mêlent étroitement le politique, l'économique et le sociologique.

Premièrement, la frontière entre public et privé est mouvante. Une très grande variabilité dans le temps marque ce qui ressort de la sphère publique et de la sphère privée. Dans le domaine économique, par exemple, la privatisation actuelle des secteurs comme ceux des transports, des télécommunications ou de l'énergie n'est qu'un épisode d'une succession de privatisations et de nationalisations entamées dès le milieu du XIXe siècle. Aujourd'hui, qui peut dire quel sera dans quelques années le degré d'intervention législative dans le domaine de la reproduction humaine, champ encore considéré comme des plus privés ?

Deuxièmement, les frontières sont non seulement changeantes, elles peuvent aussi être floues et rendre difficile toute distinction nette entre sphère publique et sphère privée. Ces formes hybrides, vous en connaissez tous des exemples. Il y a une vingtaine d'années, Renault était une entreprise publique, mais fonctionnant dans une économie de marché. En Belgique, les soins médicaux dispensés dans un hôpital privé sont couverts via un système d'assurance maladie obligatoire et publique.

Dans une perspective historique, on constate également que le binôme public-privé fut maintes fois remanié. Dans une conception toute républicaine, il n'y a aucune raison pour que des intérêts particuliers s'immiscent dans les affaires de l'État, pas plus que ce dernier n'a à inférer sur la liberté individuelle dont jouissent les citoyens. Mais l'associationnisme ouvrier, les syndicats et autres mutuelles, vont mettre à mal ces principes libéraux abstraits. Paradoxalement, en défendant les intérêts d'une -corporation- bien particulière au sein de la population, ces associations feront surgir des questions d'intérêt général. Par exemple, le travail des enfants n'est plus une question privée relevant de la « liberté » du père de famille comme le prétendaient les conservateurs et libéraux, mais bien un choix politique, devant être réglementé comme tel par l'État.

Ce retour aux sources nous éclaire quant à notre articulation « Public » et « Privé ». La société démocratique a besoin de médiations. Pour que la démocratie ne soit pas réduite à des droits abstraits et désincarnés, la société s'organise. Les associations sont une de ces formes de médiation possible et, à ce titre, elles jouent un rôle éminemment démocratique. Elles participent de cette « liberté positive qui nous permet de nous

---

<sup>24</sup> co-auteur de « Insertion et nouvelle économie sociale – Un bilan international » - Paris, éd. Desclée de Brouwer, 1998

associer, de faire et de dire avec d'autres un certain nombre de choses, de prendre les devants ...

Troisièmement, les frontières entre public et privé peuvent être troublées par l'intérêt que l'Etat peut porter, à un moment donné, aux associations privées. L'Etat va passer un véritable compromis institutionnalisé avec certains types d'associations. Le compromis portera sur le fait de reconnaître que certaines missions dévolues à la puissance publique peuvent être assumées par des institutions de type privé dans des domaines aussi cruciaux que l'enseignement ou la santé. Mieux, le compromis pourra aussi être institutionnalisé, revêtir un caractère obligatoire et recevoir force de loi, comme dans le domaine des relations sociales. Donc l'action associative peut « produire de l'Etat », du public, de l'intérêt général. Et à son tour l'Etat peut stimuler, valoriser, « produire de l'association ».

Certes, ce schéma est aujourd'hui en pleine mutation. Ce que l'on appelle crise de l'Etat-providence est d'abord un changement des mécanismes de la régulation économique au profit d'un marché plus libre, ainsi qu'un processus de privatisation des entreprises et des services publics. Mais c'est aussi une remise en cause d'un certain type de contrat social, incarné par la sécurité sociale et ses mécanismes de droits sociaux. Progressivement, on veut utiliser des leviers de la sécurité sociale pour résoudre d'autres questions comme celles des politiques de l'emploi ou de la formation. Ce glissement du contrat social est ce que les anglo-saxons appellent le passage du « Welfare » au « Workfare ». Ce glissement est assez net dans le cas de la Grande-Bretagne de Tony Blair. Les allocations sociales, le chômage, les indemnités accordées aux femmes seules avec enfants, etc. devaient garantir ce « Welfare ». Aujourd'hui, l'Etat impose de trouver un emploi, et si cela s'avère impossible, de trouver une occupation bénévole ou d'entrer dans un processus de formation. Vous ne pouvez plus vous contenter de réclamer vos droits, vous devez prouver en étant actif que vous les méritez. Ce glissement existe aussi en Belgique même si il est moins brutal et contraignant. C'est ce que l'on désigne par le passage à l'Etat-providence « actif ». Et, dans ce glissement, il est certain que les associations seront impliquées et qu'elles devront bien mesurer comment elles devront agir.

### **Dans un tel contexte, quels modèles privilégier pour définir les rapports entre associations et Etat ?**

Pour répondre à cette question, nous pouvons nous inspirer de la typologie de Jean-Louis Laville<sup>25</sup> qui nous propose trois hypothèses, trois positions.

**La première hypothèse est néo-libérale :** c'est le recul de l'Etat dans les services publics pour laisser la place à la dynamique du marché, censée être la seule capable d'adapter la société aux exigences de la vie moderne. Le deuxième pré-supposé de cette hypothèse est que l'Etat-providence ne doit plus être un Etat passif, c'est-à-dire simplement redistributeur de revenus pour corriger les inégalités, il doit aussi inciter un mouvement. Dans ce schéma théorique, les associations sont impliquées dans une

---

<sup>25</sup> co-auteur de « Insertion et nouvelle économie sociale – Un bilan international » - Paris, éd. Desclée de Brouwer, 1998

forme particulière de privatisation. Elles sont transformées en prestataires de services, c'est-à-dire qu'en grande partie, les associations sont appelées à se substituer à certains services qui, auparavant, étaient des services publics. Il y a un déplacement et la faiblesse de l'hypothèse néo-libérale apparaît rapidement ; en effet, il n'est pas possible de mettre directement sur le marché tous les services possibles. Certains sont moins solvables que d'autres. Donc, on crée des associations qui ont pour fonction d'être des prestataires de services.

Dans ce schéma, ces prestataires associatifs de services reçoivent, et c'est là que se manifeste la caractéristique néo-libérale du modèle, l'injonction de produire des services qui ne soient pas en concurrence avec le marché mais qui progressivement s'adaptent à ses normes. Sans nul doute, donc, cette injonction entraîne une remodification de la fonction des associations. Cette nouvelle norme est une norme de gestion par le client. Le client, et progressivement la satisfaction du client, doit être la même dans une entreprise qui fonctionne suivant les règles du marché que dans une association. Petit à petit, la différence doit s'estomper. De plus, comme évidemment la société reste « dure », difficile à gérer, on laisse une place pour des associations « pures », pour autant que leurs objectifs soient de type caritatif. C'est dans ce contexte que l'on trouve, aux Etats-Unis et en Angleterre, les grandes fondations caritatives privées ayant une fonction traditionnelle d'amortissement, de prise en charge de la misère du monde.

**La deuxième hypothèse, qualifiée de « sociale étatiste », relève de la défense des services publics.**

La privatisation est une régression. L'offre publique est réputée de meilleure qualité et surtout, elle a un avantage, c'est qu'elle est plus juste : elle permet une redistribution que ne permet pas le marché.

Mais, dans ce schéma-là, il existe une méfiance par rapport aux associations puisque, quelque part sous leur étiquette d'associations privées, elles peuvent être un vecteur de privatisation, de mise en cause des fonctions du service public. Cette méfiance accompagne cette hypothèse sociale étatiste, même lorsque l'Etat doit réaménager son rapport avec l'associatif.

Ce qui se manifeste par :

- contrat de gestion fait que l'Etat reste, in fine, le gestionnaire principal.
- L'utilisation de fonds publics au travers de plans de résorption de chômage : non pas dans l'unique but de créer des emplois publics, mais bien de créer des emplois dans le secteur associatif ou apparenté.
- L'utilisation du secteur associatif pour des politiques d'insertion : on assiste donc à la création d'un statut intermédiaire qui permet de promouvoir une série d'initiatives, tout en maintenant l'hypothèse forte de l'importance du service public et de la fonction publique. Des formes intermédiaires associatives existent, mais celles-ci sont vues comme des auxiliaires du service public. En effet, c'est l'Etat protecteur qui dit aux associations : « vous pouvez exister parce que nous sommes dans une situation difficile, parce que la société est en mutation, parce que nous passons d'un système à un autre ; l'Etat reste cependant maître de la manœuvre.

### **La troisième hypothèse consiste en un nouveau rapport dit « solidaire ».**

Ce rapport préconise une collaboration s'organisant avec un Etat partenaire et non pas un Etat protecteur. Il débouche sur une contractualisation et sur une plus grande reconnaissance de l'Etat envers le mouvement associatif en vue d'associer le champ associatif à la définition des politiques ainsi qu'à leur évaluation. Cette hypothèse repose sur une logique de co-définition. On entend ici par co-définition la rencontre entre deux logiques, celle de l'Etat qui encadre et programme et celle de l'associatif qui développe et innove des projets. Il est clair que ce schéma partenariat entre associations et Etat suppose que soit reconnue pleinement la fonction – qui ne soit ni une fonction économique marchande ni une fonction publique – qu'assument les associations. Celles-ci font « autre chose et autrement » en vue de reconstituer un lien social. Il s'agit de la constitution d'un lieu où pourraient s'exprimer les personnes qui entrent dans ce circuit associatif et qui donc les protégerait en quelque sorte du « work-fare » néo-libéral ou de la crise de l'Etat providence.

Cette hypothèse suppose que l'Etat rende cela possible, en dégageant des moyens, des structures et une législation adéquate. Sinon, le risque est grand que ce modèle se superpose avec le schéma social étatiste.

En conclusion, si le choix de l'hypothèse « solidaire » ou « partenariale » semble, pour nous, le plus apte à dessiner, aujourd'hui, les relations à établir entre pôle public et pôle associatif, ce choix débouche sur quatre implications pour notre réflexion et notre action :

- Conserver au sein de l'associatif une capacité d'autodéfinition. L'histoire est assez riche d'exemples où les rapports organisant les sphères publiques et privées sont régulièrement revus par de multiples acteurs, souvent pour le meilleur et pour le pire. Il est donc primordial que l'associatif puisse conserver une certaine maîtrise à se définir lui-même. Non pas qu'il faille cultiver l'illusion d'arriver constamment à une unanimité de vues, mais parce que maintenir ce processus d'auto-définition, c'est éviter d'être défini, par d'autres, pour d'autres objectifs. Savoir ce que nous sommes et ce que nous voulons faire, ce n'est pas une mince affaire.
- Apprécier correctement les potentialités du secteur associatif, examiner dans quel domaine et de quelle manière se développe l'associationnisme contemporain. L'insertion socioprofessionnelle est un bon exemple de ce développement, mais il vient chronologiquement après l'éducation permanente, la santé, alors que se profilent déjà les développements liés à l'économie sociale. Bref, il s'agit d'apprécier correctement toutes les potentialités pour pouvoir répondre à ces évolutions. Cela suppose une augmentation de nos capacités professionnelles, d'organisation et de gestion.
- Devenir des véritables partenaires sociaux. L'associatif, en se structurant, doit se donner pour fonction d'intervenir dans le débat politique, d'être capable, après débats et décisions en son sein, de prendre position et de se hisser à la hauteur des formes de représentation qui sont déjà instituées, à savoir les représentations syndicales et patronales.
- Maintenir une capacité de résistance et d'innovation. Il y a toujours une tendance, quasi inexorable, à l'institutionnalisation, à l'intégration, voire à la

récupération de l'associatif. Celle-ci risque de faire en sorte que nous soyons obnubilés par nos rapports au pôle public, à l'Etat. Or, il est tout aussi vital de rester ouvert à ce qui se passe dans la société, et, en particulier, à ces nouvelles formes associatives émergentes que l'on retrouve dans les mouvements des sans emplois, des sans papiers, etc. Car comment prendre part à des combats démocratiques et sociaux, si nous ne sommes pas sans cesse éveillés par le bouillonnement et le foisonnement d'idées venant « du terrain » ?

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

Intervention de Gabriel Maissin<sup>1</sup> lors de la journée de réflexion « L'insertion à l'épreuve de la ville » (Maison internationale, 11 octobre 2001)

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,<sup>1</sup> 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 vilipendé<sup>1</sup>, au tout au moins mal compris et mal connu, le secteur de l'ISP est pourtant un acquis bruxellois<sup>1</sup> ; 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. Les défis de la consolidation

**Quand 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 financer 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'études<sup>1</sup>, 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 : celle 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.

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** »<sup>1</sup> qui est l'acteur public « faitier » 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 COCOF<sup>1</sup> 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.

- « **l'ORBEm** » 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.

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.<sup>1</sup>

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 hypersensible<sup>1</sup> 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 ses 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 études<sup>1</sup>. 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 soulève chez nous bien des interrogations et des réticences, que nous avons exprimées lors de notre journée d'étude de mai 2001.<sup>1</sup>
- 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 demandeur d'emploi.
- Poursuivre la construction de filières – ou plus exactement de passerelles – vers des métiers et secteurs. Permettre la jonction avec les secteurs professionnels, les fonds sectoriels de formation constitue sans doute une des étapes cruciales 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** » fût-il de l'emploi. Le social cela se travaille, et la dignité des individus se conquiert.

Nous prônons 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...

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 telles politiques. 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.

## **L'insertion socioprofessionnelle et ses modèles culturels : entre conformité sociale et innovation**

par Gabriel Maissin. Article à paraître dans l'ouvrage collectif " Culture et citoyenneté " édité par les services de la Communauté française.

Le domaine de l'insertion socioprofessionnelle<sup>1</sup> tel qu'il existe aujourd'hui est une résultante de plusieurs logiques d'actions sociales et culturelles, inscrites dans la durée.

Le développement des politiques d'insertion peut être vu comme une intrusion des politiques sociales réparatrices dans les champs de l'éducation permanente, de la formation et de la culture. Mais pour mesurer la portée et les limites de cette intrusion, il est nécessaire d'appréhender des modèles culturels sous-jacents.

Pour cerner le concept d'insertion, nous pouvons partir de son ancêtre, celui d'intégration. Dans la foulée de Durkheim, les sociologues utilisent ce concept pour désigner un ensemble fort de valeurs, de croyances communes et un sentiment de véritable utilité sociale. Avec l'avènement de la société industrielle, les différents modes de socialisation mis en œuvre au niveau de la famille, de l'école, etc. culminent dans l'intégration par le travail. L'entrée dans le " monde du travail " permet de valider l'ensemble du processus et de le reproduire vers les générations futures.

À partir du moment où, de manière massive et durable, le travail ne permet plus d'intégrer une part considérable de la population, ce concept va faire place à celui d'insertion. Cela induira un glissement progressif de sens, mais aussi des politiques et donc des logiques d'action. De manière paradoxale, c'est le caractère massif et pérenne du phénomène d'exclusion qui conduit à pointer non plus les failles " systémiques ", mais bien les caractéristiques individuelles des " exclus ". L'insertion se développe dès lors comme devant faire face aux défaillances des mécanismes d'intégration, mais à un niveau essentiellement individuel. C'est donc à ce niveau que se pensent les politiques d'insertion, car c'est l'exclu qui est l'objet de l'intervention des dispositifs publics ou associatifs. Mais pour en arriver là, une série de glissements sont intervenus dans les références et les modèles culturels.

### **Le modèle de l'action collective**

Il est tout à fait significatif de souligner que de nombreuses associations actives dans les divers domaines de l'insertion socioprofessionnelle sont à l'origine des organismes d'éducation permanente, ou pour les plus anciennes d'éducation populaire. Examinons un peu ce glissement. À l'origine, l'éducation permanente maintient une tension entre deux pôles :

- elle participe à ce fameux processus d'intégration, elle tente de donner aux individus les moyens d'une promotion au sein de la société, en augmentant leurs potentialités en termes d'analyse, d'expression, d'organisation et d'initiatives, ... Cette promotion

n'est certes pas au premier chef une ascension sociale et pécuniaire, mais elle permet aux citoyens de s'affirmer en tant que personne engagée, autodidacte ou artiste amateur, ...

- elle véhicule aussi une logique critique d'amélioration, voire de transformation sociale, d'une société qui est marquée par l'inégalité, que celle-ci soit présentée dans sa forme modérée de l'inégalité d'accès (à l'enseignement, à la culture, ...) ou dans sa forme radicale d'inégalités de conditions. Cette logique est évidemment de type collectif.

Au fond, les organisations d'éducation permanente sont à la fois des outils de l'émancipation individuelle et de la transformation sociale. Dans ce sens, elles participaient à un modèle culturel propre à ces sociétés industrielles, marquée par la " question sociale ". À une sorte de paradigme de " l'action collective ".

### **Le modèle du parcours individuel**

Durant les années 80, les difficultés économiques et sociales persistantes provoquent la mise en place d'instruments de politiques sociales " réparatrices ". La logique fut progressivement de considérer comme prioritaire la réinsertion professionnelle, vecteur de l'accès aux différentes dimensions de la vie sociale (revenu, reconnaissance, ...). Dans un premier temps monta en force dans les dispositifs la " logique du projet personnel " de la personne exclue. Mais la difficulté est immédiate : comment faire en sorte que ceux qui sont a priori les moins bien outillés - vu leurs difficultés scolaires, économiques, familiales... - puissent réussir ce défi ?

De là est née la notion " de parcours d'insertion ". Souvent fustigée, généralement à tort, par son assimilation à un véritable labyrinthe où le demandeur d'emploi se perd sans jamais arriver à l'emploi, cette notion marque bien l'intention positive de prendre le temps et les moyens pour que la personne puisse construire et maintenir un tel projet personnel, malgré les échecs et les difficultés de son existence.

La notion de parcours ou de projet peut donc légitimement inclure une dimension de resocialisation, c'est-à-dire un travail avec la personne concernée, avec les groupes en formation, pour l'acquisition de ce que les travailleurs sociaux nomment " savoir-être ". Dans cette notion fort large du " parcours d'insertion ", des moments destinés à favoriser la formation citoyenne, la connaissance de l'environnement politique et social, la découverte de ses droits, ont pu être insérés par de nombreux organismes, mais pas toujours de manière systématique.

Car de manière générale, les dispositifs ISP sont confrontés à la logique dominante des " degrés de potentiel ". Ce sont les degrés que la personne doit atteindre pour arriver à l'employabilité, à l'insérabilité, ...

On est ainsi passé d'un paradigme de l'action collective dans lequel se mouvait encore l'éducation permanente à celui du " parcours individuel " typique de l'insertion. Est-il étonnant de constater que ce passage s'est opéré pendant les années quatre-vingts qui virent la montée du néolibéralisme cher à Madame Thatcher ?

## **Le modèle de l'activation**

La seconde moitié des années nonante a vu une autre évolution particulièrement prégnante : celle de l'état social actif. Poussant jusqu'au bout la logique du " projet individuel ", les nouvelles politiques de l'action sociale visent à rendre le demandeur d'emploi responsable de son implication dans des dispositifs davantage conditionnés. Progressivement certaines allocations, certains droits sont soumis à des obligations de type contractuel en matière de formation ou de recherche d'emploi. La logique individuelle typique est ainsi couronnée par cette obligation supplémentaire de se prendre en charge, voire d'accepter telle formation, tel stage ou emploi, ...

On reconnaît là les effets des politiques dites de la " troisième voie " ou de l'État social actif, dont le maître mot est, du moins pour les catégories de la population ici envisagée, pas de droits sans devoirs. En ajoutant que la mise en œuvre des droits (au revenu, à l'emploi, à la formation, ...) est ici conditionnée non pas par des devoirs généraux de citoyens, mais par une implication personnelle dans la solution de sa propre situation. Le modèle culturel n'est plus simplement " individualiste ", il est devenu ouvertement " moralisateur ".

## **Conformité sociale ou innovation**

Ces évolutions, dont les moteurs se situent dans les changements socio-politiques du dernier quart de siècle, marqué par la remise en cause du modèle de l'Etat-Providence, ont réduit le poids - voire ont fait disparaître - les logiques initiales de l'éducation permanente. Travailleurs, usagers, responsables d'associations sont confrontés à cette évolution. Ils peuvent réagir de manière très différente allant de l'acceptation à la résistance active, mais ils ne peuvent en ignorer les effets.

De manière générale, les acteurs associatifs de l'insertion socioprofessionnelle plaident pour le maintien d'une logique d'éducation permanente au sein des politiques d'insertion : celle-ci étant tout autant sociale que professionnelle. Les difficultés à surmonter sont cependant de plusieurs ordres. Elles renvoient d'abord à l'empilement et à l'évolution des dispositifs législatifs et réglementaires, qui tiennent peu compte de ces dimensions. Elles se manifestent ensuite par l'absence de moyens pour ces dimensions. Et enfin, la pression qui s'exerce sur les acteurs eux-mêmes ne doit pas être sous-estimée.

Maintenir et développer au sein des actions d'insertion des espaces de formation, de réflexion et de mobilisation non strictement orientés vers l'acquisition de compétences professionnelles et qui valorisent la dimension citoyenne, l'appréhension critique de la société de ses structures et de sa culture n'est pas une pente naturelle, cela demande une bonne dose de volontarisme.

Par exemple, les politiques d'activations des chômeurs et des jeunes en parcours d'insertion incitent les opérateurs à rechercher de plus en plus des méthodes et des objectifs de formation susceptible de répondre à des critères de performances venant du monde économique et de l'entreprise. C'est la fameuse " employabilité ". Certes, les dispositifs d'insertion plus que d'autres (comme l'école par exemple) sont orientés vers la mise à l'emploi. Mais, on ne peut les réduire à cette dimension, ni leur faire supporter le poids de l'échec final que constitue la persistance d'un chômage massif, avec dans

certains endroits des niveaux intolérables. Or, le monde de l'entreprise est - sauf exception - insensible à ce qui se passe hors de ses murs, ce n'est pas son problème ! Et le monde politique et syndical manifeste régulièrement une méfiance à l'égard de ces aspects. D'où une difficulté à nouer de véritables partenariats et à accepter que soient incluses dans les formations les dimensions sociales et culturelles que ces publics n'ont pas acquises par les voies de l'enseignement ou de l'activité sociale et professionnelle.

La conséquence de cette évolution peut aboutir dans certains cas à un véritable retournement de situation. Afin de garantir un taux maximum de mise à l'emploi en fin de cycle, des opérateurs sont tentés par la suppression pure et simple de tous ces moments d'éducation permanente et par une forme larvée de discrimination à l'entrée en formation qui consiste à n'engager que des stagiaires dont le profil offre le maximum de chance de succès.

Par contre, certaines évolutions poussent à renforcer cette logique d'éducation permanente, en la rendant nécessaire, voire irremplaçable. Épinglons en deux : la multiculturalité et la dimension de genre. Au départ, il s'agit de prendre à bras le corps les phénomènes de discriminations raciales ou sexuelles et d'offrir des outils d'insertion spécifiques.

Mais, peu à peu, ces thématiques, déclinées au sein de certaines associations comme partie intégrante de leur processus de formation, interpellent l'ensemble des acteurs associatifs par leur dimension transversale. L'insertion socioprofessionnelle, pas plus que d'autres secteurs de l'action sociale, ne peuvent échapper à l'influence des mouvements sociaux et des évolutions culturelles en cours. La seule question est de savoir, si ce secteur à la croisée du social, de l'économique et du culturel, est capable de s'en saisir.

Constater que les évolutions des modes d'actions qui nous sont proposées sont marquées par le moment " culturel " présent, devrait nous pousser à ne pas accepter d'emblée les discours et justifications qui accompagnent les inflexions et les nouvelles orientations politiques, à les resituer dans leur contexte et à prendre position.

Certes notre secteur, pas moins que d'autres qui remplissent des missions d'utilité publique, se doit de répondre aux injonctions du politique et d'accomplir les missions pour lesquelles il est subventionné. C'est la règle démocratique. Mais cette dernière comporte un autre versant qui est le droit d'agir en tant qu'acteurs sociaux et de faire valoir l'expérience acquise en termes de propositions, de revendications, de changement. Bref, de faire vivre la tension persistante entre conformité sociale et innovation.

## **Application de l'accord du non marchand au secteur de l'ISP : état de la question**

Note de la FeBISP déposée lors de la réunion du comité de suivi tripartite de l'accord du 3/12/2001.

### **- Estimation du coût de l'accord non marchand pour le secteur de l'ISP.**

### **2. Lors des réunions tripartites précédentes, nous avons déposé une estimation du coût pour l'ensemble des mesures prévues dans l'accord du non-marchand de juin 2000, se montant à 168 millions.**

Cette évaluation tablait sur une application à 100 % de l'accord au personnel de l'année 2000 des associations ISP moyennant les deux réserves -maintes fois répétées - portant sur :

- l'impossibilité de prendre en compte l'ancienneté « non-marchand » dans la mesure où elle n'était pas connue au moment des calculs
- l'évolution de l'emploi (et la méconnaissance des données de certaines associations non-membres de la FeBISP) depuis 2000.

**Le montant de 168 millions était dès lors un strict minimum**

### **3. En septembre 2001, en application du présent accord, l'administration de la COCOF a procédé à l'audition de tous les opérateurs.**

Ceux-ci avaient préparé avec l'aide de la FeBISP un tableau d'estimation de l'impact de l'accord. Ces données ont été affinées à la demande de la COCOF dans des tableaux reprenant l'ensemble du personnel de chaque opérateur est transmis à l'administration. L'administration dispose donc d'une évaluation « grandeur nature » de l'impact.

**Sur base de ces tableaux, on peut estimer l'impact de l'accord à 200 millions.**

Ceci ne concernant que le seul volet salarial (barèmes + allocation foyer/résidence + prime fin d'année).

## **4. L'estimation des autres coûts de l'accord se monte à :**

### **2.1. Réduction du temps de travail<sup>26</sup>**

Pour les travailleurs âgés de 55 ans en 2001, 50 ans en 2002, 45 en 2003. Le coût sera de l'ordre de 5 millions en 2001, 15 millions en 2002, 25 millions en 2003.

### **2.2. Formation continuée des travailleurs (1 % de la masse salariale).**

Soit 1% de 750 millions = 7,5 millions.

### **2.3. Délégation syndicale inter associations**

Un maximum de 8 délégués est prévu pour un coût de 1.940.000 F

### **2.4. Prime syndicale**

Sur base de 600 travailleurs demandant la prime = 1.080.000 F

## **5. Préfinancement FSE.**

Une solution a été trouvée pour 2002, à condition que les délais de liquidation des subventions européennes suivent le calendrier prévu pour la programmation 2000/2001 et que l'interruption due au nouveaux projets 2002/2003 ne soit pas supérieure au montant que couvrira le préfinancement (plus ou moins une demi-année)

## **6. Application de l'accord au secteur ISP : problèmes non résolus.**

## **7. Niveau général du financement.**

De manière général, il a été convenu que le secteur de l'ISP recevrait un financement de la COCOF et un autre de la Région. Au 3/12/2001, des dispositions ont été prises pour modifier le financement COCOF, par contre les mesures prévues au niveau régional ne couvrent pas l'année 2001 et prévoiraient un montant de 30 millions en 2002.

---

<sup>26</sup> Voir le tableau de calcul en annexe

**La situation se résume par le tableau (en millions) suivant :**

	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
COCOF	16	32	48	60	80
Région	0	30	0	0	0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>62</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
<b>Besoin estimé</b>	<b>44</b>	<b>73</b>	<b>106</b>	<b>141</b>	<b>188</b>
Manque	-28	-11	-58	-81	-108
couvert à %	36%	85%	45%	43%	43%

Du tableau, il ressort un sous-financement grave de l'accord en ce qui concerne la masse salariale. **Dans l'état actuel des choses, les représentants des employeurs sont dans l'impossibilité de signer des CCT reprenant des échelles barémiques, avec une prise en compte générale de l'ancienneté.**

#### **4.2. Modalités de financement**

##### **4.2.1. Le financement COCOF (Cfr. Arrêté d'application 2001/1549 du 12/7/2001) prévoit :**

- **en ce qui concerne la masse salariale :**

La prise en compte d'une équipe de base au 1/1/2004. Cette prise en charge devrait permettre une augmentation des moyens pour les organismes agréés COCOF de l'ordre de 64 millions au 1/1/2004. Pour les années 2001,2002,2003 les montants seraient de 16, 32 et 48 millions. (Cfr. arrêté d'application spécifique à l'ISP qui nous sera communiqué le 3/12/2001)

De manière générale, le mode de répartition des sommes (application d'un forfait de manière linéaire en 2001, 2002, 2003, sans tenir compte des disparités inter associations au départ) n'est pas satisfaisant. De plus en l'absence de montants « Région » pour 2001, deux problèmes majeurs se posent :

- les Missions locales ne recevront aucun moyen pour l'application de l'accord en 2001
- la répartition entre les associations agréés COCOF ne coïncidera pas avec les besoins de mise à niveaux des barèmes qui est le but de l'accord. Cela constitue un second frein à la mise en application d'une CCT portant sur les barèmes.

À cela s'ajoute le fait que les annexes de l'arrêté ne prennent pas en compte les barèmes tels qu'ils ont été discutés en commission paritaire 329 pour certaines fonctions (grilles lissées).

- **en ce qui concerne les autres points de l'accord :**

- les dispositions concernant **la formation continue des travailleurs** prévus par l'arrêté d'application (notamment son article 97 : prise en

compte de l'équipe déclarée au FSE) répondent à nos attentes, pour autant qu'une solution « Région » soit trouvée en ce qui concerne les Missions locales. Si cette condition était remplie, une CCT pourrait être signée.

- les dispositions concernant **la réduction du temps de travail** prévues par l'arrêté ne sont pas acceptables, car elles ne portent que sur le personnel subventionné COCOF. Cette notion dans le secteur ISP n'est pas claire. En effet, s'il s'agit uniquement de l'équipe de base prévue à partir du 1/1/2004, cela réduit considérablement la portée de la mesure. Pour pouvoir être appliquée celle-ci devrait être financée sur le même modèle que la formation continuée. À savoir par la COCOF pour l'ensemble du personnel ISP des asbl, par la Région pour les MLOC.
- les dispositions concernant la délégation syndicale inter association et la prime syndicale doivent encore être précisées : qui prendra en charge ces montants ? Part via la COCOF, part via la Région ?

#### **4.2.2. Le financement « Région »**

De manière générale, il avait été prévu que la « Région » prendrait en charge une part de l'accord :

- en ce qui concerne l'intervention dans les frais de la masse salariale pour tous les opérateurs. En priorité pour les MLOC, mais aussi en complément pour les opérateurs bénéficiant d'un partenariat « Orbem ». À ce niveau, trois questions se posent :
  - pourquoi rien n'est-il prévu en 2001 ?
  - comment a été fixé le montant de 30 millions pour 2002 et comment sera-t-il affecté ?
  - qu'est-il prévu pour 2003, 2004 et 2005 ? Existe-t-il une solution de type structurelle (du type arrêté d'application COCOF) ?
- en ce qui concerne les autres points de l'accord, une solution « Région » doit permettre un financement de la réduction du temps de travail et de la formation continuée des travailleurs, pour les MLOC si celles-ci ne sont pas prises en charge par la COCOF.

## COUT DE LA COMPENSATION REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

**(base = personnel en service en 2000. Données concernant 85 % des effectifs)**

	2001			2002			2003		
	Nbre	Heures	Coût	Nbre	Heures	Coût	Nbre	Heures	Coût
55 ans	21	5450	4.360.000	21	5450	4.360.000	21	5450	4.360.000
50 ans	NA	NA	NA	60	10247	8.197.600	60	10247	8.197.600
45 ans	NA	NA	NA	NA	NA	NA	137	11805	9.444.000
			4.360.000			12.557.600			22.001.600

Méthode de calcul (M. Duponcelle) note aux partenaires sociaux du 23/3/01

Volume d'heures annuel x coefficient x 800 F.

En régime de 38 h/semaine, le volume d'heures annuel est de 1636 heures.

Les coefficients sont :

- (soit 0,158) pour le passage de 38 à 32 h
- (soit 0,105) pour le passage de 38 à 34 h
- (soit 0,053) pour le passage de 38 à 326

exemple : pour les 55 ans =  $1636 * 0,158 * 21 = 5450$

**Avis interlocuteurs sociaux sur le projet d'arrêté  
2001/1076 du collège de la Commission  
communautaire française remis au gouvernement  
le 5/12/2001**

Front commun syndical SETCa – CNE	Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle
--------------------------------------	--

Bruxelles, le 5 décembre 2001

**Objet : Avis interlocuteurs sociaux sur le projet d'arrêté 2001/1076 du  
collège de la  
Commission communautaire française**

Voici en quelques lignes l'avis que nous vous proposons de remettre conjointement, qui résume nos points de vue, lors de la dernière réunion du comité de suivi :

- Le budget de 16.000.000 BEF prévu pour 2001 n'est pas suffisant. En effet, d'après les estimations dont dispose la Cocof, il faudrait 44.000.000 BEF pour honorer la première tranche de l'accord. Cette situation est d'autant plus préoccupante que la Région de Bruxelles-Capitale n'a rien prévu pour 2001. Il manque donc 28.000.000 BEF.

En outre, le mode de répartition des sommes (application d'un forfait de manière linéaire en 2001, 2002 et 2003 sans tenir compte des disparités inter associations au départ) n'est pas satisfaisant étant donné que l'objectif est l'application d'un barème uniforme via une convention collective de travail.

- En ce qui concerne la formation continuée, l'arrêté couvre les besoins, sauf pour les Missions locales pour lesquelles une solution au niveau régional devra être trouvée.
- La réduction du temps de travail n'est, quant à elle, pas couverte par le projet d'arrêté 2001/1076. Par contre l'arrêté 2001/549 laisse entendre que les dispositions prévues ne portent que sur le personnel subventionné COCOF.

Cette notion dans le secteur ISP n'est pas claire. En effet, s'il s'agit uniquement de l'équipe de base prévue à partir du 1/1/2004, cela réduit considérablement la portée de la mesure. Pour pouvoir être appliquée celle-ci devrait être financée sur le même modèle que la formation continuée. À savoir par la COCOF pour l'ensemble du personnel ISP des asbl, par la Région pour les Missions Locales.

## **Le point de vue de l'employeur : Réflexions à propos d'un accord ...**

Intervention de Gabriel Maissin<sup>27</sup>, administrateur-délégué de la FeBISP lors de la journée d'étude organisée en collaboration entre FASS, FCSS et FCSSB « Le non marchand dans tous ses états » du 20 juin 2001.

### **UN ACCORD TRIPARTITE**

Avec les accords du non marchand, nous nous trouvons actuellement dans une période très importante, puisqu'il s'agit de les concrétiser en conventions collectives. A Bruxelles, cet accord concerne l'ensemble des secteurs du non marchand ; c'est un accord tripartite, divers ministres, de nombreux patrons, ainsi que les syndicats ont signé le document. Il stipule que nous, qui avons signé cet accord, nous accorderons une série d'avantages au personnel de tous les secteurs couverts par l'accord, en référence à la Commission paritaire 305.1, à ses barèmes, etc ... Cet accord n'est pas chiffré, il n'est dit nulle part que la COCOF, la Cocom, le Gouvernement de Bruxelles-Capitale mettent sur la table une somme précise destinée à permettre d'harmoniser les barèmes. Il est seulement dit que les moyens seront trouvés.

La difficulté devant laquelle nous nous trouvons actuellement, c'est que nous ne sommes pas assurés que les moyens existent. Or, une des caractéristiques de la grande majorité des secteurs du non marchand, c'est que nous ne pouvons pas vendre les services que nous rendons. Si c'était le cas, nous pourrions avoir une discussion très simple et très habituelle, à propos de la différence entre nos marges bénéficiaires et le salaire de nos travailleurs. Cette relation n'existe pas dans nos secteurs, c'est une donnée fondamentale. Nos moyens ne proviennent pas de notre activité entrepreneuriale. Nous devons donc nous assurer de l'obtention de moyens par d'autres biais.

Devant cette question, les syndicats nous soutiennent et sont prêts à revendiquer auprès des pouvoirs publics avec nous. Mais il faut d'abord que les pouvoirs publics mettent en place le système qui permet de dégager des moyens, et les pouvoirs publics s'engagent toujours « sous réserve de disposer des moyens nécessaires ». Quand le Ministre de l'Education déclare qu'il n'a pas de moyens pour l'enseignement et qu'il faut attendre le refinancement de la Communauté française, les syndicats sont bien forcés de tenir compte de cette donnée. Or, pour le secteur du non marchand, j'ai parfois

---

<sup>27</sup> Également administrateur de la FESEFA, Fédération des employeurs du secteur de l'éducation permanente et de la formation des adultes en Communauté française et à ce titre administrateur à la CESSOC (Confédération des Employeurs du Secteur socio-culturel et sportif). Le secteur socio-culturel et sportif est reconnu par un arrêté royal qui crée la Commission Paritaire 329, dans laquelle on a inséré tous les secteurs qui n'avaient pas encore de commission paritaire. On y trouve des choses aussi différentes que des ONG comme OXFAM, des Centres sportifs non professionnels, la Médiathèque de Belgique, la Ligue des Familles, Vie Féminine ...

l'impression qu'on agit comme si nous pouvions nous-mêmes accélérer le refinancement de nos secteurs. Je veux bien reconnaître que l'on peut faire des arbitrages dans la gestion d'une association, on peut choisir des priorités et investir dans les salaires des travailleurs plutôt que dans autre chose. Mais globalement, nos limites sont fixées par les dispositions budgétaires des pouvoirs publics.

Et ce n'est pas seulement le montant des subventions qui pose problème, mais la manière dont les pouvoirs publics assignent leurs subventions. Ils peuvent financer des secteurs comme les nôtres de deux manières : soit par des décrets de type organique assez cadencés, soit par un financement des missions. Là où existent des décrets organiques, comme par exemple dans les AMO, un certain nombre de postes de travail sont subventionnés, avec description du diplôme correspondant, du barème applicable...

Donc, dans ces structures, si l'on veut engager une personne supplémentaire, il faut trouver des fonds propres. Je pense que dans les secteurs qui sont régis par ce type de décret, les termes de la négociation sont déjà posés. On peut revoir le décret en ajoutant un poste de travail, en attribuant un nouveau barème à une fonction, etc ...

Dans des secteurs comme l'insertion socioprofessionnelle ou l'éducation permanente, nous sommes face à un système de financement des missions. En gros, cela signifie qu'un forfait est alloué pour réaliser une mission définie. Dans ces secteurs, la manière interne d'utiliser les subsides des pouvoirs publics n'a pas été fixée. Certaines associations réalisent leur mission avec plus de travailleurs et moins de frais de fonctionnement, etc ...

Pour ces associations, quand il s'agit d'appliquer des exigences barémiques, on se trouve devant une situation très diversifiée et il faut être certain d'obtenir les fonds nécessaires de la part des pouvoirs publics. Pour l'instant c'est une grosse interrogation pour notre secteur, notamment en ce qui concerne les nombreux ACS que nous employons.

## **LA POSITION DES ASSOCIATIONS DU NON MARCHAND**

En décrivant ces problèmes très concrets que nous rencontrons face aux Accords du non marchand, je voudrais en fait généraliser la question du non marchand et des relations collectives de travail. Beaucoup d'associations nous disent aujourd'hui que nous avons été fous de signer ces accords. Elles ne sont pas en mesure de signer des conventions collectives, parce que si elles les signent, les syndicats les forceront à appliquer immédiatement les accords, alors qu'elles n'en n'ont pas les moyens. Beaucoup d'associations ont des activités multiples et relèvent de ce fait de plusieurs secteurs, dont certains ne sont pas inclus dans les accords.

C'est ainsi que des projets qui étaient au départ des initiatives de vie associative risquent de devenir des institutions mono-fonctionnelles. On créera une asbl par programme subventionné par un pouvoir précis. On risque donc d'aller vers de moins en moins de souplesse et d'initiatives nouvelles. C'est un élément que nous devons

prendre en compte en concertation avec les syndicats, nous devons avoir conscience que l'entrée dans le « moule » des conventions collectives peut avoir ce type de conséquences réductrices.

### **LE COUT SOCIAL DES ACCORDS**

Deuxième élément intéressant à aborder : la question du coût social. Jusqu'à présent, nous étions malmenés, nous travaillions dans de mauvaises conditions, nous étions mal payés et personne ne s'en souciait vraiment. A présent, un effet pervers pourrait survenir, c'est la jalousie. J'ai assisté il y a peu de jours à une réunion où un représentant de nos instances subsidiaires s'étonnait des bonnes conditions que nous allons avoir maintenant, en ce qui concerne l'ancienneté, la réduction du temps de travail en fin de carrière, etc ...

Cela représente une augmentation du coût que le non marchand va représenter dans nos sociétés. Même si les budgets alloués au secteur restent minimes par rapport à d'autres dépenses de l'Etat, ils augmentent cependant considérablement, et symboliquement, cette augmentation est importante. Nous allons commencer à coûter tellement cher que nous allons devoir justifier beaucoup plus notre rôle, notre utilité sociale et les bonnes conditions qui nous seront maintenant faites. C'est donc un défi important à relever pour nos secteurs.

Une dernière réflexion, à propos des relations entre patrons et syndicats. On discute pour l'instant entre patrons et syndicats du secteur. Mais il y a également le niveau inter-professionnel, c'est-à-dire les syndicats pris dans leur ensemble. Nous nous trouvons parfois, là aussi, devant des contradictions très dures à gérer.

La FGTB, par exemple, a remis un avis extrêmement négatif sur le travail effectué en ce qui concerne l'insertion socioprofessionnelle en Wallonie. C'est son droit, mais il y a contradiction entre le fait de dire que ce travail ne vaut rien et le fait de réclamer des moyens pour améliorer le statut des personnes qui accomplissent ce travail. Je pense qu'une des raisons de la lenteur de la mise en application des accords du non marchand est à trouver dans des contradictions de cet ordre. Tout le monde n'est pas convaincu que tous les secteurs du non marchand méritent cette attention et méritent cet effort.

Le combat continue ....

## **« Les plus et les moins de l'accord du non marchand : un point de vue patronal »**

Intervention de Suzanne Beer, secrétaire générale de la FeBISP, lors de la journée d'étude organisée en collaboration entre FASS, FCSS et FCSSB « Le non-marchand dans tous ses états » du 20 juin 2001.

Il a été dit que les accords du non marchand répondent principalement à des revendications syndicales. C'est vrai, mais grâce à cela, les patrons auront, eux aussi, gagné des choses. Pourquoi ? Les employeurs doivent réapprendre leur métier, en se confrontant à l'application de ces accords. Ce sont eux qui sont chargés aujourd'hui, en tout cas dans le secteur de l'ISP, de proposer aux pouvoirs publics les mécanismes de financement de l'accord : cela requiert des connaissances et des innovations budgétaires, juridiques et politiques. Nous avons l'occasion de nous positionner avec force sur tous ces terrains.

Pour rappel : le secteur de l'ISP est poly-subventionné, contrairement sans doute à d'autres secteurs du non marchand : nous sommes subventionnés non par décrets organiques (une telle association a droit à tant pour faire telle chose et les salaires seront pris en charge à telle hauteur avec telle ancienneté, etc...), mais par des conventions ou des agréments ne comportant pas de normes d'encadrement : le FSE, la COCOF, la Communauté française, l'ORBEm, Bruxelles Formation nous subsidient principalement sur appels à projets.

Quelles que soient les conventions collectives négociées en vertu de l'accord, nous nous retrouverons tous devant des situations similaires :

- Un dialogue social structuré,
- Des équipes de travailleurs payés correctement et dont la professionnalité est reconnue,
- Un engagement des syndicats à soutenir les prochaines revendications patronales, notamment pour tout ce qui concerne les dépenses hors salaires, telles les infrastructures, les équipements et les frais de fonctionnement,
- Une paix sociale pour la durée de l'accord, c'est-à-dire 5 ans,
- Un système de dialogue tripartite qu'il va falloir évaluer,
- L'occasion unique de nous définir nous-mêmes.

## **LE DIALOGUE SOCIAL STRUCTURE**

Dans le secteur de l'ISP, différents acteurs sont à l'œuvre : une délégation syndicale inter-associations (DSI), et un bureau de concertation composé paritairement, chargé de solutionner si possible les conflits avant qu'ils soient portés devant la Commission paritaire.

Que va-t-il se passer avec cette DSI ? Nous aurons 8 délégués qui auront une aire de travail à définir.

- + : Nous bénéficierons d'une compensation financière quand un de nos travailleurs délégué sera en déplacement dans le cadre de sa mission syndicale. 240.000 FB par délégué, que nous pourrions affecter soit à l'engagement d'un travailleur à temps partiel, soit à toute autre chose qui nous semblerait pouvoir compenser cette perte de force de travail.
- : Nous aurons peut-être en face de nous, pour traiter les problèmes syndicaux internes, un travailleur d'une autre association.
- + : Le fait qu'il soit extérieur pourra aider les travailleurs à prendre du recul.
- : Ou ne pas aider ... (Son travail syndical ne sera pas facile non plus, avant qu'il comprenne les enjeux et la faisabilité de la négociation dont les travailleurs le chargeront ...).

Imaginons que les problèmes ne se règlent pas dans l'association, ils seront envoyés au bureau de concertation. Celui-ci devra tenter de trancher, chacun plaidant pour sa partie, les syndicats et les patrons face à face. C'est nouveau.

- + : Les employeurs deviendront de plus en plus des employeurs comme tels, dont le métier sera à réinventer, tout comme celui des travailleurs. L'association de papa, en tout cas, est vouée à disparaître.
- + : Les délégués auront des crédits d'heures de formation. Les employeurs devront s'en trouver aussi.
- + et - : Les relations patrons/travailleurs se « normaliseront ».

## **DES PROFESSIONNALITES RECONNUES**

Nous allons nous trouver face à des équipes de travailleurs dont la professionnalité sera reconnue, via la prise en compte de leur ancienneté, donc de leur expérience, qui auront un nombre de jours de congé leur permettant d'être toujours en pleine possession de leurs moyens professionnels et qui réduiront leur temps de travail afin d'aller en pente douce vers leur pension.

Avec pour conséquences :

- + : Une diminution du turn-over
- + : Une gestion du personnel plus rigoureuse
- : Aucun subside supplémentaire pour répondre, par exemple, aux revendications sur l'hygiène, l'embellissement et la protection du travail. Question : à quand le prochain accord du non marchand à la demande des employeurs ?

- : Un système de remplacement des réductions de la durée du travail difficile à gérer (la mise en commun des moyens de compensation en lésera certains)
- + : Un maintien du volume global de l'emploi
- : Une obligation de maintien du volume global de l'emploi : la preuve n'est pas faite que nous pourrions, par les subsides, répondre à toutes les obligations découlant des nouveaux barèmes à appliquer suite à l'accord : les pouvoirs publics continuent à penser en terme d'enveloppes fermées, ce qui est contradictoire avec l'application de barèmes reconnaissant l'ancienneté.

Un engagement des syndicats à soutenir nos prochaines revendications, notamment celles portant sur les frais de fonctionnement.

### **L'OCCASION DE NOUS DEFINIR NOUS MEMES** (OU PLUTOT L'OBLIGATION)

Nous avons à trouver nous aussi notre troisième voie, entre l'association autonomiste mais qui veut quand même des subsides (celle qui veut le beurre et l'argent du beurre), et celle qui se soumet aux injonctions du pouvoir public sans s'en démarquer (celle qui accepte de faire du service public au rabais). Les syndicats, au travers de l'Accord du non marchand, ont imprimé leur marque au secteur associatif.

A notre tour de dire avec force aujourd'hui qui nous sommes et qui nous voulons être : le secteur non marchand, le tiers-secteur ou le secteur solidaire – les mots ont toute leur importance, et commencer par avoir accepté une définition en négatif, en creux, me semble avoir été une erreur qu'il n'est pas trop tard pour corriger. Suggestions : le marchand avec « t », le secteur solidaire (mais gaffe aux initiales), ou le secteur social solidaire ? Cherchons.

En attendant, pour faire avancer le schmilblick, tentons de répondre à cette question-ci :

Sommes-nous contents d'avoir joué dans des accords tripartites et voulons-nous continuer ? Et si oui, à quelles conditions ? N'est-ce pas (hypothèse) se coincer dans des jeux qui font semblant d'être les mêmes que dans le privé alors que nous sommes dans des conditions radicalement différentes ?

Non représentés dans les instances paritaires (ni au Conseil National du Travail, ni au Conseil Central de l'Economie, ni dans les comités de gestion ISP, à Bruxelles Formation et à l'ORBEm, ni dans les organes consultatifs sur le dispositif ISP), non reconnus comme tels par les pouvoirs publics – le pouvoir politique aujourd'hui ne nous reconnaît pas réellement comme des patrons.

Nous sommes ses alliés de l'ombre, et pourtant nous jouons en pleine lumière dans des accords sur lesquels nous n'avons que très peu de maîtrise. En attendant, et puisque les conditions ne sont pas réunies, quelles sont les raisons que nous aurions de jouer à trois ? Avons-nous aujourd'hui de quoi infléchir réellement les politiques, les cadres dans lesquels nous travaillons ? Ne devrions-nous pas ne jouer à trois que si le pouvoir politique et le patronat traditionnel nous font une place instituée comme patrons du « non marchand » ?

## **Ordre du jour des assemblées générales 2001**

### **□ Assemblée générale de travail du 8 janvier 2001**

1. Approbation du P.V. et de l'ordre du jour
2. Mise en place des plateformes locales pour l'emploi ORBEM
3. Evaluation des auditions Cocof-Cabinet-Bruxelles-Formation sur les projets FSE Ojectif - Programmation 2000-2006 tranche 2000-2001.

### **Assemblée générale de travail du 5 février 2001**

1. Approbation du P.V. du 8/01/01 et ordre du jour
2. Présentation de nouveaux participants
3. Accord du non marchand : le point sur la situation
4. FSE : infos sur la situation des budgets 2000-2001
5. Divers points de suivi importants :
  - 5.1. Equipe FeBISP
  - 5.2. Journée d'étude du 7 juin 2001 : l'Etat social actif.
  - 5.3. Les Midis de la FeBISP + activité projection débat.
  - 5.4. Diverses réunions importantes
    - 5.4.1. groupe de travail des Missions locales.
    - 5.4.2. groupe de travail plates-formes locales pour l'emploi.
    - 5.4.3. groupe de travail FSE (coût horaire)
6. Divers
  - 6.1. Point Traverses

### **Assemblée générale de travail du 5 mars 2001**

1. Approbation du P.V. du 5 février 2001 et Ordre du jour
2. Présentation des nouveaux participants
3. Présentation du bilan et comptes de résultat 2000 et budget 2001
4. Informations sur l'évolution de l'accord du non marchand
4. Bis Demande de subvention et demande de renouvellement d'agrément Cocof
5. Protocole ORBEM
6. Plates-formes locales pour l'emploi
7. Groupe de travail "réfugiés »
8. Divers points importants d'information
  - 8.1. Midis FeBISP
  - 8.2. FSE
  - 8.3. Dates des AG d'avril et de juin
9. Divers
  - 9.1. Rappel Journée d'étude du 7 juin 2001
  - 9.2. Rappel Journée du 29 mars sur la validation des compétences
  - 9.3. Groupe de travail AFT

### **Assemblée générale de travail du 26 mars 2002**

1. Accueil des nouveaux membres et des invités : nouveaux membres
2. Points d'information
  - 2.1. Les Assises pour l'Egalité
  - 2.2. Avancement du groupe de travail AFT
  - 2.3. Avancement accord non-marchand
  - 2.4. Avances FSE
3. Equal
4. Travail en groupes sur les Plates-formes locales pour l'Emploi et la Formation, sur base du texte fourni en séance par le groupe mandaté lors de la dernière AG

### **Assemblée générale de travail du 7 mai 2001**

1. Approbation PV AG statutaire et ordinaire
2. Appel à candidatures pour le renouvellement en juin du conseil d'administration
3. Infos sur l'équipe FeBISP : départ, engagements
  - 3.1. Evaluation de la journée de formation « Validation des compétences » et propositions
  - 3.2. Informations : programme Equal, FSE
  - 3.3. L'accord du non marchand
4. Divers
  - 4.1. PLEF
  - 4.2. ACS

### **Assemblée générale de travail du 11 juin 2001**

1. Approbation du PV de l'AG du 7 mai 01
2. Infos sur l'équipe FeBISP : engagements
3. Accord du Non Marchand : finalisation d'un projet de protocole d'accord
4. Cotisations Fesefa
5. PLEF : discussion
6. Point d'information sur Equal
7. Divers
  - 7.1. Problème FSE
  - 7.2. Appel à projets du FSE
  - 7.3. Cotisations FeBISP
  - 7.4. Dates des prochaines AG : **2/07, 3/09, 1/10, 5/11 et 3/12/01.**

### **Assemblée générale de travail du 2 juillet 2001**

1. Approbation des PV
2. Accord du Non Marchand : projet de protocole d'accord
3. Critères de performance FSE
4. Compte rendu du groupe de travail AFT
5. Compte rendu du groupe de travail Réfugiés
6. Compte rendu du groupe de travail Validation des Compétences
7. Compte rendu du groupe de travail Coût horaire
8. Divers
  - 8.1. Mandats CA
  - 8.2. ES-Net

### **Assemblée générale de travail du 3 septembre 2001**

1. Approbation du PV de l'AG du 2 juillet 01
2. Accord du Non Marchand : les mises au point nécessaires, le calendrier de ce qu'il y a à faire, l'aide de la FeBISP aux membres
3. Les auditions COCOF/FSE/Cabinet
4. Divers
  - 4.1. Pétition du MRAX pour l'abolissement de la double peine
  - 4.2. Cotisation Fesefa
  - 4.3. Les journées socioprofessionnelles
  - 4.4. Attestations trimestrielles ACS
  - 4.5. Journée internationale de l'Aphabétisation

### **Assemblée générale de travail du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

1. Approbation du PV de l'AG du 3 septembre 2001
2. Informations
  - 2.1. Arrêté d'exécution sur le partenariat Bruxelles Formation/OISP
  - 2.2. Contrat stagiaires
  - 2.3. Groupe de travail AFT
  - 2.4. Res-e-Net
3. Accord du non marchand : proposition de décision sur barèmes, pour avancer dans les négociations paritaires
  - 3.1. Financement global
  - 3.2. Comité de suivi
  - 3.3. Annonce de l'assemblée de travailleurs pour le 17/10/2001
  - 3.4. Délégation syndicale interassociations
  - 3.5. Proposition de décision sur barèmes, pour avancer dans les négociations paritaires
4. Divers
  - 4.1. Cotisation Fesefa
  - 4.2. Information « Femmes à l'écran » dans le cadre du Festival du Cinéma des Libertés.
  - 4.3. Demande d'un CPAS pour le placement d'Article 60 dans nos formations
  - 4.4. Appel d'offre 2002/2003 FSE

### **Assemblée générale de travail du 5 novembre 2001**

1. Approbation du PV de l'AG du 1er octobre 2001
2. Bilan du colloque du 11 octobre « La ville à l'épreuve de l'insertion »
3. FSE : appel d'offres 2002-2003
4. Accord du non marchand : état d'avancement, questions en suspens, décisions à prendre
5. Informations
  - 5.1. Processus d'évaluation du dispositif ISP lancé par la Cocof
  - 5.2. Groupe de travail élargi sur la fracture numérique
  - 5.3. Groupe de travail économie sociale
6. Divers
  - 6.1. Invitation de l'asbl Banlieues
  - 6.2. Journée de travail du 22 novembre 2001 à destination des travailleurs des Missions Locales bruxelloises et des Missions Régionales wallonnes

- 6.3. Modifications du 15 février 2001 portant sur le décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance
- 6.4. Invitation dans le cadre du 25ème anniversaire d'APAJ
- 6.5. Information du Casi-Uo concernant le parcours d'insertion et convocation ORBEm

### **Assemblée générale de travail du 3 décembre 2001**

1. Approbation du PV de l'AG du 5 novembre 2001
2. Groupe de travail AFT : avancement suite à la réunion avec le Cabinet E. Tomas et problèmes de fond
3. Accord du non marchand : suivi
4. Préfinancement des actions FSE par Bruxelles Formation
5. Groupe de travail Fracture numérique
6. Informations
  - 6.1. Rappel formulaire Délégation Syndicale Interassociations
  - 6.2. Formulaire pour établir la cotisation FeBISP 2002
  - 6.3. Groupe de travail Education Permanente
7. Divers
  - 7.1. Courriers de Bruxelles Formation reçus par Idée 53
  - 7.2. Chantier Assises pour l'égalité dans l'enseignement
  - 7.3. Rappel de la matinée du 14/12/01 : Présentation par Marie-Jo Sanchez du CEFA de Saint-Gilles des modifications du 15 février 2001 portant sur le décret organisant l'enseignement secondaire en alternance
  - 7.4. Appel aux membres pour obtenir une courte présentation de leurs activités pour notre site Web
  - 7.5. Offre d'emploi de Lire et Ecrire
  - 7.6. Proposition d'insertion d'un article par Brutec dans notre Mensuel

### **Assemblée générale statutaire du 26 mars 2001**

1. Rapport d'activités
2. Approbation des comptes annuels 2000 et du budget 2001.

### **Assemblée générale statutaire du 11 juin 2001**

Election du nouveau conseil d'administration de la FeBISP

## Annexe 14 : Participation aux assemblées générales de 2001

LISTE DES ASSOCIATIONS	Jan		Fév		Mars		Mai		Juin		Juil		Sept.		Oct.		Nov.		Déc.		Nombre de présences	Nombre d'excusés
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E				
ACFI asbl	1			1	1					1	1	1	1	1	1						8	0
AID	1			1	1	1	1	1			1			1	1	1	1				7	2
AMIS asbl (Mloc Mol.)	1		1		1		1		1		1			1	1	1	1				9	1
APAJ asbl	1				1				1		1		1	1	1	1	1				8	0
APRES asbl																					0	0
ARPAIJE	1				1		1						1	1	1						6	0
Ateliers du Soleil asbl		1		1	1	1				1				1	1	1				1	4	5
BOULOT asbl	1		1		1		1				1		1	1					1		8	0
BRUTEC asbl	1		1		1		1		1		1		1	1	1	1	1				10	0
Bxl Laïque asbl			1		1								1	1	1						5	0
C. F. Bonnevie Asbl													1			1	1				2	1
Casi-Uo/Coften asbl	1			1	1	1					1		1			1	1	1		1	7	2
CBAI asbl	1		1		1		1		1		1			1	1	1	1	1			9	1
CEAM asbl																					0	0
CEDAS		1		1				1						1	1					1	0	6
Cefa-UO asbl	1		1				1				1		1	1	1	1					7	0
CEFIG asbl	1				1				1						1	1	1				6	0
CEFOR asbl		1															1	1			2	1
CEMEA asbl	1									1		1									3	0
CENFORGIL asbl	1		1				1	1				1				1	1				6	1
Centre FAC asbl	1				1			1		1			1	1	1	1	1				7	1
CERACTION asbl	1																				1	0
CF 2000 asbl	1		1		1		1				1		1			1	1	1			8	1
CFA asbl	1		1		1		1			1			1	1	1	1	1				8	1
CFPAS IP asbl	1		1				1		1		1										6	0
CFS asbl	1		1		1		1		1				1				1	1			8	0
CHOM'HIER asbl	1		1		1		1				1										5	1
COBEFF Asbl	1		1		1		1			1	1		1	1	1	1	1				9	1
COLLECTIF ALPHA	1		1		1		1		1		1			1	1				1		9	0
FIJ asbl	1		1		1		1		1				1	1	1						8	0
FOBAGRA asbl	1		1					1						1	1	1					6	0
FORET asbl	1		1		1		1			1	1		1			1	1			1	7	3
FTQP asbl		1	1		1		1											1	1		3	3
GAFFI asbl	1		1		1		1		1					1	1				1		7	1
IDEE 53 asbl	1		1		1		1		1		1		1	1	1	1	1				10	0
IMPULSION asbl																					0	0
INFO-SOURDS	1																				1	0
INTERFACE 3 asbl					1		1			1	1		1								4	1
ISPAT asbl	1		1								1				1	1					5	0
JST asbl																					0	0
LE PIMENT asbl		1	1		1		1		1		1		1	1					1		8	1
LIRE ET ECRIRE asbl		1	1		1		1			1	1		1	1					1		7	2
M. de Quart. Helmet asbl	1		1		1			1	1			1	1	1	1	1	1				7	3
MLOC ANDERLECHT asbl		1	1		1								1								3	1
MLOC BRUXELLES asbl	1		1				1		1		1		1	1					1		7	1
MLOC ETTERBEEK	1												1						1		3	0
MLOC FOREST asbl	1		1				1						1	1							5	0
MLOC IXELLES	1		1								1		1			1	1				6	0
MLOC SCHAERBEEK asbl	1					1					1		1	1	1				1		5	1
MLOC ST GILLES	1		1					1	1			1	1	1	1	1	1				7	2
MLOC ST JOSSE asbl	1			1	1				1		1			1					1		6	1
MOLENBEEK FORMATION	1		1		1		1		1		1			1	1	1	1				9	0
NADI asbl												1									0	1
PROFORAL asbl			1		1								1				1	1			5	0
SYNERGON			1				1		1		1		1	1	1	1	1				8	0
TECHNO SOCIALES Asbl	1		1		1				1				1	1	1	1	1				8	0

## Comptes 2001 approuvés par l'assemblée générale du 4 mars 2002

<b>ACTIF</b>		<b>FB</b>	<b>PASSIF</b>		<b>FB</b>
<b>23</b>	<b>Installations</b>		<b>14</b>	<b>Bénéfice reporté/perte reportée</b>	
	Installations	70 117		Bénéfice reporté	7073
	Amortissements installations	-59 349		Résultat de l'exercice	27 229
		<b>10 768</b>			<b>34 302</b>
<b>24</b>	<b>Mobilier et matériel</b>		<b>16</b>	<b>Provision pour autres risques et charges</b>	
	Mobilier	100 124		Provision risques et charges sociales	125 000
	Amortissements mobilier	-88 113		Provision charges sociales	325 000
	Matériel informatique & software	888 550			<b>450 000</b>
	Amortissements informatiques	-593 025	<b>40</b>	<b>Dettes à + 1 an au plus</b>	
	Matériel de bureau	88 273		Fournisseurs	1 300 947
	Amortissements matériel de bureau	-54 490		Onss & précompte/secom	M 1259000
		<b>341 319</b>		Fesefa	M 295000
<b>28</b>	<b>Immobilisations financières</b>			Autres	M 113863
	Caution	3 000			<b>1 300 947</b>
		<b>3 000</b>		<b>Dettes fiscales, salar. et soc.</b>	
<b>40</b>	<b>Créances commerciales</b>		<b>45</b>	sal net	-1419
	Cotisations	75 930		Provision pécule de vacances	1 350 610
	Subvention Cocof	245 000			<b>1 349 191</b>
	FSE Fédéral ES NET	983 285		<b>Dettes diverses</b>	
	FSE Fédéral 2000-2001	1 000 000	<b>48</b>	Dettes diverses	98 197
	Subvention RBC 2000/2001	150 000		Avances Acs	172 213
	Note de crédit à recevoir	79 658			<b>270 410</b>
		<b>2 533 873</b>		<b>Comptes de régularisation</b>	
<b>41</b>	<b>Autres créances</b>		<b>49</b>	Charges à imputer	43 300
	Avance achats & avance salaires	88 284		Produits à reporter	2 344 337
		<b>88 284</b>			<b>2 387 637</b>
	<b>Trésorerie et valeurs disponibles</b>			<b>TOTAL</b>	<b>5 792 487</b>
<b>5</b>	Banque	2 777 345			
	Caisse	4 014			
		<b>2 781 359</b>			
	<b>Sous-total</b>	<b>5 758 603</b>			
	<b>Comptes de régularisation</b>				
	Charges à reporter	30 857			
<b>49</b>	Produits acquis	3 027			
		<b>33 884</b>			
	<b>TOTAL</b>	<b>5 792 487</b>			

Comptes de Charges	en FB	Comptes de Produits	en FB
<b>SERVICES ET BIENS DIVERS</b>			
<b><u>Frais généraux: Bâtiment</u></b>		<b>Cotisations des membres</b>	1 879 393
Loyer + charges	334 950		<b>1 879 393</b>
Charges, entretien, nettoyage, aménagement locaux	134 991	<b>Dons, Divers</b>	
	<b>469 941</b>	Remboursements des frais exposés	8 676
<b><u>Frais de fonctionnement</u></b>		Participations activités	29 302
Frais de bureau	144 416		<b>37 978</b>
Fournitures informatiques	180 824	<b>Subventions</b>	
Poste et messagerie	184 562	Subventions Acs	2 254 867
Belgacom/internet	168 157	Subvention Maribel	6 550 000
Frais copies	232 178	Subvention Maribel exc précédent	19 112
Locations de salles	63 600	Subvention Cocof	1 146 674
Déplacements	71 180	Subvention Cocof educ perm	50 000
Participations colloques	4 459	Subvention FSE ES-NET	1 966 570
Documentation/abonnement	79 559	Subvention RBC	526 828
Cantine	49 812	Subvention FSE-Objectif 3 Région	2 000 000
Réparation matériel	20 512		<b>14 514 051</b>
Cotisations autres asbl	555 650	<b>Autres produits d'exploitation</b>	
Action en faveur des membres	20 000	Différences de paiement	1 871
Divers frais administratifs	6 491		<b>1 871</b>
Retribution de tiers	22 385	<b>Produits financiers</b>	
	<b>1 803 785</b>	Intérêts bancaires et autres	11 675
<b><u>Assurances</u></b>			<b>11 675</b>
Assurances incendie-vol-RC ...	19 156	<b>Produits exceptionnels</b>	
	<b>19 156</b>	Produits exceptionnels	3 000
<b><u>Services et biens divers</u></b>			<b>3 000</b>
Frais accidents de travail	1 376	<b>TOTAL PRODUITS</b>	<b>16 447 968</b>
	<b>1 376</b>		
<b><u>Frais activités</u></b>			
Frais d'activités	129 148		
	<b>129 148</b>	<b>Résultat après affectations</b>	<b>27 229</b>

**Rémunérations, charges sociales et autres frais  
du personnel**

Rémunérations brutes	9 927 794
Tickets restaurant	358 785
Cotisations ONSS	2 042 105
Assurance-loi	77 541
Déplacement dom-travail	145 599
Formation du personnel	22 390
Recrutement	18 052
Frais secrétariat social	87 409
Frais tickets restaurant	52 277
Dotation provision pécule vacances	1 350 610
Utilisation et reprise provision pécule de vacances	-937 900

**13 144  
662**

**Amortissements, provisions pour risques et  
charges**

Dotation immobilisations corporelles	390 367
Dotation provision pour autres risques et charges sociales	125 000
Dotation provision pour charges sociales	325 000

**840 367**

**Autres charges d'exploitation**

Taxes, amendes, dif. paiement	9 410
-------------------------------	-------

**9 410**

**Charges financières**

Frais bancaires	2 894
-----------------	-------

**2 894**

**TOTAL CHARGES**

**16 420  
739**