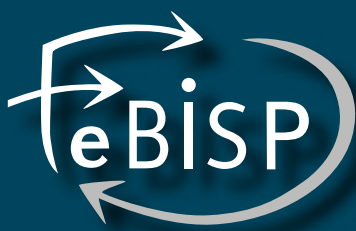




26 octobre 2021



L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

DU 25 MARS 2022 AU 25 SEPTEMBRE 2022 • N°130

3 Édito

4 Brèves

- Groupe de travail diversité
- Nouvel appel à candidatures Mandat en insertion 2021, 5 structures candidates
- Les jeudis de l'hémicycle FeBRAP
- Journée de synthèse 10/03/22 du Collectif 21

6 Actualités

- Empoweryouth
- Les coûts simplifiés : nouvelle méthode de calcul en vigueur dans la programmation FSE

12 Dossier

L'insertion est un enjeu, son financement n'est pas un jeu !

23 Rencontre

... avec Vincent Rif

25 Reportage

- La VDC : un dispositif au service de la reconnaissance
- La validation des compétences à Bruxelles : enjeux et opportunités
- La validation des compétences comme une étape dans le parcours
- VDC. Interview Idée 531.

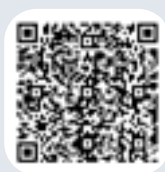
31 Le coin de l'employeur

L'indexation des financements

26 octobre 2021. À peine sortie de la crise sanitaire, l'ISP bruxelloise plonge dans une crise institutionnelle avec le retard du lancement de la programmation FSE 2021-2027.

Comme une date historique pour notre secteur tout juste sorti de la période Covid, notre mobilisation a rendu visible l'instabilité institutionnelle subis.

Tous ces événements sont survenus, dans un contexte de « surcharge », à la fois administrative et mentale pour les directions et leurs équipes. Dans ce numéro 130 de L'Insertion, nous revenons sur cette journée particulière de mobilisation, notamment avec un dossier spécial sous forme de chronique dessinée. Nous vous invitons aussi à voir le reportage vidéo de bx1 pour recontextualiser « l'ambiance » dans laquelle nous étions :



Dans ce contexte institutionnel perçu comme étant oppressant, la FeBISP s'est concentrée sur les négociations et les solutions dans le cadre de la nouvelle programmation FSE 2021-2027. Nous avons obtenu plusieurs revendications mais des combats sont encore en cours et continuent d'être menés.

Qu'en est-il de l'évolution des demandes de clarification et d'adaptation ? Nous vous invitons à parcourir l'état des lieux de cette nouvelle programmation dans l'article « Et après » de notre dossier thématique.

Dans ce numéro, nous vous donnons également rendez-vous dans la rubrique « reportage » pour aborder la question de la validation des compétences, ce dispositif au service de la reconnaissance des acquis d'apprentissage. À ce sujet, nous avons eu un entretien très enrichissant avec Donat Carlier, directeur du Consortium de VDC et Laurence Hiernaux, secrétaire de la Coordination bruxelloise de la VDC.

La validation des compétences est une des possibilités dans un parcours professionnel d'insertion. Ainsi, nous avons interviewé le directeur du service des travaux d'intérêt collectif de la Mission locale de Saint Josse (STIC) et co-directeur général *ad interim* de cette Mission locale, Bilal El Ouassyf.¹

Enfin, dans un contexte d'inflation, le secteur se retrouve également dans une situation d'instabilité budgétaire et, de fait, d'inquiétude. Nous vous en parlons plus en détails dans « le coin de l'employeur ».

Bonne lecture à tous et rendez-vous au prochain numéro avec un dossier spécial « Les jeunes en ISP ».

Adèle Esoh & Tatiana Vial Grosser

1. Depuis cette interview, Bilal El Ouassyf est devenu le nouveau directeur général de la Mission locale de Saint-Josse

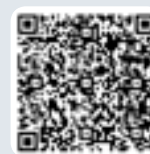
Groupe de travail diversité

de Loïc Werres

À l'initiative de Bruxeo, l'organisation représentative des employeurs, privés et publics, du secteur à profit social de la région de Bruxelles-Capitale, et en collaboration avec la FeBISP, eut lieu le 8 mars dernier le premier rendez-vous du Groupe de travail « Diversité et Inclusion dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle ». L'occasion de défricher ce concept de « diversité », sujet de notre Dossier précédent de L'insertion, qui fait l'objet d'une attention accrue de la part de la société civile et conditionne régulièrement les projets sociaux soutenus par les pouvoirs publics, à l'impulsion de l'Union européenne (*diversitynow.eu*).

Coordonné par Joelle Jablan du Service Diversité de Bruxeo, le GT s'inscrit dans le projet So-Diversity qui vise à « *promouvoir la diversité au sein du personnel, de lutter contre toutes les formes de discrimination dans la gestion des entreprises, et de favoriser l'accessibilité de tous les usagers et usagères à l'offre de services, tout en encourageant les collaborations et synergies avec les acteurs de la diversité (ACTIRIS, UNIA, IEFH, etc.)* ». S'y développent workshops, accompagnements individuels, production d'outils et, donc, groupes de travail sectoriels ; après ceux de la Culture et des aides et soins à domicile les années précédentes, c'est donc au tour du cadre spécifique de l'ISP de se voir donner l'occasion, entouré de professionnels, de se confronter à cette préoccupation inclusive.

Cette première session a permis de poser le cadre juridique de l'interdiction de la discrimination et d'interroger certains des concepts liés, d'apercevoir les évolutions futures probables en la matière et de poser les interrogations et attentes du secteur en matière de Diversité. L'idée de ces rencontres étant, en effet, de construire ensemble, participants et intervenants, le contenu qui s'y développera. Quatre autres échanges sont prévus cette année 2022 : deux d'entre eux ont déjà eu lieu



Nouvel appel à candidatures Mandat en insertion 2021, 5 structures candidates

Mi-avril 2021, le deuxième appel à candidatures mandat en insertion se clôturait. Ce sont 5¹ structures candidates qui ont répondu à l'appel. Parmi ces structures, Arts et Publics structure membre en économie sociale mandatée en insertion a obtenu son mandat dans le cadre d'un nouveau projet, celui de chargé de production de spectacles. Ce projet propose un programme d'insertion créatif, en ce sens que les futurs candidats public-

cibles auront la possibilité de s'occuper de la gestion d'un projet en ce compris le leur, de garantir le suivi des moyens matériels, humains et financiers nécessaires à la production dans un planning préalablement établi. Ils devront également assurer la préparation, l'organisation, la coordination, la planification ainsi que le contrôle de la mise en place effective de leur projet artistique. L'objectif premier de ce type de programme d'insertion sera d'accueillir des personnes principalement actives dans les métiers de l'art de la scène (théâtre, musique, danse, cirque...), de les accompagner à acquérir des compétences, d'avoir également l'opportunité de développer des aptitudes « d'auto-managérat » afin de produire leur propre spectacle,

de professionnaliser leurs pratiques artistiques dans le but de les rendre viable financièrement à long-terme. En effet, face à la crise sanitaire et ses conséquences sur les métiers des arts de la scène, Arts et Publics souhaitait à travers son programme d'insertion répondre à une demande croissante du nombre d'artistes, se réinsérer dans l'emploi. Le programme d'insertion tel que développé vise la formation et la réinsertion de dix-sept équivalents temps plein public-cible encadrés par cinq encadrants.

¹ Cpas de Molenbeek, 8 Infini, Arts et Publics, Foyer Anderlechtois, Le coup de pouce de Woluwé-saint-Pierre

Les jeudis de l'hémicycle FeBRAP

La Fédération des entreprises de travail adapté bruxelloise (la FeBRAP) a rappelé les enjeux du secteur à l'occasion d'un échange avec les députés du parlement francophone bruxellois le 24 mars 2022.

Si le public cible des entreprises de travail adapté (ETA) diffère de celui des ESME, les deux secteurs partagent des points communs quant à leurs caractéristiques et à leurs devenir. Citons à titre d'exemple que les travailleurs en situation de handicap des ETA bénéficient d'un soutien social quotidien et d'un encadrement par les moniteurs qui occupent un rôle charnière tant

dans la production que dans l'identification des besoins des travailleurs. Comme en ESME, il s'agit bien d'entreprises qui fournissent du travail à des personnes fragilisées sur le marché de l'emploi, cela ne relève pas de l'occupation mais de la production d'un service ou d'un bien avec des contraintes telles qu'un absentéisme élevé et une productivité moindre.

Justement, les secteurs dans lesquels les ETA sont actives évoluent ce qui les oblige à se réinventer : l'automatisation (le mailing) est de moins en moins sollicitée mais de nouvelles activités font leur apparition : agriculture urbaine, conditionnement et production alimentaires, ...



Enfin, parmi les demandes des ETA se trouvent notamment une encadrement renforcé, des moyens pour la recherche et le développement, des infrastructures de qualité ou encore une plus forte implication des entreprises privées. Encore des points que le secteur de l'économie sociale d'insertion partage.

Journée de synthèse 10/03/22 du Collectif 21

« Cet évènement n'est pas à considérer comme une fin, mais comme un point de rebond, un appel à prendre le relais ».

Au théâtre Mercellis, proche de la Place Fernand Cocq à Ixelles, l'enjeu de la « journée de synthèse » du Collectif 21 est rapidement posé par l'une personnes à son impulsion, Geoffroy Carly, Directeur des Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Éducation Active (CEMEA). Le 10 mars dernier a vu un ensemble d'acteurs du monde associatif avoir un aperçu du travail mené depuis deux ans déjà par ce rassemblement plus ou moins formel de certains de ses membres, interpellés par le peu de réactions que posait l'intégration de la législation-cadre et centenaire organisant l'asbl dans un Code commun avec les sociétés. L'occasion de réagir, débattre, penser autour du fait associatif et son avenir.

La journée, dense, riche, amusante parfois, posant question souvent, initiée par le film-documentaire-d'anticipation (sic) « 2121 Hypothèses associations » d'Alain Willaert et clôturée par le bilan comparatiste du « Grand

Témoin » Jean-baptiste Jobard du Collectif, français, des associations citoyennes, peut difficilement être synthétisée en quelques lignes. Pêle-mêle, voici les extraits, remarques, commentaires, craintes, réserves, interpellations et autres motifs d'espoir qui, pour une raison ou une autre, nous ont marqué, et que, fidèle à la capacité imaginative non bridée du *secteur*, nous restituons tels quels : « croître sans se perdre », « non essentiel », « l'associatif dans l'économie, une victoire », « plus d'imagination en asbl qu'en cabinets », « un sparadrap qui ne colle plus », « la gouvernance partagée c'est bien beau... et le public ? », « autocrates », « solidarité chaude du terrain délaissée pour le froid de l'administratif », « où subsistent les espaces communs ? », « sous-administrations », « puissance sur le terrain », « ne pas se positionner comme victimes impuissantes du Marché », « importance du bénévolat », « appels à projet », « avec plutôt que contre l'Etat », « contractualisation », « liberté subsidiée », « politiques individualisantes », « rôle de l'Etat qui évolue lui aussi », « l'économie sociale, cœur invisible du Marché », « capacité à se lier à un imaginaire politique », « prestataire de services », « usagers et citoyens », « *Te plains pas, c'est pas l'usine* », « Etat

social », « Etat marchand », « professionnalisation à vide qui n'interroge pas les causes », « repolitiser le travailleur », « les décideurs et leur pluralité », « reconnaissance du statut non lucratif », « une certaine indifférence flamande », « régionalisation », « enjeux démocratiques des libertés associatives », « la bataille idéologique passe par l'exigence sémantique », « quantifier les sourires ? ».

On laisse le lecteur, la lectrice, faire le tri hiérarchique et prospectif entre ces interventions.

Dans ce sens, la publication d'un livre rendant compte du mouvement et de ses perspectives (« Cent ans d'associatif en Belgique... Et demain ? ») peut intéresser les quelque 500 000 travailleurs associatifs en Belgique et le public, innombrable, qu'ils accompagnent. Il s'inscrit dans cette volonté d'interroger les concepts (*association, réseau, subsidiation*, etc.) et pratiques associatives, leur pertinence future, et laisser une trace formelle d'un mouvement collectif hétérogène pour lequel, comme le rappelait Pierre Smet, autre initiateur du Collectif 21, nombre d'êtres humains de grande valeur ont dédié leur vie.

Empoweryouth

Pauline Cousin

La participation sociétale des jeunes des quartiers populaires : obstacles et leviers en RBC

Fin 2021 s'est tenue une journée d'étude consacrée à la participation sociétale des jeunes des quartiers populaires en RBC en identifiant les obstacles et leviers. Ce projet – soutenu par Innoviris - a réuni des chercheurs et chercheuses des universités ULB, VUB et UCL.

Difficile de rendre compte en quelques colonnes de la richesse de ces travaux présentés lors de la journée d'étude et des tables rondes dans lesquelles sont intervenus aussi bien des professionnels de terrain que des académiques. Dans les prochaines lignes, nous nous concentrerons donc sur certaines dimensions et attendons avec impatience le rapport final, comprenant notamment des recommandations formulées par les chercheurs.

En espérant que les décideurs et les acteurs de terrain puissent s'en saisir au service de la participation des jeunes bruxellois de quartiers populaires à la société qui est, aussi, la leur.

Origine de la recherche

Les pouvoirs publics font le constat que les jeunes bruxellois de quartiers dits défavorisés se détournent des politiques mises en œuvre et des dispositifs qui en découlent notamment pour lutter contre le décrochage scolaire. Au-delà de ce constat, l'enjeu est d'identifier comment faire participer ces jeunes à travers les formes et les circuits préconisés par le Politique.

Les chercheurs ont ainsi réalisé une recherche qualitative qui met en lumière le processus de décrochage et les façons dont les jeunes issus de quartiers « populaires » tissent des liens avec les institutions bruxelloises et mettent en place des alternatives pour contourner les obstacles. Enfin, le groupe de chercheurs formulent des recommandations afin d'améliorer l'action publique bruxelloise en ce sens.

Mise en contexte

Cette journée d'étude débute par l'intervention d'Andrew Crosby (VUB et UCL) sur la contextualisation de la problématique au niveau « macro » en rappelant les transformations économiques engendrées par le passage d'une société industrielle à une société postindustrielle où le chômage devient massif et structurel. En parallèle, le diplôme

scolaire gagne en importance en raison de la massification scolaire qui accompagne la transformation de l'institution scolaire. De plus, la question ethnique intervient ; elle est rendue visible par le fait que les étudiants d'origine non-européenne ont des moins bons résultats scolaires et sortent moins facilement du chômage, malgré un statut socio-économique égal aux autres étudiants. Enfin, l'évolution de l'Etat social vers un Etat social actif caractérise ce contexte.

A ces éléments, s'ajoutent pour la région Bruxelloise une inadéquation de la situation entre d'un côté des offres d'emploi dans le secteur tertiaire et de l'autre des demandeurs d'emploi peu qualifiés. La lassitude institutionnelle rend peu lisible « qui fait quoi » et il est difficile pour le bénéficiaire de s'y retrouver. Enfin, Bruxelles se dualise avec d'une part le « croissant pauvre » et d'autre part les autres communes de la Région.

Neets : des situations diverses

Geraldine André (UCL) rappelle que le terme NEET est utilisé en raison de la préoccupation des pouvoirs publics en Europe pour le décrochage scolaire, les sorties précoces du système scolaire et le chômage des jeunes. La Garantie européenne pour la jeunesse fait des Neets un groupe cible prioritaire pour lutter contre le décrochage de ces jeunes et/ou pour viser leur insertion socio professionnelle. L'analyse critique de la catégorie Neets opérée par la chercheuse révèle que cette situation suppose la responsabilité individuelle des jeunes. Elle met également en lumière l'approche homogénéisante de ces jeunes aux situations sociales en réalité très diversifiées et temporelles.

A titre d'exemple, une distinction a été observée dans la façon dont les jeunes parlaient de leur expérience en qualité de NEET : ceux de milieux très précaires s'attardaient sur cette période (parfois de plusieurs années) quand les jeunes de milieux plus privilégiés l'abordaient comme une année sabbatique. Un effet de la dimension homogénéisante est la mise en œuvre d'actions à l'égard de jeunes qui n'en n'ont

pas nécessairement besoin et à l'inverse l'absence d'actions adaptées envers les jeunes qui en auraient besoin.

Son analyse révèle également une vision simplifiée des inégalités sociales et des mécanismes conduisant à l'exclusion. A l'opposé, la chercheuse préconise une approche basée sur les évolutions structurelles de l'économie et du marché de l'emploi d'une part et sur les inégalités qui structurent le système éducatif et le marché de l'emploi d'autre part.

Elle pointe également le non recours aux droits de ces jeunes, comme une conséquence de l'évolution de l'Etat social.

Une seule forme d'engagements citoyens ?

Alejandra Alarcon Henriquez (ULB) a travaillé sur la résilience des jeunes des quartiers populaires bruxellois en se basant sur la diversification de l'engagement. Ainsi son enquête la conduit à considérer que les jeunes des quartiers populaires bruxellois se mobilisent dans des engagements citoyens mais que ces engagements ne sont généralement pas relayés par la littérature ; la littérature s'intéressant généralement à l'engagement citoyens de jeunes scolarisés. Les conclusions de son travail plaident pour des politiques qui tiennent compte du savoir des experts du vécu et reconnaissent le statut du pair-aidant pour considérer des engagements citoyens plus inclusifs.

Actions et réflexions

La matinée a donné la parole à d'autres universitaires et aux participants ; quant à l'après-midi, les tables rondes ont permis de partager initiatives et réflexions. Nous citons ici l'action de l'ASBL Odyssée¹ qui lutte contre le décrochage scolaire dans une approche multifactorielle. Lorsque l'ASBL est informée qu'un jeune se trouve en difficulté et que l'établissement scolaire n'entrevoit pas de solution, elle prend contact avec le jeune et débute alors généralement un travail de longue haleine. Elle se présente aux jeunes, en positions basse, en les considérant comme ayant quelques chose à dire. Le jeune participe au choix de l'heure de RDV, du lieu, sachant que l'ASBL fait des propositions (un musée pour celui qui aime le dessin, etc) C'est a priori informel mais le cadre est là, et il est sécurisant. Pendant 1h30, l'idée

1 <https://www.odysseeasbl.be/>

Le Germe - ULB, Girsef - UCL et la BIRMM- VUB vous invitent à leur journée d'études :

La participation sociétale des jeunes des quartiers populaires : obstacles et leviers en Région bruxelloise

3 Décembre 2021
Vrije Universiteit Brussel (5, Avenue de la Plaine, 1050 Bruxelles)

En région bruxelloise, il existe un grand nombre d'institutions, d'organisations et d'associations dont l'objectif est de développer la « participation sociétale » des jeunes (14-30 ans) qu'elles relèvent des champs de l'éducation, de l'insertion socio-professionnelle, de l'aide à la jeunesse et de l'engagement citoyen. Pourtant, rares sont les institutions, organisations et leurs dispositifs qui réussissent à atteindre les plus exclus particulièrement représentés dans les milieux populaires. Le principal objectif du projet « Empower Youth » financé par Innoviris était d'identifier, à partir des jeunes bruxellois de quartiers populaires et de leurs trajectoires mais aussi des acteurs des dispositifs qui leur sont proposés, les facteurs et les processus qui stimulent ou font obstacle au recours et à l'accès à ces structures.

Cette journée d'études est articulée autour de deux volets. Dans un premier temps, il s'agit à la fois de présenter des résultats de recherche portant sur la participation sociétale d'une tranche de la jeunesse bruxelloise rarement investiguée dans les travaux scientifiques. Ces résultats issus notamment d'une enquête de terrain au long cours dans des quartiers parmi les plus vulnérabilisés de Bruxelles jettent à la fois un nouvel éclairage sur les processus de décrochage, mais aussi sur les rapports que les jeunes tissent avec les institutions bruxelloises dans leurs parcours, et sur les voies alternatives et les stratégies qu'ils mettent en place pour contourner les différents obstacles rencontrés et participer à la société. Dans un second temps, il s'agit de discuter ces résultats de recherche et de dégager des recommandations pour améliorer l'action publique en Région bruxelloise. Il s'agit d'identifier les obstacles et les pratiques de terrain qui contribuent à construire des ponts avec les jeunes les plus éloignés et, à partir de là, reconstruire les liens sociaux.

Programme

Volet 1 : Présentation des résultats

9h-12h15 : Géraldine André (GIRSEF, Université Catholique de Louvain), Alejandra Alarcon Henriquez (GERME, Université libre de Bruxelles) et Andrew Crosby (GIRSEF-Université Catholique de Louvain et BIRMM-VUB)

Volet 2 : Synthèse des recommandations, tables rondes et réaction de la salle

13h30-16h30 : Tables rondes avec la participation de Fatima Zibouh (Cedem/Actiris), Jacinthe Mazzocchetti (UCL), Mathias Millet (Université van Tours), Pierre Artois (Métices, ULB), Pascal Debruyne (Hogeschool Odisee), Elke Plovie (UC Leuven-Limburg) Khadija Senhadji, Andrea Rea (ULB), Salim Haaouch (Ras-el-Hanout), Ahmed Belhadi (PONTS), Eva Trogh (KANS), Tomas de Kerpel, Catherine Sztencel (Odyssee asbl), Bilal Chuitar (Foyer des Jeunes des Marolles), et autres intervenants à confirmer.

Adresse du jour : Vrije Universiteit van Brussel (5, Avenue de la Plaine, 1050 Bruxelles)
Lien d'inscription : <https://brussels-school.be/webform/registration-empower-youth-project-innoviris-conference>

Avec le soutien financier de :

est de faire émerger le sens de la situation. Dans une approche systémique, les familles sont idéalement rencontrées, de même qu'un travail est opéré avec les autres adultes afin de ne pas casser le travail déjà en cours : enseignants, éducateurs, intervenants en santé mentale...

Pour conclure cet article qui ne rend pas compte de la richesse des témoignages, études et échanges nous retiendrons la réflexion de Pierre Artois (ULB) qui déplore le cloisonnement sectoriel, enfermant les ASBL dans les logiques courttermistes. Des initiatives pour des démarches intégrées et basées sur davantage de partenariat émergent mais via des subventions ponctuelles rarement pérennisées. Le poids de la dimension technico-institutionnelle en lien avec le financement et le reporting des actions menées dans le cadre des appels à projets laisse moins de place à l'intervention même des ASBL et de ce fait à la déclinaison de leur finalité. Enfin, l'obligation de résultats entraîne de facto un risque d'écroulement du public de l'ASBL, à moins que les indicateurs de résultats et le reporting soient en adéquation avec la situation vécue par ces jeunes.

Les coûts simplifiés : nouvelle méthode de calcul en vigueur dans la programmation FSE

Jeanne Lodewijck, Adèle Essoh

Cette programmation FSE+ 2021-2027 sonne le glas de la nouveauté, en termes d'orientations thématiques, de modalités pratiques, de méthode de calcul budgétaire et de justification. Parmi ces nouveautés, les coûts simplifiés. Ils seront en vigueur dès 2023 ; pour certains opérateurs, dès 2022. A cela s'ajoute le reclassement de la Région de Bruxelles Capitale en zone développée, ce qui a pour conséquence de ramener le cofinancement du FSE en RBC à 40% au lieu de 50% comme cela était le cas lors de la programmation précédente. Cet article vise à faire un état des lieux des connaissances autour de la méthode en coûts simplifiés et des questions qui restent ouvertes, alors qu'elles ont un impact conséquent sur l'équilibre budgétaire des opérateurs.

En octobre 2021, la FeBISP menait des groupes de travail avec les OISP afin de les accompagner dans la transition des coûts réels vers les coûts simplifiés. Ces groupes de travail ont mis en avant différentes difficultés de compréhension et zones d'ombre, que nous citons en fin d'article.

La circulaire des coûts simplifiés, mise en ligne par l'Agence FSE en février 2022, explicite la méthode, ses principes et modalités de mise en œuvre. Ainsi, « *lorsque le coût total d'une opération ne dépasse pas 200.000 euros, la contribution accordée au bénéficiaire au titre du FSE+ prend la forme de coûts unitaires, montants forfaitaires ou taux forfaitaires, sauf en ce qui concerne les opérations pour lesquelles le soutien constitue une Aide d'état¹* ».

L'autorité de gestion du FSE belge a décidé de fixer des modalités de calcul budgétaire et de justification selon les priorités et les objectifs fixés par le programme, déclinés en différentes mesures. Quatre types de coûts simplifiés sont d'application : a. Taux forfaitaire de 40 % des frais de personnel directs éligibles pour la couverture des coûts éli-

gibles restants d'une opération ; b. Taux forfaitaire de 15% des frais de personnel directs éligibles pour la couverture des coûts indirects ; c. Coût convention dans l'Enseignement de Promotion sociale (ou coûts unitaires selon un barème standard) ; d. Coûts unitaires qui couvrent tout ou partie des catégories spécifiques de coûts éligibles, clairement déterminées à l'avance par référence à un montant par unité

Le secteur de l'ISP répond majoritairement à la priorité 4, objectif stratégique 4.h-mesure 2. Pour cette mesure, la formule appliquée est celle du taux forfaitaire à 40%. Ceci implique différents changements au niveau de l'imputation des dépenses et des recettes, que nous allons clarifier dans cet article.

Coûts réels VS coûts simplifiés

Le tableau ci-dessous dresse un aperçu des changements entre la méthode de calcul en coûts réels et la méthode de calcul en coûts simplifiés.

¹ Disponible en ligne sur le site de l'Agence FSE, onlget « Mes outils de gestion FSE, Pour la programmation 2021-2027 ».

Dépenses en coûts réels (Programmation 2014-2020)

Coûts directs : matériel didactique, fournitures de bureau, frais de photocopies, etc.

Coûts indirects : loyer, eau, gaz, électricité, informatique, etc.

Frais de personnels administratif, secrétariat, communication, etc.



Dépenses en coûts simplifiés (Programmation 2021-2027)

Peuvent être couverts **UNIQUEMENT** par le **FORFAIT de 40%** = calculé sur la somme des frais de personnel pédagogique interne et externe (sous certaines conditions) considérés comme « directs » et éligibles, affectés à l'action cofinancée.

Le forfait sert à couvrir les coûts éligibles restants d'une opération.

La méthode de calcul induit un plafond du budget éligible au FSE. En conséquence, pour certaines actions cofinancées, toutes les dépenses ne peuvent pas être présentées dans le dossier FSE.

Selon le dossier financier constitué, tous les coûts ne seront pas automatiquement couverts par le forfait.

La méthode de calcul en coûts simplifiés, concrètement

1. Selon le type de dépenses, celles-ci seront valorisées dans l'assiette ou couvertes par le forfait

Le forfait de 40% équivaut à 40% du montant de l'assiette. Le forfait se calcule dès lors à partir de la somme des frais de personnel pédagogique « directs » éligibles affectés à

l'action cofinancée, afin de couvrir les coûts éligibles restants d'une opération. Les indemnités stagiaires ne sont pas incluses dans le calcul du forfait. Les dépenses couvertes par le forfait ne devront pas être justifiées, impliquant dès lors que la ligne de dépenses est automatiquement générée dans le dossier de solde financier.

Les 3 grandes catégories de coûts	Coût total de l'action
1) Frais stagiaires ou indemnités stagiaires Indemnités, défraiements, frais de déplacement domicile - lieu de formation/stage (Budget réservé par Bruxelles Formation)	INDEMNITES STAGIAIRES (=/- frais de séjour et/ou de logement, frais de mission, fournitures, équipements, assurance ...)
	+
2) Frais de personnel directement liés à l'action Soit, les frais de personnel pédagogiques interne ou externe (sous certaines conditions)) « directs »	ASSIETTE
	+
3) Coûts éligibles restant d'une opération	FORFAIT = 40% du montant de l'assiette.

Si l'Agence FSE indique que les coûts simplifiés représentent une simplification administrative, et que les dépenses imputées au forfait ne seront dès lors pas soumises aux vérifications, les OISP devront toutefois continuer à respecter les mêmes règles que celles de la méthode de calcul en coûts réels, c'est-à-dire, la réglementation relative aux marchés publics.

2. La méthode de calcul en coûts simplifiés s'appuie sur l'approche des « 3 P »

Personnel « P1 »		Personnel « P2 »		Personnel « P3 »	
Profils de fonctions en lien direct avec l'action cofinancée et les bénéficiaires.	Profils de fonctions « pédagogiques » : Formateurs, accompagnateurs, chefs de projets, job-coachs, agent de guidance, ...	Activités de support et de soutien, nécessaires à la réalisation du personnel P1.	Profils de fonctions « pédagogiques » en support direct des profils de fonctions P1 : Coordinateur pédagogique.	Processus de pilotage décisionnel : l'accompagnement nécessaire à la réalisation des résultats, les fonctions en support du personnel du P1 et P2.	Personnel de gestion, personnel administratif et d'accueil, secrétariat, logistique, ressources humaines, direction, agent d'entretien.
Valorisables dans l'ASSIETTE		Valorisables dans l'ASSIETTE		Couverts par le FORFAIT	

3. Distinguer les types de coûts liés au personnel interne et au personnel externe

Personnel interne		Personnel externe	
		Soit, toute personne non liée par un contrat de travail avec l'organisme bénéficiaire.	
Personnel P1 et P2		Personnel P1 et P2	
Salaire brut, cotisations patronales, frais de déplacement « domicile-travail », part patronale des chèques-repas	Autres frais : primes « COVID/télétravail », assurance-loi, médecine du travail, secrétariat social, frais ; de mission, de déplacement et de séjour, de communication, de représentation, etc.	<ul style="list-style-type: none"> SOIT Conventionnement ou contrat par l'organisme sous-traitant : (a) Personnel externe « conventionné » : doit être un partenaire considéré comme éligible dans le cadre partenariat de la fiche projet (b) Personnel couvert par une convention de partenariat à prix spécifique, précisant les coûts salariaux constitués tels que pour le personnel interne. 	<p>Le personnel externe conventionné sur base d'une convention de partenariat à prix global.</p> <p>Le personnel externe émergeant d'un marché public faisant l'objet d'une facturation à prix global.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> SOIT personnel émergeant d'un marché public : la facture doit alors identifier les différents types de coûts. Seule la part salariale du formateur (liée aux prestations réalisées) est valorisable dans l'assiette - le matériel pédagogique, les frais de mission, les frais de déplacement, sont couverts par le forfait. 	
ASSIETTE	FORFAIT	ASSIETTE	FORFAIT

Attention cependant : un membre du personnel affecté au P3 peut voir une partie de son temps de travail dédié à des heures de travail « pédagogiques » - c'est-à-dire, au P1 et P2. Dans ce cas, il est nécessaire d'objectiver la part dédiée à cette action, de manière justifiable et vérifiable, le timesheet est alors obligatoire.

4. Différents types de subventions, différentes manières de les imputer aux recettes

Subventions structurelles = de fonctionnement (par exemple, l'équipe de base COCOF)	Subventions spécifiques (par exemple, Emploi-Formation Actiris)	Subventions nominatives (= liées à une personne définie)
Imputées dans le dossier financier <u>afin d'atteindre le cofinancement nécessaire</u> (40 FSE/60 PPB pour la zone de Bruxelles).	Imputées <u>en totalité</u> dans le dossier financier	Imputées dans le dossier financier - <u>sur base de la clé d'affectation du personnel concerné</u> . Attention : un ACS administratif ne peut se trouver dans l'assiette puisqu'il appartient au P3, profil de fonction couvert par le forfait.

Et la suite ?

Les groupes de travail mis en place en 2021 par la FeBISP, ont mis en exergue le difficile passage de la méthode des coûts réels vers les coûts simplifiés. De nombreuses questions de clarification ont émergées et été transmises à l'Agence FSE afin que celle-ci clarifie les zones d'ombre identifiées par les opérateurs (à savoir, être informé de manière exhaustive des différents profils de fonction valorisables dans l'assiette, l'obligation des timesheets, les coûts liés aux personnels P1 et P2 valorisables dans l'assiette, l'imputation des recettes liées à l'action, etc.).

Si certaines questions ont trouvé réponses, des enjeux importants persistent. L'obligation d'imputation de 100% des recettes provenant de l'action dans le dossier financier en est un très important, car il met les opérateurs concernés dans de réelles difficultés financières. Compte-tenu

de ces difficultés, la FeBISP organisait une rencontre entre l'Agence FSE, le Cabinet du Ministre Clerfayt et le secteur en mars 2022. L'Agence FSE indiquait sa disponibilité aux opérateurs, afin de travailler conjointement à la recherche de solutions pour les opérateurs particulièrement touchés et proposait un accompagnement individualisé.

A l'heure actuelle, et à la veille de 2023, la FeBISP poursuit le travail en ce sens et des rencontres avec l'Agence FSE et les opérateurs seront organisées, afin de travailler ensemble à la mise en place des coûts simplifiés. De même, les négociations visant la recherche de solutions pour les opérateurs particulièrement touchés se poursuivent.

En tout cas, les difficultés des opérateurs face aux coûts simplifiés nous indiquent qu'il est plus que jamais nécessaire de réfléchir à un nouveau modèle de financement pour notre secteur.

L'insertion est un enjeu, son financement n'est pas un jeu !

Marie Blommaert, Pauline Cousin, Pauline Gaudoux, Céline Gousset, Jeanne Lodewijck avec les dessins de Vincent Riff

Merci l'Artiste !

Pauline Gaudoux

Pour couvrir cette journée du 26 octobre 2021, nous avons fait appel au talentueux Vincent Riff, facilitateur visuel. Vincent nous a accompagné tout au long de la mobilisation, vous l'avez peut-être croisé avec sa tablette et son stylet. Son travail se déroule en trois phases :

- L'écoute et l'observation
- La reformulation et la synthétisation en dessins, pictos et mots-clés
- Le partage et l'interaction avec les personnes

La facilitation sert à se souvenir, à communiquer et à transmettre avec nos propres mots. C'est un véritable moyen de communication à part entier.

Vincent Riff nous livre un reportage dessiné retraçant la manifestation. N'hésitez pas à découvrir plus largement son travail sur son site internet, notamment au sein de son portfolio dans la rubrique « Travail social et thérapeutique » : <https://www.vincentrif.com/travail-social-et-therapeutique/>





Retour sur la journée de mobilisation

Céline Gousset

Le 26 octobre 2021 était censé être une journée d'étude sur le thème de la créativité pour les membres de la FeBISP. Créativité dans les formations proposées, créativité dans la vie de tous les jours. Surtout créativité face à la pandémie du Covid 19 dont ont fait preuve les OISP et les centres de formation pour maintenir le lien avec leurs stagiaires, pour se réinventer, pour former à distance et continuer à accompagner les plus fragilisés.

Cependant, alors que la journée était déjà bien planifiée, une préoccupation plus urgente a forcé la FeBISP à changer ses plans. Le secteur de l'ISP bruxellois est, depuis toujours en grande majorité financé par le FSE (Fonds Social Européen). En octobre 2021, alors que la programmation financière avait déjà du retard, le secteur a appris qu'il n'y aurait pas de décision pour 2022 avant le mois de juin. Pas de décision signifiait pas de préfinancement. Comment dès lors continuer à organiser sereinement des formations pour des organismes qui ne savent pas toujours comment ils vont pouvoir payer les salaires du mois suivant ?

Pour la FeBISP, c'était la goutte d'eau qui faisait déborder le vase. La journée d'étude devait devenir une journée d'action, une journée de mobilisation. Parce qu'après tout, à quoi bon être créatif si les financements ne suivent pas ?

L'appel a été lancé et les membres ont répondu présents. Il est temps que le secteur de l'ISP soit reconnu et respecté. Il est temps que les OISP bruxelloises bénéficient d'un financement structurel. C'est un réel besoin du secteur que la politique s'intéresse à lui et permette d'avoir une vision pérenne, une vraie stratégie de formation.

Le 26 octobre, c'est donc à la gare centrale que ce sont rassemblés en nombre les membres de la FeBISP. Tous ensemble, ils ont marché vers la Botanic Tower pour faire entendre leur voix aux pieds du cabinet du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle, Bernard Clerfayt. Les problèmes soulevés sont les mêmes dans toutes les bouches : il faut maintenir le financement pour protéger les emplois des travailleurs de l'ISP et pour pérenniser les formations. Les conditions de financement sont difficiles depuis toujours mais cela empire et le secteur a besoin d'un financement structurel. Banderoles, slogans, chants et bonne humeur étaient au rendez-vous. Ils ont permis de montrer que le secteur de l'ISP est toujours présent et qu'il est important.

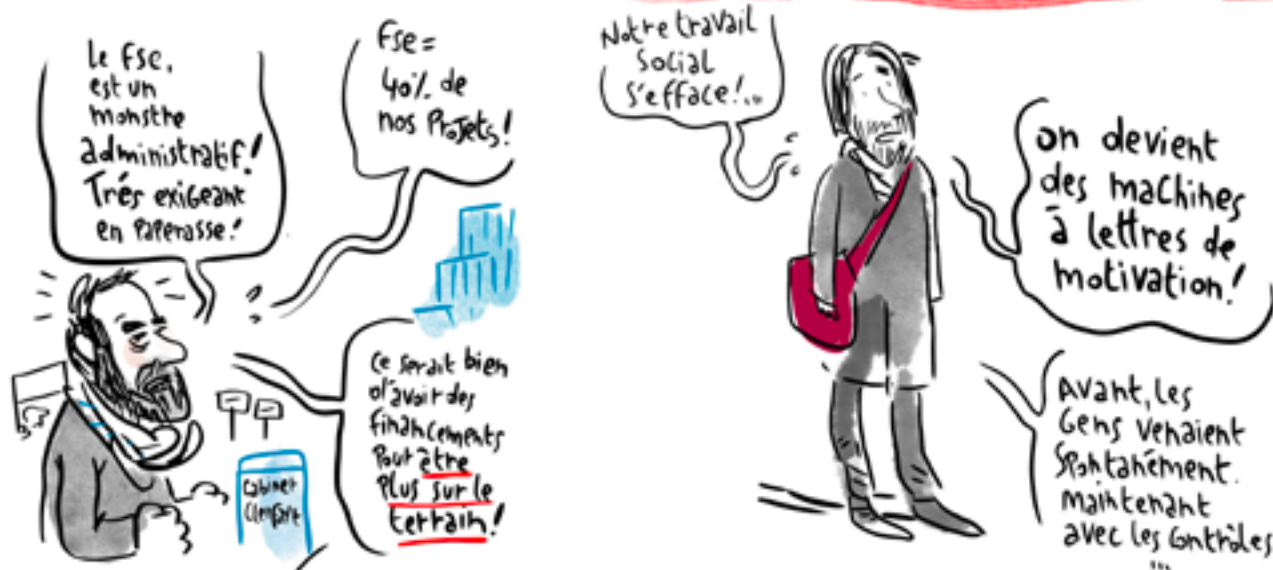
La journée d'étude s'est ensuite prolongée à la Tricoterie où différents partenaires de la FeBISP (Bruxelles Formation, Actiris, etc.) ont fait des interventions et où certains ateliers ont été animés sur le thème de cette journée : la créativité.



Deux manifestantes repèrent un slogan publicitaire utile



Corentin, mission locale d'Ixelles





YANNICK



Pour cette journée de mobilisation, nous souhaitons vivement remercier tous ceux qui se sont impliqués ou sentis concernés, de près ou de loin.

Merci à tous !



INTERVENTION DES POUVOIRS PUBLICS

OIP et créativité

Pauline Cousin

Caroline Mancel, directrice générale a.i. d'Actiris est intervenue sur la créativité dans le secteur de l'insertion professionnelle.

Bien qu'il s'agit d'un Organisme d'intérêt public (OIP) dans lequel de nombreux éléments sont figés, des leviers existent chez Actiris. Le fonctionnement collaboratif en est un exemple. Remplacer le top down par l'intelligence collective permet que les décisions soient prises aux bons endroits ; en ce sens la Direction est créative. Ce fut le cas lors de la crise du Covid, avec la volonté de rester ouvert pour les 170 000 chercheurs d'emploi en mobilisant 16000 collègues. Pour ce faire, une cellule de crise a été élaborée avec des experts de terrain afin de faire remonter des propositions telles que le renforcement du contact de 1ère ligne, ou encore du contact par call center. Le personnel d'Actiris a été formé à distance, via une application.

Parce que le chômage ne doit pas être une culpabilité individuelle mais une responsabilité collective, Caroline Mancel rappelle qu'Actiris a ainsi accompagné le Co-Searching. Ceci vise à répondre à un des défis principaux des chercheurs d'emploi : le réseau. Concrètement, Actiris aide à la création d'un réseau de demandeurs d'emploi. Le petit groupe s'organise lui-mêmes durant plusieurs mois, échange lors de réunions régulières dans

des endroits variés. Ce réseau est particulièrement pertinent pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

Une autre illustration de la créativité est proposée par la directrice générale ad interim de l'Organisme d'Intérêt Public. Il s'agit des Social Impact Bonds qui permettent quant à eux financement créatif. La première expérience en Belgique remonte à 2013 avec Duo4aJOB. Le principe est que le capital privé investit dans la

lutte contre le chômage. Un retour sur investissement est réalisé mais uniquement en cas de réussite du projet. Ainsi, le risque maximal est celui du coût du chômage.

Pour la FeBISP, si les Social Impact Bond (SIB) permettent de palier un financement public limité, quelques points de vigilance doivent être observés pour éviter de dévoyer le principe du dispositif. Ainsi, le public cible visé par l'action financée par les Social Impact Bonds ne doit pas être sélectionné pour ses capacités à faire réussir le projet au sens financier (via le retour sur investissement). Le public cible doit en revanche être porteur des caractéristiques qui sont à l'origine de la définition du projet financé par les SIB.

Enfin, une communication créative a été mise en œuvre par Actiris. Axée sur le partenariat avec des humoristes ou des célébrités du sport, elle permet de viser un large public.



Une administration peut-elle faire preuve de créativité ?

Blommaert Marie Adèle

Dans un contexte qui a été complètement chamboulé par la crise sanitaire, nous nous sommes interrogés sur la capacité des organismes d'insertion socioprofessionnelle et les structures actives en économie sociale d'insertion à s'adapter, à innover, à construire et à mettre en œuvre des nouvelles techniques d'apprentissage. Au regard de cette situation particulière, nous avons sollicité l'éclairage de nos partenaires sur l'enjeu de la créativité. Pour couvrir l'après-midi de la journée du 26 octobre 2021, nous avons fait appel à plusieurs intervenants dont Daphné Estoret 1^{er} attachée à la direction politique de l'emploi au sein de Bruxelles Économie et Emploi (BEE).

Daphné Estoret a débuté sa présentation par une brève interrogation sur la créativité. Pour elle, ce concept invite à se questionner sur la faculté et la possibilité à être créatif. Est-ce qu'au sein d'une administration en charge du volet Économie et Emploi il y a de la place pour la créativité ? Pour elle, dans un contexte réglementaire qui est cadré par des conditions obligatoires et des critères cumulatifs, il y a très peu de souplesse. Elle cite notamment la procédure du mandat en insertion. Celle-ci s'inscrit dans un cadre stricte. Toutefois, précise-t-elle, pour sa mise en place, des groupes de travail ont été organisés afin de permettre des échanges entre opérateurs concernés par le nouveau dispositif de reconnaissance en insertion. La méthodologie des groupes de travail invite à mettre en commun les éventuelles interprétations juridiques et se mettre d'accord sur celles-ci. Les échanges étaient riches et ont permis d'alimenter l'administration et le politique. Mais ... une fois le cadre législatif définit, il y a finalement très peu de place pour la créativité.

Par ailleurs, Daphné Estoret indique que la créativité peut être présenté sous plusieurs angles. En effet, l'application de l'Ordonnance du 23 juillet 2018 et ses différents arrêtés ont permis d'identifier des aspects à améliorer, de relayer des pistes de solution auprès de l'Administration, du politique et des fédérations. Pendant la crise sanitaire, ce sont les expériences de terrain qui ont permis aux différents partenaires dont l'Administration de poursuivre et d'approfondir leurs connaissances des opérateurs. Et, face aux réalités

de terrain, et dans une certaine mesure, l'Administration a fait preuve de créativité dans leurs modalités de contrôle, dans sa capacité à déroger et à adapter des délais légaux.

Après, s'interroge Daphné Estoret, faut-il toujours être créatif ? Dans le cadre des appels à projets innovants, les candidats doivent-ils être financés parce qu'ils sont innovants ? Faut-il être innovants pour être financé ? Ou faut-il permettre à un projet existant qui fonctionne de se développer ?

Finalement, une administration peut-elle faire preuve de créativité face à un secteur qui a dû lui-même s'adapter et construire des nouvelles techniques d'apprentissage. Pour Daphnée Estoret, l'impact de la crise sanitaire a été une source de créativité et surtout un vecteur de souplesse. Malgré un cadre rigide qui caractérise très souvent une administration et pour pallier aux difficultés de la crise, une certaine créativité peut être perçue. L'Administration BEE a adapté avec la marge de manœuvre et les moyens dont elle disposait sa gestion et le suivi de ses missions. En effet, pour préserver et continuer à soutenir le secteur actif en économie sociale, l'administration a, par exemple, permis une remise plus tardive des dossiers de demande de mandats ; dans le cadre de la demande de compensation 2021, les conventions d'Actiris et celles des CPAS ont été considérées comme éligibles pour la demande, etc.

Daphné Estoret illustre ses propos par un panorama de données :

- En 2020, l'économie sociale mandatée en insertion ça représentait **127** structures dont **1877** équivalent temps plein **public-cible**. Mais en réalité ce sont **2378** équivalent temps plein **public-cible**.
- Taux d'encadrement c'est **56%** d'hommes et **46%** de femmes
- Taux public cible sous statuts articles 60§7 c'est **60%**

Visions et actions de Bruxelles Formation

Jeanne Lodewijck

Olivia P'tito, directrice de Bruxelles Formation, nous a présenté la vision de la créativité selon Bruxelles Formation, sa mise en oeuvre à travers les différentes activités de l'OIP ainsi que les objectifs recherchés et ses aboutissants.

La fracture numérique et les inégalités vécues par les femmes sont aussi des enjeux qui méritent une attention particulière. Face à ces enjeux, l'OIP se donne des objectifs : plus d'égalité femmes-hommes, lutte contre la fracture numérique, lutte contre la précarité des stagiaires en formation et multiplication de l'apprentissage en milieu de travail. Dans le but d'y répondre, plusieurs activités sont mises en oeuvre par Bruxelles Formation :

Olivia P'tito dresse l'état des lieux (2020) de la mixité hommes-femmes dans certains domaines de formation. Sont pointés, les domaines de la construction (avec une proportion d'hommes de 91,6% et de femmes de 8,4%), le domaine de la gestion, management et administration (29,3% d'hommes, 70,7% de femmes), le domaine des industries technologiques (76,3% d'hommes, 23,7% de femmes) et le domaine du transport et logistique (72,5% d'hommes et 27,5% de femmes). Si le bilan global de cette mixité est à l'équilibre global, il existe encore des disparités par secteur. Ces chiffres montrent quant à eux une augmentation relativement satisfaisante en matière de mixité pour certains métiers, bien souvent connotés. Dans cette logique de favoriser la mixité, plusieurs activités ont été mises en place ces dernières années. Le postulat est le suivant : tous les métiers sont accessibles à toutes et toutes. Dès lors, il s'agit de bloquer des places pour les femmes - ou pour les hommes - pour des séances d'information sur un métier spécifique, de mettre en place l'écriture inclusive et de proposer des images inversées pour illustrer des métiers (ce sont les femmes qui sont représentées pour les métiers considérés comme « typiquement masculin »), de proposer des journées portes ouvertes à destination des femmes dans des secteurs tels que celui de la logistique, etc.

*Concernant la fracture numérique, la formation à distance représente une nouvelle opportunité - à sécuriser dans un parcours vers le qualifiant. Il s'agit en effet d'un défi pointé par Bruxelles Formation : sécuriser le parcours des stagiaires en les amenant de la préformation (et formation à distance) à la formation qualifiante en présentiel.

*Concernant la lutte contre la précarité des stagiaires en formation : les stagiaires vivent leur précarité comme un frein

à leur parcours de formation et cela représente une charge psychosociale pour le personnel en charge de leur accompagnement. L'étude de 2018 « Précarité du public en formation professionnelle » montrait que parmi les stagiaires de Bruxelles Formation et parmi les stagiaires des OISP, il y avait une proportion, respectivement, de 44% et 60% des stagiaires couverts par le statut BIM - statut pouvant indiquer l'état de précarité de ces stagiaires. Les conclusions de cette étude ont amené Bruxelles Formation à la mise en place du Plan d'actions « Lutte contre la précarité des stagiaires ». L'objectif est de diminuer l'impact de la précarité sur le parcours de formation des stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires. Parmi les actions il y a la généralisation de l'indemnité et des frais de déplacement à l'ensemble des stagiaires et une augmentation de l'indemnité à 2€/heure (avec un cumul possible avec les allocations de chômage et le RIS). Le projet Réseau Lutte contre la précarité est aussi une mesure de ce Plan d'actions. Celui-ci vise à renforcer la connaissance, les contacts et collaborations du secteur de la formation avec les secteurs de la santé et du social, afin de mieux orienter les stagiaires, ainsi que de structurer et partager cette connaissance entre les personnes en charge de leur accompagnement psychosocial. C'est à travers un répertoire commun de ressources social/santé à Bruxelles, que cela se concrétise. Enfin, le contrat-parcours, encore en phase-test, a été brièvement énoncé. En ce qui concerne la multiplication des opportunités d'apprentissage en milieu de travail, Olivia P'tito nous a notamment énoncé la FPIE, SKOOL, ainsi que les stages à divers moments du parcours. C'est d'ailleurs vers l'élargissement des possibilités de stages dans les formations en amont du qualifiant (alphabétisation, FLE et formation de base), que se dirige actuellement Bruxelles Formation, à travers l'Appel à projets conjoint Bruxelles Formation/Actiris de l'année 2023.

Nous remercions chaleureusement Olivia P'tito pour cette présentation de qualité des activités de Bruxelles Formation en matière d'innovation, signifiant de belles avancées en faveur des publics de notre secteur. Nul doute que ces avancées se poursuivront dans les années à venir !

Créativité & Bruxelles Formation



Questions à Olivia P'tito



Et après ?

Par Céline Gousset et Jeanne Lodewijck

Cette journée de mobilisation avait pour objectif de mettre en évidence les difficultés financières et budgétaires que vit le secteur depuis de nombreuses années. Haute en couleur, cette journée nous a rappelé que le secteur est présent, créatif et plein d'énergie. Mais concrètement, que nous a-t-elle apporté ?

De financements en financements

Mis en exergue par le retard de la nouvelle programmation FSE, le modèle de financement du secteur et sa dépendance au FSE ont été au cœur des revendications de cette journée de mobilisation. Parmi lesquelles également, un ras-le-bol généralisé concernant la mise en tension perpétuelle du secteur et le besoin d'une assurance du maintien des activités des opérateurs pour l'année 2022.

L'année 2021 était déjà bien entamée lorsque les opérateurs ont appris que le lancement de la nouvelle programmation n'aurait pas lieu avant 2022. Dès lors, se posait la question du statut de l'année 2021, finalement baptisée année de transition. Mais 2022 s'approchant dangereusement, et sans voir l'appel à projets arriver, les opérateurs se sont légitimement inquiétés de leur avenir : sans financement par le FSE, les difficultés de trésorerie devenaient importantes, le lancement de nouvelles actions de formation en 2022 ainsi que la prolongation des activités à cheval sur les années 2021 et 2022 devenaient quant à elles de plus en plus incertaines.

Plusieurs demandes ont été envoyées par la FeBISP au Cabinet du Ministre Clerfayt durant l'été, et de longues négociations ont été mises en marche. La première négociation a permis l'obtention du financement du premier trimestre 2022, pour financer aussi bien les actions débutant en 2022 que celles à cheval sur 2021 et 2022.

C'est finalement en fin d'année 2021, que nous avons appris que l'année 2022 serait une année entière de transition. De nouvelles négociations ont eu lieu en décembre 2021, permettant de trouver des solutions de financement au secteur. Dès lors, certains opérateurs ont vu leurs actions être préemptées sur les budgets de la programmation 2021-2027, la majorité des opérateurs percevant un financement dans le cadre de la prolongation FSE 2014-2020. Nous avons bien sûr été interpellés par cette différence de traitement et n'avons pas été concertés par la définition de ce périmètre de sélection.

D'autres victoires

Parmi nos victoires, l'une d'elle concerne la constitution des portefeuilles de projets. En effet, nous avons obtenu qu'un plus grand nombre de projets les constituent. En matière de coûts simplifiés, nos interpellations ont permis d'obtenir des changements concernant les frais de personnel pédagogique externe. Alors qu'ils étaient exclus de l'assiette pédagogique, ils sont maintenant valorisés dans cette assiette, avec certaines conditions¹.

Enfin, notre manifestation a permis de relancer la réflexion autour de la révision du décret COCOF du 27 avril 1995. Des rencontres sont actuellement organisées entre le cabinet du Ministre Clerfayt et les parties prenantes pour travailler à la révision de ce décret. Bien évidemment, cette question sera aussi débattue en groupes de travail internes à la FeBISP.

Ce n'est pas fini

Malgré ces belles avancées, certains points attendent encore des réponses. Nous pensons essentiellement aux AFT, impactés par la nouvelle méthode de calcul en coûts simplifiés. Les AFT doivent renseigner la totalité de leurs recettes alors que le principe des coûts simplifiés induit une limitation budgétaire des dépenses pouvant être présentées. Présenter l'intégralité des recettes sans pouvoir présenter la totalité des dépenses les place dans une situation difficile. Cette obligation a en effet pour conséquence de diminuer le montant du budget sur base duquel est calculée la part prise en charge par le FSE, ce qui réduit inévitablement le financement. La FeBISP a encore des actions à mener et un travail doit être fait afin de trouver comment traduire cette obligation (à défaut de pouvoir la modifier) sans que cela ait un impact négatif dans les budgets FSE des AFT. Nous rappelons que les AFT ont une méthodologie et une pédagogie spécifiques, adaptées à un public particulièrement éloigné de l'emploi. Cette méthode de financement pourrait mettre en péril cette méthodologie qui a déjà démontré toute sa richesse et son impact avec des résultats plus que positifs. C'est pourquoi cette problématique mérite toute notre attention.

Autre point de vigilance : la question du financement de l'aspect guidance psychosociale pour les actions présentées dans le cadre de l'appel à projet conjoint Actiris-Bruxelles Formation. Actiris annonçait que pour des raisons budgétaires, les heures de guidance ne pourraient peut-être pas toutes être financées si le volume d'heures des projets rentrés est trop grand. De même, nous avons été informé que le financement des heures de stages de découverte (petite nouveauté, il s'agit de stages de deux semaines maximum, qui peuvent être mis en place dans les actions de formation en amont du qualifiant) ne pouvait être assuré avec certitude. Enfin, il n'est pas prévu d'ajuster le financement des heures de guidance avec le volume d'heures maximal de stage prévu et conventionné par Bruxelles Formation – le financement

se maintiendrait donc encore à hauteur de 152 heures pour l'année 2023. Les candidatures à l'appel à projets conjoint seront déposées en août. Affaire à suivre donc...

Bien que plusieurs questions de grande importance méritent encore toute notre attention, nous tirons des conclusions positives de cette journée de mobilisation. Elle nous a permis d'atteindre différents enjeux que nous avons identifiés. Avec le soutien et la présence de l'ESMI à nos côtés, cette journée nous a rappelé l'importance du groupe et de la fédération, ainsi que la solidarité du secteur. C'est cette force et cette solidarité qui nous permettra d'avancer sur d'autres questions, en continuant à valoriser notre secteur si riche d'énergie et de créativité.



1. Plusieurs options : 1. Via le conventionnement (le partenaire doit être considéré comme éligible dans le cadre partenariat de la fiche projet) ou l'établissement d'un contrat par l'organisme sous-traitant (le personnel est couvert par une convention de partenariat à prix spécifique, précisant les coûts salariaux) 2. Personnel émergeant d'un marché public : la facture doit alors identifier les différents types de coûts.

... avec Vincent Rif

De Pauline Gaudoux

Bonjour Vincent, merci d'avoir accepté cette interview suite au reportage dessiné. Bien qu'« une image vaut 1000 mots »¹, pouvez-vous vous présenter ?

Au départ je voulais faire de la BD mais j'ai fait des études de journalisme. Je suis revenu au dessin de manière auto-didacte. J'ai d'abord travaillé comme illustrateur de presse, notamment pour des magazines d'économie sociale. J'ai beaucoup dessiné pour le journal « l'Echo ». Ensuite, j'ai développé le service de facilitation visuelle et graphique.

Il est question d'accompagner avec le dessin des événements, des conférences, des colloques et des manifestations. Pour moi, c'est le mariage entre le dessin et l'écriture/le journalisme. Cela permet d'avoir un reportage en direct. On a une trace par rapport à des choses qui peuvent être très éphémères. Par exemple, on assiste à un colloque mais après il n'y a plus de trace. Sauf, bien entendu, si on fait un mémorandum ou un rapport. Le dessin permet de relater avec « les propres mots » des personnes tout en gardant leur anonymisation. On peut parler des sujets très compliqués et délicats avec le dessin. Par exemple, j'ai fait des dessins pour les CPAS et les centres de santé mentale. On aborde des sujets comme les traumatismes, les questions de genre, les comportements à risques avec la drogue et l'alcool. Ce sont des parcours de vie qui ne sont pas très faciles et le dessin permet d'en parler sans qu'on puisse reconnaître la personne qui parle.

Avec le dessin, il y a pas mal d'informations véhiculées via la façon de s'habiller. On voit si c'est une personne qui vient d'un milieu associatif ou si c'est un cadre.

J'ai aussi beaucoup d'intérêt pour les reportages dessinés, ça se développe de plus en plus. La facilitation visuelle permet d'aller rencontrer les gens et je trouve ça très important de ne pas rester dans son atelier.

Avec votre regard journalistique et artistique, trouvez-vous que les enjeux de la manifestation étaient clairs ?

C'était très intéressant de voir que les gens qui suivaient les formations étaient soucieux pour leur avenir. Il y avait les élèves qui avaient fait leur propre petits panneaux et ils étaient bien informés. C'est cette sensation qu'ils avaient envie de se bouger par rapport à ça. C'est une manifestation qui avait du cachet car il y avait pas mal de monde, des milliers de personnes.



Y a-t-il un personnage en particulier qui vous a marqué lors de la manifestation ?

C'est particulier (*rire*) il y avait un monsieur qui était le directeur de la SAW-B², c'était mon employeur à l'époque. C'est drôle car c'est quelqu'un que je n'avais pas revu depuis 25 ans. Mais j'ai croqué les gens qui manifestaient, j'ai vu les gens qui interagissaient avec l'environnement. Un moment, il y a eu deux dames qui ont vu une publicité pour un fromage et le slogan c'était « le goût de l'excellence ». Elle se sont mises à côté pour chanter « Ouais, l'excellence ! l'excellence ! ». C'est le principe dans les formations d'obtenir une forme d'excellence donc j'ai trouvé sympa toutes ces privées jokes entre les gens.

On voit que vous aimez mettre une note d'humour et que vous êtes investi dans les questions sociétales. Dans votre carrière, quel a été le dessin le plus difficile à retranscrire avec humour ?

C'est quand j'ai travaillé pour les mutualités chrétiennes, il était question des parents ayant perdu un enfant. Ça s'appelait « Parents désenfantés », c'est un magazine distribué à 450 000 exemplaires en Belgique, il ne fallait pas faire un dessin qui évoque de manière douloureuse les choses mais qu'on puisse comprendre la situation dans laquelle sont les gens. Le dessin est une approche mais doit expliquer le sujet de manière visuelle. Il faut éviter de choquer les personnes ayant vécues cette expérience tout en informant tous ceux qui ne l'ont pas vécu. J'avais dessiné un couple poussant une balançoire vide. Ce n'était pas humoristique mais je me suis dit que j'allais faire un beau dessin.

C'est plus difficile de faire de l'humour dans les dessins d'aujourd'hui ?

On a l'impression que c'est plus difficile de faire de l'humour à cause des réseaux sociaux. Via les réseaux, un dessin est



très vite partagé et peut tomber hors contexte dans des milieux où on ne comprend pas et où on interprète assez mal la chose. On ne peut plus utiliser le même humour qu'il y a 30 ou 40 ans. Il y a toujours des trolls sur les réseaux qui vont chercher la petite bête. Ils essaient d'avoir une publicité pour créer du buzz via ces outils qui leurs permettent d'exister. Avec ce contexte, c'est compliqué de faire de l'humour. C'est vrai qu'auparavant on se permettait plus de choses mais je suis parfois scandalisé quand je vois ce qu'on faisait avant. Je me dis « mais non, quand même on pouvait pas faire un truc pareil ! ».

Qu'est-ce qu'on peut vous souhaiter pour la suite ?

Je me laisse toujours guider par les demandes. Heureusement, je n'ai pas de demandes sur des sujets polémiques et malsains, ça reste dans mes valeurs. Ce qui est chouette dans mon travail, c'est de rentrer dans des milieux qui ne sont pas les miens. Et même dans un secteur où j'ai déjà fait des interventions, je découvre toujours des nouvelles choses. On voyage aussi car récemment, j'ai fait un colloque sur le travail social en Bretagne. J'ai donc passé une semaine à Rennes avec les chercheurs français. Faire des nouvelles découvertes reste très important pour moi : je peux être surpris à chaque fois, dans les nouveaux univers que j'explore. On me demande aussi de faire des choses que je n'ai pas l'habitude de faire comme des petites capsules

vidéos animées pour présenter des ASBL par exemple, c'est vraiment très intéressant car ça allie le dessin et la notion de temps.

Pour conclure et comme vous avez une affinité avec les philosophes, avez-vous une petite citation ?

Celle du chanteur Arno « je suis né vieux et je vais essayer de mourir jeune » .

Quand on est jeune, on aime découvrir des trucs, s'enrichir intellectuellement. Parfois, on ne sait pas très bien où aller... Après, on doit faire le tri et on arrive à trouver ce qu'on aime bien. Il ne faut pas rester dans des schémas ou des choses trop construites. On peut balayer les préjugés, les stigmatisations et on fait ce qu'on a envie. Il n'y a pas de déterminisme dans la vie. Alors que, quand on est jeune on a l'impression qu'on est dans une voie et qu'on ne pourra plus en bouger. Cette citation d'Arno, c'est l'idée d'apprendre tout le temps. De s'enrichir au fur et à mesure de la vie.

**Site internet de Vincent : www.vincentrif.com
Compte Insta : « [vincentrif](#) »**

1. Citation philosophique de Confucius reprise sur le site internet de Vincent Rif.
2. Saw-B : Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises.

La VDC : un dispositif au service de la reconnaissance

Pauline Cousin et Jeanne Lodewijck

Depuis bientôt 20 ans, la Validation des compétences (VDC) est un dispositif qui certifie les compétences professionnelles d'adultes ; qu'elles aient été acquises de manière formelle, non formelle et/ou informelle. Pour le candidat, l'épreuve à la base de la validation est volontaire et gratuite, et le résultat est confidentiel. Les objectifs pour les candidats sont multiples : faire reconnaître leurs compétences en vue de faciliter leur (ré)insertion sur le marché de l'emploi, de reprendre une formation en étant exempté de certains cours, ou valoriser leurs compétences auprès de leurs employeurs.

De l'épreuve au Titre de compétence

Concrètement, le candidat réalise une épreuve correspondant à une mise en situation professionnelle reconstituée et évaluée par un jury de professionnels, sur base d'une grille d'évaluation définie par des professionnels du métier. Si l'épreuve est réussie, le candidat se voit délivrer le Titre de compétence correspondant. Chaque métier accessible à la Validation des compétences est divisé en Titre de compétence. Par exemple, le métier de coiffeur est constitué de quatre Titre de compétence : 1. réaliser une coupe homme avec shampoing et coiffage, 2. réaliser une coupe dame avec shampoing et coiffage, 3. réaliser une permanente avec shampoing et coiffage, 4. réaliser une coloration avec shampoing et coiffage.

Le Titre de compétence n'est pas un diplôme mais une certification professionnelle reconnue par le Consortium de Validation des Compétences. Celui-ci est composé des institutions publiques suivantes : les établissements d'enseignement de Promotion sociale, le FOREm, Bruxelles Formation ainsi que les entités représentant la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (IFAPME en Wallonie et le Service formation PME de la Commission communautaire française - le SFPME).

Quel lien entre VDC et RAF ?

La reconnaissance des acquis de formation (RAF) est un processus administratif. Il permet aux stagiaires ayant réussi une formation ou une partie de formation et obtenu le

certificat de compétences acquises en formation, de recevoir automatiquement le(s) Titre(s) de compétence correspondant aux acquis de formation maîtrisés.

Plusieurs lieux mais un cadre unique

Les Centres de validation et les épreuves répondent à un cadre qualité exigeant. Celui-ci repose notamment sur un référentiel de validation qui définit le contenu de l'épreuve. L'agrément est octroyé aux centres de VDC au terme d'un processus qui combine notamment audits interne et externe. L'épreuve de validation se déroule en présence d'un jury composé d'un évaluateur, d'un observateur et du responsable du Centre. L'évaluateur se réfère à la grille d'évaluation critériée pour évaluer les compétences. A l'issue de l'épreuve, le jury se réunit et délibère pour décider de la réussite ou de l'échec de l'épreuve.

Dans le respect de ce cadre, les épreuves peuvent se dérouler en plusieurs endroits :

- En centre de validation : il s'agit de centres de formation qui, au-delà de leur activité principale, sont agréés en qualité de centres de validation pour un ou plusieurs métiers.
- En entreprises.
- En prison.

A Bruxelles et en Wallonie

A l'heure actuelle, en Belgique francophone, la VDC est accessible dans 18 secteurs, soit une soixantaine de métiers. Des métiers intersectoriels sont également disponibles comme tuteur.trice en entreprise ou référent(e) encadrant(e).

Midi FeBISP organisé le 26 septembre

OISP, ESMI et Validation des compétences :

Quelles possibilités de collaborations pour développer l'offre de validation ?
Quelles conditions de réussite ?

La validation des compétences à Bruxelles : enjeux et opportunités

Propos recueillis par Pauline Cousin et Jeanne Lodewijck

Pour faire le point sur les enjeux de la validation des compétences (VDC) à Bruxelles, nous avons rencontré Donat Carlier, directeur au Consortium de validation des compétences et Laurence Hiernaux, secrétaire de la Coordination bruxelloise de la VDC.

Les enjeux de la VDC pour les candidats

Donat Carlier : Les personnes, quels que soient leurs parcours, sont au centre du dispositif public de VDC. Le texte fondateur date de 2003¹ et le premier Titre de compétence (TC) a été délivré en 2005, mais il reste neuf pour de nombreux acteurs car il est toujours en cours d'innovation. Jusqu'en 2019, on constatait une expansion importante de ce dispositif.

Quelle que soit la manière dont on a acquis les compétences professionnelles, on peut les faire valider. De nombreux candidats ne savent pas encore que cette possibilité existe, d'où les priorités et accents de la note d'orientation stratégique 2020-2024 du dispositif de VDC (Nostra), qui vise à augmenter le nombre de candidats via le développement :

- d'une offre pertinente de métiers accessibles à la VDC.
- d'une offre accessible au public via l'information et la communication ainsi que le développement de certification.
- La valeur d'usage du TC, certification conçue et mise en œuvre avec le monde du travail pour en renforcer la reconnaissance et l'utilisation par les travailleurs et employeurs.

La Titre de compétence est une certification professionnelle qui s'accompagne d'une série de droits tels que la reprise d'études et de formation, l'accès aux fonctions publiques locale et régionales ou les accès à certaines professions... Le TC répond aussi à des réglementations existantes : par exemple, dans le secteur du transport et de la logistique pour lequel le TC « conducteur de chariot élévateur » répond aux exigences légales de maîtrise de compétences liées à l'exercice de ce métier.

De manière globale, la VDC se veut être un accélérateur de parcours vers l'emploi, avec la volonté de développer la certification dès les premiers niveaux du cadre francophone /



Laurence Hiernaux, secrétaire de la Coordination bruxelloise de la VDC.



Donat Carlier, directeur au consortium de validation des compétences.

européen des certifications, trop peu reconnus mais mis en évidence notamment dans le cadre de la pandémie.

Laurence Hiernaux : En complément de ce que Donat a énoncé, et dans l'optique de reconnaissance et de valorisation de la VDC, il faut garder à l'esprit que celle-ci s'adresse aux personnes qui maîtrisent des compétences professionnelles certifiables. Produite et mise en œuvre avec les secteurs ainsi qu'avec les opérateurs de formation professionnelle et d'enseignement pour adultes, la VDC répond au niveau d'un « professionnel compétent » à son entrée en fonction. Tout en restant ouverte potentiellement à toute personne, la VDC est exigeante et ne peut rencontrer les besoins de tous les publics, particulièrement ceux qui doivent avant tout se former avant de pouvoir voir leurs compétences certifiées. Mais nous sommes soucieux de l'accessibilité du dispositif d'où l'importance de l'accroche de publics variés voire plus fragilisés et de leur accompagnement.

Un autre enjeu au niveau bruxellois est l'anticipation des besoins en vue de proposer une offre de VDC pertinente. La coordination bruxelloise y travaille actuellement, au sein du Consortium, afin d'ouvrir la VDC aux partenaires, tant dans

l'accroche du public que dans le nombre de places disponibles pour les épreuves de VDC ou encore au niveau des métiers accessibles à la VDC. La VDC doit se développer en se posant la question de la plus-value de rendre accessible la validation à certains métiers.

D. Carlier : Pour rappel, la VDC a été mise en place car il y avait un manque de reconnaissance officielle des compétences professionnelles d'adultes, et pour dispenser ceux-ci de formations qui ne leur sont pas utiles vu leur niveau, tout en leur permettant de reprendre un parcours vers l'emploi, en passant ou non par des reprises de formations.

La VDC est un service complémentaire ouvert au public, en articulation avec l'apprentissage tout au long de la vie. Pour un adulte qui reprend un parcours de formation, le temps et la reconnaissance de ce qui est déjà acquis sont importants. On ouvre le champ des possibles, en ayant un impact sur la reconnaissance personnelle et sociale, l'estime de soi et la motivation. Dans le cadre d'un parcours de vie, on dépasse le seul niveau professionnel.

Au niveau de la Région bruxelloise, la sociologie urbaine relate une augmentation démographique avec d'importants phénomènes migratoires, de non reconnaissance des diplômes, de discriminations... d'où l'enjeu autour de la cohésion sociale. Les demandeurs d'emploi (DE) représentent les 2/3 des candidats en Belgique francophone, contrairement aux autres pays où les travailleurs sont les plus nombreux. En Wallonie et à Bruxelles, il y a clairement une volonté d'adresser le dispositif aux DE ; en Flandre, le dispositif est moins développé, mais a fait l'objet de nouveaux décrets qui visent à en relancer la dynamique.

L. Hiernaux : Rappelons que la VDC était une « véritable révolution » pour l'époque au moment où elle est née car il s'agit de reconnaître des compétences également acquises ailleurs que sur les bancs de l'école (ou de la formation) et d'aller à la rencontre d'un public souvent « fâché » avec le système scolaire. C'était d'autant plus innovant que le système prévoyait déjà un cadre qualité reposant notamment sur l'agrément des centres de validation ou un référentiel validation avec un grille d'évaluation critériée, la concertation et l'association des secteurs... et ce, avant même que n'apparaisse la certification en formation professionnelle.

D. Carlier : On constate que le taux de réussite en RBC est légèrement moins élevé qu'en Wallonie. Une partie du public bruxellois (essentiellement DE) ne dispose pas d'un niveau de maîtrise de la langue permettant de passer l'épreuve et/ou des compétences techniques suffisantes pour être certifiées. C'est pourquoi la VDC ne répond qu'aux besoins d'une partie des demandeurs d'emploi. Comme Laurence l'a évoqué, la VDC est exigeante. Mais pour ces DE, la VDC a une plus-value énorme en termes d'accélération des parcours (y compris de formation), d'accès à l'emploi, de reconnaissance...



Soulignons qu'un échec en VDC n'est pas un échec définitif car après l'épreuve il y a plusieurs opportunités qui s'offrent au candidat, via la guidance organisée par les Centres de validation : repasser l'épreuve si les compétences sont présentes, s'orienter vers la formation, s'inscrire dans une autre épreuve plus adaptée aux compétences maîtrisées. Cela nécessite un travail très étroit avec les acteurs de la formation professionnelle, et tout particulièrement de l'ISP comme dans le projet SPOC et Accompagnement à la VDC².

La validation des compétences, par les secteurs professionnels

L. Hiernaux : La valorisation du Titre de compétence auprès des employeurs potentiels est un enjeu, et suppose l'information auprès du citoyen, qu'il soit DE ou employeur. On peut noter des évolutions récentes comme la possibilité de déclarer son/ses TC dans My Actiris.

D. Carlier : En effet, tous les employeurs ne connaissent pas la VDC et le TC mais une étude de 2013 indique que ceux qui les connaissent les recommandent. La certification via la VDC est une aide à la recherche d'emploi ; elle est de plus en plus connue et reconnue, même si elle l'est moins que la certification d'enseignement.

Un travail important est réalisé pour que les secteurs soient à la manœuvre du processus de VDC. C'est une innovation d'associer à ce point le monde du travail à la certification professionnelle. Rappelons qu'un TC est développé seulement si les partenaires sociaux donnent leur feu vert. Dans 90-95% des cas, c'est le secteur lui-même qui fait la demande. Il préside la Commission de référentiels qui produit le TC. Il peut être associé aux épreuves via notamment les observateurs.

La validation n'existe pas sans les secteurs professionnels ! Qu'il s'agisse d'un apprentissage formel ou informel, on apprend tout au long de la vie et il est nécessaire d'avoir des moments de formalisation de la maîtrise de ces compétences, via la certification. La VDC est bien outillée pour cela et bénéficie de la régulation publique et de la régulation avec les partenaires sociaux. C'est l'association très étroite avec les partenaires sociaux qui garantit la qualité et la pertinence de la certification professionnelle.

En 2021, 25 métiers ont vu des épreuves organisées à Bruxelles (et 49 en Wallonie-Bruxelles cette année-là, sur 74 métiers disponibles en VDC au total). Certains sont nouveaux (5 en 2021 : agent(e) d'accueil, accueillant(e) d'enfant, référent(e)-encadrant(e) intersectoriel, monteur(euse) en chauffage et sanitaire et installateur(trice) électricien(ne) industriel). et d'autres métiers connaissent des évolutions et sont actualisés. Un chantier important de la Nostra reste l'adaptation de cette offre à l'économie digitale.

La VDC avec les partenaires OISP/ESMI

L.Hiernaut : J'identifie 3 axes :

1. Les Missions Locales ont déjà un rôle dans le SPOC et l'Accompagnement, ce qui améliore l'amont du dispositif.
2. Dans la mesure où il est impossible de pousser les murs pour agrandir les Centres de validation, les secteurs ISP/ESMI pourraient, en partenariat avec les centres, contribuer à développer l'offre de VDC : via du personnel qui serait évaluateur lors de l'épreuve de VDC et/ou via la mise à disposition d'infrastructure nécessaire à l'épreuve de VDC par exemple ; et toujours dans le respect du cadre qualité, qui nous l'avons dit est strict. Cela permettrait d'élargir à plus de candidats.
3. Les OISP pourraient proposer des modules de refresh technique, à savoir une formation courte pour permettre au candidat de remettre la main à la pâte avant une épreuve. Il n'est bien sûr pas question de faire du bachotage en préparant spécifiquement les candidats à l'épreuve !

D. Carlier : Dans le cadre des travaux relatifs à la révision du décret ISP, pourquoi ne pas réfléchir à inscrire plus structurellement dans les textes ces différents axes évoqués par Laurence, avec également l'information sur la VDC par les OISP ? Cela ne permettrait-il pas de les développer, soutenir et reconnaître, comme des actions et des contributions du secteur à l'accès de son public à la VDC ? C'est déjà dans ce sens que nous avons travaillé en partenariat, FeBISP Missions locales et Consortium de VDC, au dépôt de deux dossiers FSE dans le cadre du futur PO FSE+.

Plus d'infos sur la VDC :

<https://www.validationdescompetences.be/>

Inscrivez-vous au midis-FeBISP :

Quelles possibilités de collaborations pour développer l'offre de validation?

Quelles conditions de réussite?



1. Il a été révisé en 2019 : Accord de coopération conclu le 21 mars 2019 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences <https://www.validationdescompetences.be/documents-officiels-et-guides>
2. NDLR : Voir à ce sujet les numéros 126 et 127 de l'Insertion

La validation des compétences comme une étape dans le parcours

Afin d'illustrer comment un projet d'économie sociale d'insertion se saisit de la validation des compétences nous avons rencontré Bilal El Ouassyf, directeur du service de travaux d'intérêt collectif de la Mission locale de Saint Josse (STIC) et co-directeur général ad interim de cette Mission locale.

Travailleur en insertion et validation : en parler dès le début

Bilal El Ouassyf : Au STIC, on accompagne et on forme des demandeurs d'emploi dans trois domaines : rénovation du bâtiment, espaces verts et mobiliers urbains (menuiserie, ferronnerie). Nous accueillons aussi des personnes en Stage first, généralement pour une durée de 6 mois. Les travailleurs en insertion, eux, sont en poste au STIC entre un et trois ans ((-sous contrat article 60, ACS d'insertion ou DEIES).

Dès la journée d'accueil, on présente à ces personnes la validation des compétences, ce qu'elle peut leur apporter dans leur parcours professionnel. Bien sûr cela reste volontaire et pour des personnes sans travail depuis longtemps, le manque de confiance en soi est criant et la perspective d'une épreuve de validation n'est pas toujours réjouissante. C'est pour cette raison qu'on en parle dès le début et que tout au long de leur présence on va travailler les compétences professionnelles et l'estime de soi. Dès cette période d'accueil, on précise que tout le monde a des compétences, qu'il faut les trouver et les travailler, qu'eux et nous-les encadrants- nous sommes ici pour ça.

La pratique et l'exemple

Le personnel en insertion passe environ 80% de son temps sur des chantiers didactiques et 20% en atelier (didactique et théorique).

La diversité des chantiers didactiques permet de travailler une variété d'activités : peinture de façades, de portes, carrelage, plafonnage.... Les salles didactiques reproduisent cette diversité tout en mettant l'accent sur telle ou telle activité. Associés à la pratique sur chantiers, les exercices en atelier permettent au travailleur de gagner en confiance et à l'équipe encadrante d'identifier quand il est prêt pour une épreuve de validation des compétences. Car l'idée n'est pas de préparer à l'épreuve mais de saisir l'opportunité de l'épreuve pour rendre compte des compétences du travailleur.

Tous les travailleurs ne débutent pas leur contrat au même moment. De ce fait, dans les équipes, les plus récents voient des plus anciens décrocher un ou plusieurs titres de compétences (sauf en mobilier urbain pour lequel il n'existe pas d'épreuve en ferronnerie et menuiserie). Si passer une épreuve de validation des compétences relève d'un choix personnel, l'exemple des collègues qui réussissent est très encourageant.

Des réussites et des apprentissages

En 2019, pour le secteur du bâtiment et des espaces verts, 16 travailleurs en insertion ont réussi 25 titres de compétences. Il s'agit très majoritairement de personnes dont la fin du contrat au STIC est proche.

Pour les rares personnes qui échouent, on leur explique que ça fait partie de l'apprentissage. En sortant de l'épreuve à laquelle elles ont échoué elles identifient ce qu'elles doivent améliorer et si elles le souhaitent, repassent l'épreuve.

Avant de quitter le STIC, on leur explique la différence vis à vis d'un employeur entre lui présenter un CV et lui présenter un CV + un ou plusieurs titres de compétences. D'ailleurs, certaines offres d'emploi en espaces verts, mentionnent explicitement la VDC.

La large majorité des travailleurs en insertion qui quittent le STIC avec un ou plusieurs titres de compétences trouvent un emploi.

Quand un « ancien » vient nous faire savoir qu'il a trouvé du boulot, on est fier, au niveau de l'équipe encadrante et ça encourage les travailleurs présents.

A la Mission locale de Saint Josse, le service Atouménage propose aussi la VDC pour le métier d'aide-ménagère à ses travailleuses en insertion. En 2019, elles ont validé 10 Titres de compétences sur ce métier.

Des obstacles à lever

Le manque de confiance en soi est le premier obstacle des travailleurs en insertion qui sont au STIC. On la travaille dès le début, cela prend du temps et va de pair avec l'acquisition des compétences. L'équipe encadrante est présente au quotidien, bien sûr mais aussi en accompagnant les candidats volontaires jusqu'au centre de validation des compétences. Outre la confiance en soi, ce qui peut faire barrage entre un travailleur et une épreuve de VDC réussie est sa connaissance du français et la difficulté à comprendre la consigne lors de l'épreuve.

Présenter au travailleur en insertion la VDC comme une plus-value, comme un objectif à atteindre s'il le souhaite et l'accompagner pour gagner en compétences et en confiance, voici ce qui permet à ceux qui le souhaitent de poursuivre leurs parcours avec un ou plusieurs titres de compétences en main, à valoriser dans leur recherche d'emploi.

Le point de vue d'Idée 53

Jeanne Lodewijck

La FeBISP a rencontré deux travailleurs d'Idée 53 pour comprendre la place de la VDC dans la formation d'Aide-ménager(ère) social(e) (AMS). Kwang Rucquoy est coordinateur pédagogique dans la structure depuis deux ans ; Marie-Delphine Plé est formatrice et coordinatrice des formations dans l'aide aux personnes.

D'emblée, mes interlocuteurs m'annoncent que la VDC est et doit rester une démarche individuelle. Leurs activités s'adressent à un public éloigné de l'emploi.

L'information des stagiaires autour de la VDC ne commence pas dès l'accueil. Un bilan des compétences et intérêt pour la formation doit d'abord être dressé 15 jours après le démarrage de la formation : « s'il est positif, le stagiaire continue la formation ». C'est aussi une question de précaution, « nous ne risquons pas la promesse de l'accès à un diplôme, dans le cas où ils n'atteindraient pas le niveau exigé par la VDC ». La VDC est abordée dans le cours de vie sociale. A l'approche des séances d'informations organisées par le service guidance du centre de VDC, les stagiaires sont informés sur le dispositif et son fonctionnement. Les stagiaires sont accompagnés à ces séances par le coordinateur d'atelier et le référent pédagogique (chargé du suivi des formations et des difficultés psychosociales vécues par les stagiaires). Idée 53 met l'accent sur ce travail en binôme. Les besoins des stagiaires sont identifiés et clarifiés, ils sont avisés de se sentir prêt à passer l'épreuve, et les inscriptions sont prises à ce moment.

Des avantages

Les formations dans l'aide aux personnes sont organisées à Idée 53 depuis 25 ans. De nombreux partenariats avec des services d'aide à domicile et maisons de repos sont établis et, fort de ce réseau, les stagiaires bénéficient d'opportunités d'emploi à la suite de leurs stages. L'attestation de formation d'Idée 53 est reconnue ; la combinaison de l'attestation et du Titre de compétence est à ce stade accessoire. Mes interlocuteurs se demande : « comment motiver les stagiaires à aller vers la VDC alors que les emplois leur sont assurés ? » Marie-Delphine Plé m'indique qu'elle insiste auprès d'eux : « ce n'est pas parce qu'ils ont un emploi aujourd'hui, qu'ils en auront un demain. La VDC leur permet d'avoir un Titre de compétence, de faire reconnaître leurs compétences par la suite, de trouver plus aisément un emploi après un CDD proposé par le lieu de stage, d'élargir la recherche d'emploi vers les Titres-services, etc. Elle est proposée en perspective du long terme ». Par contre, l'évaluation formelle de la VDC pourrait inverser le processus

d'émancipation et d'estime de soi dans lequel sont lancés les stagiaires. Ils sont donc avertis : « s'ils ne sont pas prêts, on leur dit de ne pas passer d'épreuve ». Le Titre de compétence présente aussi l'avantage de permettre une certaine mobilité pour les stagiaires, celui-ci étant reconnu en Europe¹. Les stagiaires pourront exercer le métier ailleurs s'ils ont de la famille dans un autre pays européen, « c'est une réelle source de motivation ».

Des points d'attention

Il y a un sentiment de décalage entre les compétences évaluées en VDC et les compétences des AMS². L'aspect social est important dans la formation AMS, avec des cours de déontologie et de gérontologie. En VDC, les compétences évaluées s'approchent davantage des compétences attendues pour les métiers des Titres-services. De même, les techniques enseignées et les conditions de travail des AMS et des Titres-services sont différentes, c'est parfois source d'échec pour les stagiaires. Mes interlocuteurs attendent la mise en conformité du Titre de compétence avec le profil SFMQ³ fraîchement élaboré et plus en adéquation avec la formation AMS. Aussi, alors que les évaluations d'Idée 53 prennent en compte les notions d'évolution (« acquis », « non-acquis » et « en voie d'acquisition »), notions existantes en entreprise, celles-ci ne sont pas prises en compte en VDC. Enfin, mes interlocuteurs déplorent le manque de communication autour des résultats des stagiaires par le centre de VDC, ce qui les empêche d'identifier avec détails les erreurs commises par les stagiaires et dès lors, de s'ajuster en fonction.

La VDC semble être un dispositif à utiliser à géométrie variable selon les publics, les formations et les objectifs souhaités. Ces points d'attention ne doivent pas nous faire oublier qu'il s'agit d'un dispositif avantageux pour les publics ISP, il présentent des effets positifs évidents dans leurs parcours d'insertion.

1 <https://www.validationdescompetences.be/avantages-du-titre-de-compétence>

2 Pour aller plus loin : <https://www.validationdescompetences.be/metiers/aide-menagerere-5>

3 Pour aller plus loin : https://sfmq.cfwb.be/fileadmin/sites/sfmq/uploads/Fichiers/Profils/Aide_a_domicile/AI.DOM-ams-V01-2022.pdf

L'indexation des financements

Par Adèle Essoh

La FeBISP a signalé à la Cocof et à Bruxelles Formation les difficultés budgétaires des opérateurs ISP suite aux différentes indexations passées et à venir. L'équilibre budgétaire des associations pour l'année 2022 est menacé.

En effet, l'inflation des coûts de toute nature et plus particulièrement, des prix de l'énergie et des rémunérations met en danger l'équilibre financier d'une majorité d'opérateurs. L'indice lissé n'a cessé d'augmenter depuis janvier 2021 : il est passé progressivement de 107,86 points à 121,50 points (base 100 à 2013). Deux indexations sont survenues **au mois de juin et septembre 2022**, impliquant une augmentation de près de 10% par rapport à janvier 2021, alors qu'une nouvelle indexation est encore annoncée pour **décembre 2022**.

Il en résulte une menace importante pour le maintien des emplois subventionnés, voire de la réalisation des actions de formation. Les opérateurs s'interrogent en effet sur leurs capacités à maintenir l'emploi si leurs financements ne sont pas indexés à hauteur de toutes indexations actées et à venir.

La FeBISP a obtenu la confirmation que l'ensemble des subventions octroyées (COCOF – ACTIRIS – ACS...) aux opérateurs sera indexée à hauteur de toutes les indexations survenues et programmées en 2022. Il reste également à savoir à quel moment toutes ces indexations seront intégrées dans les montants à verser aux opérateurs.



L'insertion

Le numéro 131 de notre magazine L'insertion sortira prochainement.

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

Prochain numéro :
131 & 132 fusionnent pour un numéro spécial sur les jeunes en ISP

Editeurs responsables :
Tatiana Vanessa Vial Grösser & Adèle Essoh

La FeBISP

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

L'équipe de la FeBISP

- **Adèle Essoh** / essoh@febisp.be
Tatiana Vanessa Vial Grösser / vial@febisp.be
Co-Directrices
- **Delphine Libert** / secretariat@febisp.be
Secrétaire de direction
- **Valérie Dancart** / dancart@febisp.be
Nadine Nandu / nandu@febisp.be
Assistants administrative et financière
- **Huong Ngo** / ngo@febisp.be
Gestionnaire administrative du Fonds de formation ISP
- **Pauline Cousin** / cousin@febisp.be
Attachée économie sociale d'insertion et emploi
- **Marie-Adèle Blommaert** / blommaert@febisp.be
Attachée agence conseil
- **Céline Gousset** / gousset@febisp.be
Attachée soutien méthodologique ISP
- **Pauline Gaudoux** / gaudoux@febisp.be
Attachée communication & relations publiques
- **Loïc Werres** / werres@febisp.be
Attaché support juridique
- **Jeanne Lodewijck** / lodewijck@febisp.be
Attachée formation professionnelle

Impression :
Drifosett Printing SA



Avec le soutien de la Commission communautaire française,
du Fonds social européen, du Ministère de l'Emploi

