

Les Missions Locales
ou le monde parallèle
de la recherche d'emploi



L'insertion

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

DU 25 JUIN 2012 AU 25 SEPTEMBRE 2012 • N°93



3 Édito

4 Brèves

- La FeBISP a participé à la marche contre l'exclusion massive
 - 450.000 euros pour les 3 agences d'intérim social au service des jeunes sous-qualifiés
 - Créer des emplois dans les services aux personnes
 - C'est la rentrée et ça bouge chez nos membres
-

5 Sur le vif

L'accompagnement et le contrôle des travailleurs sans emploi

8 Sur le vif

Développer de nouvelles activités économiques au départ de grandes gares...

12 Sur le vif

Chronique européenne : vers une reprise génératrice d'emplois

15 DOSSIER :

Les Missions Locales ou le monde parallèle de la recherche d'emploi

25 Allô Bruxelles, Allô la terre !

Pour travailler ensemble, il faut penser ensemble

27 Reportage

Les stagiaires du CAF chez VLEVICO

30 Le coin de l'employeur

C'est la rentrée

31 A nos agendas

Les Missions Locales en débat

15

8

29

Chers lecteurs,

Rentrée des classes, rentrée politique, rentrée sociale... et numéro de rentrée de notre magazine...

Magazine qui vous propose des articles très variés sur l'actualité de nos secteurs et dont le dossier est consacré à l'Ordonnance des Missions Locales. Cette Ordonnance, qui date de 2008, mais qui ne rentrera en application qu'en 2013, engendrera des changements significatifs pour ces acteurs clés du dispositif ISP bruxellois.

Avant de vous en laisser découvrir le contenu, un petit mot pour les publics avec lesquels les associations, actives dans l'insertion, la formation et l'économie sociale, travaillent.

Pour eux aussi, cela peut être la rentrée : début ou poursuite de formation, début ou poursuite de processus d'accompagnement, début de contrat de travail au sein d'une ILDE ou d'une EI, poursuite ou démarrage d'un parcours qui doit permettre une véritable insertion professionnelle la plus durable possible. De par l'expérience de nos membres, de par les résultats en termes de « sorties positives »¹, nous savons que pour la majorité d'entre eux, cela fonctionne. Et cela fonctionne d'autant mieux que cela s'enclenche et se poursuit sur base volontaire.

Mais pour nombre de personnes, cette rentrée n'est pas, ou pas encore, possible : les places disponibles sont toujours inférieures à la demande et les listes d'attente sont longues. Quand on sait l'importance que cela peut revêtir pour une personne, quand on sait toutes les difficultés qu'il faut affronter pour se mettre en capacité de commencer un projet, devoir attendre plusieurs semaines, voire parfois plusieurs mois, avant de le concrétiser est évidemment démotivant et le rend souvent impossible à faire quand enfin une place se libère.

Les politiques de formation et d'emploi sont une priorité des Gouvernements de la Région bruxelloise et de la COCOF. C'est bien. Les moyens sont en augmentation. C'est bien. Ils restent largement insuffisants au regard des besoins et des attentes. C'est moins bien. Ils restent largement insuffisants, plus particulièrement, pour les secteurs de l'ISP et de l'ESI. C'est regrettable au vu du potentiel des associations de ces secteurs pour assurer aux personnes les plus en difficulté une véritable place dans notre société...

Enfin, rappelons aussi, dans un contexte d'activation de plus en plus important, qu'il y a un manque structurel d'emplois accessibles aux DE, même après un parcours de qualifications significatif. Si les actions sur le terrain ont une réelle pertinence, individuellement, pour les personnes qui s'y inscrivent, le manque d'offres d'emploi en suffisance est un vrai problème. Tant qu'il ne sera pas résolu, il n'y aura pas de vraie solution pour le chômage à Bruxelles ...

Bonne rentrée,

Pierre Devleeshouwer
Directeur de la FeBISP asbl

¹ Terme administratif un peu barbare qui signifie, soit que la personne a un emploi, soit qu'elle poursuit son parcours d'insertion au sein d'un dispositif reconnu.



La FeBISP a participé à la marche contre l'exclusion massive

La FGTB et la CSC ont organisé, le mardi 19 juin 2012 en front commun syndical, une manifestation pour dénoncer la politique de « Chasse aux chômeurs ». La FeBISP, la Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion, a décidé de se joindre au mouvement initié par les syndicats. La FeBISP pense que les réformes annoncées du chômage en général et l'accélération de la dégressivité des allocations des demandeurs d'emploi en particulier, engendreront beaucoup d'effets sur le public de nos associations membres. Pour les personnes qui ne retrouveront pas facilement un emploi, il y aura en effet des retombées : sur la pauvreté, sur le recours accru à un revenu d'intégration ou à d'autres types d'allocations sociales, sur le recours au travail au noir.

Téléchargez le communiqué de presse de la FeBISP sur le site : www.febisp.be

450.000 euros pour les 3 agences d'intérim social au service des jeunes sous-qualifiés

Fin août, le Gouvernement bruxellois a décidé d'accorder trois subsides, pour un montant total de 450.000 euros,

destinés à financer le fonctionnement des trois bureaux d'intérim social que compte la Région de Bruxelles-Capitale : Exaris, InterS et Potentia.

Initiés lors de la précédente législature, les bureaux d'intérim social ont pour objectif de favoriser la mise à l'emploi des jeunes,

âgés de 16 à 30 ans, qui se trouvent dans une situation particulièrement difficile sur le marché du travail et qui ne disposent pas du diplôme de l'enseignement supérieur. En 2011, ces trois bureaux ont permis à 848 de ces jeunes, en difficulté et sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, de travailler dans le cadre de contrats à durée déterminée et à 222 jeunes de décrocher un contrat à durée indéterminée.

Créer des emplois dans les services aux personnes

Mi-juillet, la Commission européenne a clôturé une consultation sur les possibilités de création d'emplois dans le secteur des services aux personnes et aux ménages ; des services souvent fournis par des acteurs de l'économie sociale. La Commission propose d'échanger les bonnes pratiques, les analyses et les expériences des divers Etats membres dans ce secteur. Elle a publié un premier document de travail sur le thème. Soumis aux parties prenantes, le texte proposait de s'exprimer sur les pistes évoquées pour favoriser la création d'emplois dans ce domaine. L'économie sociale a réagi à la consultation par l'intermédiaire de la plateforme de concertation « ConcertES ». Les membres de la plateforme ont mis en évidence les principaux succès du dispositif Titres-services mais aussi ses limites. La réponse intègre les conditions nécessaires à la mise en

place d'un tel dispositif afin que celui-ci rencontre les objectifs d'emplois et de services de qualité. Elle présente aussi le dispositif IDESS (Initiative de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale), ses avantages et ses freins.

Plus d'infos:

Commission européenne -

Site: <http://ec.europa.eu> -

Plus d'infos sur la consultation -

ConcertES - Tél. : 010/456.450

- Courriel : contact@concertes.be -

Site : www.concertes.be

C'est la rentrée et ça bouge chez nos membres

Commençons par annoncer le temps de la retraite d'Isaac Domb. C'est l'occasion de rappeler qu'il a travaillé pendant 18 ans à l'ALE de Forest et fondé, il y a déjà sept ans, PretNet Services, avec Nordin Boulahmoum de la Mission Locale de Forest¹. Il a assumé la fonction d'administrateur au Conseil d'administration de la FeBISP pendant six ans. Annonçons également le départ d'Ileana Rosselli, et Gaëlle Lanotte, respectivement directrice et directrice pédagogique de la Mission Locale de Molenbeek Saint-Jean. Ileana Rosselli, qui a fait partie du CA de la FeBISP pendant 4 ans, passe la main à Laurence Comblin qui a travaillé pendant 12 ans à la Mission Locale d'Etterbeek. Cette dernière reprend la direction de la Mission Locale de Molenbeek dès ce mois d'octobre. Enfin, l'association Formation Insertion Jeunes (FIJ) aura désormais à sa tête une co-direction composée d'Anne-Catherine Devolder pour les activités pédagogiques, les relations extérieures et les ressources humaines et de Aboubakar Abdelkader pour la gestion administrative et financière.

¹ L'occasion de préciser qu'ils ouvrent en septembre, un nouveau site d'exploitation (avec un atelier de repassage) à Uccle, rue Edith Cavell, 238.

L'accompagnement et le contrôle des travailleurs sans emploi

→ Tatiana Vanessa Vial Grösser

Le rapport de l'ONEM prend annuellement le pouls du chômage en Belgique. Celui de l'année 2011 est maintenant disponible. Ce document requiert du temps pour dévoiler tous ses secrets et certaines informations ne sont pas encore disponibles. Ce n'est pas pour autant que nous ne pouvons pas nous pencher sur les problématiques soulevées. Décortiquer les chiffres est un travail d'artisan dans lequel, le manque d'informations est tout aussi pertinent que l'information divulguée.

L'état des lieux du marché de l'emploi

Pour comprendre le chômage, il faut d'abord le contextualiser. Il ne peut être pris comme un élément isolé.

Le rapport d'activités de la Banque Nationale de Belgique (plus connue sous son acronyme BNB), c'est un peu le bilan de santé de la Belgique : analyse du produit intérieur brut (PIB), du marché du travail, de la population active, etc. Et pour 2011, le bilan se veut plutôt positif puisque, selon le rapport, la Belgique a plutôt bien résisté à la crise économique. En effet, la croissance a continué à se développer sur une base de 1,9%. Même si c'est loin d'être un record, c'est un bon score au vu de la situation économique mondiale. La population active a continué sa progression et l'emploi, son développement. Un bref arrêt sur image permet d'observer que l'emploi a augmenté de 56.000 unités en 2011 dépassant ainsi les chiffres de l'année 2010 qui étaient de 37.000 unités supplémentaires. Le nombre de salariés a progressé de 46.000 unités et celui des indépendants de 10.000 unités. Si on y regarde d'un peu plus près, il apparaît rapidement que l'augmentation de l'emploi est principalement due à l'emploi subsidié. L'effet des titres-services est notoire.

Le rapport de la BNB concernant l'année 2011 indique également que le chômage est descendu à 7,3%.

Les missions de l'ONEM

L'Office National de l'Emploi (ONEM) est un organe paritaire, ce qui signifie qu'il est géré par les représentants des travailleurs et des employeurs. Son rôle premier est d'indemniser les chômeurs. Ceux-ci peuvent être des demandeurs d'emploi ou des non-demandeurs d'emploi qui ont droit à des allocations car ils rencontrent, par exemple, des difficultés d'ordre social ou familial et peuvent donc être dispensés de certaines obligations.

L'ONEM soutient également les travailleurs via l'indemnisation des chômeurs temporaires, l'allocation de garde ou encore les mesures d'activation. Il gère aussi l'allocation Activa Start, le défraiement des chômeurs qui suivent des études ou une formation professionnelle et les plans soutenant l'activation des chômeurs de longue durée (SINE, Activa, WIN-WIN). L'ONEM se charge également des Agences Locales pour l'Emploi (ALE)¹.

L'organisme prend également en charge l'aménagement du temps de

travail comme la prépension à mi-temps ou l'interruption de carrière. Il est à la base du système des titres-services qui est utilisé, entre autres, par l'Économie Sociale d'Insertion (ESI). Il a permis aussi la mise en place d'autres mesures telles que la prime de crise ou le remboursement des frais d'outplacement.

Qui est un demandeur d'emploi pour qui ?

L'ONEM et ACTIRIS ne donnent pas la même définition de ce qu'on appelle communément les demandeurs d'emploi. Pour ACTIRIS, les demandeurs d'emploi sont des chercheurs d'emploi inscrits et inoccupés (CEII). Ils étaient au nombre de 106.390 personnes en 2010². De son côté, l'ONEM parle des chercheurs d'emploi indemnisés et inscrits (CEII), soit à Bruxelles 76.322 personnes en 2011. La différence de chiffres entre les deux organismes provient de la prise en compte ou non des personnes librement inscrites, des allocataires d'attente³ et, surtout, de ceux et celles qui émargent au CPAS.

¹ Voir la suite de l'article sur les modifications des missions des ALE.

² A l'heure actuelle, les chiffres de 2011 ne sont pas encore disponibles sur le site d'ACTIRIS.

³ Entre-temps, le stage d'attente a été supprimé et remplacé par le stage d'insertion.

Des chômeurs plus vieux plus longtemps au chômage

Selon le rapport de l'ONEM, les chômeurs indemnisés étaient au nombre de 661.223 en 2011, soit une diminution de 3,64% par rapport à 2010. 453.960 personnes des 661.223 sont des demandeurs d'emploi inoccupés, soit 60%. Ces derniers ont également diminué de 3,34% par rapport à 2010. Et près d'un quart d'entre eux sont admis après les études, c'est-à-dire 105.663 jeunes.

Les travailleurs faisant appel aux ALE ont continué à diminuer (-4,51%) et seuls 1.361 personnes étaient concernées en 2011. A ce propos, une importante modification a vu le jour. Avant le mois de mai de cette année, tous les travailleurs des ALE accompagnaient les demandeurs d'emploi, mais ne les contrôlaient pas. Désormais, les employés de l'ONEM et des ALE pourront procéder à un contrôle des demandeurs d'emploi. A aucun moment, les ALE n'ont été concertées. Il s'agit pourtant d'un changement radical de leurs

demandeurs d'emploi, même ceux qui comptabilisaient plus de 180 heures en six mois. Depuis 2009, seules les personnes d'au moins 50 ans ou présentant une incapacité de travail d'au moins 33% peuvent en bénéficier.

Parallèlement à ces diminutions, l'activation des chômeurs de longue durée a explosé : 44,18% de plus qu'en 2010 pour toucher 90.891 personnes. En 2010, l'augmentation avait déjà atteint 22,37%.

Bruxelles ma belle

Entre 2010 et 2011, le nombre de chômeurs indemnisés bruxellois a donc diminué. Le rapport de l'ONEM précise qu'il est passé de 96.134 à 95.172. Les CEII ont très sensiblement diminué à 76.322 en 2011 contre 76.448 en 2010. Cette baisse est moindre dans les autres régions du pays, puisqu'en 2010, Bruxelles représentait 17,1% et, en 2011, nous sommes à 18,1% du pays. Les autres régions ont donc vu leur chômage diminuer plus fortement que Bruxelles. Nous pouvons observer une diminution des CEII de moins de 2 ans de chômage mais une augmentation équivalente des CEII de plus de 2 ans de chômage. Les chômeurs bruxellois de longue durée sont donc de plus en plus nombreux : 40.563 en 2010 et 42.016 en 2011. Nous pouvons en conclure que de plus en plus de personnes s'enlisent dans le chômage malgré le CPP (Construction du Projet Professionnel) rendu obligatoire... Soulignons que la durée de chômage est un des principaux critères pour les employeurs de ne pas embaucher quelqu'un⁵. Les chômeurs de longue durée sont contrôlés par l'ONEM. Parallèlement, ACTIRIS a centré son action d'accompagnement sur les demandeurs d'emploi les plus



Les chômeurs qui suivent une formation professionnelle ont diminué de 4,05% par rapport à 2010 et totalisent 18.112 personnes. De quoi cette diminution est-elle témoin ? A ce stade, il est encore délicat de l'analyser. S'agit-il d'une diminution de l'offre de formation ou d'un abandon des formations ? Quid justement des abandons : ont-ils augmentés ou diminués ? Les personnes qui abandonnent, sont-elles oui ou non reprises dans les statistiques ? Nous tenterons de répondre à ces questions dans les semaines qui suivent.

missions. La plate-forme des ALE a écrit un courrier pour faire entendre leurs voix et nous avons publié un communiqué de presse à ce sujet⁴.

La mesure Activa Start a connu une forte baisse de 13,70% entre 2010 et 2011 et n'a atteint que 216 personnes. Ce qui n'est pas surprenant si l'on sait que les conditions d'octroi n'ont pas arrêté de se resserrer. En effet, depuis 2004, tous les travailleurs bénéficiant des ALE devaient s'inscrire comme

⁴ Voir le communiqué de presse sur notre site www.febisp.be.

⁵ Journée d'étude de la FeBISP 2011 « Marché de l'emploi et ISP, quelles équations ? », Stéphane Thys, coordinateur de l'Observatoire bruxellois de l'emploi, « Les fonctions critiques ou la mécanique de l'insatisfaction permanente ».

autonomes, dont l'un des critères est de présenter moins d'un an de chômage. Les chômeurs de longue durée sont donc susceptibles d'être envoyés en ISP... En conséquence, la diminution du chômage ne bénéficie pas aux OISP et, au contraire, leur public-cible ne cesse d'augmenter.

Les CEII sont également plus âgés en 2011 qu'en 2010 : les 50 ans et plus totalisent 15.886 personnes contre 15.288 en 2010. Le vieillissement de la population en recherche d'emploi est un phénomène connu depuis longtemps, mais les nouvelles politiques de l'emploi veulent impérativement remettre ces personnes au travail. L'Europe a d'ailleurs dédié l'année 2012 au « vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle ». Malheureusement, les employeurs ne semblent pas être preneurs. En recentrant son activité d'accompagnement vers les plus proches de l'emploi, ACTIRIS va également déléguer l'accompagnement de ces personnes vers ses partenaires. Ici encore, les OISP voient croître leur public potentiel.

Selon les données de l'Institut national des statistiques, en 2011, notre Région a subi une diminution de l'emploi mais elle semble avoir principalement touché les navetteurs et avoir épargné les Bruxellois. Le nombre de personnes en âge de travailler a augmenté sans que cela ne se répercute sur le taux de chômage bruxellois. Le croisement de ces données laisse entrevoir deux possibilités : plus de jeunes poursuivent leurs études ou plus de personnes ne rentrent pas dans le marché de l'emploi. Les lourdeurs administratives étant trop contraignantes pour obtenir des allocations très basses, de plus en plus de gens sortent du système du chômage. Cela confirme

L'ONEM ÉLU MEILLEUR CHASSEUR DE LA DÉCENNIE AVEC 114.963 CHÔMEURS ABATTUS



les témoignages des travailleurs de l'ISP qui signalent l'augmentation d'hommes et de femmes demandant un soutien pour trouver un emploi mais ne bénéficiant d'aucune allocation : ni chômage, ni CPAS.

Des informations toujours positives pour les chômeurs ?

Au-delà de l'analyse de la diminution ou de l'augmentation du chômage, certains chiffres nous paraissent particulièrement percutants.

Premièrement, le nombre de sanctions via ACTIRIS, c'est-à-dire sur base d'un transfert d'informations du service public d'accompagnement, s'élève à 3.568. Depuis 2004, ce chiffre n'a pas cessé d'augmenter. Aujourd'hui, cela équivaut à 13% du total belge et à 3,47% des demandeurs d'emploi bruxellois. Ces statistiques restent alarmantes. A titre indicatif, avant la mise en place des politiques d'activation, en 2003,

ce nombre n'était que de 544 sanctions. Il n'y a pas de précisions sur les informations transmises par ACTIRIS à l'ONEM : absence du demandeur d'emploi à une convocation ? Abandon de formation par le demandeur d'emploi ? Cependant, c'est là que réside un des nœuds du problème pour le secteur de l'insertion : est-ce que les informations que nous encodons dans le RPE servent, in fine, à sanctionner les demandeurs d'emploi ?

Deuxièmement, l'Institut pour un développement durable a publié une étude qui remet en question la baisse du chômage⁶ dont les pouvoirs publics se sont vantés. L'Institut se base sur les statistiques de Belgostat qui définit le chômage plus largement que l'ONEM. Entre mars 2011 et mars 2012, le taux de chômage a aug-

menté de 5.408 personnes dont 1.942 seulement à Bruxelles. Selon cette étude, la différence entre les deux vient en grande partie par la hausse des demandeurs d'emploi non indemnisés et non connus de l'ONEM. Le chômage aurait donc augmenté depuis 2010 et surtout depuis 2008, avant que la crise financière ne frappe.

Troisièmement, ce qui reste irréfutable c'est bien l'augmentation du public susceptible d'aller dans les OISP ! Avec le vieillissement des demandeurs d'emploi, l'allongement de la durée de chômage et un nombre croissant de personnes qui ne rentrent plus dans le marché de l'emploi, il semble qu'entre les demandeurs d'emploi bruxellois peu qualifiés, c'est-à-dire la main-d'œuvre disponible, et le marché de l'emploi, c'est-à-dire les emplois possibles, la distance s'accroisse.

⁶ www.iddweb.eu

Développer de nouvelles activités économiques au départ de grandes gares...

→ Delphine Huybrecht

...Tel est le but du projet européen « Work in stations ». C'est en mars 2011 que la FeBISP fut approchée par le réseau ENSIE¹ d'abord, par l'ANSA² ensuite pour faire partie du second volet d'un projet lancé dans le cadre de la ligne budgétaire européenne PROGRESS³. L'idée maîtresse : lancer des partenariats locaux regroupant les acteurs du social, de l'économie sociale et les compagnies nationales de chemin de fer pour étudier dans quelle mesure il est possible de construire de nouvelles formes d'insertion professionnelle à partir des gares des capitales européennes.

1 ENSIE = European Network for Social Integration Enterprises.

2 ANSA = Agence Nouvelle des Solidarités Actives (www.solidarites-actives.com).

3 Le programme PROGRESS est un instrument financier d'appui à l'élaboration et à la coordination des politiques de l'Union européenne dans les cinq domaines suivants : l'emploi, l'inclusion et la protection sociales, les conditions de travail, la lutte contre les discriminations, l'égalité des sexes.

2009 – 2011 : « HOPE in stations »

« HOPE in stations » constitue dans ce cas-ci un résumé accrocheur de la formule « HOmeless PEople in train stations »... Ce projet européen d'expérimentation sociale partait du constat que les gares des capitales européennes, seul espace public qui reste ouvert en permanence ou presque, constituent quotidiennement l'abri de fortune de nombre de personnes sans domicile. Le principe des « expérimentations sociales » consiste quant à lui à tester un mode d'action à petite échelle et à se donner les moyens de mesurer rigoureusement ses résultats avant de le généraliser. Le projet, qui regroupe les gares de Paris Nord, Rome Termini et Bruxelles-Central s'est étalé sur deux ans (2010-2011) et s'est déroulé en deux étapes : d'abord, une phase d'observation des différents modes d'actions existants, ensuite, la proposition d'un mode d'intervention intégré inspiré des meilleures pratiques.

Résultat en ce qui concerne la Belgique : « HOPE in stations » a débouché sur

la mise en place d'un référent social pour la gare de Bruxelles-Central. Cette personne, embauchée directement par la SNCB-Holding, joue le rôle d'agent de liaison, de « facilitateur » de communication entre les sans-abri en errance dans la gare, les commerçants, les agents de sécurité et les agents d'entretien. Le référent social organise des réunions de coordination entre ces différents acteurs ainsi que des formations sur mesure⁴.

2012 – 2013 : « Work in stations »

Intéressée par cette démarche d'expérimentation sociale, la Commission européenne a décidé de prolonger la réflexion mais cette fois, sous un angle davantage économique que purement social. C'est ici que l'économie sociale entre en jeu. Au niveau des trois villes impliquées dans le projet, à savoir Bruxelles, Paris et Rome, le but de

cette phase est de constituer et de consolider de nouveaux partenariats à partir d'un noyau de base (à élargir éventuellement en fonction de l'enthousiasme suscité) se constituant :

1. De l'entreprise ferroviaire.
2. De l'autorité locale.
3. D'un réseau d'entreprises d'économie sociale d'insertion.

Pour animer le partenariat et l'outiller en données et propositions concrètes, il existe trois organismes de recherche (un par pays) chapeautés par un organisme de recherche transnational basé en Autriche (Le Laboratoire ZSI). A Bruxelles, c'est le Think Tank « Pour la Solidarité » qui, en la personne d'Elise Dubetz, est chargé de mener les recherches. Le noyau de partenariat local à consolider se compose de la SNCB-Holding, de la Ville de Bruxelles (représentée par son CPAS) et de la FeBISP.

Une première rencontre entre les acteurs des trois villes concernées a déjà eu lieu en mars 2012. Il en est ressorti des différences d'approche importantes d'une ville à l'autre. La

4 Plus d'informations sur le rôle de référent social sur le site web de l'ASBL « La Strada ».
<http://www.lstb.be/pdf/Hope%20in%20stations%20rapport%202010.pdf>.

SNCF a par exemple développé une stratégie poussée en termes de responsabilité sociale de l'entreprise qu'on ne retrouve qu'à un niveau embryonnaire à la SNCB. Cette rencontre a permis à chaque participant de se présenter et d'exprimer ses motivations. Le Laboratoire ZSI a également saisi l'occasion pour présenter les démarches et ingrédients nécessaires pour aboutir à des partenariats réussis au niveau local.

Les objectifs du projet

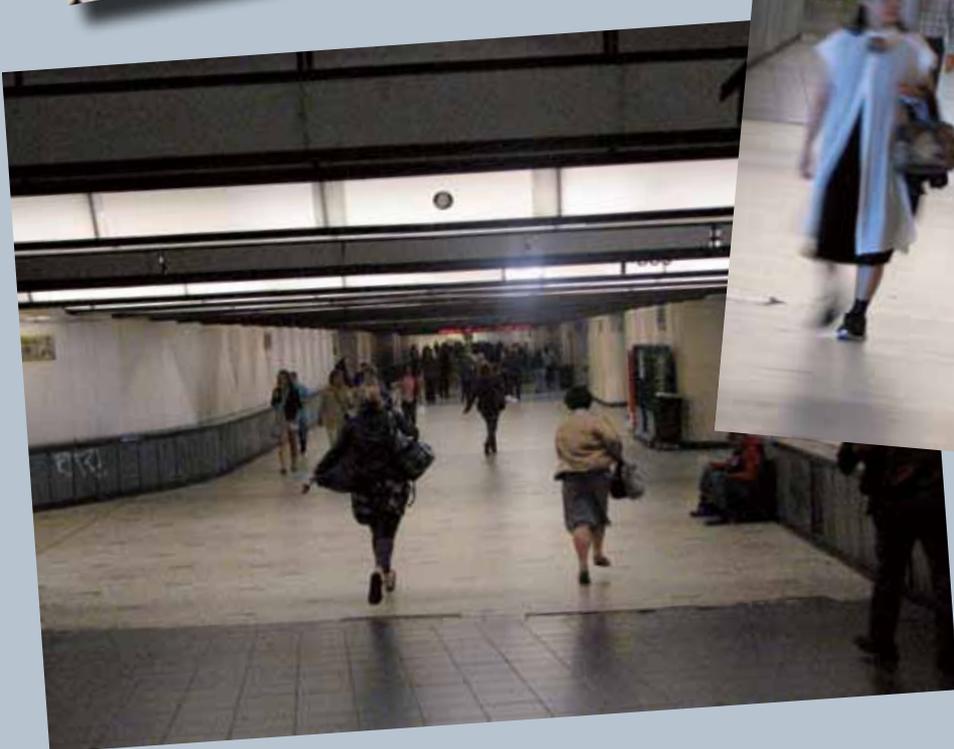
Les objectifs opérationnels à court terme du projet sont, d'une part, de construire une approche commune

et d'autre part, de créer des partenariats efficaces dans le domaine de l'insertion par le travail des personnes les plus démunies. Le but à plus long terme est bien sûr d'œuvrer à la réinsertion des personnes en errance. En avril 2013, des partenariats de long terme pourraient ainsi être formalisés sur chaque territoire, par la signature d'un pacte ou d'un plan d'action présentant des actions concrètes pour l'insertion par le travail des personnes exclues. L'autre objectif principal est la réalisation d'une étude des potentiels locaux. Cette étude permettra, grâce à la participation des différentes parties prenantes, de clarifier :

1. La définition du groupe-cible à atteindre.
2. L'analyse des potentiels socio-économiques des territoires concernés.
3. Au niveau de chaque territoire, l'identification d'actions pertinentes pour développer l'emploi et les compétences professionnelles.
4. Au niveau macro, la formulation de préconisations sur des partenariats innovants en faveur de l'insertion des publics exclus.

Les questions qui subsistent

Les options qui s'offrent en termes de projets à monter sont nombreuses. Tout dépend du type de personnes exclues que l'on vise. Vise-t-on les sans-abri les plus en difficulté, aux plans social et économique ? Ils en ont certes le plus



besoin, mais sont-ils raisonnablement aptes à réintégrer le marché de l'emploi ? Très réalistement, au vu des pénuries d'emplois, des restrictions importantes dans les dépenses publiques, ne vaudrait-il pas mieux insérer en priorité des personnes davantage aptes à travailler et désireuses de le faire ?

En admettant qu'on crée dans les gares un point d'accroche « emploi » pour les personnes qui, tout en étant en situation d'errance, sont malgré tout aptes, moyennant un encadrement raisonnable, à travailler, ne va-t-on pas créer un « produit/service d'appel » dans les gares, qui risque de pousser davantage encore de personnes en recherche d'aide vers ces lieux ? La SNCB, dans ce scénario-là, ne se retrouverait pas avec moins de personnes en errance dans les halls et sur les quais, mais avec davantage de ces personnes, ce

qui, vraisemblablement, ne fera pas son affaire ! Si le point « emploi » est en dehors de la gare, ne risque-t-on pas de ne pas toucher les personnes visées ?

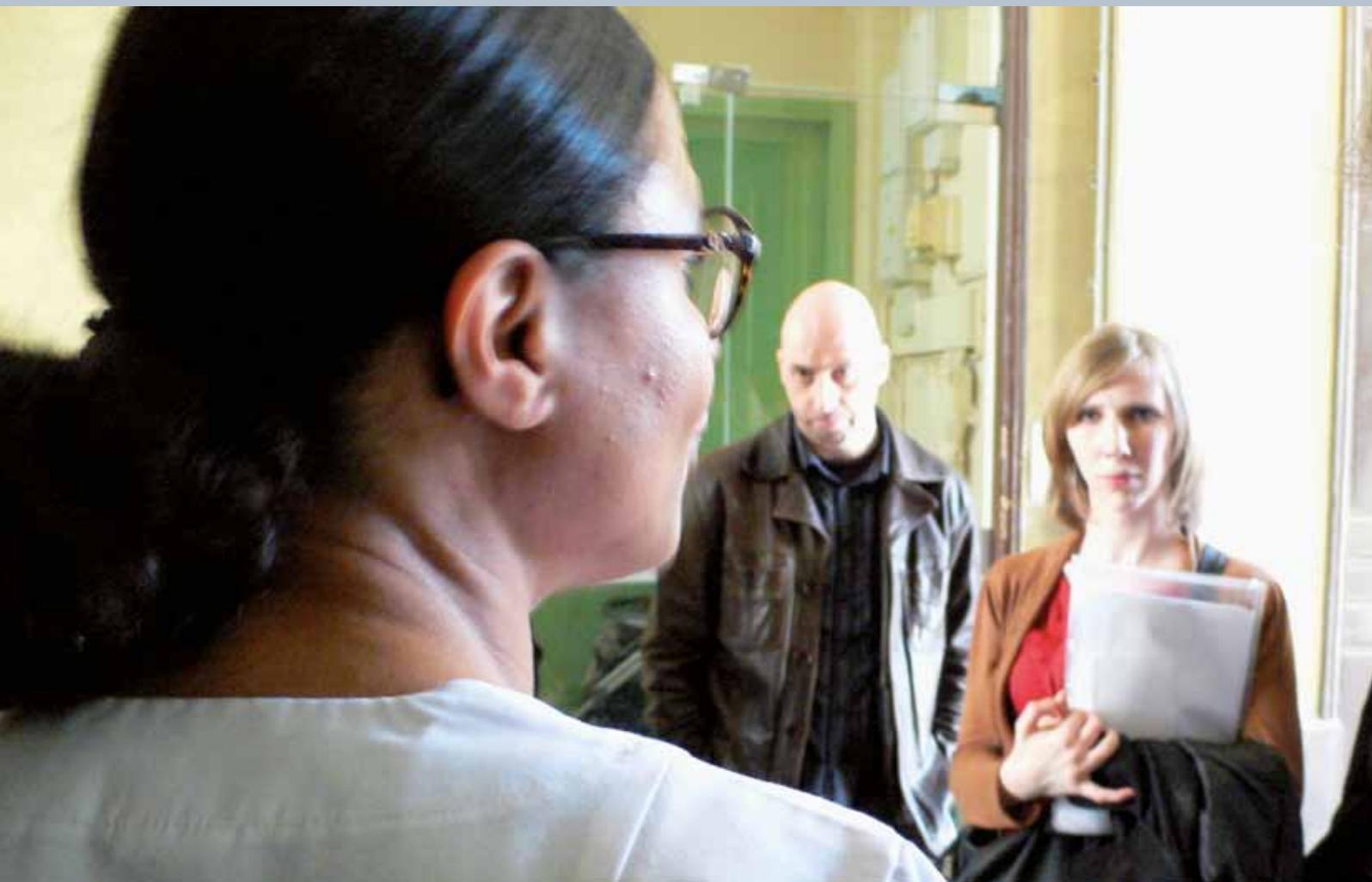
Autre question cruciale : qui supportera les coûts liés à ces nouveaux emplois créés ?

Si c'est l'aide sociale, comme c'est le cas pour le dispositif « Articles 60§7 » de la loi organique des CPAS, quelle sera la « suite » proposée aux personnes qui réalisent un travail, pour une durée limitée, dans la gare ? Quelles compétences nouvelles leur permettra-t-on d'acquérir à cette occasion ? Quelle sera la satisfaction au travail ressentie par les personnes antérieurement sans-abri à occuper ce type d'emploi ? Le côté transitoire du poste de travail constituera-t-il un frein à sortir du sans-abrisme ?

En cas d'emplois financés uniquement par les recettes générées par une activité commerciale⁵, cela suppose que la productivité des travailleurs et la qualité du service soient importantes dès le début. Or, nous savons que l'insertion par le travail de personnes précarisées nécessite un encadrement relativement important qui devrait être financé.

Cela renvoie à d'autres questions : qui sélectionne-t-on pour remplir ces fonctions ? Les personnes en errance peuvent-elles valablement occuper ces fonctions ? Des questions qui se posent également dans l'ensemble des politiques d'insertion ...

⁵ Par exemple, un service de repassage pour les navetteurs ou un dépôt-vente de paniers bio, à destination des voyageurs réguliers.





Les attentes des représentants de la FeBISP

Ce projet européen a permis à des travailleurs œuvrant dans un périmètre très restreint (la gare centrale, la rue Haute, la galerie Ravenstein) de travailler ensemble pour la première fois. C'est déjà en soi un effet intéressant du projet. La SNCB Holding a, par ailleurs, déjà fait part de son souhait de tra-



vailer avec les entreprises de l'économie sociale pour des chantiers de type « maintenance de petits espaces verts », notamment.

L'autre résultat attendu, c'est la naissance d'un ensemble d'activités économiques intéressantes à développer, dans le but de créer des emplois durables ou de transition supplémentaires pour le public-cible de l'économie sociale, qui englobe, rappelons-le, le public des personnes aptes à travailler et en errance dans les gares. La piste la plus intéressante, à ce stade, est la création d'un bloc sanitaire qui pourrait être géré et entretenu par des personnes en insertion. Une autre piste porteuse serait tout ce qui concerne les services aux voyageurs, en vue de faciliter leurs déplacements, leur information, leur installation dans les trains, etc. Une troisième piste intéressante vise à offrir des services supplémentaires aux navetteurs, du type « paniers bio » ou dépôt/reprise de paniers de linge à repasser.

Conclusion

Tout l'enjeu du projet « Work in stations » consistera à trouver une manière de concilier, en une solution intégrée, un ensemble d'objectifs relativement divergents.

L'intérêt des personnes en errance dans les gares en premier lieu : comment les aider concrètement à améliorer leurs revenus et leur sécurité

d'existence grâce au travail ? Via quel type d'emploi ?

L'intérêt des gares en second lieu : comment faire pour que celles-ci restent ou redeviennent accueillantes, agréables, propres et humaines ?

L'intérêt des commerçants dans les gares ensuite : comment fidéliser les clients, augmenter le sentiment de sécurité des passants, garder les abords des commerces sûrs et agréables ?

L'intérêt de l'économie sociale : comment développer de nouvelles activités qui permettront une insertion de qualité pour les personnes sans emploi ?

Et enfin, l'intérêt des pouvoirs publics : comment atteindre tous ces objectifs moyennant un coût raisonnable et supportable ?

Le fruit du travail d'échanges et de réflexions à mener sera disponible à partir du printemps 2013. Nous vous en ferons part via nos groupes de travail et notre journal L'insertion. Avis aux amateurs !

Chronique européenne : vers une reprise génératrice d'emplois

→ Michèle Hubin

Éclos avec le printemps, le « paquet emploi » de l'Union européenne est un ensemble de recommandations adressées aux États membres par la Commission. Leur double but ? Dynamiser l'emploi par la création de nouveaux jobs et améliorer les politiques d'emploi. L'intention est bonne, les objectifs ambitieux, mais l'analyse critique reste cependant de mise.

Quel est l'enjeu ?

La création d'emplois est un enjeu majeur pour l'Union européenne (UE), à l'heure où celle-ci s'efforce de surmonter la crise économique la plus grave que l'Europe ait connue depuis la Seconde Guerre mondiale. Les prévisions, pour 2012-2013, annoncent d'ailleurs une croissance très faible. Le chômage dans l'UE est reparti à la hausse depuis le printemps 2011, pour atteindre un nouveau record historique de 10,1% (10,7% dans la zone euro). Plus de 40% des chômeurs recherchent un emploi depuis plus d'un an et plus de 22% des jeunes Européens sont sans emploi. Face à ce constat déplorable, les politiques nationales de l'emploi doivent faire l'objet de mesures cohérentes et coordonnées.

Quels sont les objectifs du « paquet emploi » ?

Il s'agit avant tout d'encourager la création d'emplois en stimulant la demande de main-d'œuvre, l'esprit d'entreprise et le travail indépendant. Il s'agit aussi de lutter contre les causes du travail non déclaré et de convertir les emplois informels ou non déclarés en emplois réguliers. Enfin, pour les travailleurs qui ont un emploi, il est question de garantir des salaires

qui préservent la compétitivité tout en assurant une sécurité de revenus.

Créer de l'emploi, c'est vite dit mais moins vite fait ! Pour y arriver, la Commission européenne propose de mieux exploiter le potentiel des secteurs clés comme l'économie verte, la santé et les services sociaux ou l'économie numérique. Elle prévoit aussi l'organisation d'une consultation publique sur les services aux personnes et aux ménages (garde d'enfants, soins de longue durée, cuisine, repassage, etc.) pour ajuster offre et demande. Reste ensuite à financer la création de ces emplois. Plusieurs suggestions ressortent, visant toutes l'utilisation maximale de divers instruments : Fonds social européen (FSE), Fonds européen de développement régional, instrument européen de micro-financement Progress¹, Fonds européen d'ajustement à la mondialisation².

1 L'instrument européen de micro-financement Progress, lancé en 2010, vise à accroître l'offre de microcrédits — à savoir des prêts de moins de 25.000 euros — destinés à la création ou au développement d'une petite entreprise.

2 Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) vise à soutenir les travailleurs licenciés, principalement dans les régions et secteurs défavorisés par l'ouverture à l'économie mondialisée. Il est constitué d'une dotation annuelle potentielle de 500 millions d'euros destinée à la réinsertion professionnelle des travailleurs.

Au-delà de la création d'emplois, le « paquet » européen vise également à travailler sur les politiques de l'emploi. Il propose de réformer les marchés du travail afin de favoriser les transitions professionnelles, de réduire la segmentation de ces marchés, d'anticiper la restructuration économique et de développer l'apprentissage tout au long de la vie pour offrir plus de perspectives d'emploi aux jeunes. Il ajoute un nécessaire investissement dans les compétences et l'anticipation des futurs besoins des marchés du travail, notamment par le biais des stages en entreprises. Enfin, une harmonisation des politiques d'emploi en Europe passe également par la mobilité des travailleurs à l'intérieur de l'espace européen et, surtout, par la suppression de ses entraves dissuasives. Mais encore faut-il qu'offre et demande correspondent. L'Europe fait alors appel à la créativité de tous les travailleurs pour y parvenir.

Qui bénéficiera du « paquet emploi » et comment ?

Les principaux concernés sont les chômeurs, qui auront plus de possibilités de formation et d'emploi. Le « paquet emploi » entend également aider les personnes en activité à mieux s'adapter à l'évolution du marché du travail,

notamment par le développement de la banque de données EURES³ visant à faire se rencontrer plus adéquatement offre et demande de travail. Les employeurs bénéficieraient d'aides pour créer des emplois et s'adapter aux changements structurels. Enfin, les États membres pourraient prétendre à des aides pour définir et coordonner les politiques en matière d'emploi.

Pourquoi l'UE doit-elle intervenir ?

La crise a révélé la forte interdépendance économique des pays de l'UE. Seule l'adoption d'une série de mesures coordonnées peut avoir des effets importants et durables sur la création d'emplois. Et la communication de la Commission de terminer par « *une mise en route immédiate et des progrès potentiels à évaluer dès 2013* ». ⁴

Une critique positive unanime mais frileuse

L'avis est unanime : il était temps pour l'Europe de réagir au piteux état de « son » marché de l'emploi et de tenir compte de l'incontestable réalité des chiffres du chômage et des médiocres perspectives économiques. Le « paquet emploi » va donc dans le bon sens. Mais tel un élève méritant, la critique lui décerne la mention « *peut mieux faire* » ! Ainsi, les nombreuses propositions du « paquet » resteront seulement des propositions pieuses si elles ne s'inscrivent pas dans une politique macroéconomique. En l'absence de coordination, les politiques du marché du travail des États membres ne

garantiront pas la création d'emplois prônée par le « paquet emploi ». La Confédération Européenne des Syndicats (CES) déplore d'ailleurs l'importance excessive accordée aux mesures agissant sur l'offre. Mais, souligne la CES, « *une augmentation de la main-d'œuvre, alors qu'elle est déjà excédentaire du fait des niveaux actuels de chômage, entraînera à court terme un taux de chômage encore plus élevé* ⁵ ». La Commission fait plusieurs suggestions visant à stimuler la demande de main-d'œuvre en pointant l'obligation des marchés du travail d'être plus inclusifs. C'est un point positif. Ce qui l'est cependant moins est le recours aux aides à l'embauche. Sans ternir leur image, les aides à l'embauche doivent rester un support à la création d'emplois supplémentaires sans entraîner l'effet pervers du profit que les employeurs potentiels pourraient en retirer.

Il est positif d'entendre l'Europe rappeler sa volonté *de lutter contre le travail non déclaré et informel* ; les moyens y sont peu explicités. Il s'agit de la création d'une nouvelle plate-forme consultative. Mais est-il nécessaire de créer un organe supplémentaire alors que certains équivalents, comme notamment le Comité européen des hauts responsables de l'inspection du travail, existent déjà.

Les observateurs se félicitent également de la *stimulation de la croissance salariale* là où les salaires sont « sensiblement en retard ». Il s'agit toutefois d'une approche selon laquelle les salaires sont considérés comme un instrument d'ajustement compétitif dans le cadre d'une politique salariale très flexible. Il n'est donc pas encore question de sécurité pour les travailleurs ni de voir la politique salariale comme facteur régulateur de la demande et partant de la croissance économique.

Bonne note aussi pour l'idée de reconnaître un réel *potentiel de création d'emplois dans des secteurs clés* comme l'économie verte, la santé ou les services sociaux. Et la CES de rappeler combien ces derniers sont des services d'intérêt général pour lesquels la reconnaissance de l'importance du financement et des investissements publics est indispensable tant pour garantir la qualité du service que pour promouvoir l'emploi de qualité dans ces secteurs.

Investir dans les compétences, lutter contre le chômage des jeunes, faciliter la mobilité des travailleurs, établir un dynamisme des marchés du travail, le tout sur fond de dialogue social accru, restent les atouts indéniables de ce « paquet » pour instaurer un marché du travail européen jusqu'ici « inachevé », c'est-à-dire cumulant chômage et pénurie de compétences, d'une part et mesures nationales disproportionnées dans un contexte de crise économique, d'autre part.

Un commentaire encore sur l'orientation générale de la Commission en matière de mobilisation des fonds européens en faveur de la création d'emplois. Objectif louable s'il en est, on mesure ici toute l'importance du FSE pour se positionner comme principal instrument de ce qui sera « la stratégie Europe 2020 ». Ne faisons pas l'économie d'un rappel : plus que jamais l'avenir du FSE s'inscrit dans l'harmonisation des moyens dédiés simultanément à l'emploi, au développement du marché du travail, de la mobilité, de l'éducation, de la formation et de l'inclusion sociale dans un esprit de bonne gouvernance. A situation exceptionnelle, moyens exceptionnels. Il restera aux États membres d'y appliquer une bonne couche de conviction et de persévérance. Au cœur des problématiques du « paquet emploi », la FeBISP ne manquera pas de suivre ses développements avec intérêt.

³ EURES est un réseau de coopération entre la Commission européenne et les services publics de l'emploi des États membres de l'EEE (les pays de l'Union européenne plus la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein) et d'autres organisations partenaires.

⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « *Vers une reprise génératrice d'emplois* », COM(2012) 173 final, avril 2012.

⁵ Réponse de la Confédération Européenne des Syndicats à la Communication de la Commission européenne : « *vers une reprise génératrice d'emplois* ».

Les Missions Locales ou le monde parallèle de la recherche d'emploi

→ Tatiana Vanessa Vial Grösser

Pour beaucoup de demandeurs d'emploi peu qualifiés, les Missions Locales sont le lieu physique et concret qu'ils ont identifié pour leurs démarches d'accès à l'emploi. Ils s'y rendent quotidiennement en bus, en métro, en voiture, en vélo ou tout simplement, à pied. Envoyés par ACTIRIS, le CPAS, l'ONEM, Bruxelles Formation, par des organismes de formation¹, des amis ou la famille les demandeurs d'emploi arrivent la plupart du temps avec cette première phrase aux lèvres : « Je veux travailler ».



¹ Nous précisons que ces organismes ne peuvent pas tous envoyer les DE vers les Missions Locales, nous pensons en particulier à l'ONEM. Cependant, dans « la réalité des faits », c'est bien le cas.

- Dans quel secteur ?
- N'importe lequel.
- Vous ne préférez pas un secteur en particulier ?
- Moi, je veux travailler, c'est tout.
- Que savez-vous faire ?
- ... Un peu de tout.
- Vous avez des compétences ?
- Pas vraiment.
- Vous avez déjà travaillé ?
- J'ai eu des petits boulots.



C'est un dialogue fréquent, mais il peut y en avoir des milliers d'autres en fonction de ce que viennent chercher les personnes qui se présentent : ceux qui ont besoin d'un CV et d'une lettre de motivation, ceux qui cherchent un emploi spécifique, ceux qui ne parlent pas bien le français mais qui parviennent à se débrouiller, ceux qui veulent changer d'orientation professionnelle, ceux qui risquent une sanction, ceux qui ont déjà été sanctionnés, ceux qui n'arrivent pas à « caser » leurs enfants, ceux qui ne sont pas inscrits chez ACTIRIS, ceux qui attendent un permis de séjour, ceux qui sont endettés, ceux qui cherchent un logement et un travail, ceux qui veulent consulter les dernières offres d'emploi, ceux qui cherchent une formation professionnelle, ceux qui ne veulent pas attendre, ceux qui veulent se servir d'internet pour chercher un travail mais qui ne savent pas l'utiliser, ceux qui veulent se préparer à des tests de sélection, ceux qui n'ont aucune expérience professionnelle, ceux qui ont plus d'expérience en tant que chômeur que travailleur, ceux qui ont travaillé sans être déclarés, ceux qui ont décroché une entrevue, ceux qui veulent envoyer des candidatures spontanées, ...

Directement implantées dans des quartiers pauvres, et bien avant la décentralisation d'ACTIRIS, les Missions Locales sont facilement accessibles pour les personnes qui en ont besoin. Ces associations ont un ancrage local : elles adaptent leur travail en fonction de leur environnement, de la population ou des opportunités qu'elles dénichent. Les neuf Missions Locales ont donc une base de travail commune mais chacune a développé des projets différents. Certaines sont actives en économie sociale d'insertion (ESI), d'autres en cohésion sociale ou encore, dans les contrats de quartier. Cette grande diversité constitue l'un des apports majeurs des Missions Locales. Tous les services y sont gratuits pour les usagers. Les Missions Locales prennent

la totalité des frais à leur charge : l'accompagnement, les coups de téléphone, le papier à lettre, les timbres, les journaux, les ordinateurs...

Créées entre 1988 et 1993, les neuf Missions Locales sont antérieures aux cellules d'insertion des CPAS², aux Agences Locales pour l'Emploi, aux antennes d'ACTIRIS et aux très récentes Maisons de l'emploi. Actives depuis 20 ans dans toute la Région bruxelloise, elles ont mis en œuvre une quantité impressionnante de projets. Elles peuvent ainsi proposer aux demandeurs d'emploi un panel complet de services vers l'emploi : un accompagnement individualisé ou en groupe, des programmes de transition professionnelle, des formations innovantes construites sur des niches d'emplois, des recherches actives d'emploi individuelles ou en groupe, des tables d'emploi, des déterminations de projet professionnel individuelles ou en groupe, des déterminations professionnelles ciblées sur un seul secteur,... Nous vous renvoyons au dossier de L'insertion 68 paru en novembre 2006 « Les Missions Locales dans la bataille pour l'emploi »³.

Une Région, 19 communes et 6 périmètres

Lors de la mise en place du dispositif d'insertion socioprofessionnelle, la Région de Bruxelles-Capitale a été divisée en six zones :

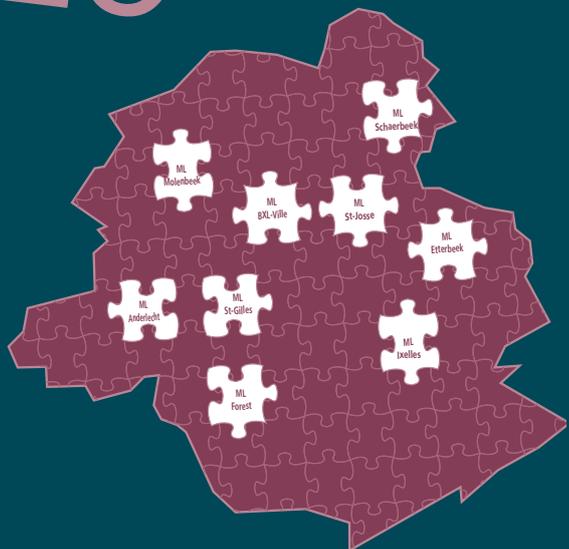
- La zone Ouest : commune d'Anderlecht, couverte par la Mission Locale d'Anderlecht.

² Sauf le CPAS de Bruxelles.

³ Disponible sur le site de la FeBISP : www.febisp.be.

Les Missions Locales

20 ans d'actions pour l'emploi des Bruxellois



Depuis 1989, **9** Missions Locales pour l'emploi et la formation ont été créés. Aujourd'hui, elles sont un acteur central en matière d'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles. Chaque année, plus de 15.000 demandeurs d'emploi sont accompagnés et suivis gratuitement dans leur parcours d'insertion. Les Missions Locales sont actives dans de nombreux domaines : de l'orientation professionnelle à la mise à l'emploi, en passant par la formation ou encore la création d'emploi en économie sociale.

- La zone Nord-Ouest : communes de Molenbeek, Berchem, Ganshoren, Jette et Koekelberg, couvertes par la Mission Locale de Molenbeek.
- La zone Centrale : commune de Bruxelles-Ville (y compris Haren, Neder-over-Heembeek et Laeken), couvertes par la Mission Locale de Bruxelles-Ville.
- La zone Nord-Est : communes de Saint-Josse, Schaerbeek et Evere, couvertes par les Missions Locales de Saint-Josse et de Schaerbeek.
- La zone Sud : communes de Saint-Gilles, Forest et Uccle, couvertes par les Missions Locales de Saint-Gilles et Forest.
- La zone Sud-Est : communes d'Etterbeek, Ixelles, Woluwe-Saint-Pierre, Woluwe-Saint-Lambert, Auderghem et Watermael-Boitsfort, couvertes par les Missions Locales d'Etterbeek et d'Ixelles.

Actuellement, seules les zones Ouest, Nord-Ouest et Centrale sont couvertes par les Lokale Werkwinkels, le pendant néerlandophone des Missions Locales. Les Lokale Werkwinkels sont au nombre de trois et travaillent en collaboration avec les Missions Locales de la zone dont il est question. L'Ordonnance du 27 novembre 2008 ne semble pas modifier la situation en cours, les Lokale Werkwinkels resteront au nombre de trois et couvriront les mêmes zones qu'aujourd'hui.

Ces zones ont été déterminées en 1991 par la Délégation régionale bruxelloise à l'insertion socioprofessionnelle⁴, selon des critères socioéconomiques :

- Le taux de chômage.
- Les conditions de logement et d'habitat dans les quartiers.
- La structure de la population.
- La répartition de l'emploi et du chômage.
- Le statut socioprofessionnel des populations.
- Les ressources en matière d'enseignement.
- La situation sociodémographique et budgétaire des communes.⁵

Trois paramètres se retrouvent dans chacune des zones :

- Chaque zone comporte à la fois un noyau dur d'exclusion et des zones périphériques plus aisées afin de mener des politiques solidaires entre communes riches et pauvres.
- Chaque zone dispose des ressources suffisantes lui permettant de mener une politique d'insertion : accès à une zone de développement économique, des centres d'enseignement à horaire réduit, etc.
- Chaque zone comporte des dispositifs proches des plus démunis qui sont les leviers indispensables pour mettre en œuvre des politiques publiques.

Les frontières n'ont pas bougé depuis 1991 et l'Ordonnance de 2008 n'y apportera aucune modification en dehors d'un changement de nom « les zones deviennent des périmètres ». Ce qui nous semble être une bonne chose. Les zones sont un niveau intermédiaire entre la région et la commune : elles permettent de mener des actions locales, donc accessibles, sans rester limitées aux frontières communales, que la pauvreté ne connaît pas.

Il est important de saisir que si certains projets des Missions Locales sont limités à leur zone, d'autres ne le sont pas. Par exemple, le montage d'une filière de formation ne peut pas s'y limiter. Les Missions Locales cherchent des niches d'emplois accessibles pour les personnes peu qualifiées dans toute la région. Autre exemple, lorsqu'un DE veut contacter des entreprises dans un secteur particulier, la Mission Locale qui le suit l'accompagne dans toutes ses démarches (rédiger une lettre de motivation et un CV, téléphoner aux entreprises, envoyer un courriel à l'éventuel employeur ...) sans rester cantonnée à sa seule zone. Cela serait, bien évidemment, contre-productif car limiter son soutien reviendrait à limiter les possibilités de solutions pour le DE.

⁴ Aujourd'hui, cette Délégation n'existe plus, mais a donné naissance à de nombreuses institutions comme l'Agence de développement territorial pour la RBC ou le Pacte territorial pour l'emploi.

⁵ Pour en savoir plus, voir Délégation régionale bruxelloise à l'insertion socioprofessionnelle, rapport n°1, octobre 1991.

Pouvoirs publics forts et secteur associatif indépendant

Comme tous les acteurs de l'insertion, les Missions Locales ne s'inscrivent pas dans une logique marchande mais, au contraire, dans une logique de service public. Et ce, dans une perspective où le service public est garant de la démocratie et de la protection des plus fragiles. Le secteur de l'insertion soutient une logique de complémentarité et non de sous-traitance, où les OISP, en tant que partenaires, viennent compléter l'offre généraliste du service public par une offre plus spécifique, à destination des demandeurs d'emploi les plus fragiles, en faisant appel à des méthodologies adaptées, souvent plus longues, à l'instar de ce qu'offrent les pédagogies alternatives/différenciées dans certaines écoles.

De ce point de vue, les Missions Locales, comme tout le secteur de l'insertion d'ailleurs, exercent une mission de service public au départ d'une expertise de terrain. Le Décret du 27 avril 1995 et, plus récemment, l'Ordonnance du 27 novembre 2008, semblent à cet égard leur avoir donné raison en leur attribuant, dans un texte législatif, une place à part entière dans le dispositif global d'aide aux demandeurs d'emploi. Dans ce contexte, la question fondamentale, et sans cesse reposée, est de savoir comment s'organisent les relations entre le service public et les organismes qui exercent une mission de service public sans avoir le statut d'une administration.

Les textes législatifs répondent en grande partie à cette question. Cependant, ils sont postérieurs à la création des Missions Locales, en particulier l'Ordonnance, qui a été votée une vingtaine d'années après la naissance des associations dont elle traite. Durant cette période, ces associations se sont développées et ont mené un travail considérable. C'est pourquoi, pour répondre à cette question, il faut prendre en compte le contexte global et replonger dans l'histoire des Missions Locales.

C'est, en général, parce que des personnes ne parvenaient pas à accéder aux services publics que sont nées les initiatives citoyennes. Ces projets découlent d'une volonté de justice, d'équité, de traitement égal de tous, de reconnaissance et de respect de la différence. Tous les OISP s'inscrivent dans cette logique et veulent y demeurer.⁶ Le secteur associatif est né du constat de manquements et de besoins non rencontrés. Il a donc, dès le départ, une vocation d'observatoire et d'initiative. A partir de ses analyses, il peut créer et tester des alternatives pour des publics particuliers. De nombreuses solutions ont ainsi pu être pérennisées et certaines ont même pu être reprises, sous d'autres formes,

par les pouvoirs publics, nous pensons notamment à SIDE⁷ ou les Ateliers de Recherche Active d'Emploi. C'est pourquoi, cette force d'initiative doit lui être reconnue et doit être soutenue.

7 Service d'Intégration Direct à l'Emploi d'Actiris.



⁶ La charte de la FeBISP est, à cet égard, très explicite. Elle est disponible sur notre site www.febisp.be.

Déléguer l'accompagnement socioprofessionnel

A priori, le pouvoir public doit s'occuper de toutes les personnes qui ont besoin d'une formation professionnelle ou d'un suivi socioprofessionnel. Cependant, parce qu'il s'occupe du plus grand nombre, il doit, en s'assurant de certaines modalités, pouvoir déléguer cette mission pour une minorité spécifique à des spécialistes, à savoir les OISP.

Cette répartition du travail doit se faire en complémentarité et sans concurrence entre les différents intervenants. Il faut éviter les doublons et la méfiance mutuelle qu'engendre la compétition entre opérateurs.⁸ Plus important encore, ce réseau doit être intelligible pour les demandeurs d'emploi. Ensemble, les nombreux partenaires doivent offrir aux personnes sans travail les services les plus adéquats et les plus accessibles.

Concertation et coordination : ça se bouscule au portillon !

Le Décret du 27 avril 1995 détermine les principes de l'insertion socioprofessionnelle, le public-cible et les catégories d'associations qui peuvent y être actives. Six labels sont reconnus : les opérateurs de formation professionnelle, les opérateurs de formation en alternance, les opérateurs de pré-formation, les Ateliers de Formation par le Travail (AFT), les opérateurs d'alphabétisation et les Missions Locales de concertation et de coordination.

Les Missions Locales se sont vues attribuer des missions de coordination et de concertation. Plus précisément, en plus de se charger de la détermination professionnelle des demandeurs d'emploi, elles doivent concerter les opérateurs de formation de la zone et coordonner des filières de formation.⁹ Directement confrontées aux réalités du terrain, les OISP en ont une connaissance aigüe. Les Missions Locales organisent la concertation des opérateurs de leur zone via les concertations zonales qui se tiennent au minimum quatre fois par an : difficultés rencontrées par les opérateurs, évolution des usagers, changements socioéconomiques de la zone, etc. En collectant ces précieuses informations, elles permettent de penser collectivement les problématiques et d'y apporter des solutions coordonnées.

8 Pour en savoir plus sur les relations entre les pouvoirs publics et les associations, voir « Cadre d'analyse et d'évaluation de l'action publique (en Région de Bruxelles-Capitale) en matière de transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi », Rapport de recherche du Centre d'études sociologiques des FUSL et de l'Agence Alter asbl, décembre 2009.

9 Le Décret de 1995 est la base des procédures de conventionnement entre les OISP et Bruxelles Formation. Pour en savoir plus sur ce sujet, voir L'insertion 92, juin 2012, « Deux OIP et deux contrats pour mener de concert la formation professionnelle et l'emploi en RBC ? ».

En prenant en charge la concertation, les Missions Locales sont au centre de la cohésion entre les opérateurs. Elles permettent ainsi aux OISP de mener ensemble de nouveaux projets.

Les Missions Locales organisent aussi des formations innovantes lorsqu'elles découvrent (après un long travail de recherche) une niche d'emplois accessibles pour le public ISP et pour laquelle aucune formation n'existe¹⁰. Elles coordonnent les filières de formation en tentant de rendre le plus fluide possible le parcours d'insertion des demandeurs d'emploi. Les Missions Locales, qui ne sont pas des organismes de formation, peuvent prendre en charge une formation innovante durant maximum trois sessions¹¹, après quoi, elles doivent arrêter. Bien entendu, un organisme de formation peut prendre le relais. C'est évidemment ce que tente de faire les Missions Locales. Malheureusement, l'enveloppe qui finance la formation n'augmente pas. En conséquence, lorsqu'une association désire faire une nouvelle formation, elle doit le faire au détriment d'une autre.



On comprendra facilement que c'est un choix difficile et que les Missions Locales éprouvent les plus grandes difficultés pour pérenniser ce qu'elles ont initié.

Les filières de formation ont en général la particularité d'être données par plusieurs centres de formation. Les Missions Locales, qui ne sont pas des organismes de formation, rassemblent les différents centres et harmonisent

10 La formation ne doit pas exister en ISP, mais en promotion sociale non plus. La création d'une pédagogie nouvelle devrait également rendre la formation innovante. Malheureusement, ce n'est pas suffisamment le cas.

11 Les sessions peuvent durer quelques jours ou quelques mois, cela dépend entièrement du projet.

le travail. Il arrive que les Missions Locales donnent la formation en interne, mais elles privilégient l'externalisation vers des OISP, Bruxelles Formation, des centres de formation de secteurs professionnels, etc. Elles privilégient des acteurs de la zone, mais ce n'est pas toujours possible et, parfois, elles doivent chercher des partenaires en dehors. Par contre, les Missions Locales se chargent de la détermination ciblée des DE. C'est ainsi que plusieurs associations prennent en charge une partie du parcours et construisent ensemble une filière de formation. Après avoir détecté un secteur porteur d'emplois, la Mission Locale procède à une enquête auprès des employeurs du secteur afin de connaître leurs perceptions et leurs attentes : définir leurs exigences en matière de qualifications et de compétences requises à l'embauche, de critères de sélection, de conditions de travail, de possibilités de stage, d'emploi à court et moyen terme. La Mission Locale devient l'interlocutrice des employeurs et des Fonds sectoriels pour négocier les profils des candidats, les conventions de stage et les possibles emplois. C'est grâce à ce travail minutieux, invisible en nombre d'heures de guidance ou de formation, que ces formations obtiennent de très bon taux de remise à l'emploi : plus de 80%.



Actuellement, un nouvel acteur est en cours de construction : les Maisons de l'emploi. Elles doivent être implantées dans chaque commune et seront pilotées par ACTIRIS. Comme aucune convention n'est encore signée, il est difficile de préciser quel rôle elles joueront et quelles relations elles entretiendront avec les organismes déjà en place. Les futures Maisons de l'emploi intégreront d'office les communes, les antennes d'ACTIRIS, les CPAS, les ALE, Tracé et les Missions Locales. Les autres acteurs de l'emploi pourraient l'être sur base volontaire de leurs parts. Il semble qu'ACTIRIS soit parvenu à dégager 13 équivalents temps plein (ETP) pour piloter les Maisons de l'emploi et un ETP pour cha-

peauter le tout. La volonté affichée est d'en faire un acteur de coordination des acteurs de l'emploi présents dans la commune.

Nous sommes en droit de nous poser plusieurs questions. Tout d'abord, puisque les Missions Locales sont chargées de mener une concertation zonale et qu'ACTIRIS mettra en œuvre une concertation interzonale, pourquoi rajouter encore un niveau de coordination ? Selon nous, loin de simplifier le dispositif, cette nouvelle couche va l'alourdir. De plus, si des organismes existent et sont déjà mandatés pour effectuer cette mission, en l'occurrence, les Missions Locales, pourquoi ne pas les renforcer ? Surtout lorsque l'on

connaît leur état de sous-financement. Est-il vraiment plus utile de créer une nouvelle structure, au lieu de renforcer celles qui existent ? Par ailleurs, si les Maisons de l'emploi n'intègrent d'office qu'une partie des acteurs de l'emploi et d'autres sur base volontaire, quelle concertation pourront-elles développer ? Plus important encore, les Missions Locales manquent gravement de personnel de première ligne (les accompagnants), ne serait-il pas mieux de leur consacrer ces financements ? A titre de comparaison, pour l'année 2012, les Missions Locales bénéficieront de seulement 7,5 ETP supplémentaires.

Evaluation, oui mais de quoi ?

A cheval sur les matières emploi et formation professionnelle, les Missions Locales développent des projets pour rapprocher les demandeurs d'emploi bruxellois de l'emploi.

Une remarque s'impose, le terme « rapprocher » n'est pas anodin. Aujourd'hui, le travail des associations est évalué sur deux bases distinctes :

- Réalisation : vérifier si les actions subsidiées ont bien été menées.
- Résultat : vérifier l'impact des actions ISP sur leurs usagers via le taux de sorties positives, dont globalement les indicateurs tentent de mesurer ce que deviennent les personnes rentrées en ISP.

Pour le premier point, nous avons déjà attiré de nombreuses fois l'attention sur le respect des obligations des employeurs. Les associations se voient parfois sanctionnées car elles respectent le droit des travailleurs : congé de maternité, congé parental, démission, etc.

Concernant le second point, nous rappelons que les associations sur le terrain ne peuvent, à elles seules, être tenues pour responsables du devenir de leurs usagers. La remise à l'emploi des DE dépend principalement des possibilités d'emploi.

Les organismes d'ISP et d'ESI font partie d'un ensemble de mesures pour lutter contre le chômage et augmenter le taux d'emploi des Bruxellois. Evaluer leur travail en dehors du contexte socioéconomique n'a donc aucune pertinence. Par exemple, l'entrée en formation professionnelle est considérée comme une sortie positive, mais actuellement, le dispositif est saturé et les DE doivent attendre plusieurs mois pour entrer en formation. Ils ont donc fait la démarche, mais sont comptabilisés dans les sorties négatives. La manière dont le contexte socioéconomique est pris en compte dépend entièrement des pouvoirs publics.

Une Ordonnance réaliste et des financements suffisants ?

Les Missions Locales ont un double mandat : formation professionnelle et emploi. Nous avons déjà présenté le Décret de la COCOF du 27 avril 1995 et les missions qu'il confie aux Missions Locales. Plus récemment, fin de l'année 2008, la Région a voté une Ordonnance pour les Missions Locales et les Lokale Werkwinkels. Nous allons voir les implications de ce nouveau texte dont certains des Arrêtés d'exécution sont encore en cours d'élaboration.

Fin 2008, une Ordonnance est consacrée aux Missions Locales et aux Lokale Werkwinkels. Malheureusement, elle a été peu et mal concertée avec le secteur. Elle s'avère donc floue, éloignée des réalités et déconnectée de toute vision politique globale et cohérente pour lutter contre le chômage. Les Arrêtés d'application devraient pallier à ce manque. Deux Arrêtés sont déjà finalisés. Le premier détermine le rôle et le fonctionnement du Comité de collaboration, le lieu de concertation entre ACTIRIS, les Missions Locales, les Lokale Werkwinkels et le Cabinet du Ministre régional de l'emploi. Il doit se réunir au minimum deux fois par an. La FeBISP y participe comme expert. Le second Arrêté veut préciser le nouveau système. Pour ce faire, le Gouvernement avait exigé :

1. Des estimations budgétaires.
2. Un logigramme sur le partage des tâches des partenaires impliqués dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi.

L'avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) allait dans le même sens¹². A ce jour, aucune de ces conditions n'a été entièrement

remplie. La concertation sur les estimations budgétaires est encore en cours. Le Cabinet a initié le travail fort tard sur cette matière particulièrement complexe. L'Arrêté est prévu pour mars 2013. En juin, le Cabinet du Ministre de l'emploi a formé un groupe de travail « Logigramme » qui, jusqu'à présent, s'est réuni deux fois. Malgré tout, la période de stand still a débuté en mars 2012 et s'étendra jusqu'en 2014. Durant ces deux années, les associations devront progressivement rentrer dans le cadre défini par l'Ordonnance et que nous présenterons dans la suite de ce dossier.

Les Missions Locales, des acteurs régionaux pour l'emploi

L'Ordonnance de 2008 modifie le paysage législatif puisqu'elle crée un nouvel agrément, uniquement pour les Missions Locales et les Lokale Werkwinkels. Ce texte détermine des missions qui font échos au Décret de 1995 sans pour autant les reprendre intégralement. Il n'épouse pas non plus parfaitement les contours des activités menées jusqu'à



¹² L'avis est disponible sur le site du CESRBC : www.ces.irisnet.be.

maintenant par les Missions Locales / Lokale Werkwinkels : il rajoute de nouvelles missions et ne fait référence qu'à une partie des actions menées par les Missions Locales / Lokale Werkwinkels.

L'Ordonnance de 2008 institue un cadre commun pour les Missions Locales et les Lokale Werkwinkels et définit deux types de missions :

- Les missions générales : globalement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus défavorisés.
- Les missions spécifiques : l'interface, l'animation, l'information et la prospection.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus défavorisés

Avant, l'entrée en Missions Locales se faisait directement, sans passer nécessairement par ACTIRIS. Ce ne sera plus tout à fait le cas. Si ACTIRIS reste globalement la porte d'entrée généraliste du dispositif, il est nécessaire que les demandeurs d'emploi puissent suivre un parcours alternatif. Des entrées latérales vers les Missions Locales sont donc conservées (autres OISP, initiatives des demandeurs d'emploi, Bruxelles Formation, etc.).

Afin que l'attribution d'une partie du public fonctionne convenablement pour les usagers et pour les opérateurs, nous pensons que certaines conditions doivent être remplies.

Les Missions Locales doivent participer pleinement à la définition du public qui leur sera envoyé par ACTIRIS. Cette problématique est actuellement concertée au sein du Comité de collaboration. La définition se fait sur base des catégorisations opérées par l'acteur public.

Grâce à leur expertise, les Missions Locales ont développé une pédagogie permettant de rapprocher de l'emploi les personnes qui en sont éloignées. Pour ce faire, les associations s'adaptent à leurs réalités quotidiennes et les aident ainsi à surmonter les obstacles à l'emploi. C'est pourquoi, sur le plan méthodologique, une large marge d'intervention doit être garantie aux Missions Locales. Elles doivent aussi pouvoir bénéficier d'un temps de travail suffisant. Plus concrètement encore, les Missions Locales ont estimé le nombre de dossiers maximum pouvant être convenablement suivis par un de leur travailleur à 150 ETP. Afin d'avoir un point de comparaison, les CPAS ont des conventions avec ACTIRIS limitées à 100 dossiers/ETP.

La responsabilité de la gestion des flux de demandeurs d'emploi n'est pas du ressort du secteur associatif. Comme nous le faisons remarquer depuis plusieurs années, les

politiques d'activation ont considérablement augmenté le nombre de demandeurs d'emploi faisant appel au dispositif ISP, sans pour autant que ce dernier n'obtienne des moyens suffisants pour y faire face.

Après une évaluation du nombre de personnes pouvant être suivies par les Missions Locales, il faut que les conditions d'un accompagnement de qualité soient respectées. Un système de collaboration efficace entre ACTIRIS et ses partenaires devra être mis en place.

Par ailleurs, il ne revient pas non plus aux Missions Locales de forcer ou de contrôler les demandeurs d'emploi. Cette prérogative doit rester exclusivement celle du service public. ACTIRIS doit donc pouvoir suivre l'activité de tous les demandeurs d'emploi, y compris ceux suivis par une Mission Locale. Cependant, ce suivi ne doit pas entraver la méthodologie de ces dernières et ne pas s'apparenter à un contrôle. La régionalisation des matières emploi rend la situation particulièrement délicate. L'échange d'informations devra être encadré et concerté.¹³

Développer des projets dans le cadre des missions spécifiques

Au nombre de trois, les missions des Missions Locales sont définies dans l'Ordonnance comme suit :

- Mission d'interface : développement de tout type de projets en lien avec l'emploi.
- Mission d'animation et d'information du périmètre.
- Mission de prospection des entreprises de moins de 10 ETP.

Ces missions représentent un enjeu majeur pour les Missions Locales et pour la politique de l'emploi en général. C'est essentiellement là que peut s'exercer toute la capacité d'observation et d'innovation de ces associations. A l'instar du secteur associatif, l'architecture souple des Missions Locales leur permet de mettre rapidement en place des solutions innovantes qui bénéficient aux demandeurs d'emploi. En déployant des liens entre les pouvoirs locaux et tous les partenaires concernés par l'emploi, ces missions permettent aussi de construire des passerelles cohérentes entre le niveau régional et le niveau local. De plus, le développement de projets permet de recomposer harmonieusement et efficacement des politiques totalement fractionnées sur le plan institutionnel. Dans l'intérêt des demandeurs d'emploi, des ponts y sont constamment

¹³ Pour en savoir plus sur la régionalisation des matières liées à l'emploi et ses implications sur l'ISP et l'ESI, voir L'insertion 91, « Régionalisation : comment, pourquoi et premières réactions de la FeBISP ».

bâties entre la formation, l'emploi, l'économie, la cohésion sociale, etc.

Le développement de projets nécessite la création et l'entretien permanent d'un réseau de partenaires potentiels. Cette fonction, qui prend du temps et qui demande un investissement, ne produit pas des résultats instantanés mais bien à moyen terme. Seul le tissage de liens et la bonne connaissance de tous les acteurs permettent d'exploiter au mieux les forces de chacun pour rapprocher les demandeurs d'emploi et l'emploi.

Plus précisément, selon nous :

- La mission d'interface doit être définie clairement et doit se voir attribuer une large portée, afin que tous les outils pouvant aider les demandeurs d'emploi à retrouver le chemin du travail, soient mis à leur disposition. Il s'agit d'impulser et de construire des projets susceptibles de mener les demandeurs d'emploi vers l'emploi en partenariat avec les acteurs associatifs et institutionnels, les employeurs et les secteurs professionnels. Ces initiatives en faveur de l'emploi sont susceptibles de contribuer au développement local. Certains de ces projets peuvent être qualifiés « d'innovants » car ils explorent de nouvelles possibilités. Pour ce faire, les Missions Locales construisent et entretiennent un réseau de partenaires en participant à des lieux tels que les CLDI¹⁴ ou les concertations sociales.

¹⁴ Commission locale de développement intégré rebaptisée Commission de quartier.

- L'animation doit permettre un partage d'informations et un échange de pratiques des acteurs en lien avec l'emploi ou la formation afin de mieux connaître les opérateurs du périmètre et de découvrir des projets hors du périmètre. Cette mise en commun des observations permettrait d'élaborer une analyse transversale et une évaluation de ces problématiques et pourrait faciliter l'émergence de nouveaux projets.
- L'animation interzonale ne doit pas se substituer au Comité de collaboration et doit être alimentée par le travail constamment élaboré dans les animations zonales. A l'image de cette dernière, l'interzonale doit être un lieu de dialogue et de reconnaissance réciproque dans lequel le rôle et le travail de chaque acteur sont respectés et mis en valeur. Elle doit se construire sur une réelle logique de partenariat.
- La prospection vis-à-vis des entreprises de moins de 10 ETP, qui est une nouvelle mission, doit permettre aux Missions Locales de répondre aux besoins de leurs publics et d'améliorer leurs chances d'accéder à l'emploi tant espéré.

Les missions spécifiques sont donc une pierre angulaire pour une politique de l'emploi régionale ambitieuse. Elles doivent être envisagées de manière à être porteuses d'innovation et de déploiement de projets. Pour rendre cette force effective, il faut éviter l'immobilisme qu'engendre toujours un cadre instable ou trop étroit¹⁵.

¹⁵ En effet, l'étroitesse et l'instabilité n'ont jamais été des garants de l'innovation.



Les financements : actions multiples et objectifs cohérents

Pour résumer la complexité des activités des Missions Locales, les missions de l'Ordonnance :

- Ne correspondent qu'à une petite partie de l'ensemble de leurs activités.
- Ne sont que très partiellement financées par la Région.

Pour se déployer correctement, la politique de l'emploi doit favoriser des structures transversales. Leur praticabilité repose sur l'appui d'une équipe de base. En effet, les fonctions transversales comme la direction, la comptabilité, le nettoyage, la réception, la communication ou l'informatique, sont de moins en moins financées par les pouvoirs publics. Indispensables au bon fonctionnement de tout organisme, leur nécessité est sous-estimée.

Si les objectifs et les actions des Missions Locales sont cohérents, leurs sources financières sont extrêmement variées : régionales, communales, communautaires ou encore, fédérales. Pour atteindre leurs buts et mettre en œuvre leurs projets, les Missions Locales ont du faire face à un véritable puzzle financier et institutionnel. Bien que cette complexité augmente fortement le travail administratif, elle a été rendue nécessaire par l'insuffisance des moyens octroyés pour un travail toujours plus conséquent. Il est important de comprendre qu'à l'heure actuelle, les Missions Locales travaillent grâce à des financements structurels et à des financements non structurels. Ces derniers, dont l'avenir est incertain, représentent environ 40% du financement total des Missions Locales et 30% du financement régional. Quant aux financements structurels soutenant les missions de l'Ordonnance, ils peuvent provenir des ACS, de la convention de coordination avec ACTIRIS, des articles 60 ou du Fonds Réduire & Compenser.

Pour que l'application de l'Ordonnance soit positive et ne perturbe pas le dispositif, il est nécessaire de visualiser et de prendre en compte les divergences entre le texte législatif et la réalité du terrain.

D'une part, l'Ordonnance ajoute des missions nouvelles aux Missions Locales / Lokale Werkwinkels. La prospection des très petites entreprises (TPE), l'organisation du jobcoaching, la mise en place de modules d'initiation à l'outil informatique, la délégation pour l'ensemble d'un parcours d'insertion et l'évaluation y afférant, sont autant de nouveautés. Les Missions Locales / Lokale Werkwinkels doivent pouvoir prendre leurs nouvelles responsabilités sans mettre en péril celles qu'elles assurent à ce jour. En clair, sans augmentation des moyens, ces nouvelles missions devront se faire au détriment d'autres projets qui répondent pourtant à des besoins. Concrètement, si dans le cadre de l'Ordonnance, aucun moyen supplémentaire n'est octroyé, son



application ne pourra se faire qu'en supprimant d'autres projets en faveur de l'emploi.

D'autre part, l'Ordonnance fait référence seulement à une partie des actions menées par les Missions Locales : l'économie sociale d'insertion, les PTP, les RAE, les APS, etc n'y sont pas abordés. Il apparaît clairement que les Missions Locales portent énormément de projets en matière d'emploi qui ne sont pas directement visés par l'Ordonnance. Si cette réalité n'est pas prise en compte, cela revient à cantonner les Missions Locales aux seules missions de l'Ordonnance, ce qui irait à l'encontre de la volonté du législateur et provoquerait un véritable séisme au vu de la situation actuelle. Parallèlement, une grande partie de la mise en œuvre d'activités phares en matière de politiques d'emploi sont assurées par les Missions Locales puisqu'elles sont les plus gros partenaires d'ACTIRIS (via les nombreux appels à projets auxquels elles répondent). Les en exclure fragiliserait grandement ces actions en faveur de l'emploi qui sont rarement viables de manière isolée et qui pour ce faire, doivent se joindre à une structure déjà existante.

Continuer le travail social en s'adaptant aux personnes et revendiquer notre rôle de contrepoids démocratique

Les enjeux qui attendent les Missions Locales sont innombrables. Il y a bien évidemment l'enjeu principal de l'accès à l'emploi et/ou à la formation des personnes les plus pauvres et les moins qualifiées. Il faut bien l'admettre, Bruxelles offre encore trop peu d'opportunités.

Un enjeu qui deviendra de plus en plus difficile sera celui de continuer à accompagner les personnes éloignées de l'emploi dans un cadre de plus en plus contraint. Nous y avons consacré le dossier de L'insertion précédent et nous vous y renvoyons si vous désirez en savoir plus¹.

Il y a aussi le cadre d'une nouvelle Ordonnance et un texte législatif qui doit encore faire ses preuves sur le terrain. Cet écrit est d'une importance capitale pour le secteur, il peut tout aussi bien le renforcer que le fragiliser, comme nous l'avons déjà expliqué au chapitre précédent.

Continuer à mener un travail proche du public est également un des enjeux les plus importants auquel sont et seront confrontées les Missions Locales ainsi que tout le secteur de l'ISP et de l'ESI. Que signifie « proche du public » ? Pour nous, cela veut dire avoir une approche globale de la personne. Pouvoir prendre en compte ses besoins, ses demandes, ses problèmes, ses qualités, ses compétences, etc. Deux entraves majeures s'y opposent : premièrement, le morcellement des politiques de l'emploi. Deuxièmement, la rigidification qui l'accompagne. Le morcellement des politiques de l'emploi via les appels à projets qui se succèdent les uns après les autres : les plus de 45 ans, les moins de 30 ans avec des problèmes comportementaux, les moins de 26 ans, les plus de 26 ans avec plus d'un an de chômage, les plus de 26 ans avec moins d'un an de chômage, les plus de cinq ans de chômage, les publics spécifiques, les moins de 26 ans prêts à l'emploi, les personnes prêtes à l'emploi de plus de 26 ans, ... Bruxelles souffre d'un chômage structurel qui frappe particulièrement les personnes peu qualifiées et les chômeurs de longue durée.

Sous-financer l'insertion, diminuer les moyens structurels et les allouer aux appels à projets et catégoriser à outrance ne permettent pas de venir à bout de ces problèmes structurels et complexifient le travail sur le terrain. Les personnes qui se rendent dans les Missions Locales, ou dans toutes les associations ISP, ne peuvent plus prétendre bénéficier de tous les services qui y sont dispensés car elles ne correspondent pas aux catégories mises en place par les décideurs. Les gens doivent rentrer dans les cases faute d'élaborer des politiques qui s'adaptent à elles. Nous assistons

alors à des politiques qui veulent tordre la réalité au lieu de la faire évoluer.

Ce qui a du sens derrière un ordinateur ou face à des statistiques, n'en a pas forcément lorsqu'on sort de son bureau. Diviser, « statistiser », catégoriser, encoder, calculer, ranger et même évaluer, ne disent finalement pas grand chose du travail sur le terrain. Difficile à admettre, mais primordial à comprendre. On passe à côté de l'essentiel : le travail social avec la personne. Aujourd'hui, les pouvoirs publics et les décideurs politiques valorisent quasi uniquement l'aspect « emploi » de l'insertion socioprofessionnelle, au détriment du volet social. Plus complexe à évaluer, il est pourtant indispensable. Ce travail social est non seulement le pilier sur lequel se construit l'insertion à l'emploi, mais il représente aussi et surtout un objectif à part entière de l'ISP et de l'ESI. Actuellement, l'importance de ce qui n'est pas mesuré ou mesurable n'est pas seulement minimisée, elle disparaît tout simplement. Les personnes qui, éloignées du terrain, décident des politiques à mettre en place tiennent de moins en moins compte de ce qui se fait. C'est donc un enjeu essentiel pour les Missions Locales, les secteurs de l'insertion et tout le social en général, de continuer à effectuer ce travail social et de le faire reconnaître.

Parce qu'elles sont implantées dans les quartiers pauvres, les Missions Locales comme les OISP et les ILDE/EI, sont directement ancrées dans la réalité. Ce sont ces associations qui mettent en œuvre les politiques. De part leur position et leur rôle, elles sont les plus aptes à la fois à mettre en œuvre des politiques mais aussi à apporter une contribution réelle à leur évaluation critique. Il s'agit de mettre au profit de tous, la connaissance accumulée par les Missions Locales. L'expérience vaut plus que tous les livres, aussi chiffrés soient-ils. Les Missions Locales, comme tous les autres OISP ou ILDE/EI, sont aux premières lignes. Dès lors, elles sont les premières à observer les changements socioéconomiques : flux migratoire, endettement, pauvreté, précarisation, logement, etc. Les secteurs de l'insertion ont été parmi les premiers à pointer ces problématiques, bien avant qu'elles n'apparaissent dans les statistiques ou les discours. Nous devons pouvoir continuer à tirer les sonnettes d'alarme lorsque nous l'estimons nécessaire. Il ne s'agit donc pas d'un enjeu qui veut susciter la polémique. Il s'agit d'un rôle fondamental du secteur associatif qui, contrairement à l'idée trop répandue, a bien les pieds sur terre et est donc bien placé pour y ramener les autres. C'est aussi un rôle important dans le fonctionnement de notre démocratie.

¹ Disponible sur le site de la FeBISP : www.febisp.be.

Pour travailler ensemble, il faut penser ensemble

→ Schtroumpfette déconcertée

Depuis des années nous disons partout à tout le monde et sur tous les tons que la situation sur le terrain est intenable. Les personnes qui font appel à nous sont de plus en plus nombreuses, elles sont dans des situations de plus en plus difficiles, nous n'avons pas la capacité matérielle de les accueillir. La pauvreté gagne du terrain, la précarité s'étend, la crise s'installe. L'associatif le dit, le crie, le chante, le pleure, le manifeste. Le constat est unanime : c'est la M...

Parmi toutes nos revendications, nous demandons depuis des années, avec insistance, avec ténacité, avec pugnacité, avec fermeté : une concertation avec les pouvoirs publics. Le secteur associatif est souvent mis en avant pour ses prouesses, pour son inventivité, pour la persévérance dont il fait preuve et pour l'implication de ses travailleurs. « *Bravo, bravo, bravo le non marchand, encore toutes nos félicitations.* » Et pourtant, ...

Les appels à projets prolifèrent, pour un an, pour deux ans, pour trois ans maximum ; conventionnement pour un an, pour deux ans, pour trois ans maximum ; financement annuel ; lourdeurs administratives ; rapports d'activités annuels ; rapports d'activités intermédiaires ; rapports financiers annuels ; indicateurs de réalisation ; indicateurs de résultats... Face à un chômage structurel, face à l'exclusion massive des personnes peu qualifiées, ces procédures sont inadaptées. Elles ne permettent pas de mettre en place des solutions à long terme : trois ans, ce n'est pas une politique à long terme. Le chômage structurel dure depuis 40 ans, sa mort n'est prévue ni pour les mois qui viennent, ni pour les années à venir... les principales victimes en sont les personnes peu qualifiées, les jeunes, les plus de 45 ans, etc. Les secteurs de l'insertion s'adressent justement à ces personnes. Ils doivent pouvoir travailler dans une vision cohérente et à long terme. Les travailleurs engagés pour ces appels à projets devraient avoir des contrats à durée déterminée : précarisation des travailleurs via les procédures mises en place par les pouvoirs publics. Un comble ! Les indicateurs de réalisations avec des sanctions financières à la clef : les obligations des employeurs ne sont absolument pas prises en compte. Les indicateurs de résultats avec renouvellement ou pas à la clef : quels résultats dans quels contextes et avec quelles personnes ? Les bons résultats ne sont pas synonymes d'une bonne situation sur

le terrain. Le conventionnement ne protège pas les partenaires face à un changement décidé unilatéralement par les pouvoirs publics : nouvelles procédures, modifications méthodologiques, encodages différents, etc. Les lourdeurs administratives énergivores et chronophages : ne me lancez pas sur le sujet, je suis intarissable et je risque de gâcher votre journée. Résultat : une fragilisation grandissante des secteurs de l'insertion et des demandeurs d'emploi les plus pauvres.

Face aux changements massifs des politiques et de leur mise en place, nous demandons une CONCERTATION. Et là, on nous regarde un peu comme des bizarres, des rêveurs qui veulent encore discuter, parler, rediscuter, palabrer.

- « *Vous faites un travail indispensable* », nous rassure-t-on.
- « *Il faut agir !* » nous dit-on.
- « *Vous êtes nos partenaires* », nous récite-t-on.
- « *Nous sommes les décideurs* », nous assène-t-on.

Seulement voilà, le manque de concertation n'équivaut pas à un manque de reconnaissance de notre travail, mais à une méconnaissance du terrain. Le manque de concertation ne mène pas à une meilleure action, mais à une action irréfléchie car mise en place dans la hâte. Le manque de concertation ne fait pas de nous des partenaires, mais des sous-traitants. Le manque de



concertation ne rend pas le pouvoir public plus fort, mais l'éloigne des réalités.

Dans l'intérêt de notre public, les associations et les pouvoirs publics doivent travailler ensemble. Cependant, l'organisation de ce travail qui prévaut actuellement, sépare les pouvoirs publics de ses partenaires. D'un côté, ceux qui lancent des appels à projets, ceux qui sélectionnent les candidats, ceux qui évaluent, ceux qui sanctionnent. De l'autre, ceux qui reçoivent les appels à projets, ceux qui proposent leur candidature, ceux qui effectuent le travail, ceux qui sont évalués. L'organisation des relations entre les pouvoirs publics et les associations les sépare quasi hermétiquement les uns des autres. Entre ces deux mondes, il y a peu de rencontres. Par-ci et par-là des Comités de suivi voués essentiellement à des soucis techniques et auxquels les directions ne sont même pas conviées. Aucune discussion sur le fond.

Cette rupture est à la base d'un système d'organisation du travail qui enlève aux acteurs et aux travailleurs la capacité

de penser leur travail. La faculté de penser le travail est limitée à quelques élus qui ne doivent pas l'exécuter. Et si nous ne pouvons plus penser notre travail, nous n'avons pas d'autres choix que de le subir. C'est particulièrement grave pour le secteur associatif dont l'un des rôles est justement de penser et de créer son travail dans ce sens.

Pour travailler ensemble, il faut penser ensemble...



Chanson pour les pouvoirs publics

*On me dit que nos 'assoc' ne valent pas grand chose.
Elles passent en un instant comme fanent les roses.
On me dit que l'emploi qui s'enfuit est un salaud.
Que de nos pertes il s'en fait des manteaux*

Refrain

*Pourtant quelqu'un m'a dit...
Que tu m'aimais encore,
C'est quelqu'un qui m'a dit que tu m'aimais encore.
Serait-ce possible alors ?*

*On me dit que le décideur se moque bien de nous.
Qu'il ne nous donne rien et qu'il nous promet tout.
Parait qu'les résultats sont à portée de main.
Alors on tend la main et on se retrouve sans sous*

Refrain

*Pourtant quelqu'un m'a dit ...
Que tu m'aimais encore,
C'est quelqu'un qui m'a dit que tu m'aimais encore.
Serait-ce possible alors ?*

*Mais qui est-ce qui m'a dit que toujours tu m'aimais ?
Je ne me souviens plus c'était tard au bureau
J'entends encore la voix mais je ne vois plus les traits
« Il vous aime, c'est secret, lui dites pas que j'vous l'ai dit »
Tu vois quelqu'un m'a dit...*

*Que tu m'aimais encore
Me l'a-t-on vraiment dit...
Que tu m'aimais encore
Serait-ce possible alors ?*

*On me dit que nos 'assoc' ne valent pas grand chose,
Elles passent en un instant comme fanent les roses.
On me dit que l'emploi qui s'enfuit est un salaud.
Que de nos pertes il s'en fait des manteaux*

Refrain

*Pourtant quelqu'un m'a dit ...
Que tu m'aimais encore,
C'est quelqu'un qui m'a dit que tu m'aimais encore.
Serait-ce possible alors ?*

Les stagiaires du CAF chez VLEVICO

→ Ana Teixeira

Depuis 2010, les stagiaires du Centre Anderlechtois de Formation (CAF) suivent leur formation « Découpeur-désosseur », quatre jours sur cinq au sein de l'entreprise VLEVICO, fournisseur de produits alimentaires pour le groupe COLRUYT. Pour l'entreprise, cette collaboration est un moyen parmi d'autres de recruter du personnel. Mais à l'heure, où de moins en moins de jeunes se forment à ce métier via l'enseignement et où de moins en moins de bouchers qualifiés se présentent spontanément pour travailler, il est important de soigner ce type de projet qui apporte une plus-value tant pour les stagiaires, que pour le centre de formation et l'entreprise.

Stef De Weghe, chef du département « Découpe et Emballage »



La découverte d'un milieu professionnel : la FeBISP a enfilé le tablier des visiteurs

VLEVICO, situé à Halle, ressemble bien à une entreprise industrielle et, comme COLRUYT, évite de faire de faux frais ; pas de luxe inutile, pas de décoration... Cette entreprise se veut efficace et organise le travail dans des espaces fonctionnels. Elle comprend près de 800 travailleurs répartis sur quatre départements de production. Six chefs de service encadrent la production du département « Découpe et Emballage » qui compte environ 50 à 60 personnes et accueillent les stagiaires en formation.

Des tournantes sont organisées pour que chaque équipe exerce des compétences variées sur la journée, cela permet de doser l'effort physique et de trouver un équilibre entre les tâches plus physiques ou qui demandent plus de dextérité. Contrairement aux apparences, ces tâches qui semblent répétitives exigent du découpeur-désosseur de s'adapter à chaque quartier de viande car une bête n'est pas l'autre... Ce métier reste un métier d'hommes. Cela s'explique principalement par le fait qu'il est très exigeant sur un plan physique.

Pour Michaël Piton, découpeur-tuteur expérimenté : « les qualités d'un bon découpeur-désosseur sont de savoir découper et d'avoir bon caractère. Les qualités pour être un bon tuteur sont de maîtriser les techniques et d'être très calme. Nous devons être très vigilants sur les petits détails, pour éviter tout risque d'accident. Il faut aussi pouvoir s'adapter aux situations et aux différentes cultures ».



Partenaires depuis sept ans

La collaboration entre l'entreprise VLEVICO et le CAF existe depuis 2005. Dans les premières années, les stagiaires du CAF se rendaient dans un atelier aux abattoirs d'Anderlecht pour suivre le programme de formation avant d'accomplir un stage en entreprise de 152 heures au sein de cette entreprise. Certains présentaient suffisamment de compétences pour intégrer l'équipe de travail mais d'autres n'avaient pas encore acquis le « coup de coupe » ou les bonnes attitudes ! Il s'est avéré utile de repenser le mode opératoire de la formation, à la fois pour les candidats mais aussi pour VLEVICO, propulsé au 1^{er} rang des entreprises du traitement de la viande.

En 2010, Stef De Weghe, chef du département « Découpe et Emballage », propose au CAF, d'accueillir les stagiaires et leur formateur « in house » et d'y associer deux découpeurs expérimentés, en charge du tutorat dans la maison.

Pascal Magis, formateur du CAF, souligne le défi propre à l'insertion socioprofessionnelle : « Nos stagiaires apprennent ce métier sur une durée de huit mois, alors que les jeunes à l'école apprennent le métier en quatre ans. A titre d'exemple : les stagiaires apprennent la découpe du porc en 36 jours, ils perçoivent vite la valeur du matériel et l'importance à suivre les consignes de sécurité. » La sélection des stagiaires se fait en présence du CAF et de VLEVICO mais c'est le CAF qui décide de retenir ou non les candidats...

Quatre jours en entreprise

La formation « in house » permet aux stagiaires d'évoluer dans de véritables conditions de travail et dans une culture d'entreprise qui leur donne des repères professionnels motivants. Les stagiaires évoluent à côté d'équipes de travail qui exécutent les mêmes tâches.

Pour VLEVICO, les stagiaires sont avant tout des individus, qu'ils soient issus du dispositif d'insertion socioprofession-

nelle n'a pas d'importance, ils sont considérés au même titre que tout autre stagiaire et/ou travailleur.

Le grand taux d'encadrement (trois encadrants pour huit stagiaires) permet un suivi différencié de chaque stagiaire sur le plan des attitudes, de la cohésion de l'équipe et aussi de l'acquisition des gestes techniques. Pour assurer le rôle de parrain, les chefs de service ont choisi l'un ou l'autre travailleur qui, en raison de leurs qualités relationnelles, pouvaient devenir des tuteurs et jouer un rôle exemplaire. La collaboration entre les tuteurs de VLEVICO et le formateur du CAF est rôdée, ils partagent les mêmes techniques de travail et forment les stagiaires dans un même esprit... Les deux partenaires ont, en effet, en commun de défendre une approche différenciée des individus en formation comme au travail. Stef De Weghe est très sensible à cette approche différenciée et il la revendique pour tout travailleur : « On ne peut pas généraliser. Il faut travailler avec les personnes de manière personnalisée car quand on les traite en troupeau, on en fait des moutons. » Et il ajoute : « VLEVICO veut être un sol fertile où les idées peuvent prendre forme... Au départ, le métier se transmettait de père en fils, aujourd'hui, l'évolution peut venir de l'innovation technologique mais aussi du brassage des cultures, du partage de savoir-faire différents... Pour VLEVICO, la mixité est une richesse, certains stagiaires ont déjà touché à la viande dans leur pays et ils nous font découvrir d'autres techniques, d'autres façons de faire ».

Parallèlement à l'acquisition des compétences techniques, l'accent est mis sur le développement des « bonnes attitudes au travail ». Il est essentiel d'évoluer dans un esprit d'équipe et dans une organisation efficace. « Arriver à l'heure », « être sérieux », « être responsable », « respecter les règles d'hygiène », « respecter les règles de sécurité » et « délivrer un travail de qualité » fait partie de ce cadre de travail. « Nous devons préparer les stagiaires à l'emploi et être très exigeants sur l'acquisition des bonnes attitudes et cela avec chacun, de manière différenciée, car chaque personne est différente » nous dit Pascal Magis.

Un jour en formation théorique

Le jour consacré à l'acquisition des connaissances théoriques au CAF vient renforcer la pratique et compléter l'apprentissage. En parallèle, l'accompagnement du CAF sur le volet guidance et le suivi psychosocial permet aux stagiaires de se concentrer sur leur apprentissage lorsqu'ils sont en situation pratique. Pascal précise que « *Beaucoup de stagiaires vivent des situations de vie très difficiles, ils sont au CPAS, sont réfugiés politiques... Le plus valorisant pour moi, et c'est une grande fierté, c'est de les mettre à l'emploi* ». Michaël Pitror ajoute : « *Je travaille chez VLEVICO depuis une dizaine d'années. C'est un métier à part, un métier d'avenir, valorisant, ici la crise, on ne connaît pas* ». Cette année, il est prévu d'organiser une activité où les stagiaires pourront prendre conscience de la chaîne alimentaire et du service rendu à la population. « *Nous sommes contents de savoir que nos clients pourront manger un produit sûr et appétissant. Et c'est important que nos travailleurs y soient sensibles. Nous développons la satisfaction du travail bien fait. Lorsque nous découpons un taureau, cela permet de satisfaire 2000 consommateurs* » précise Stef De Weghe.

Un métier d'avenir

Stef De Weghe insiste sur la volonté de VLEVICO d'investir dans la formation des personnes. Une des forces de la firme est d'ailleurs de permettre aux travailleurs de moduler leur carrière professionnelle. Certaines tâches demandent moins ou plus de connaissances théoriques mais toutes sont utiles à la firme. Pour lui, « *la formation des adultes en ISP vise le court terme, d'autres compétences devront être développées par la suite pour grandir dans le job. Les plus motivés peuvent se former en cours du soir par la suite* ».

L'obtention d'un Titre de compétences dans un centre de validation des compétences comme Epicuris¹ est valorisant pour les stagiaires et leur donne de l'assurance... Mais, pour Stef De Weghe, « *si le titre peut attirer l'attention de l'employeur dans un CV, il ne remplace pas l'organisation d'une « Pièce d'épreuve » où le candidat pourra démontrer son niveau de maîtrise. Le but est de former des travailleurs compétents dans une perspective à long terme. Certains parlent de main-d'œuvre gratuite, mais le raisonnement est erroné car à huit, ils produisent moins que les deux tuteurs car ceux-ci contribuent à leur formation plutôt que de travailler la viande. Le rythme de travail est secondaire, ce qui importe c'est de former les stagiaires à un travail de qualité* ». Il poursuit : « *La vitesse d'exécution vient après le critère de qualité. VLEVICO a un seul client (COLRUYT), il faut donc*

d'autant plus garantir la qualité du service. La vitesse d'exécution s'acquiert au fil du temps, la dextérité s'affine et la vitesse vient avec la pratique. Tout découpeur-désosseur le sait ».

VLEVICO offre de bonnes conditions de travail avec un salaire plus élevé que celui fixé par le secteur quel que soit le niveau de responsabilité. « *L'opportunité pour les stagiaires d'être engagés par VLEVICO est réelle, mais cela est tout aussi important pour nous, s'ils sont engagés ailleurs. L'idée n'est pas de s'imposer comme le seul employeur possible. Certains choisissent de partir après deux, trois ans. D'autres souhaitent se mettre à leur compte... et cela représente une réussite* ».

Ils ont dit...

Pappy Nuindu, un ancien stagiaire engagé il y a un an

« *Ma mère vendait de la viande au pays (Congo), je me suis donc dit pourquoi ne pas entrer dans ce domaine. Avant cette formation, j'ai aussi travaillé pendant 10 ans dans une autre entreprise où je préparais des commandes. Un ami m'a alors parlé de la formation au CAF. Après deux semaines de détermination, il fallait montrer notre envie de suivre la formation et j'ai été retenu. Ensuite, les conditions de vie n'étaient pas faciles, mais le soutien du CAF et le suivi de la formation dans l'entreprise m'ont aidé...* ». Cela fait bientôt un an que je travaille pour VLEVICO. Ici, la culture d'entreprise se traduit dans le respect, l'esprit d'équipe, le suivi du HACCP (standard de mesure d'hygiène). Nous sommes tous ensemble et il y a toujours quelque chose à apprendre... Je devrais encore m'améliorer pour travailler proprement, être plus attentif et travailler plus vite. »

Alex Tazanfor, un stagiaire en formation cette année :

« *Au départ, je voulais juste travailler, je ne connaissais rien du tout et puis j'ai été sélectionné, j'imaginais que j'allais devoir endurer le froid des frigos... Tout compte fait, le froid est diffus et est très supportable. Maintenant, ce travail est devenu une passion, toutes les conditions sont réunies pour que cela se passe bien, je ne passe plus devant une boucherie sans regarder comment ils ont découpé la viande... Il faut essayer avant de juger. Il y a un esprit de partages entre camarades, on vient ensemble en voiture, on s'appelle par nos prénoms, entre formateurs et stagiaires, il y a une relation de confiance. Les formateurs nous disent que si quelque chose arrive, nous pouvons leur en parler, et c'est comme cela que cela se passe. L'humilité des formateurs m'émeut profondément* ».



¹ Epicuris est le Centre de Compétences des métiers de bouche. Les « métiers de bouche » concernent tant le secteur HoReCa qu'un ensemble d'autres métiers du secteur de l'alimentation (bouchers-charcutiers, boulangers-pâtisseries, chocolatiers, glaciers, confiseurs...). Plus d'infos sur : <http://www.formation-epicuris.be/>

C'est la rentrée !

→ Michèle Hubin

Petite piqûre de rappel en ces temps de rentrée. Qu'il s'agisse du congé-éducation payé, de discrimination à l'emploi ou de bien-être au travail, un employeur averti en vaut plusieurs autres.

Congé-éducation payé

À partir de l'année scolaire 2012-2013, le droit au congé-éducation payé sera porté à 180 heures par an pour les formations axées sur les professions en pénurie et l'obtention d'un premier diplôme de l'enseignement secondaire supérieur pour les travailleurs peu qualifiés (CESS). La liste des métiers en pénurie (variables selon les régions) est déterminée par l'ONEM et publiée sur son site internet www.onem.be. Ces listes peuvent être retrouvées via le mot clé « profession en pénurie » ou « knelpuntberoep ».

Mêmes compétences, mêmes chances ? La discrimination à l'emploi est aussi une affaire d'employeur

La discrimination se manifeste lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation pourtant comparable et lorsque cette différence ne peut être justifiée de manière objective et raisonnable par l'employeur. Tout employeur responsable d'un recrutement doit rester vigilant. En effet, un employeur et/ou son représentant pourra ainsi être poursuivi pénalement s'il s'est rendu intentionnellement responsable d'une discrimination à l'embauche. Il pourra être tenu civilement responsable d'une discrimination non intentionnelle commise par lui-même ou par un membre de son personnel. L'intention de ces sanctions est d'abord préventive pour faire prendre conscience à tout employeur et potentiel recruteur que les préjugés qu'ils véhiculent peuvent les rendre coupables de pratiques discriminatoires, fussent-elles involontaires. La loi du 10 mai 2007 énumère 17 critères visant à englober l'ensemble des points sur lesquels pourrait s'établir une distinction défavorable à une personne ou à un groupe d'individus : la nationalité, l'âge, la prétendue race, la conviction religieuse ou philosophique, la couleur de la peau, l'état de santé actuel ou futur, l'ascendance, le handicap, l'origine nationale ou ethnique, la conviction politique, l'orientation sexuelle, la caractéristique physique ou génétique, l'état civil, le sexe, la naissance, la conviction syndicale, la fortune, l'origine sociale et la langue. Si une attention particulière doit donc être portée au moment de l'entretien d'embauche, c'est dès la rédaction de l'offre qu'il s'agit d'être attentif à ne pas introduire de discrimination directe ou indirecte, portant sur les critères

protégés par la loi. Vous trouverez ci-dessous les principaux comportements à éviter :

- Ne pas insérer de limite d'âge minimale et surtout, maximale.
- Eviter l'utilisation de termes tels que « jeune », « d'âge moyen » ou « âgé », de même que « fraîchement diplômé », « étudiant » ou encore « débutant ».
- Ne pas imposer l'exigence d'une expérience professionnelle minimale déraisonnable au vu de la fonction proposée ou d'une expérience professionnelle maximale qui exclurait, de ce fait, les personnes d'une catégorie d'âge plus élevé.
- Respecter la vie privée des candidats en ne posant que des questions en lien avec la fonction proposée ou les conditions de travail.
- Les questions indiscrettes sur l'état de santé ou la grossesse éventuelle ne sont justifiées que si ces états ont des conséquences directes sur l'exercice de la fonction.
- Interdiction d'exiger que les candidats soient belges ou européens.
- Remplacer l'exigence de la langue maternelle par la mention « excellente maîtrise de telle ou telle langue ».
- Aucune référence au sexe du candidat ne peut être introduite ni aucun élément qui, même sans référence explicite, indique ou sous-entend le sexe.¹

Pour votre bien-être au travail, pensez ABBET

Inaugurée par le ministre Christos Doukeridis en juin dernier, l'Association Bruxelloise pour le Bien-Etre au Travail apporte des services pratiques aux organisations de terrain. Informations sur la loi sur le bien-être, analyses de risques et constructions participatives de plans d'action bien-être dans les associations, orientation vers des formations spécifiques, telles sont les nombreuses missions qui lui sont assignées. En collaboration avec les Fonds sociaux paritaires, l'ABBET élabore également une « boîte à outils » expliquant la législation et comprenant des outils pratiques de prévention adaptés aux besoins du secteur non marchand. Plus d'infos sur www.abbet.be

¹ Avec l'aimable collaboration du comité de rédaction de l'ACC Express, revue de l'Association des centres culturels - A. Schils et E. Degrez, de la FESJO, pour la rédaction.

Les Missions Locales en débat

Les Missions Locales vivent au quotidien le défi majeur de notre région : le chômage. Le chômage des jeunes a augmenté de 50% depuis le début de la crise économique, le plein-emploi n'est pas un avenir proche. Dans le même temps, l'Ordonnance supposée organiser le travail et le financement des Missions Locales est encore au centre de discussions dont l'issue reste très incertaine. ACTIRIS définit de son côté son contrat de gestion, sans implication instituée des opérateurs d'insertion, et investit les « Maisons de l'emploi ». La Région bruxelloise réfléchit ses nouvelles compétences, avec peu de moyens financiers. Le carrousel des demandeurs d'emploi s'intensifie. De l'ONEM à ACTIRIS. D'ACTIRIS aux Missions Locales. L'activation des chômeurs est renforcée, et les Régions vont bientôt assumer les missions de contrôle. Les délais d'inscription atteignent bien souvent le mois et provoquent la suspension d'inscription pour nos usagers. De leur côté, les travailleurs sociaux s'interrogent sur leur travail...

Face à de tels enjeux, il a paru indispensable aux Missions Locales de prendre le temps de définir des positions communes. Pour ce faire, les travailleurs des Missions Locales ont été invités à participer à trois journées de travail : les journées des Missions Locales. Objectif : échanger, partager, se rassembler sur des positions communes, puis revendiquer, par le biais d'un Livre blanc.



La première journée, organisée au sein de chacune des Missions Locales, a rassemblé les travailleurs, issu de l'ensemble des Missions Locales. Les thèmes de ces ateliers portent sur : l'activation, les conditions de travail, le développement de projets et de filières innovantes, les « partenariats », le financement, l'institutionnel, le sens de l'insertion en situation de chômage de masse et l'objectif de plein-emploi. Un dernier thème vise le rassemblement des acteurs de l'insertion au-delà des Missions Locales. Car nous pensons que les défis des Missions Locales sont les défis de toute une région.

Le 18 octobre, c'est en plénière que les travailleurs se réuniront pour débattre des positions et revendications. Le Livre blanc des Missions Locales prendra forme. Il sera présenté et voté ce 16 novembre.

Avis aux amis de l'insertion : outre la prise de connaissance de nos revendications, cette dernière journée sera ponctuée de manière festive avec un concert gratuit de Kermesz à l'Est. Vous êtes tous conviés à cette soirée festive.

Plus d'infos : www.mission-locale.be

L'insertion est la revue de la FeBISP (Fédération bruxelloise des organisme d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion)

Trimestriel,
ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable :
Pierre Devleeshouwer

La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4
B-1000 Bruxelles
Tél : 02 537 72 04 - Fax 02 537 84 04
secretariat@febisp.be
<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

- **Pierre Devleeshouwer**,
directeur / devleeshouwer@febisp.be
- **Delphine Libert**,
secrétaire de direction /
secretariat@febisp.be
- **Valérie Dancart**,
assistante administrative et financière /
dancart@febisp.be
- **Michèle Hubin**,
attachée relations collectives de travail /
hubin@febisp.be
- **Delphine Huybrecht**,
attachée économie sociale /
huybrecht@febisp.be
- **Alexandra Praile**,
attachée agence-conseil /
praile@febisp.be
- **Huong Ngo**,
gestionnaire administrative du Fonds de
formation / ngo@febisp.be
- **Ana Teixeira**,
attachée formation professionnelle /
teixeira@febisp.be
- **Tatiana Vanessa Vial Grösser**,
attachée politiques de l'emploi /
vial@febisp.be
- **Alice Berger**,
attachée communication et relations
publiques / berger@febisp.be

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes

L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°94 sortira en décembre 2012.

L'@insertion

Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse :
secretariat@febisp.be



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

