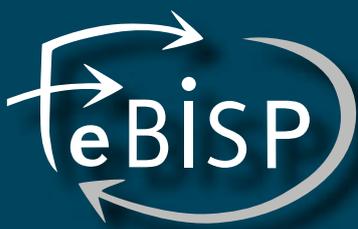


Les jeunes en ISP



L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE



DU 25 SEPTEMBRE AU 25 DÉCEMBRE 2022 • N°131 & 132

3 Édito

4 Dossier

Les jeunes en ISP

- Être jeune : qu'est-ce que c'est ?
- Retour sur le Cycle organisé par la FeBISP. Les jeunes : comment les investir dans leur parcours d'insertion ?
- Parole aux intervenants du cycle de formation
- Décrochage scolaire, décrochage sociétal
- Des liens entre les Maisons de Jeunes et les OISP
- Interview de Dominique Mainjot
- La vision philosophique du travail de Saïd et de Julian
- Le travail, dans la peau d'un stagiaire et jeune adulte
- Catégorisation des NEET's
- Conclusion

35 Rencontre

- 19 cpas bruxellois, 1 fédération
- Conclusion

37 S'inspirer

S'inspirer

38 Reportage

- Un foodtruck solidaire ou comment l'aide alimentaire part à la rencontre de ses bénéficiaires
- Retour sur les Midis-FeBISP
- L'impact des crises sur l'insertion socioprofessionnelle
- Retour sur les Cycles de l'ISP

51 La boîte aux idées

Des solutions face aux contraintes

56 Le coin de l'employeur

Analyse jurisprudence

58 Jeux

Mots fléchés
Labyrinthe

61 Allô la terre

Les deux cartes blanches des profs

L'Insertion, un secteur qui a une capacité de résilience à saluer.

Alors que notre secteur se trouve dans une situation institutionnelle plus que périlleuse, les directions et les équipes des OISP et des ESMI répondent toujours et encore présents à l'appel aux services de leurs publics cibles. Dans ce numéro spécial, le public que nous avons souhaité mettre à l'honneur est celui des jeunes.

Mais en quoi ce numéro est-il spécial ? Tout d'abord, vous remarquerez que le magazine que vous tenez entre vos mains fait le double de pages habituelles. Nous testons des nouvelles rubriques et nous espérons que vous allez prendre autant de plaisir à dévorer ce numéro que nous avons eu à l'écrire avec l'équipe de la FeBISP.

Vous trouverez un dossier de 29 pages consacré aux jeunes en ISP. Nous avons interviewé des travailleurs de terrain en lien direct avec cette nouvelle génération. Le contexte sociétal et les enjeux de notre secteur sont en évolution permanente. De fait, les périodes cumulées d'instabilité économique sont ressenties par la jeune génération qui entre, petit à petit, sur le marché du travail. Nous avons donc rencontré quatre jeunes. Dans ce dossier, vous trouverez leurs paroles, leurs points de vue et leurs espoirs sur le monde du travail et de la formation. Mais comment accompagner au mieux ces jeunes qui poussent la porte des structures pour une mise à l'emploi ou une entrée en formation ? C'est une préoccupation de base pour tous les travailleurs de terrain en lien avec cette catégorie de demandeurs d'emploi. Nous espérons vous apporter un éclairage sur l'état d'esprit et le contexte des jeunes, ainsi que de ceux qui les accompagnent.

Dans la rubrique « reportage », il est temps pour nous de vous faire un retour sur les événements de la FeBISP 2022 : les Cycles de l'ISP et les Midis-FeBISP qui se sont déroulés avec un grand succès grâce aux intervenants et à tous les participants. De plus, vous trouverez un reportage sur la crise sanitaire et la crise COVID qui ont impacté fortement plusieurs secteurs. Parmi eux : le commerce de détail, l'HoReCa, l'art et la culture, le secteur des services aux entreprises ... Au-delà de ce dossier, nous vous invitons à la lecture d'un article retraçant l'impact des crises sur l'insertion socioprofessionnelle. Comment peut-on poursuivre nos missions dans un contexte où l'énergie et les matières premières sont en augmentation permanente ?

La fin de l'année approche et 2023 est presque là. Nous pouvons déjà vous dire que les événements à venir, organisés par la FeBISP, seront tout aussi riches en réflexion. Nous allons, tous ensemble, travailler à l'élaboration stratégique de solutions. Nous voulons sortir de cette atmosphère anxiogène d'incertitude et d'insécurité au travail.

Ah, justement ! Le travail : quel grand mot ! À l'occasion de notre Journée d'étude organisée le 29 novembre 2022, nous avons réfléchi sur le sens du travail dans nos vies. Pour le dernier numéro de l'année (n°133), nous vous ferons un retour complet sur ce qui s'est passé lors de cet événement. Qu'est-ce que c'est le travail ? À quoi ça sert ? Est-ce que c'est juste un emploi ? Et l'insertion dans tout ça ? Retrouver du sens, à son travail et à sa vie, reste une préoccupation de tout un chacun. Cette fin d'année est là, enfin ! Inspirons ... expirons ... recentrons-nous ... Retrouver du sens est primordial et, lorsqu'on le perd et qu'on le retrouve, c'est comme avoir un nouveau vélo : on s'adapte à une nouvelle selle mais on n'a pas oublié comment on pédalait.

La co-direction Adèle Essoh & Tatiana Vanessa Vial Grösser

Être jeune : qu'est-ce que c'est ?

Céline Gousset

**Ah ! Cette fameuse jeunesse ! L'avenir de notre société ! Mais qu'est-ce que c'est un jeune ?
Petit tour d'horizon historique, sociologique et culturel.**

Si la jeunesse doit être définie dans les statistiques en terme d'âge, la définition la plus souvent retenue par les centres de statistiques et les travaux scientifiques considère la population âgée entre 15 et 24 ans, classe d'âge étendue jusqu'à 29 ans par d'autres. Catégoriser de cette manière n'est pas vraiment parlant. En effet, qu'est-ce que la jeunesse ; par quoi se caractérise t'elle ; parle-t-on d'une ou de plusieurs jeunesse(s) – tant les réalités qui la traversent sont différentes ?

Heureusement, la sociologie, l'anthropologie ou encore la psychologie, nous donne différentes compréhensions, plus qualitatives, à cet âge de la vie.

Dès lors, nous ne sommes pas considéré comme « jeune » aux mêmes âges selon les époques et les milieux. C'est la société dans laquelle nous vivons qui la construit : elle n'existe ni de façon stable, ni de manière intemporelle. Les contextes historiques, sociologiques, économiques, juridiques, viennent produire et déterminer les jeunesses au fil des réalités sociales. Ensuite, la société va attribuer des rôles sociaux selon nos âges : celle-ci attendra des jeunes des attitudes et comportements ajustés, qui collent avec la définition de ce que nous devrions être. Cette dimension normative est encore plus prononcée dès lors qu'on nous parle de l'exercice de ces rôles et de la phase de préparation que constitue la jeunesse : les rôles familiaux, professionnels, citoyens.

C'est la trajectoire biographique, c'est-à-dire, le passage de l'école à la vie professionnelle et le passage de la vie familiale à la famille conjugale, qui dans certaines conceptions, viennent définir la jeunesse. Ce serait alors au moment de la stabilisation de ces deux positions, que le jeune deviendrait adulte. (Gérard Mauger)

Si cette définition a le mérite de prendre en considération une dimension plus qualitative de la jeunesse, elle ne permet pas de relativiser toutes sortes de situations qui sont bel et bien vécues par les jeunes. D'ailleurs, peut-on dire à une personne qui n'a pas accédé à la stabilisation de l'une ou l'autre des deux positions, qu'elle n'a pas encore accédé à l'âge adulte alors qu'elle est âgée de 40 ans ?

Dans le même sens, le Centre d'Observation de la société définit la jeunesse comme une période située entre l'adolescence et l'âge adulte. Cette période serait traversée par différents événements : quitter l'école, occuper un emploi, disposer d'un logement autonome, fonder un couple puis une famille, etc. La destination, c'est l'autonomie.

Nous avons préféré ne pas nous arrêter là. La jeunesse est définie autrement par d'autres auteurs. Ainsi, au-delà des questions de trajectoires, de positions, d'accessibilité, elle devient plus profonde. La jeunesse se caractérise par les expérimentations, les engagements et les choix, par l'apprentissage des responsabilités, par l'accès à l'indépendance tant matérielle qu'identitaire.

Aujourd'hui, la jeunesse n'est plus une période de la vie distinctement séparée des phases qui l'encadrent. Elle correspond davantage à une transition progressive. En effet, contrairement à ce qui se faisait auparavant, les principaux seuils d'entrée dans l'âge adulte ne se font plus tous en même temps mais se réalisent pas étape sur plusieurs années. En outre, ces seuils ne sont pas forcément cumulatifs ou indissociables : ils sont graduels, discontinus et même parfois réversibles.

Il nous paraît donc plus logique de considérer à travers cet article qu'il existe plusieurs jeunesses, dès lors qu'il s'agit de périodes variables et de réalités diverses. Les jeunesses peuvent être bourgeoise ou populaire, diplômée ou non diplômée, favorisée ou précaire, féminine, masculine ou non genrée, urbaine ou rurale, de centre-ville ou de banlieue, laïque, chrétienne, musulmane ou d'autres religions, d'origine du pays d'accueil ou d'origine d'un autre pays, etc. Définir les jeunesses c'est d'abord évoquer les dimensions biologique et culturelle de cette période de la vie. En effet, au-delà des étapes psychobiologiques du développement moteur, du langage, des signes physiques de puberté, il y a aussi la construction symbolique marquée par une série d'événements sociaux. C'est ce qu'on appelle la « puberté sociale ». Pour le préadolescent, l'adolescent et le jeune adulte, chaque étape scolaire ou étape symbolique (anniversaire, permis de conduire, etc.) permet le redéploiement de sa figure sociale.

Le dossier de L'insertion

Par conséquent, définir les jeunes, c'est prendre en considération leur groupe générationnel, leur groupe social, leur groupe ethnique et leur groupe genré.

Dans ce dossier, nous nous intéressons particulièrement au profil des jeunes rencontrés dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. D'où viennent-ils ? Quels sont leurs visions du travail ? De l'avenir ? Nous avons également questionner l'accueil de ces jeunes. Quelle est la vision des professionnels d'accompagnement en ISP de cette génération ? Quelles sont leurs particularités ? Comment les

accompagner au mieux ? Vers quelles structures les orienter ? Nous vous partageons également les réflexions des participants de notre premier Cycle de l'ISP de cette année 2022 intitulé « Les jeunes en ISP, comment les investir dans leur parcours de formation ? ». Souvent mal vus par la société, peu ou mal considérés, les jeunes (en ISP) sont pourtant plein de ressources et constituent l'avenir de notre société. Les accompagner au mieux sur le chemin de la vie c'est relever un défi. Comme le disais Maria Montessori « N'élevons pas nos enfants pour le monde d'aujourd'hui. Ce monde aura changé lorsqu'ils seront grand ».



Retour sur le Cycle organisé par la FeBISP. Les jeunes : comment les investir dans leur parcours d'insertion ?

Pauline Gaudoux & Céline Gousset

Pour ce premier Cycle de l'ISP de l'année, les jeunes étaient mis à l'honneur. Une dizaine de travailleurs du secteur de l'ISP se sont réunis durant trois jours afin de trouver collectivement des pistes d'actions à mettre en place auprès des jeunes, dans leur quotidien.

Pourquoi suivre un Cycle avec la FeBISP ?

Plus que des formations au sens strict, il s'agit avant tout de favoriser la rencontre entre les professionnels concernés et de se baser sur leur expertise pour développer ou améliorer les compétences et pratiques professionnelles. En effet, la plupart du temps « le nez dans le guidon », les professionnels de l'insertion ont peu l'occasion d'approfondir des questions, de les resituer ou, tout simplement, de se rencontrer pour partager leurs expériences, leurs inquiétudes, leurs solutions. C'est au départ de l'expérience des acteurs de terrain et de l'analyse de situations rencontrées au quotidien que nous cherchons à relever les difficultés spécifiques et les solutions qui peuvent être apportées, à mutualiser des outils efficaces, à développer de nouvelles compétences.

En juillet, la thématique portait autour des jeunes et de leur motivation au sein de leur parcours professionnel.

Pourquoi cette thématique aujourd'hui ?

Le public de l'ISP est par définition un public varié, constitué d'adultes de tous âges et de toutes origines. Parmi ces

publics, les jeunes jusqu'à 30 ans représentent 37,1% des stagiaires en ISP à Bruxelles. Les jeunes sont les représentants de la société de demain. Une société dont l'avenir est obscurci par le contexte sanitaire, social et politique actuel. Cela semble encore plus présent dans la génération appelée Génération Z, qui est connue pour vivre dans le « tout, tout de suite ». Les jeunes sont pleins de ressources, de compétences et d'idées. Mais ils peuvent avoir besoin d'aide pour s'investir dans un parcours d'insertion.

Quelles étaient les attentes des participants ?

Ils souhaitaient comprendre pourquoi il y a si peu de jeunes dans leurs structures. Ils recherchaient des outils afin de mettre en place des projets concrets à destination des jeunes (les attirer, les accrocher, les motiver). Ils étaient dans l'urgence face au taux de décrochage et cherchaient des outils pour mieux accompagner les jeunes. Ils souhaitaient également confronter leurs méthodes avec celles d'autres travailleurs du secteur. Depuis quelques mois, certains travailleurs constatent une recrudescence dans l'accueil des jeunes dans leur structure. .



Que s'est-il passé durant ces trois jours de cycle ?

Dans un premier temps, les participants ont pu exprimer librement les caractéristiques qu'ils attribuent à la jeunesse.

« Je me considère comme jeune parce que je suis souvent plus jeune que mes collègues. »
« Je me sens jeune parce que je sors souvent le soir, que je fais souvent la fête. »
« Une personne jeune n'a pas de ride ni de cheveux blancs. »

Ensuite, répartis en sous-groupe, les participants ont construit un **mind-mapping** autour des jeunes en ISP, à partir de leurs connaissances, expériences, valeurs et intuitions.

« Les jeunes subissent une pression sociale »

« Il faut favoriser un travail de manière transversale entre les structures »

Les jeunes en ISP

« Les jeunes font face à des questionnements sur l'avenir de la société (COVID, guerre, problèmes écologiques) »

« Il est difficile d'accrocher les jeunes de 18 - 25 ans »

Après les premiers échanges, les participants ont eu un apport théorique complet sur la thématique, notamment grâce à l'intervention de notre Attachée Soutien méthodologique, Céline Gousset, d'Annick Dewinter, Agent d'insertion en milieu carcéral, et d'Alexandre Wanet, Conseiller emploi

au Forem. Tous deux sont aussi formateurs en ISP à l'institut Roger Guilbert, nous les avons interviewés (voir la suite du dossier).

Notre Attachée Soutien méthodologique a apporté une approche historique et sociologique sur la jeunesse d'hier et d'aujourd'hui. De plus, les participants ont pris connaissance des différentes approches autour de ce qu'est être un NEET. La question des politiques bruxelloise et européenne à destination des jeunes a fait l'objet de débat au sein du groupe de participants.

Les deux intervenants ont apporté des outils concrets (tels que le quizz sur les différents types de conseillers qu'on peut être). La relation entre le conseiller et son bénéficiaire a été le point central de leur intervention : quelle posture adopter et quelles sont les conséquences de notre posture sur l'évolution du bénéficiaire dans son parcours d'insertion ? Les intervenants ont pris soin d'illustrer la théorie avec des exemples tirés de leurs expériences de vie professionnelles.

Après les apports théoriques, les participants ont été invités à se mobiliser autour de la question suivante : quels sont les problèmes que vous rencontrez régulièrement au contact des jeunes en ISP et quelles sont les actions concrètes à mettre en place ? Afin de répondre à ces questions, les participants ont été amenés à lister leurs problèmes (exemples : les jeunes ne sont pas ponctuels, les jeunes ne veulent pas rentrer en formation et souhaitent travailler tout de suite, les jeunes ne maîtrisent pas la langue et les outils informatiques du type e-mail ou pièce jointe...). Les participants ont distingué, en groupe, la différence entre les problèmes et les contraintes dans leur quotidien. Mais quelle est cette différence ? Les contraintes sont des blocages sur lesquels nous ne pouvons pas avoir d'impact (exemple : la législation), les problèmes sont en revanche des faits pour lesquels nous avons un pouvoir d'action. Les problèmes et les contraintes ont été classifiés selon leurs relations de cause à effet afin de créer un arbre à problèmes. Ensuite, chaque problème a été considéré sous un autre angle et reformulé en une phrase positive (exemple : « les jeunes ne sont pas ponctuels » devient « les jeunes sont ponctuels »). Ainsi, en transformant les phrases négatives en positives, les problèmes deviennent des idéaux à atteindre.

Sur base de ces idéaux à atteindre, les participants ont réfléchi en sous-groupes à des actions concrètes à mettre en place dans leur vie professionnelle quotidienne. Ensemble, ils ont construit un arbre à solutions afin d'atteindre les objectifs tirés de leurs problèmes

Conclusion

Les trois journées de rencontre et de réflexion ont montré que les jeunes sont un public particulier en ISP, nécessitant un accompagnement adapté à ses caractéristiques propres. Nous avons mis en évidence les particularités propres aux NEET et aux jeunes rencontrés en ISP. Nous avons pu voir que les jeunes, malgré des caractéristiques communes à une génération ayant le même vécu, n'était pas une catégorie homogène. Grâce à l'intelligence collective, au partage et au dialogue, des solutions ont été

traduites en actions concrètes que les uns et les autres pourront mettre en place dans leurs structures. De même, comme souvent dans le cadre de ces Cycles de l'ISP de la FeBISP, des contacts et échanges ont pu être établis entre les différents participants.

Un cahier thématique reprenant l'ensemble des informations théoriques et des apports de nos participants sera disponible sur le site de la FeBISP et en version papier dans vos structures.



Participants en train de faire l'arbre.

Parole aux intervenants du cycle de formation

Pauline Gaudoux

Lors du cycle du mois de juillet consacré aux jeunes en ISP, nous avons rencontré Annick Dewinter et Alexandre Wanet. Les deux intervenants de ce cycle de formation nous ont livré leurs expertises. Pour le dossier de L'Insertion, nous leur avons posé quelques questions.

Pau : En quoi consiste votre travail ?

Annick : Je suis enseignante et je travaille en tant qu'agent d'orientation en prison. J'ai toujours été dans le secteur de l'ISP.

J'accompagne les détenus intra-muros à faire de la détermination de projets. Comme lorsqu'on fait un bilan d'orientation, mes points de départ sont leurs loisirs et leur capacité. La difficulté d'un agent d'orientation en prison est qu'on ne peut pas faire tester des métiers aux détenus. De fait, on détermine un plan de formation puisque c'est ce qui est requis pour pouvoir bénéficier d'une conditionnelle. Souvent, en fonction du plan de formation, il y a un test d'entrée. Mon rôle consiste aussi à les accompagner vers la réussite de ce test.

Par exemple, j'ai un détenu qui va sortir aujourd'hui et qui est inscrit en promotion sociale afin de devenir web développeur. Il a travaillé intra-muros pour pouvoir réussir le test d'entrée puisqu'il n'avait pas le CESS requis. Il s'est formé en anglais par le principe de l'école à distance en version électronique. On appelle ça du **cell learning, c'est de l'e-learning version prison** comme les prisonniers ont accès à l'intranet et non à internet. Il a réussi son test d'anglais et il a obtenu une dispense des cours d'anglais dans sa formation de web développeur.

Alexandre : Depuis 2004, je suis conseiller emploi dans un service public. J'ai connu la première salle de réengagement dans le cadre de ce qu'on appelait « l'accompagnement des chômeurs ». Et puis, j'ai vu naître en 2012 « l'accompagnement individualisé », on l'appelle maintenant « l'accompagnement adapté ». **Le contexte évolue.** J'ai connu plusieurs évolutions décrétales dans la manière d'accompagner les jeunes et dans la manière dont les OISP peuvent s'articuler au service public de l'emploi.

En parallèle, depuis 2014, je forme aussi des conseillers en promotion sociale.



Annick Dewinter & Alexandre Wanet lors du cycle

Pau : En quoi la jeunesse est-elle une thématique centrale en ISP ?

Annick : Les jeunes sont connotés très négativement de « perdus », de « geeks » ou de « fainéants ». Or, à partir du moment où ils se présentent devant nous, c'est déjà un début de motivation. C'est à nous de leur permettre d'apprendre à se connaître, qu'ils sachent aller là où ils veulent aller et de déterminer leurs places dans la société.

Tous les métiers, même ceux qui sont pénibles ont leur grand intérêt. Comme je dis toujours, la Belgique a vécu pendant deux ans sans gouvernement mais nous sommes incapables de vivre pendant un mois sans un éboueur. Imaginez, la ville va ressembler à un tas de débris avec les rats et les maladies. On revalorise ces métiers pénibles. Il est important d'amener les jeunes à se projeter dans un projet personnel et professionnel. **C'est d'abord le projet personnel ! Ensuite, le projet professionnel peut découler. Tout doit s'imbriquer sinon, c'est voué à l'échec.** Les jeunes sont les travailleurs de demain et on doit leur permettre de se découvrir par des méthodes complètement différentes là où le système scolaire a échoué, l'ISP peut être une vraie seconde chance.

Alexandre : Au niveau européen, il y a « les mécanismes de garantie jeunesse » qui ont été élargie à d'autres publics.

Il y a cette volonté de faire baisser le taux de jeunes « ni à l'emploi ni en formation et ni au travail ». On a fait de la jeunesse **une thématique prioritaire** pour offrir aux jeunes une chance de s'insérer le plus vite possible et de ne pas sortir des radars des pistes d'insertion possibles. On a remarqué que c'était beaucoup plus difficile d'aller rechercher les jeunes une fois qu'il n'y a plus de contacts car il faut aller chercher les jeunes là où ils sont.

Les politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation ont pris en compte l'aspect jeunesse puisque maintenant, l'orientation va même depuis le primaire dans le cadre de « l'orientation tout au long de la vie ».

Pau : Quelles sont les différences entre un accompagnement d'un jeune et un accompagnement d'un adulte ?

Annick : À partir du moment où le jeune a un vécu, il n'y a pas de différence. **On fait de l'andragogie** c'est à dire qu'on part des forces et des faiblesses du jeune. Par exemple, un jeune qui a une timidité maladive, ça peut devenir une aptitude intéressante pour un employeur potentiel. Ce jeune est timide à un tel point qu'il n'ose pas parler lorsqu'il rentre dans une pièce. Imaginons que cette personne soit technicienne de surface dans des bureaux, c'est exactement ce qu'on attend d'elle. Ce gros défaut devient alors une qualité, une aptitude.

Alexandre : On ne va pas aider ces personnes comme des enfants ou des adolescents mais on va bien leur expliquer le cadre et les responsabiliser. On prend aussi en compte leur spécificité de jeunes en termes de projet de vie. **Le projet professionnel doit être au cœur du projet de vie.** Chez le jeune, on prend en compte des besoins qui diffèrent de ceux des plus âgés. Il y a souvent cette volonté de s'émanciper des parents afin de créer son propre foyer/projet. Le jeune veut développer son autonomie, il doit gérer « l'après-étude » pour s'insérer dans le monde du travail.

Il y a 4 axes de travail dans un accompagnement : l'axe « soi », l'axe « projet », l'axe « développement des compétences » et l'axe « recherche d'emploi ». Forcément, on fait d'autant plus attention à « l'axe soi » dans l'accompagnement d'un jeune.

Une autre différence : il y a quand même beaucoup d'offres qui ne sont pas accessibles aux juniors ou, au contraire, qui sont exclusivement accessibles à des jeunes. En termes « d'aide à l'emploi », il y a certaines aides qui sont réservés qu'aux jeunes.

Pau : Les participants du cycle ont souligné l'importance d'une coopération entre les structures pour favoriser l'accompagnement des jeunes. Était-ce déjà le cas lorsque vous êtes arrivé dans le secteur ?

Annick : Le réseautage où on transfère le jeune uniquement parce qu'il ne correspond pas à nos missions, ce n'est pas intéressant. Si au bout de ¾ d'heure on se rends compte que les attentes d'un bénéficiaire ne correspondent pas aux missions de notre organisation, on peut faire une petite fiche relais pour la passation à un collègue. Ainsi, le collègue et le jeune ne rentrent pas dans un processus où ils sont confrontés aux mêmes questions/réponses. Je le faisais à l'époque et je le fais encore. Lorsque je présente les détenus, jeunes ou moins jeunes, à des structures ISP : je crée cette fiche relais. Cette fiche est tellement importante et j'appelle cela du **réseautage intelligent**. Pourquoi la personne qui accueille le bénéficiaire referait la même chose que ce que j'ai fait pendant six mois ? Cette fiche relais est un vrai gain de temps. Évidemment, il ne faut pas oublier le RGPD¹ et le fait que le bénéficiaire soit en accord avec ce qui est écrit. Cependant, c'est le bénéficiaire qui le remet en mains propres, il peut aussi choisir de ne pas le faire.

Alexandre : Oui, il y a toujours eu une coopération entre les structures, ce sont dans les missions de l'organisme dans laquelle je travaille. Il y a du travail en partenariat (plus institutionnel) et du travail en réseau (plus informel). Il existe aussi des conventions entre les services publics de l'emploi et les CPAS, l'INAMI, l'AVIQ². **On doit travailler en réseau et en partenariat parce que les agents ne savent pas tout faire eux-mêmes**, ils doivent déléguer. Ça permet aussi que des modules d'orientation, de recherche d'emploi, de remise à niveau, de formation puissent s'organiser chez les partenaires. On capitalise ensuite les actions issues du partenariat, je pense qu'il y a des mécanismes d'évaluation de ce partenariat.

Il y a aussi la logique des bassins, d'emplois et de formations : on analyse les nécessités du territoire et on organise l'offre de chaque service pour combler les besoins du bassin.

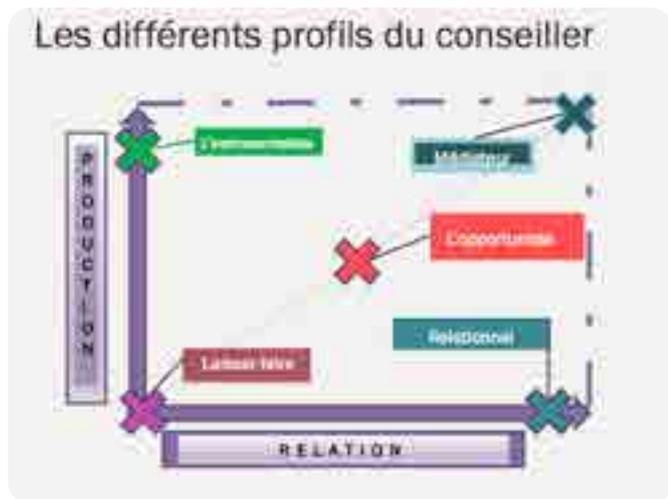
Ça intéresse moins le cœur de l'accompagnement car ici, on parle plutôt du cadre. Certes, c'est aussi important de comprendre la logique dans laquelle on accompagne mais à notre niveau de conseiller, c'est le bénéficiaire qui doit être au centre.

Durant ce cycle, Annick et Alexandre ont distribué un test : « Quel conseiller êtes-vous ? ». A partir des réponses des participants, différents profils se sont dressés.

Voici les différents types de conseillers :

- Le conseiller « laisser-faire »
- Le conseiller « opportuniste »
- Le conseiller « instrumentaliste »
- Le conseiller « médiateur »

Pour mieux situer ces différents types de profils de conseiller, voici un schéma³ :



Pau : Vous avez exposé les différents types de relations conseiller/bénéficiaire durant votre apport théorique. Dans quelle posture vous placez-vous ?

Annick : Avec le nombre d'années, je suis bien positionnée en tant que « conseiller médiateur ». Cependant on doit utiliser la posture de « conseiller laisser-faire » à bon escient lorsqu'on est confronté à certains cas particuliers. Par exemple, j'ai accompagné un jeune pendant de nombreux mois qui était constamment en colère. À ce moment-là, j'étais dans le relationnelle « laisser-faire », dans l'axe tout plat. (Voir le schéma) Je laissais le jeune déposer sa colère, il avait besoin de déverser son énervement contre la société, contre le système, contre l'école... contre tout ce qu'il avait mal vécu. Ça m'a permis d'être très attentive, je prenais note des mots-clés. J'ai eu l'idée de lui demander de dessiner cette colère. Son dessin était un tout petit rond, puis un plus gros rond. Il s'est rendu compte qu'effectivement, il tournait en rond et que s'il restait comme ça, il n'allait pas pouvoir continuer l'accompagnement. Inévitablement, on a pu progresser lors de l'entretien suivant.

Lorsque les bénéficiaires viennent vers toi et te demandent « alors toi, qu'est-ce que tu en penses ? » : on peut rappeler qu'il ne faut pas confondre l'autonomie et l'indépendance.

L'autonomie c'est le libre arbitre. Si le jeune me demande mon avis, je vais biaiser ses propres choix. **Le conseiller ne doit pas faire des choix pour lui mais il doit l'accompagner à faire ses propres choix.** À partir de ses « + » et ses « - », je lui ai donné des grands items. Il s'est donc positionné en adulte et en personne autonome. Il a fait ses propres choix et tant mieux car ce sont des choix tout à fait différents de ce que j'aurais conseillé. Par la suite, on relève les côtés positifs et négatifs de ses choix.

Si c'est le conseiller qui choisit pour le jeune, c'est voué à l'échec puisqu'il n'investira pas les choses lui-même. Le jeune devient **adulte et acteur de son projet**.

Notre posture peut donc changer en fonction de la personne qu'on a en face de nous mais aussi dans l'état dans lequel nous sommes. Si on est fatigué ou qu'on sort d'une grippe, nous sommes moins réceptifs. Nous nous plaçons donc dans une posture de conseiller-opportuniste.

En revanche, être exclusivement conseiller-instrumentaliste je ne l'ai été qu'avec des bénéficiaires aux troubles autistiques. Je ne comprenais pas les résultats de ses tests et des analyses, ils étaient contradictoires. Par exemple, il était question d'un jeune asperger, il savait ce qui était attendu de la société et donc, il avait deux façades. J'avais donc besoin de beaucoup d'outils pour me permettre de mieux cerner la personne.

Alexandre : J'essaie de ne pas être « mono-posture ». Naturellement, je suis quelqu'un de relationnel et de médiateur. Mais la posture varie en fonction de mon objectif de travail, des besoins des bénéficiaires et d'où j'en suis dans mon cadre de travail. Si je suis au début de l'accompagnement, je vais être un peu plus dans une « vision-instrumentaliste » ou « opportuniste » ou dans le « laisser-faire »... Avec les années de pratique, je m'intéresse à l'identité du conseiller, c'est important de ne pas être des robots qui délivreraient le même message à tout le monde. Dans l'individualisation de l'accompagnement, je pense que j'essaie aussi de me frotter à d'autres postures et d'en tirer parti lorsque ça se justifie. Mais naturellement, je ne suis pas un « instrumentaliste » ou un « laisser-faire » sauf si les objectifs de travail les réclament. Je peux essayer de changer de postures pour pouvoir mieux faire passer les messages. L'objectif est de créer un climat de confiance et de respect/responsabilisation du bénéficiaire. **Il faut viser à l'authenticité.** Dans le codéveloppement professionnel, dans des échanges de pratiques et dans la formation continue des conseillers, on peut régulièrement faire le point. Il y a 10 ans, j'étais dans un certain style, la posture évolue en fonction de qui je suis et de mon contexte de travail.

Pour conclure, qu'avez-vous retenu de ce cycle ? Quel souvenir tiré vous de ce groupe de travailleurs ?

Annick : C'était un groupe très à l'écoute, en demande de formation et de point de repère pour pouvoir bien travailler. J'ai senti que les travailleurs autour de la table étaient en tension dans le sens où ils veulent bien faire mais ils n'ont pas toujours les bons outils ou la bonne formule. Parfois, l'organisation dans laquelle ils travaillent impose des choses qui ne sont pas toujours conformes à ce que les bénéficiaires attendent. Cela crée des tensions.

Les anciens travailleurs, comme les nouveaux ont tout à gagner dans la formation continue et dans le réseautage, c'est vraiment un plus pour pouvoir professionnaliser le secteur.

Alexandre : On a essayé d'adapter les situations avec les problèmes que les conseillers rencontrent en rapport avec la thématique « jeunes ». Lorsque je vais dans ce type de formation, j'ai ma propre expertise et mon propre parcours mais j'ai autant à apprendre des participants que ce que j'ai à leur apprendre. On est dans une logique d'échange.

Pau : *Un dernier mot par rapport à la jeunesse d'aujourd'hui et celle du début de votre carrière ?*

Annick : C'est difficile de faire un parallélisme ou un comparatif parce qu'il n'y avait pas les réseaux sociaux et les GSM. Je pense que les jeunes de « maintenant » sont bien dans leur siècle. C'est à nous, les travailleurs, de s'adapter. On doit apprendre à se présenter virtuellement, on doit savoir se protéger et donc, ça fait partie intégrante de ce qu'un agent ISP doit mettre en place avec les futurs travailleurs. Les bénéficiaires doivent savoir que les patrons ont aussi accès à Facebook et aux réseaux ... C'est à nous les vieux travailleurs de se mettre à la page. **Ce n'est pas mieux maintenant, c'est juste complètement différent.**

Alexandre : L'usage des PMTIC⁴, la numérisation a beaucoup évolué en 20 ans.

Les jeunes ont un certain rapport à tous ces objets connectés qui sont de leur âge. Ils ne les mettent pas toujours au service d'une recherche d'emploi et parfois, ils ne perçoivent pas les limites et les dérives possibles.

Mon propre parcours lorsque j'étais chômeur, de conseiller, de formateur peut offrir des tranches de vie signifiante pour la personne que j'ai en face de moi. Les jeunes peuvent s'en saisir, non pas pour m'imiter d'une manière mécanique mais ils peuvent se dire « ah mais moi aussi je peux y arriver » donc ces expériences de vie deviennent, chez le jeune, des moteurs motivationnels. Ce sont des expériences vicariantes.

La jeunesse d'aujourd'hui a du potentiel, il faut croire en elle, chaque époque a ses richesses.

On doit pleinement les aider répondre à leurs besoins et les aider à les responsabiliser pour qu'ils puissent entrer pleinement dans un monde réel et non fantasmé. On aide les jeunes à progresser mais pas de manière normative car c'est en coconstruisant les parcours qu'on arrive à des résultats et non en les imposant.

1 Règlement général sur la protection des données.

2 Jumeau wallon du « PHARE ».

3 Tiré du powerpoint d'Annick De Witter créé pour ce cycle de formation.

4 Dispositif destiné à sensibiliser et à former les personnes sans emploi aux technologies de l'information et de la communication. Il s'adresse aux demandeurs d'emploi inoccupés et aux bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale.

Décrochage scolaire, décrochage sociétal

Pauline Cousin

Comment faire un dossier sur les jeunes et l'ISP sans aborder le décrochage scolaire ? Vaste programme qui nous conduirait spontanément à écrire sur un phénomène contre lequel de nombreux acteurs luttent et qui, malgré une baisse ces dernières années, demeure présent, alimentant notamment les OISP en futurs stagiaires. Rencontre avec Catherine Sztencel directrice de l'ASBL Odyssée qui œuvre à intervenir en amont ou en tout début de décrochage en accompagnant des ados à se mettre en projet.

De l'écolier au citoyen

«L'ASBL Odyssée, basée en région bruxelloise, œuvre à intervenir en amont ou en tout début de décrochage en accompagnant des ados à se mettre en projet. Catherine Sztencel, directrice de l'ASBL précise : « Réaccrocher des jeunes, c'est éviter des générations perdues, notre association s'est donné pour mission d'identifier, de former et d'accompagner des jeunes à se découvrir et à s'orienter pour devenir acteurs de leur avenir et de leur vie quels que soient leur origine, leur statut social, leur situation familiale. Nous désirons les accompagner à créer un monde de demain éthique, responsable et entreprenant dans lequel ils seront des citoyens engagés et impliqués. Nous pouvons trouver plusieurs définitions du décrochage scolaire ; elles se rejoignent néanmoins sur les caractéristiques suivantes : il s'agit d'un processus ayant de fortes probabilités d'aboutir pour des jeunes mineurs à une sortie (parfois prématurée) de l'enseignement sans diplôme et souvent avec des compétences peu développées à l'école. »

Un processus, des facteurs

Comme le souligne le pédagogue Philippe Meirieu, la démocratisation de l'école ne signifie pas automatiquement la démocratisation de la réussite¹. Si l'on se réjouit de la baisse du taux de décrochage depuis une dizaine d'années à Bruxelles celui-ci reste élevé : 9,1% des 18-24 ans résidant à Bruxelles sont en décrochage scolaire en 2021, soit près d'un jeune sur 10².

Comment le jeune, sa famille, la société, en arrivent à cette situation ?

L'ASBL Odyssée explique que le décrochage est multifactoriel. Ainsi, il y a des facteurs liés à l'individu : facteurs personnels (comme les difficultés d'apprentissage), familiaux

(tels que la qualité de la relation parent/enfant), scolaires (par exemples le climat de la classe, la relation enseignant/élève) et environnementaux (en ce compris la précarité socio-économique). Aux facteurs liés à l'individu s'ajoutent ceux liés à l'institution. Ainsi, l'écart entre les résultats des élèves issus de milieux socio-économiques favorisés et ceux des élèves issus de milieux défavorisés reste très important et la reproduction des inégalités sociales est toujours extrêmement présente.

Et Philippe Meirieu de préciser que « Tout le monde va aujourd'hui à l'école et y va plus longtemps. Mais cette école reproduit les mêmes inégalités sociales que jadis, avec des effets psychologiques et sociologiques. »³

Depuis, la crise sanitaire est venue renforcer les facteurs de décrochage.

Dans sa pratique auprès des jeunes, Catherine Sztencel dresse des constats préoccupants :

« Il y a dix ans, les jeunes que nous accompagnions étaient en situation de décrochage mais le déterminisme social n'était pas si fort. Quand je compare le budget « nourriture » pour les ateliers que j'organisais il y a quelques années et maintenant, celui-ci a très fortement évolué. Lors de ces ateliers, on demande aux jeunes de venir avec un pique-nique le midi. Nombre d'entre eux viennent sans et donnent comme explication qu'ils ne mangent pas en journée parce qu'ils n'ont pas faim. Mais quand on leur présente de quoi manger ou mieux qu'on cuisine avec eux, ils ont tous très faim et mangent bien ! »

Enfin, les prédateurs du décrochage sont clairement identifiés par les professionnels : échec scolaire, absentéisme scolaire, ennui, non appartenance à un groupe, étiquetage comme mauvais élève, orientation scolaire subie, exclusion, même temporaire. Leur présence va favoriser l'apparition de décrochage scolaire chez le jeune.

La méthodologie de l'ASBL Odyssée, une pierre à l'édifice

La directrice d'Odyssée précise : « Notre approche n'est pas le seul chemin possible pour accompagner des jeunes en décrochage scolaire, mais c'en est un et il porte ses fruits. Plus vite le jeune qui décroche nous est signalé par l'école ou un parent, plus vite nous avons la possibilité de l'accompagner à se remettre en projet. A contrario, plus on attend, plus le jeune se sent « en dehors », en perte de sens, démotivé et plus l'accrochage sera compliqué. »

Concrètement, la méthodologie employée permet aux professionnels de l'ASBL d'aller vers le jeune, en position basse⁴, de le rejoindre là où il est. « Le fait de lui manifester de l'intérêt, de le valoriser et d'entendre qu'il a certainement des comportements inadéquats et inappropriés, mais que ce sont sans doute les seuls qu'il a trouvés pour exprimer son mal-être, le fait de se sentir non jugé et au contraire soutenu et entendu. Dans 90 % des cas, il accepte notre proposition de rencontre » rapporte Catherine Sztencel.

Au-delà des accompagnements individuels, Odyssée travaille auprès de groupes-classes de l'enseignement secondaire et principalement avec des classes de troisième et de quatrième années où les élèves relégués accusant une, deux voire trois années de retard dans leur scolarité ne sont pas une exception. Par ces ateliers, c'est une rencontre de soi qui est recherchée. Sont ainsi travaillées : l'estime de soi, la confiance en soi puis en l'autre, l'identification de ses émotions, de ses besoins, de ses désirs, de ses compétences, et de ses valeurs.

A propos des valeurs, Catherine Sztencel relate une situation souvent rencontrée auprès des jeunes « Quand on travaille les valeurs avec les jeunes, l'une d'elle apparaît très souvent : celle de l'argent. Mais elle est en général liée à d'autres valeurs comme la solidarité : avec un salaire, ces jeunes imaginent aider leurs parents financièrement (notamment via un logement plus adapté), offrir des vacances à leurs frères ou sœurs... Dépasser la première vue est nécessaire. Il en va de même à propos des besoins quant à la question « quels métiers souhaiterais-tu faire ? », les jeunes garçons répondent très souvent « militaire » ou « policier » ou encore « footballeur ». Au-delà de l'aspect pécunier véhiculé par le métier de footballeur professionnel, on constate que ces trois métiers ont en commun un cadre clair et des règles explicites. »

« Lors des ateliers, nous invitons les professeurs à participer avec le groupe-classe. L'idée est de permettre aux élèves de changer le regard qu'ils portent sur eux-mêmes, sur les professeurs mais également de permettre aux professeurs de considérer les élèves sous un autre angle. »

L'individu et le système

La problématique étant multifactorielle, la réponse doit l'être aussi. Plusieurs leviers peuvent être mobilisés pour continuer à réduire le décrochage scolaire et avec lui, le décrochage sociétal.

Au niveau de l'enseignement, pour l'ASBL Odyssée il s'agit de « sortir de l'enseignement linéaire et reconnaître qu'il existe des fonctionnements et des modes d'apprentissages divers. Il est également pertinent d'amener les professeurs - au-delà des savoirs - à transmettre de « l'être » : « Écoutez vos élèves, pas comme un psy le ferait mais simplement écoutez-les, c'est ce dont ils ont le plus besoin ! Vous vous sentirez moins désemparés face à leur détresse et eux se sentiront entendus. »

Auprès des familles, la volonté est aussi d'encourager l'écoute du jeune et d'amener les parents à s'investir dans la scolarité de leur enfant en manifestant de l'intérêt pour sa scolarité, pour l'école qu'il fréquente, pour ce qu'il y vit et par la valorisation de ce qu'il fait bien.

Catherine Sztencel conclut ainsi : « Quel que soit le niveau d'action, l'idée est de laisser beaucoup de portes ouvertes et de faire confiance au jeune. Pour aboutir dans cette lutte, le Politique doit se saisir du phénomène de décrochage scolaire et en faire une priorité ! »

L'ASBL accompagne individuellement les jeunes, organise à leur intention des ateliers mais elle propose également des formations pour les adultes : animateurs, enseignants, éducateurs, parents, médecins, psychologues, intervenants sociaux ... tous ceux qui peuvent lutter contre le décrochage scolaire, accompagner les ados à se (re)mettre en projet et in fine, diminuer les inégalités sociales.

Plus d'infos sur le site internet de l'ASBL : www.odysseasbl.be

- 1 Philippe Meirieu : « Démocratiser la réussite scolaire » Article du numéro 392 pp 28-29 - 15 décembre 2009 - La Lettre du Cadre Territorial.
- 2 <https://statbel.fgov.be/> Interruptions prématurées de scolarité - 31 mars 2022.
- 3 Ibid.
- 4 Position basse - position haute : il s'agit de configurations relationnelles dans lesquelles un protagoniste cherche ou non à avoir le pouvoir sur l'autre. - Nicolas Roubaud, Catherine Sztencel « Accompagner des ados en rupture scolaire » De Boeck, 2012.

Des liens entre les Maisons de Jeunes et les OISP

Pauline Gaudoux & Simplicie Nkaku

En quoi une Maison de jeunes est-elle utile dans le parcours personnel et professionnel d'un jeune ?

Y a-t-il un lien entre les Maisons de Jeunes et le dispositif ISP ?

Afin de nous éclairer sur ces questions, nous avons rencontré Pierre Evrard, directeur de la Fédération des Centres de Jeunes en Milieu Populaire, Kenny, jeune en insertion, et Juanjo Fernandez, coordinateur pédagogique et formateur en tourisme au CEFAID..

La petite histoire de Pauline Gaudoux : « Job coaching » en Maison de Jeunes

Avant de rejoindre la FeBISP en tant qu'attachée en communication, j'ai animé des ateliers audiovisuels et « job coaching » dans une Maison de Jeunes (MJ) pendant quelques années. Lors des temps d'accueil de la MJ, les jeunes ont l'occasion d'échanger avec les animateurs sur leurs rêves, leurs craintes et leurs besoins. Un jour, une jeune du quartier pousse la porte : « Vous n'avez pas une prise pour charger mon téléphone ? » Anouk (*prénom d'emprunt*) a la vingtaine, c'est une petite brune aux grands yeux bleus qui regarde sans cesse ses pieds. Pour chaque nouvelle venue dans cette salle d'accueil de la MJ, un animateur vient spontanément à la rencontre de la personne. Je vais la saluer et je me rends compte que je la reconnais : Anouk est tous les jours au parc Roodebeek, seule sur un banc, le nez sur son téléphone. Au fil de la discussion lors de cette rencontre avec cette « nouvelle jeune », je me rends compte à quel point elle est en colère. Anouk voudrait un travail, elle ne supporte plus d'être « enfermée à la maison avec sa mère et son beau-père ». Ayant abandonné les études et ne sachant pas quoi faire ; Anouk n'est pas à l'aise avec l'exercice du CV. C'est effectivement un exercice très compliqué dans des moments de nos vies où l'estime de soi n'est pas au plus haut.

Très vite, nous nous installons près d'un ordinateur de la MJ pour faire son CV. C'est de là qu'est né, spontanément,

mon premier atelier « job coaching ». Ensemble, nous avons fait l'état des lieux de ses aspirations et de ce qu'elle attend dans l'immédiat. Nous avons ciblé une trentaine de lieux sur Bruxelles où elle est allée déposer ses CV en main propre avec une lettre de motivation. Quelques jours plus tard, Anouk commence son premier jour en tant que vendeuse dans une chaîne de magasins de jouets.

Même si la mise à l'emploi des jeunes n'est pas dans les missions premières des travailleurs d'une MJ, les contraintes et les craintes du jeune public sont entendues et accueillies par l'équipe en place. Les animateurs doivent trouver des solutions qui corrént avec les missions de la MJ et les besoins du public. Cet atelier job coaching était un moyen de développer des compétences transversales (initiation au logiciel In Design, astuces de geek et bureautique). De plus, **la passation était très efficace étant donné que le savoir se transmettait d'une jeune à une autre jeune** (j'avais 27 ans lors de ce job coaching, je sortais de plusieurs mois d'errance professionnelle ; j'étais consciente des problématiques et des tourments que les jeunes traversaient lors de cette période). Cependant, je pressentais que je manquais d'outils et d'informations sur le monde de l'ISP afin d'orienter au mieux les jeunes. Ils venaient spontanément refaire leur CV dans le cadre ludique et familial qu'offre le local d'accueil de la MJ.

Rencontre avec Pierre Evrard



« Je suis Pierre Evrard, directeur de la FCJMP (Fédération des Centres de Jeunes en Milieu Populaire), depuis 25 ans maintenant.

Dans le cadre de notre projet de la garantie jeunesse de l'UE, l'équipe de la FCJMP forme 14 jeunes, un jour par semaine, pendant 46 semaines. A la fin de la formation, ils passent un test qui leur permet d'avoir, non pas une certification, mais un document attestant qu'ils ont suivi autant de journées de formation. Ils ont la possibilité d'avoir 8 jours de remise à niveau sur leur CV et de passer de faux entretiens d'embauche pour se relancer dans la vie active. Cela leur permet aussi de reprendre des études ou une autre voie. »

FeBISP : Quelle est la nuance entre les Maisons de Jeunes et les centres de jeunes ?

Les Maisons de jeunes ont 2 missions : faire de l'accueil pour les jeunes et faire de la pédagogie par projets à travers des activités socio-culturelles. **Les centres d'informations pour jeunes** ont pour objectif de faire de l'éducation aux médias et de gérer les canaux d'informations avec les jeunes. On leur apprend à utiliser l'information de manière autonome, individuelle et surtout neutre. **Le centre de rencontres et d'hébergement** est aussi une mission de l'édu-

cation permanente ; de proposer des séjours aux jeunes afin d'avoir davantage de mixité entre les publics au sein de l'établissement.

FeBISP : Un lien entre les Maisons de Jeunes et les OISP ?

Oui, il y en a ! En 2008, les ministres Marc Tarabella et Jean-Claude Marcourt ont collaboré et créé un projet pilote pour les Maisons de Jeunes et l'OISP. Nous avons eu une personne à temps plein pour développer le projet pendant un an. Les 3 fédérations de Maisons de Jeunes ont bénéficié chacune d'un temps plein. Nous avons eu autour de la table dans les réunions régulières, les 2 ministres : le ministre de la jeunesse de la communauté française et le ministre de la formation en région wallonne (ça n'a pas concerné Bruxelles, uniquement la Wallonie malheureusement). Il y avait des réunions avec le Forem et les OISP, les ministres et les fédérations de maisons de jeunes. On a décidé de mettre en place des colloques avec des contenus qui nous permettaient de pouvoir démontrer au grand public qu'il y avait une grande faisabilité et des connexions. 75 projets ont été menés dans les centres de jeunes avec les moyens financiers dégagés pour le projet pilote. Ça allait de la simple création de panneaux d'information dans les maisons de jeunes à des propositions de recherche d'emploi. Un travail d'information du secteur ISP vers les maisons de jeunes a donc ensuite été réalisé. Cela nous intéresse car nous avons des jeunes qui sont en demande dans nos structures. De plus, ça s'adresse aux jeunes à partir de 14 ans car les décrochages scolaires arrivent relativement tôt chez les jeunes qui fréquentent nos institutions. Les maisons de jeunes y trouvent un grand intérêt.

L'intérêt commençait par l'organisation d'ateliers d'informations auprès des jeunes :

- La mise sur tableau d'informations d'offre d'emploi.
- L'organisation de stage en interne.
- L'organisation de visites en entreprises avec des institutions d'insertion professionnelle.
- L'organisation de formations.

Des centres de jeunes ont fait des partenariats avec des OISP et des AMO pour faire le lien avec des inscriptions au Forem dans les maisons de jeunes. Les jeunes ont souvent du mal à aller vers les institutions comme Actiris ou le Forem par exemple. Ils sont renfermés sur eux-mêmes. Il faut les prendre par la main et les accompagner, en tout cas la première fois, sinon ils n'iront pas. Le seul regret c'est qu'on a dû s'arrêter au bout d'un an. Quand on a demandé la prolongation, il n'y avait plus moyen. À l'époque, ni le Forem ou le gouvernement de la région wallonne n'avait les moyens de poursuivre l'action.

FeBISP : Le profil d'un jeune en région Bruxelloise dans une maison de jeune a-t-il évolué ?

Économiquement, cela s'est aggravé, c'est une certitude. L'environnement économique du jeune s'est davantage dégradé depuis le Covid. Je vais parler des jeunes du milieu populaire, je ne peux pas mettre tous les jeunes dans la même catégorie...

Les médias vont de plus en plus vite, tout va de plus en plus vite et le jeune essaye d'aller encore plus vite que ça. La conséquence est qu'il veut tout, tout de suite. Le jeune a moins de patience qu'avant. Il se dit : "je n'ai pas de diplôme, mais je vais trouver un travail à 5000 euros net par mois avec une voiture de fonction, 40 jours de congés par mois et je vais faire 5 jours de télétravail". Le jeune a cette croyance que la société donne plein de choses et surtout, que tout leur est dû rapidement. Aujourd'hui, dans la pensée des jeunes, 3 mois est semblable à 3 jours. Le temps n'est plus le même. On constate chez nous qu'une période d'évolution, c'est 5 ou 6 ans par rapport à un jeune. Et donc, la nouvelle génération a 5 à 6 ans de moins que l'ancienne. **Quand j'étais jeune, une génération c'était tous les 20 ans, le temps s'est raccourci.**

Les jeunes qui ont des moyens financiers de plus en plus précaires n'ont plus aucune patience. Ils sont en perte de repère par rapport à tout.. Perte de repère par rapport à des choses, et je pense que l'ingurgitation des médias sans y être éduqué leur fait penser que tout est possible. Ils regardent des films comme Fast & Furious et ça leur donne des idées qu'ils veulent reproduire dans la vie. Cela crée un décalage entre deux réalités. **On a certains jeunes qui n'ont plus ces filtres que l'éducation aurait dû leur donner car ils sont absents des systèmes scolaire de plus en plus tôt...** L'éducation familiale a tendance à disparaître. Certains parents sont convaincus que c'est à l'école d'éduquer donc forcément les enseignants se retrouvent dans un entonnoir en bout de courses. Les jeunes décrochent parce que l'enseignement n'est pas adapté à eux, et eux ne sont pas adaptés à l'enseignement. L'enseignement ne s'adapte pas non plus aux jeunes... Tous ces critères font que le jeune est vraiment dans une perte de repère et un manque d'éducation relativement important.

FeBISP : L'âge du public cible des MJ (12-26ans) pourrait-il s'adapter à la réalité du contexte économique ?

La fréquentation des maisons de jeunes a rajeuni. On constate qu'il y a beaucoup de jeunes qui restent chez leurs parents jusqu'à 30 ans, même lorsqu'ils ont un travail. La vie est difficile alors qu'on a le confort chez papa et maman... **Même si certains font de plus en plus d'études, les jeunes se retrouvent de plus en plus tard sur le marché de l'emploi.** Il y a beaucoup de maisons de jeunes (peut-être 15-20%) où on voit des actions qui sont faites avec des jeunes de plus de 26 ans. Ces actions se trouvent souvent en dehors des maisons de jeunes. Ces jeunes se mettent à 5 avec la MJ pour partir en vacances. Là où on s'attendrait à ce que ces jeunes viennent pour traiter des enjeux qui sont

liés au monde du travail, à la formation, à l'enseignement ou autre, c'est très rare. Ce sont plutôt des loisirs actifs.

FeBISP : De quoi les Maisons de Jeunes ont besoin pour favoriser l'aide à l'emploi des jeunes ?

Il devrait y avoir un rapprochement entre les structures MJ et OISP, que ce soit sous forme de partenariat ou autre. Les colloques organisés par le passé ont permis aux gens de se rencontrer et d'échanger sur leur réalité entre ces différents secteurs. On l'avait mis en place parce qu'on avait expliqué **plusieurs projets pilotes qui démontraient que ce lien était devenu naturel et nécessaire dans certaines structures.** Il y a peu de relations dans le secteur social et le secteur de l'ISP. Ces deux secteurs sont totalement éloignés dans les esprits. **Je pense qu'ils ne font pas le lien entre les demandes et les attentes des jeunes.** Dans nos secteurs respectifs, si on décide de mettre en place des choses ensemble, c'est à nous de trouver du temps de travail et des moyens pour pouvoir investir là-dedans. Je ne sais pas si les deux secteurs sont prêts à le faire, c'est aussi une question de motivation et de temps.

FeBISP : En quoi fréquenter une MJ peut être bénéfique dans le parcours professionnel d'un jeune ?

Un exemple que je prends souvent, il y a des MJ qui organisent des ateliers de théâtre. On observe que les jeunes ne trouvent pas de boulot car en discutant un petit peu avec eux, on se rend compte qu'ils s'expriment mal, et qu'ils ont peu de vocabulaire. Lorsqu'on les met devant une fausse interview, ils ont un comportement qui est détestable, l'employeur n'aimera pas. L'atelier de théâtre va leur permettre de faire bouger leur corps dans l'espace, leur apprendre des mots de vocabulaire, leur apprendre à s'écouter les uns les autres ou à ne pas se couper la parole. **Cet atelier de théâtre va lui donner une série de compétences qui pourrait l'aider à lui trouver un travail demain.**

On peut citer aussi le sport qui nous apporte du fair-play. On est sur une auto responsabilisation et une auto-discipline. On peut retrouver cela dans les ateliers de musique ou dans le lieu d'accueil d'une maison de jeunes car il y a une série de règles à respecter.

Des valeurs et compétences, on peut en citer beaucoup, je pense que c'est un tout et que le jeune qui passe par une maison de jeunes et qui y reste a quand même plus de chances d'aboutir dans la vie que celui qui n'y est pas passé. **On a entre 10 et 15 % de succès au regard de ceux qui passent par une MJ.** Tous n'en retireront pas le même bénéfice. Certains vont rester à l'accueil jouer au kicker et ne comprendront peut être jamais ce qu'on essaye de leur inculquer... Et il y a ceux qui vont s'intéresser, s'investir et vraiment s'épanouir.

Kenny, 23 ans, jeune animateur en maison de jeunes, en contrat « ACSi » avec la FCJMP...

J'ai fini les cours en 2018, j'ai fait des formations pour chercher un peu ce que je voulais faire et puis, le COVID m'a stoppé net dans mes recherches. En juin, 2021, Actiris m'a téléphoné pour un job coaching. Ils m'ont parlé du boulot d'animateur en temps plein. Je me suis dit qu'en Maison de Jeunes, ça pourrait très bien le faire car j'aime bien les jeunes, je suis tonton.

FeBISP : Est-ce que tu étais suivi chez Actiris ?

Oui, pendant un an et ça ne m'a pas amené à grand-chose. Moi, ce que je voulais faire, c'était de la sérigraphie. J'ai cherché un peu les entreprises de sérigraphie en Belgique mais il n'y avait pas moyen, c'était très bouché. En plus, le COVID a vraiment stoppé net mes recherches. Pendant un an et demi, je n'ai plus rien cherché parce que, de toute façon, tout était bloqué. Et puis, il y a eu ce choix qu'Actiris m'a fait, le job coach m'a demandé si je voulais ce job pendant un an et c'est comme ça que je suis arrivé animateur en MJ. Le but, c'est d'être formé dans le métier d'animateur mais, en même temps, d'avoir une formation à côté pour apprendre vraiment le CRACS (Citoyen Responsable Actif Critique et Solidaire). En fait, animateur est mon premier boulot. Je voulais être imprimeur de sérigraphie, j'ai essayé de me réorienter mais rien me plaisait vraiment... Jusqu'à l'appel d'Actiris qui m'a fait découvrir ce job que je ne connaissais pas du tout.

FeBISP : Que penses-tu du fait d'être formé en même temps que de travailler ?

La formation, c'est de la théorie. C'est compliqué de mettre la théorie dans la pratique parce que c'est sur le terrain qu'on se forme. Mais c'est bien aussi d'avoir de la théorie aussi... des fois... Au début du contrat, on ne sait pas vraiment à quoi s'attendre, les deux premières semaines ont été difficile mais une fois qu'on te met dans le bain, ça passe tout seul. Maintenant, je ne suis pas déçu de ce que je fais. Le vendredi, je suis animateur sportif et ça me permet aussi de leur apprendre certaines choses comme le subbuteo, c'est un loisir que je pratiquais à l'époque. C'est du mini-foot avec des figurines, un ballon, deux goals et on y joue avec les doigts.

FeBISP : Qu'est ce qui a changé dans ta vie depuis que ton job coach t'a proposé ce travail ?

Quand on gagne de l'argent, ça change la donne. On peut mettre de côté pour l'avenir et faire ce qu'on veut. Je ne sais pas si je vais continuer dans l'animation, mon contrat se termine en décembre et je verrai bien les opportunités. Moi, mon objectif, c'est d'avoir ma propre boîte de sérigraphie. J'espère réussir dans ce que je veux faire et on verra bien la suite, il ne faut jamais baisser les bras.



FeBISP : Dans ce numéro spécial de l'Insertion consacré aux « jeunes en ISP », on parle du décrochage scolaire, est-ce que tu peux nous donner ton point de vue sur l'école ?

C'est compliqué quand on s'ennuie et qu'on se dit que l'école ne sert pas à grand-chose. Le pire, c'est de continuer à aller à l'école sans aucune envie et sans coup de boost derrière nous. Maintenant, moi, j'ai eu de l'aide des profs et des per-

sonnes qui m'ont entouré dans l'école. Ils m'ont soutenu un maximum pour que je ne décroche pas totalement. Parce que oui, j'étais un élève libre mais on m'a toujours aidé pour que je m'intéresse un peu à l'école, peu importe les moyens. Des fois, on m'appelait pour savoir si je venais à l'école. On m'a dit que si je voulais mon diplôme, je devais venir tous les jours à l'école de septembre à décembre. Et c'est ce que j'ai fait pour finir plus tôt que les autres. Mais en fait, le seul truc auquel j'accrochais, c'était la sérigraphie et le sport. Sinon, les maths et le français m'ennuyaient et ne me donnaient plus envie d'aller en cours.

Si j'avais un conseil par rapport à l'école : **trouver l'aide qui nous convient !** Même si on se dit qu'on en a pas besoin, le soutien nous aide à avancer. Peu importe la façon dont on demande. Que ce soit dans la famille, chez les amis ou dans l'enseignement : ils nous aident dans les moments difficiles. Les profs ne sont pas tous là pour nous casser non plus.

Juanjo Fernandez, coordinateur pédagogique et formateur en tourisme au CEFAID, le Centre Espagnol de Formation et Action Intégré de Développement.

Auparavant, un centre communautaire pour l'aide à l'emploi des immigrés espagnol, le CEFAID est aujourd'hui axé sur tous les publics.

FeBISP : Des liens existent-ils entre les OISP et les Maisons de Jeunes ?

Oui, c'est le tremplin. Parfois, les maisons de jeunes nous envoient des stagiaires. Elles effectuent un travail d'orientation, et cela débouche sur des centres de formation. Ça peut aussi déboucher sur le monde de l'emploi, sur des études traditionnelles et c'est génial quand c'est comme ça. Quand on reçoit des jeunes, on essaye toujours d'essayer de les convaincre de poursuivre ou de reprendre des études. On reconnaît l'importance d'avoir un diplôme afin d'être mieux considéré. Nous, on ne donne que des certifications ou des attestations de participation. Le lien s'effectue dans les deux sens. On est parfois confronté à des jeunes qui ont mille problèmes à l'extérieur, il arrive qu'ils doivent passer par les maisons de jeunes pour être aidé. **Il faut avouer qu'il n'y a pas de partenariat écrit ou institutionnalisé, mais il y a des entraides avec les missions locales et les maisons de jeunes.**

FeBISP : Pierre Evrard, directeur des Maisons de Jeunes, affirmait qu'il fallait aller « chercher les jeunes là où ils sont » ? Que pensez-vous de cette phrase ?

C'est difficile de trouver les jeunes, on a souvent du mal à créer les groupes. Parfois, il arrive que les jeunes viennent parce qu'ils sont poussés par leurs parents. Les jeunes

doivent être accompagnés et orientés. Je n'aimerais pas être jeune aujourd'hui. Ils font face à une complexité. Je trouve qu'ils ont une double mauvaise représentation, d'eux même – ils n'ont pas confiance en eux – et du monde du travail, en positif et en négatif. Ils ont tendance à avoir une idée mythifiée du métier, or la réalité n'est pas du tout celle-là. L'accompagnement consisterait à dire « attention si tu choisis cette voie-là, sache que ça ne va pas être tous les jours évident ». Par exemple, dans notre formation en tourisme, on demande toujours si la fonction est compatible avec une vie de famille. Dans un hôtel, il n'y a pas de samedis et de dimanches, et il n'y a pas d'horaire puisque tu peux travailler le matin ou l'après-midi. Si le jeune n'est pas conscient de ça, il n'est pas conscient de la voie qu'il est en train de choisir.

FeBISP : Dans quelles mesures aidez-vous les jeunes ? Quelle est la démarche mise en place ?

Nous proposons 4 formations qualifiantes. Pour chacune de ces formations, nous avons des préformations destinées aux jeunes de moins de 30 ans. Nos jeunes sont invités à participer à un module d'initiation de 6 semaines, soit 210 heures où on travaille les représentations de métier, les profils de métier, les attentes du métier avec un travail de réorientation si la formation n'est pas un succès. Il n'existe pas de démarche ou de méthode pédagogique, semblable à une boîte à outil magique dans l'enseignement ou la formation. Je pense que ce qui fait la méthode pédagogique, c'est le professeur et sa personnalité, chose qu'on oublie très souvent. Quelqu'un que les jeunes ont envie d'imiter, quelqu'un qui devient un modèle. Et souvent, très souvent même, **les modèles des jeunes sont sur Internet et nous avons du mal à concurrencer avec cela.**

FeBISP : Les jeunes sont-ils motivés ? Font-ils preuve de patience ?

Oui, mais il faut dire qu'on les dé motive souvent. Le système les dé motive, la réalité les dé motive. Et même quelque fois, avec la meilleure volonté du monde, les parents les dé motivent. Dans notre secteur, si les personnes ne viennent pas chez nous de manière volontaire et avec une envie, c'est foutu. **On doit créer l'envie, nous sommes des machines à créer du désir.** En ce qui concerne la patience, je pense que le constat ne s'adresse pas seulement aux jeunes. Nous sommes dans un monde de l'immédiateté. Nous voulons des résultats de manière immédiate. Et c'est le pire ennemi de quelconques constructions ou projets. Il faut de la patience. On veut tout, tout de suite. Et le monde de l'entreprise est comme ça. Le monde d'aujourd'hui fonctionne ainsi.

FeBISP : Pendant le processus de formation, est-ce que les jeunes peuvent décrocher ?

Malheureusement, nous n'avons pas 100 % de succès. Pour nous, si le jeune a envie de venir tous les jours, c'est un succès. Les formations se déroulent par groupe de 14. C'est un énorme exploit si, à la fin de l'année, 12 stagiaires, par exemple, ont fini la formation. **Mais l'abandon peut-être aussi ce que l'on appelle dans le métier une « sortie positive », quelqu'un qui aurait trouvé un emploi.** Je dis souvent à mes stagiaires que le plus important est de rester en mouvement, d'avoir une vie sociale, et on ne sait pas ce qui nous attend. Il ne faut pas s'obséder avec le métier choisi. Ça doit avant tout, être une expérience de vie.

FeBISP : Quel est le profil des jeunes avec lesquels vous travaillez au CEFAID ?

Principalement, les jeunes en rupture scolaire, ceux qui ont du mal à se projeter dans le futur, ceux qui manquent de confiance absolue, ceux en recherche d'orientation, ceux qui sont perdus par rapport à leur projet de vie, ou encore ceux en manque de considération. Il y a quelque chose qu'on soigne toujours très bien chez nous, qui nous semble important et qu'on travaille toute l'année, c'est l'accueil. Au CEFAID, les jeunes se sentent chez eux.

FeBISP : Une fois les jeunes confrontés au monde du travail, quelles sont les difficultés qui reviennent fréquemment ?

Premièrement, le fait que le monde du travail exige un diplôme. Nous travaillons alors ce qu'on appelle « les assistants d'embauche » et les ACS (agent contractuel subventionné). C'est-à-dire qu'à conditions parfois égales, une personne sans diplôme peut être favorisée. Deuxièmement, et particulièrement en Belgique, le néerlandais peut être un obstacle et souvent, c'est quelque chose qu'on travaille, mais on ne peut pas tout faire. En ce qui concerne le tourisme, l'anglais est une langue très utile qui ouvre beaucoup de portes. Troisièmement, nos formations sont destinées aux personnes qui ont tout au plus un diplôme de secondaire inférieur. Aujourd'hui, un diplôme de secondaire supérieur ne suffit plus pour trouver de l'emploi. Ces gens-là, ils sont confrontés à la difficulté que nos centres ne sont

pas pour eux. Toutes les portes leur sont fermées. Or, ils auraient besoin d'une formation comme la nôtre. Je parle d'une formation comme Web Design par exemple. Ce sont souvent des artistes, graphistes qui ont fait des études dans leur temps, qui ont un diplôme supérieur mais qui n'ont pas actualisé leurs connaissances. Et ça va tellement vite. **Les programmes changent tellement vite que s'il n'y a pas d'actualisation, ils sont foutus.**

FeBISP : Le mot de la fin ?

Les jeunes sont avides de connaissance et plein de curiosité, mais pas là où on l'attend. Il faut partir de la passion des gens pour construire quelque chose. Il y a plusieurs manières de procéder. Je pense que la formation, la transmission passent toujours par une prise de risque. Il faut être conscient de ce que l'on provoque et veiller à cela. C'est une affaire humaine avec tout ce qu'elle consiste : fragilité, mystère, rattachement. Et comme toute affaire ou expérience humaine : **l'erreur ne doit pas être vécue uniquement de manière négative.** Un échec peut être la base d'une nouvelle construction. D'une certaine manière, il faut apprendre à tomber pour mieux se relever.

Pour conclure

Les Maisons de Jeunes et les OISP n'ont pas de liens institutionnalisés mais on constate que les travailleurs de terrain ont quelques missions similaires dans l'accompagnement - l'encadrement des jeunes. Selon Juanjo Fernandez, les Maisons de Jeunes effectuent un travail d'orientation avec ce public. Grâce au travail en réseau, les animateurs et les éducateurs des Maisons de jeunes peuvent informer leur public vers les organismes d'insertion socioprofessionnelle. Cependant, le fait que ce travail de partenariat/réseautage ne soit pas institutionnalisé impacte la bonne orientation du jeune. Davantage de connaissances et de liens entre ces deux secteurs permettraient d'orienter au mieux les jeunes chercheurs d'emplois vers les structures adéquates.

Interview de Dominique Mainjot

Jeanne Lodewijck & Pauline Gaudoux

**Dominique Mainjot est formatrice en ISP,
elle donne des cours de français et de vie sociale à la Chôm'Hier.**

Dominique : Les cours de français et de vie sociale sont une manière pour les stagiaires de connaître un peu mieux la Belgique et ses institutions. Ce n'est pas toujours facile à comprendre.

On aborde la sécurité sociale, la mutuelle, les soins de santé, l'enseignement, etc. Dans le cours de vie sociale, on répond aux questions des stagiaires. Par exemple, lorsqu'ils ont des problèmes avec les factures d'énergie ; on invite des intervenants extérieurs à traiter cela. Beaucoup se demandent comment ils vont faire cet hiver. On leur donne aussi des conseils pour ne pas tomber dans le surendettement et être moins précarisés.

FeBISP : Quelle est la proportion de jeunes que tu retrouves dans tes groupes, et quel âge ont-ils ?

Dominique : Au début, on avait beaucoup de jeunes entre 18 et 25 ans, mais on s'est rendu compte que c'était contre-productif. Les jeunes se comportaient comme en secondaire, et adoptaient de mauvaises habitudes. Alors, on a essayé de mélanger les personnes. En termes de maturité, ça faisait du bien au groupe. La moyenne d'âge dans mon groupe a augmenté. La moitié du groupe a moins de 29 ans et l'autre moitié a entre 35 et 50 ans. Parfois, on peut être étonné. **La maturité n'est pas toujours liée à leur âge, mais plutôt à leur passé.**

FeBISP : Quelle est la cause du changement de cette proportion de jeunes ?

Dominique : On prenait beaucoup de temps à constituer le groupe parce qu'on ciblait uniquement les 18 – 25 ans, mais certains d'entre eux sont encore à l'école, et heureusement, donc, pas encore sur le marché de l'emploi. On a décidé de mélanger les âges pour ne plus tarder. Ainsi, on gagne en efficacité, car les groupes sont répartis rapidement. Et **ça fait du bien aux jeunes de se retrouver avec des adultes.**

FeBISP : Quel est le profil des jeunes rencontrés dans cette formation ?

Dominique : On a les jeunes scolarisés en Belgique qui ont décroché mais aussi les femmes qui ont eu un ou des enfants jeunes (à 16 ans) et qui voient la possibilité de se former (car elles n'en ont pas eu l'occasion). On a un public principalement de femmes. Pour un groupe de 13 personnes, on a un ou deux hommes. Ici, pour ce module, nous n'avons pas d'homme.

J'essaie d'envisager avec eux plusieurs parcours possibles, dont le CEFA (Centre de Formation en Alternance). Et puis, il y a aussi ceux qui possèdent le statut de réfugié. Ils n'ont pas pu achever leur scolarité dans leur pays à cause de la guerre.

FeBISP : Qu'est-ce qui motive les jeunes à se lever pour aller en formation ?

Dominique : Ceux qui sont partis de pays instables sont très débrouillards. Ils sont motivés par le fait de trouver une formation rapidement car ils ont besoin d'argent. Parfois, on doit les freiner en se tournant vers des formations qui débouchent sur un métier qu'ils n'auraient pas choisi. Ils se rendront compte que plus tard qu'ils font ce métier pour des raisons financières plutôt que par passion. L'autre type de public qu'on a, c'est des jeunes qui ne savent pas encore ce qu'ils veulent faire. Ils ont eu un échec scolaire et se cherchent encore.

FeBISP : Avoir un groupe hétérogène au niveau des âges, est-ce porteur de motivation chez les jeunes ?

Dominique : Oui, parce que les plus vieux sont plutôt en mode « conseils », en leur disant de ne pas faire les mêmes erreurs. Ils les tirent vers le haut. Les jeunes sont confrontés à ce qu'il pourrait se passer s'ils ne se prennent pas en main dès maintenant.

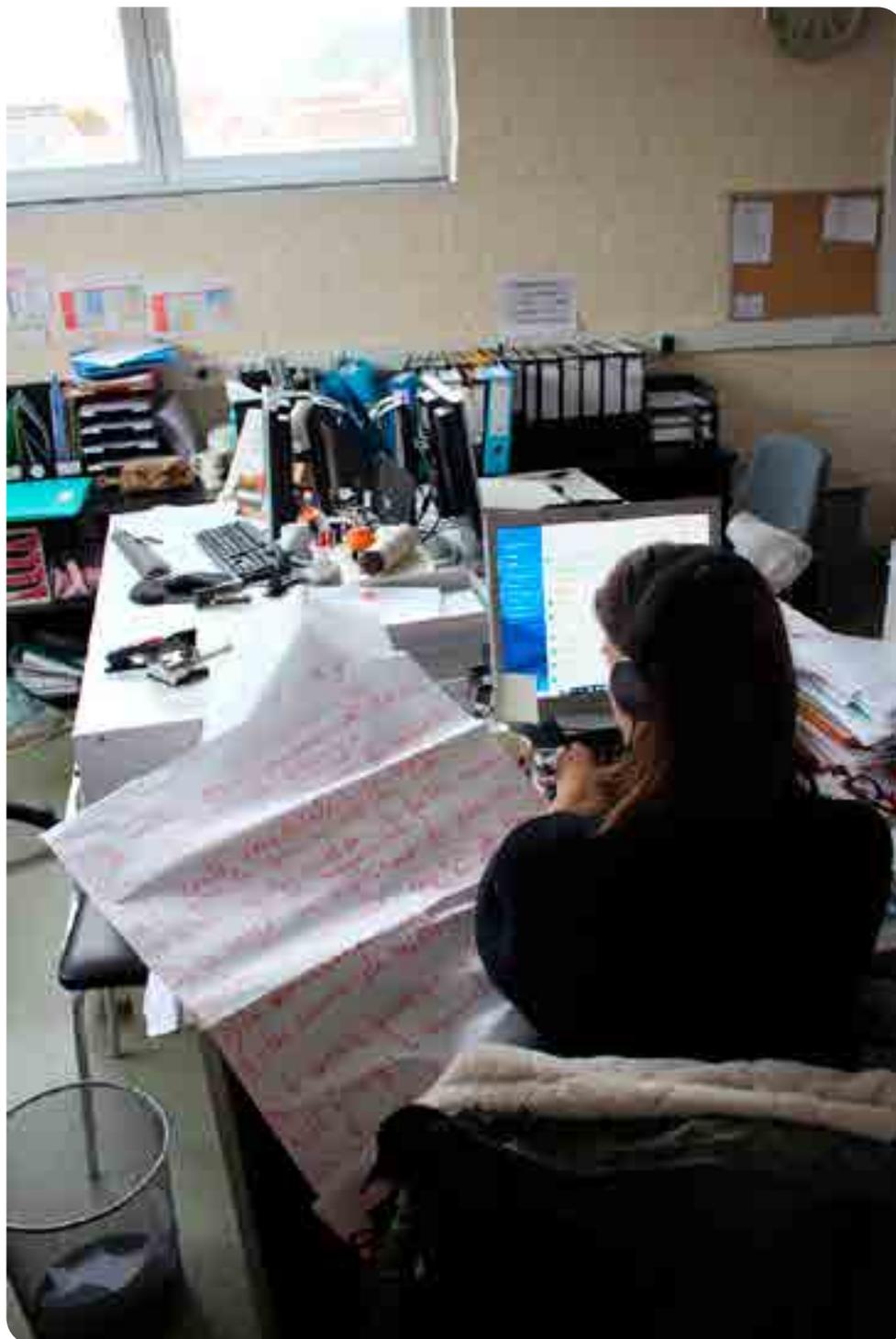
FeBISP : Qu'est-ce qui est plaisant et déplaisant quand on travaille avec des jeunes au quotidien ?

Dominique : Le côté plaisant, c'est qu'ils ont l'avenir devant eux. C'est très dynamique parce qu'ils sont au début de leur vie. On les oriente vers telle ou telle formation et ça va très vite.

L'aspect déplaisant, c'est que comme ils sont en début de parcours, ça peut arriver qu'ils ne soient pas prêts. C'est une question de maturité. Ça m'est déjà arrivé de me casser les dents sur un jeune parce qu'il n'était pas là de manière régulière au cours. Parfois, il leur faut du temps pour avoir le déclic.

FeBISP : Est-ce que tu as un conseil, une anecdote pour les travailleurs de l'ISP qui côtoient les jeunes ?

Dominique : Le conseil, c'est de **laisser sa chance au jeune et de prendre ça comme un défi**. Parfois, ça arrive que ça ne marche pas. J'ai beau m'acharner, mais ils ne sont pas prêts. Malgré ça, il y a des défis qui sont agréables à relever. Quand un jeune revient après un an pour vous dire qu'il a été accepté en formation qualifiante, je suis contente et c'est motivant car tout formateur peut avoir des moments de doute.





Un instant capturé,
dans une salle de formation

Novembre 2022

La Chom'hier-aid



La vision philosophique du travail de Saïd et de Julian

Pauline Gaudoux

Les ateliers de la 26^{ème} journée d'étude de la FeBISP du 29 novembre 2022 comportent des reportages vidéo. Pour construire cette journée d'étude, nous sommes partis rencontrer plusieurs personnes, du secteur ou non, qui ont répondu à diverses questions sur la thématique : « le travail, à quoi ça sert ? ». Parmi eux, deux jeunes : Saïd et Julian nous ont fait part de leur vision du travail. Voici deux extraits.

Saïd a 24 ans et vient du Maroc, c'est sa deuxième année en Belgique. En cherchant du travail, il a trouvé une place au sein de notre membre Cannelle¹.

SAID : Qu'est-ce que j'ai fait avant de travailler ? Je crois... étudier. C'est mon premier travail et je n'avais jamais travaillé avant. C'était un peu difficile avec la barrière de la langue, mais j'ai essayé de m'adapter. Le premier mois a été un peu difficile... après ça, j'ai vraiment eu de la chance de venir travailler ici.

Pau : *Est-ce que tu penses qu'on travaille de la même manière que nos parents ont travaillé ?*

SAID : La valeur du travail n'est pas la même pour tout le monde. Mon père était un travailleur acharné. Il m'a beaucoup appris... Bien sûr je ne peux pas dire que je travaille comme lui. Mais je fais quand même de mon mieux pour être comme lui.

Pau : *Est-ce que le travail est vraiment indispensable dans la vie ?*

SAID : Mon travail est très utile pour moi parce que j'apprends beaucoup de choses. Surtout comment communiquer avec les autres. J'apprends à parler un français correct. Ce n'était pas facile au début mais avec le temps j'apprends à communiquer avec des gens différents et avec mes collègues. Ça commence à devenir plus facile. Évidemment, j'ai appris beaucoup de choses dans le domaine de l'épicerie... comment gérer un magasin et toutes les choses qui viennent avec. Des choses que tu ne peux pas apprendre par toi-même, tu as besoin d'expérience.

Pau : *Est-ce que le travail et l'emploi c'est la même chose pour toi ?*

SAID : L'emploi et le travail sont des choses différentes. Tu peux travailler sans être payé. Tu peux être employé pour toi-même ou pour quelqu'un d'autre dans des lieux différents et avec des personnes différentes. J'ai travaillé avec beaucoup de gens mais ce n'était jamais de « vrais » emplois. Mon travail idéal serait quelque chose que j'apprécierais, qui ne serait pas stressant, avoir une sorte de liberté. Je pense qu'un bon travail ne doit pas être mauvais pour ta santé.

Il faut de la joie dans le travail !

Nous avons aussi rencontré Julian, 25 ans, originaire de Charleroi. Julian est particulièrement sensible aux questions de l'emploi et du travail. Il a répondu « présent » lors de notre appel à témoin dans le cadre de notre reportage vidéo sur le thème « le travail à quoi ça sert ? ». Après avoir voyagé et changé plusieurs fois d'orientation professionnelle, Julian étudie à présent les ressources humaines à Bruxelles.

Pau : *Et si on parlait de motivation ? Qu'est-ce qui fait qu'on se lève le matin et qu'on a envie d'aller travailler ?*

Julian : Je pense que ça dépend de chacun : quel sens on donne à sa vie et au travail. La chose qui nous motive tous : c'est la survie, gagner un minimum d'argent. Et puis, il y a aussi la reconnaissance, le fait de se sentir utile et de ne pas rester toute la journée à rien faire parce que ça, c'est la source de la déprime. Déjà en secondaire, cette question était dans ma tête : pourquoi on produit et on travaille autant ? Je me souviens des vidéos de « Mister Mondialisation » sur Youtube et il y avait un documentaire qui s'appelait « La servitude moderne ». Ça montre complètement l'absurdité de notre système capitaliste : c'est le fait de produire à l'infini. J'avais 15 ans quand je suis tombé sur ces vidéos sur internet et ça m'a totalement marqué.

Pau : *Quel serait le travail idéal pour toi, aujourd'hui ?*

Julian : Ça serait de créer une entreprise dans l'économie bleue. C'est un concept de Gunter Pauli, un Belge d'Anvers, on est dans l'économie circulaire. En gros, c'est de la production avec 0 déchet mais ça va plus loin car on utilise les déchets comme des ressources. On s'inspire de la nature et on utilise le biomimétisme pour changer notre mode de production. Je trouve ça génial et si je pouvais créer une entreprise du même type et donner de l'emploi à des gens ça serait une source de satisfaction énorme !

¹ **Cannelle** est une initiative d'économie sociale engagée dans l'insertion professionnelle d'adultes dans le secteur Traiteur & Restaurant à Schaerbeek

Le travail, dans la peau d'un stagiaire et jeune adulte

Simplice Nkaku

Parents, oncles, tantes, amis, enseignants, éducateurs, et collègues nous ont rabâchés certains discours préconstruits sur le travail. Stagiaire en communication à la FeBISP depuis octobre, je vous fais part de mon expérience.

Je suis Simplicie Nkaku, 25 ans, actuellement en dernière année de master en Information et Communication à l'Université de Liège et en parallèle, stagiaire à la FeBISP.

Jusqu'à 12 ans

Dès l'enfance, j'ai compris qu'être un bon enfant, c'était être sage et obéissant. Cela passait par l'écoute des parents ainsi que par être un bon élève à l'école primaire. Les instituteurs me le répétaient constamment : il n'y a pas de résultat sans travail. Ainsi, j'ai dû faire des efforts pour d'obtenir de bons résultats dans mes bulletins scolaires. C'était le seul moyen pour recevoir des cadeaux et pendant l'été, partir en vacances. Il faut travailler et s'efforcer, comme le dit très joliment la fable de Lafontaine, « *le laboureur et ses enfants* », là est le vrai trésor.

De 12 à 20 ans

L'adolescence est la période durant laquelle je me suis longtemps cherché. J'ai eu plusieurs besoins et désirs vers 15-16 ans, que ce soit sortir avec des amis, manger dehors, m'acheter des vêtements de marques, m'adonner à mes loisirs... Toutes ces choses ont un prix. Je me suis rapidement rendu compte qu'il fallait beaucoup d'argent pour réaliser tout cela. Je n'ai manqué de rien à la maison, néanmoins mes parents ne sont pas riches. Ainsi, travailler m'est apparu comme la manière la plus simple de gagner de l'argent. En effet, « *le plus court chemin pour amasser du bien, c'est encore de travailler !* » dixit Honoré de Balzac.

Comme jobiste étudiant, j'ai longtemps travaillé dans des maisons de repos en tant qu'ouvrier à l'entretien. J'étais chargé du nettoyage des chambres, des sanitaires et des locaux. Nombreux sont les collègues qui ont insisté sur l'importance de faire de longues études afin d'obtenir un « bon boulot » plutôt qu'un boulot pénible.

De 20 ans à 25 ans

Arrivé aux études supérieures, la proximité avec le monde du travail est de plus en plus palpable. Les stages d'observation et de longues durées sont un avant-goût de la vie professionnelle. Au regard des différents stages que j'ai eu à réaliser, j'en garde une expérience positive, fondamentale lorsqu'on est inexpérimenté. Mon plaisir d'apprendre pour pallier ce manque a toujours été à son comble.

À l'âge de la vingtaine, c'est l'occasion aussi de penser à une période très lointaine, mais déjà indirectement présente ; la pension. J'ai été étonné que l'on me parle d'épargne pension à l'âge de 21 ans, alors que j'étais toujours étudiant. C'est une pratique répandue dans les banques, il n'y a pas d'âge pour assurer son avenir. Elle n'est peut-être pas forcément sollicitée par tous les jeunes encore aux études, mais elle existe néanmoins.

Aujourd'hui

Je suis motivé à l'idée de commencer ma carrière de travailleur. Plusieurs raisons expliquent cela. En premier, l'envie de débiter un nouveau cycle après celui de l'apprentissage scolaire (pour lequel j'ai été formé pendant ¼ de siècle). Ensuite, travailler, c'est une façon pour moi de conforter mon indépendance financière. Une occasion d'être autonome et de réaliser mes projets personnels. C'est aussi aller à la conquête de sa liberté. C'est par le travail que l'homme se transforme. Dans le domaine de la communication (comme dans plein d'autres d'ailleurs), cela s'illustre par le développement personnel, l'évolution et le progrès, l'acquisition de responsabilités, construire de nouvelles relations, se sentir concerné, être au cœur d'un projet, etc. Toutes ces choses serviront à façonner ma personnalité et mon caractère au fur et à mesure du temps.

Au même titre que la paix et la santé, je considère qu'avoir un emploi qui permet de subvenir à ses besoins et à ceux de ses proches est un trésor. Néanmoins, il ne faut pas voir la vie uniquement à travers le prisme du travail. Nombreux sont celles et ceux qui ont exercé des emplois par contrainte, et qui ont, tout de même, été heureux dans leur vie. La vie n'est pas le travail, et ne doit pas être résumée au travail. Avec ou sans emploi, la vie mérite d'être vécue.

La vie ne peut être résumée au travail. De même que de temps en temps, il faut savoir faire une pause, prendre du recul ou encore se reposer.

Ainsi, mon ultime défi professionnel se résume à la citation de Confucius : « *Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie* ». Peut-être pas aujourd'hui, ni demain, mais un jour, je l'espère.

Catégorisation des NEET's

Céline Gousset et Jeanne Lodewijck

Les jeunes âgés de 15 à 29 ans représentent un sixième de la population européenne. Mais lorsqu'il est question de trouver un emploi, ils rencontrent de sérieuses difficultés. Bien que le chômage des jeunes soit en baisse, ils sont toujours deux fois plus menacés par le chômage que le reste de la population en âge de travailler. En effet, en Europe, un jeune sur huit n'est pas scolarisé, n'a pas d'emploi ou ne suit pas de formation. Mais alors, où est-il ? Qui sont les jeunes classés dans la catégorie des *NEET* ?

Le terme *NEET*, de l'anglais Not in Employment, Education or Training, NEEF en français ou « ni-ni », désigne le pourcentage de jeunes d'un groupe d'âge donné (environ de 18 à 29 ans) qui ne sont ni en emploi, ni aux études ou en formation. Cette catégorie offre une meilleure visibilité que les mesures classiques de taux d'emploi, de chômage et d'activité dans lesquels un jeune poursuivant des études est classé parmi les inactifs. La définition des *NEET* ne considère pas un jeune aux études comme inactif. L'apparition de cette catégorie dans les statistiques avait donc pour objectif premier de compléter les indicateurs de chômage des jeunes. Elle donnait la possibilité de « classer » les jeunes adultes qui échappaient aux radars statistiques, c'est-à-dire ceux qui se retrouvaient sans occupation sociale facilement identifiée et identifiable. Selon Statbel, en 2021, 7,4% des jeunes belges de 15 à 24 ans n'avaient aucun emploi et ne suivaient aucun enseignement ni aucune formation. L'indicateur *NEET* s'élève à 8,2% chez les hommes et 6,6% chez les femmes. Le taux de *NEET* s'élève à 6% en Flandre, 9% en Wallonie et 9,7% à Bruxelles.

Du fait de sa structure inversée et additive, la catégorie des *NEET* regroupe des populations par définition hétéroclites. Il existe cependant certaines caractéristiques communes : on remarque par exemple un niveau d'éducation plus faible chez les *NEET*, ainsi qu'un taux d'éducation plus faible chez leurs parents. Certains se retrouvent dans cette situation à cause de raisons familiales telles que la garde d'enfants ou de parents malades, en raison de leur méconnaissance du marché du travail quand ces jeunes sont issus de la migration, ou à cause de leur santé. Être malade ou en situation de handicap augmente en effet le risque de se situer sans emploi, formation ni études. Parmi les jeunes dont on parle, certains n'ont pas construit de projets professionnels et manquent de confiance en eux. Finalement, certains subissent des discriminations récurrentes lors des processus de recrutement, ce qui finit par les décourager à s'investir dans un projet de carrière. Au côté de ces différentes situations, il existe aussi une part d'entre eux qui

s'y trouve par choix : l'emploi n'est pas considéré comme un accomplissement personnel et ils préfèrent dès lors se consacrer à d'autres activités telles que des vocations artistiques, aux voyages, etc. La classification des *NEET* est un exercice difficile entraînant une série de désaccords. La FeBISP s'est penchée sur trois catégorisations différentes : celles de l'ONU, d'Actiris et de Cécile Van de Velde (sociologue, auteure d'une enquête sur les *NEET*¹).

En 2016, Cécile Van de Velde publiait une enquête intitulée « Visages et expériences des *NEET* : j'aimerais que quelqu'un m'attende quelque part ». Pour la réaliser, la sociologue a interviewé de nombreux jeunes âgés de 18 à 35 ans issus d'un échantillon principalement urbain issus de quatre grandes villes : Madrid, Montréal, Santiago et Paris. Elle en est arrivée à la conclusion qu'il existe trois types de *NEET*. **Les Alternatives** sont des jeunes ayant choisi de se mettre en marge du système de façon durable, opposés au capitalisme et au consumérisme et qui refusent les parcours sociaux classiques. **Les Suspensions** ont également choisis de se retirer des occupations sociales attendues mais de façon transitoire ; ils ont pour objectif de se réengager à court ou moyen terme dans une autre occupation sociale. **Les Impasses** sont quant à eux des jeunes enlisés dans une impasse sociale subie. Suite à des aspirations non comblées et à la difficulté de définir un projet de vie, ils perdent le contrôle de leur vie et leur confiance en eux. Par conséquent, ils se retrouvent souvent exposés à la solitude sociale, au surendettement, à l'insécurité alimentaire et à la parentalité précoce.

Les catégorisations établies par Actiris et l'ONU partent du même constat mais détaillent davantage les différentes catégories, particulièrement les catégories de jeunes non « volontaires ». Par exemple, l'ONU distingue dans la catégorie de ce que Cécile Van de Velde appelle les *impasses*, les jeunes **découragés**, persuadés du manque d'opportunités de travail et qui ont par conséquent arrêté de chercher, des jeunes qui ne peuvent travailler à cause de **responsabilités familiales**. Ces derniers (avec une proportion de 88% de femmes) sont soit de jeunes parents, soit prennent soin de parents en incapacité. À cela s'ajoute encore les jeunes **malades ou en situation de handicap**, dont l'état de santé ne permet pas d'avoir un emploi ou de suivre une formation. Pour Actiris, cela correspond aux jeunes **désengagés** et **non disponibles**. Une autre catégorie importante dans la classification d'Actiris est celle des **chômeurs** puisqu'elle représente 50% des *NEET*. L'ONU fait une distinction entre les **chômeurs court terme** (moins d'un an de chômage)



et les **chômeurs long terme** (plus d'un an de chômage). Enfin, l'ONU et Actiris ont chacun développé une catégorie de *NEET* bien spécifique qui ne correspond pas à ce qu'on trouve dans les autres classifications. Pour l'ONU, il s'agit des **réentrant**, c'est-à-dire les jeunes déjà réinscrit dans une formation ou qui attendent le début d'un contrat et donc s'appêtent à quitter le groupe des *NEET*. Pour Actiris, par contre, il s'agit des *NEET chercheurs d'opportunités* qui sont des personnes en recherche d'emploi ou de formation mais se réservant pour une opportunité qu'elles jugent digne de leurs compétences ou de leur statut.

Au regard de ces précisions, nous pouvons conclure qu'il existe trois grands types de *NEET*, chacun recouvrant plusieurs réalités bien spécifiques. Nous retenons les *NEET* ayant choisi délibérément de sortir du parcours socialement attendu de la scolarité et de l'emploi, pour suivre

une voie alternative ; les *NEET* qui ne sont pas en mesure de suivre une formation ni d'aller à l'emploi en raison de leur situation familiale ou de leur état de santé ; enfin, les jeunes qui se trouvent être plus ou moins en attente car ils se sentent perdus et ont arrêtés d'y croire, les chômeurs de plus ou moins longue durée, ainsi que les jeunes qui ne font que passer par cette situation mais qui rejoindront bientôt le scénario attendu, et enfin les jeunes qui sont dans l'attente d'une opportunité spéciale leur correspondant.

1 Cécile Van de Velde, « Visages et expériences des « NEET » : j'aimerais que quelqu'un m'attende quelque part », dans *CREMIS, la Revue, Parcours imposé, territoires d'entraide* (Vol. 9, Numéro 1), 2016, disponible sur : <https://www.cremis.ca/publications/articles-et-medias/visages-et-experiences-des-neet-jaimerais-que-quelquun-mattende-quelque-part/> (consulté le 21 novembre 2022).



Un instant capturé,
dans une salle de formation

Novembre 2022

La Chom'hier-aid



A BELGIQUE

Electric Power with
Atomic Energy (1954-1960)

Construction
1950-1960
1960-1970
1970-1980



1950-1960
1960-1970
1970-1980



Conclusion

Adèle Essoh, Jeanne Lodewijck, Pauline Gaudoux

Il existe une pluralité de « catégories » de jeunes au regard du contexte socio-économique et culturelle de tout-un-chacun. Plusieurs facteurs entrent en compte et chaque jeune ont des attentes différentes lorsqu'ils poussent la porte des structures de mise à l'emploi.

En période de formation ou d'apprentissage, les jeunes se cherchent encore. Ils changent d'orientation ou peuvent décrocher complètement. L'école et les cours qui ne correspondent pas à leurs envies entraînent une perte de sens. Une figure adulte (accompagnateur, formateur) reste nécessaire pour les aiguiller, les encourager et parfois, les raccrocher à la réalité. Même si les jeunes ont des rêves, ils peuvent être difficile à les atteindre et parfois, ils les abandonnent comme ils abandonnent l'école.

Même si ce n'est pas le « dream job », encourager le jeune à aller vers l'emploi permettrait donc de créer avec eux un projet, un but à atteindre. Dans notre article sur le décrochage scolaire, la directrice de l'Odysée asbl précise : « Notre approche n'est pas le seul chemin possible pour accompagner des jeunes en décrochage scolaire, mais c'en est un et il porte ses fruits. Plus vite le jeune qui décroche nous est signalé par l'école ou un parent, plus vite nous avons la possibilité de l'accompagner à se remettre en projet. A contrario, plus on attend, plus le jeune se sent en dehors, en perte de sens, démotivé et donc, plus l'accrochage sera compliqué ». Signaler et prendre en charge le plus tôt possible le jeune qui décroche permet d'éviter un égarement qui entrainerait une période d'accompagnement plus longue et plus difficile dans le processus d'insertion socio-professionnel. Certains jeunes décrochent car ils n'étaient pas prêts et, de fait, ils arrêtent le processus. Il est forcé de constater que les travailleurs du secteur sont confrontés à plusieurs difficultés face à cette catégorie de demandeurs d'emplois : maintenir leur motivation et leur ponctualité, remplir les groupes « exclusivement jeunes », ... Ces problèmes ne datent pas d'hier. Le contexte a complètement évolué ces 20 dernières années avec la numérisation. Ce n'est pas que c'était mieux ou moins pire avant, c'était juste complètement différent.

Les formateurs ISP mettent l'accent sur le fait que les modèles sont adjuvants pour raccrocher les jeunes : la figure adulte est une source de motivation. Créer des

groupes intergénérationnels aide beaucoup à démystifier certaines idées préconstruire par les jeunes. En effet, les plus âgés peuvent faire prendre conscience aux plus jeunes de ce qu'est la réalité du monde du travail. Viser l'authenticité avec les jeunes reste nécessaire pour qu'ils y retrouvent du sens.

Ah ! Le sens ! Nous vous en parlerons dans le prochain numéro mais ce qui est sûr, c'est que maintenir la motivation demeure primordiale pour que le jeune aille au bout de ses objectifs.

Pour cela, il faut que son projet de vie s'imbrique au cœur de son projet professionnel. Lorsque les projets du jeune sont plus clairs, un travail d'orientation, de mise à l'emploi ou d'entrée en formation peut débuter. Les jeunes ni à l'emploi, ni en formation, ni aux études n'ont pas de projet professionnel ou un projet de vie clair. L'étape transitionnelle vers le désir d'une forme de stabilité dans leurs vies fait l'office d'un cheminement plus ou moins long et d'un apprentissage sur eux.

Comme nous l'a précisé Alexandre Wanet, conseiller emploi, la jeunesse d'aujourd'hui a beaucoup de potentiel et il faut les aider à les responsabiliser. Ils doivent être au cœur de leur projet. Ce n'est pas en imposant un parcours d'insertion qu'on parviendra à les amener vers l'autonomie mais plutôt, en coconstruisant avec eux. Il faut prendre connaissance et confiance en cette génération à venir

De plus, nous avons vu dans l'article consacré aux liens entre les Maison de jeunes et les OISP que le réseautage entre les structures est bénéfique lorsqu'il permet d'accompagner au mieux les jeunes. De nombreuses solutions et de nombreux services existent pour leur parcours d'insertion. Par exemple, le service J.E.E.P a pour mission d'aider les jeunes dans leurs choix personnels et de les préparer à entrer dans la vie active.

Le parcours d'insertion d'un jeune doit répondre aux besoins qui sont propres à tout-un-chacun. Ce parcours doit être, idéalement, « sur mesure » lorsque les figures adultes orientent les jeunes dans un service qui répondent à leurs attentes, leurs personnalités et à leurs aspirations. En effet, comme disait Kenny, 23 ans, en contrat ACSi : il faut « trouver l'aide qui nous convient ! Même si on se dit qu'on en a pas besoin, le soutien nous aide à avancer ».



**« Si j'avais un conseil par rapport à l'école :
trouver l'aide qui nous convient !
Même si on se dit qu'on en a pas besoin,
le soutien nous aide à avancer ».**

Kenny, 23 ans, en fin de contrat acsi

19 CPAS bruxellois, 1 fédération

Pauline Cousin

Pour cette rencontre avec la Fédération des CPAS bruxellois, nous avons interviewé Georgy Manalis, directeur, et Guy M. Amisi, conseiller spécifiquement attaché aux matières ISP¹.

Les rôles d'une fédération version CPAS

« L'intérêt pour une fédération est d'essayer de pouvoir apporter des suggestions de réponses auprès de ses membres, sachant que chaque CPAS jouie d'une autonomie dans le déploiement d'une politique sociale. Dans le respect de cette autonomie, il s'agit pour nous de conjuguer les efforts afin de pouvoir anticiper, contribuer aux solutions et apporter une réponse collective à des intérêts parfois unilatéraux.

Via leur fédération, les 19 CPAS bruxellois travaillent en commun sur des thématiques pour partager, harmoniser certaines pratiques, prendre du recul, disposer d'une vue hélicoptère et anticiper les questions. Faute de ressources suffisantes, une difficulté des CPAS est l'anticipation. On a plutôt tendance, depuis plusieurs années à être emportés dans une succession de crises : sanitaire, sociale, économique, énergétique, ... Dans des thématiques spécifiques comme l'ISP, la santé ou encore les personnes âgées, des conseillers de la fédération sont en dialogue permanent avec les services des CPAS.

Nos interlocuteurs au sein des CPAS sont aussi bien les présidents et secrétaires généraux de CPAS que les travailleurs de terrain. Nous organisons et animons par exemple des groupes de travail pour remettre un avis, pour travailler sur une thématique spécifique. Au-delà des crises, nous réfléchissons avec eux à construire des solutions plus pérennes et à la place de l'aide sociale dans la société de demain. Le mode « think-tank » est intéressant, particulièrement quand il intègre des partenaires, mais cela nécessite du temps. Le déploiement de partenariats permet un dialogue permanent avec des fédérations comme la FeBISP pour l'ISP et l'ESMI et avec d'autres acteurs dans d'autres secteurs tels que la santé. La fédération se situe alors comme point de liaison.

Nous avons également une mission de conseil, de plaidoyer politique, de défense des intérêts de ses membres, d'interlocuteurs avec les partenaires externes tels que les cabinets ministériels ou les autres fédérations comme la FeBISP ou encore les Fédérations des CPAS en Wallonie et en Flandre. Au-delà de ces actions, nous avons un rôle spécifique auprès des CPAS et notamment auprès de leurs services ISP via la commissions ISP. Il s'agit d'un organe interne à

la Fédération qui réunit une fois par mois les responsables des services ISP des 19 CPAS en vue de traiter des matières spécifiques à l'ISP. Notre rôle consiste à coordonner, faciliter, animer ces réunions et être un relais entre les responsables des services ISP et les organes politiques. Bien que les 19 CPAS sont autonomes, ils définissent une position commune.

A un autre niveau, la conférence des Présidents et Secrétaires généraux des CPAS se réunit pour échanger sur une thématique. Le partage d'idées et de pratiques dans un intérêt collectif fait la force d'une fédération. Ce qui les anime : être un service public qui se caractérise par son « poids ».

Ce poids s'accompagne d'un cadre contraignant et la Fédération l'indique aux partenaires, notamment associatifs. Elle rappelle aussi à ses membres de « balayer devant leur porte » en vue de s'améliorer ; c'est une demande des CPAS et la Fédération les soutient en ce sens. Par exemple, avec la crise, les CPAS sont confrontés à des situations inédites et à des publics nouveaux. Face à ces enjeux, ils doivent pouvoir se remettre en question, adapter leur méthode de communication, leur approche, leur manière de faire. Avec les partenaires, il est nécessaire de dialoguer pour connaître et comprendre l'autre. Ceci est d'autant plus fort avec les enjeux actuels : si les CPAS sont tout seuls, cela ne fonctionnera pas. »

Le partenariat, pierre angulaire

« Force est de constater qu'en raison de la situation actuelle qui fait évoluer et diversifie le public qui sollicite l'aide sociale (étudiants, indépendants, commerçants), le modèle CPAS d'il y a trois ans ne tient plus. Qui dit « nouveaux publics » implique professionnalisation des interlocuteurs dans les CPAS, par exemple pour connaître le système de sécurité sociale de l'indépendant. Or, en moins d'un an, les agents des CPAS n'ont pas été formés à ces sujets. La diversification des besoins du public nécessite que les CPAS fonctionnent autrement mais cela entraîne une charge de travail telle que les assistants sociaux sont épuisés, leur turn-over est important et nous sommes confrontés à une pénurie d'assistants-sociaux.

Dans ce contexte, le travail en partenariat avec le secteur associatif est nécessaire pour répondre rapidement aux besoins du nouveau public des CPAS. La Fédération apporte son soutien, aussi, durant cette période de transition.

Notons qu'Actiris - partenaire privilégié - et les 19 CPAS viennent de signer une convention de partenariat pour la période 2022-2027. Ce cadre est un compromis entre les exigences d'Actiris et ceux des Centres. Il prévoit de nouveaux indicateurs de réalisations, de résultats et de performance. Ainsi, pour l'axe intitulé « transition vers l'emploi au terme d'un Emploi d'Insertion (Art.60§7) » il est prévu que « chaque année 40 % des personnes ayant bénéficié d'un accompagnement au terme de l'Emploi d'Insertion (Art.60§7) seront dans une solution positive soit avant le relais vers Actiris, soit à la fin de l'accompagnement par le CPAS, soit 6 mois après la fin de cet accompagnement. ». Quant à l'indicateur de réalisations utilisé pour le calcul de la subvention, les CPAS sont amenés à réaliser 600 actions par ETP subventionné. Ce nombre semble pour le moment inatteignable pour la plupart des Centres étant donné la tendance à la baisse des mises à l'emploi via le dispositif Emploi d'insertion.

Dispositif Emploi d'insertion (article 60,§7) cherche candidats et moyens supplémentaires

« Paradoxalement, alors que les CPAS accueillent de nouvelles catégories de publics, on constate qu'il y a une forte baisse de candidats aux postes articles 60,§7 entre 2018 et 2021, voire une pénurie.

Pourquoi cette situation ? La commission ISP a identifié des éléments de réponse :

- Au niveau local, chaque CPAS s'organise selon sa réalité, son public bénéficiaire et les moyens dont il dispose. Or, au niveau régional, les politiques pensées ne sont pas toujours en adéquation avec la réalité locale. Par exemple, avec la crise, des moyens à destination des indépendants en faillite ont été octroyés aux CPAS. Mais les agents sociaux n'étaient pas formés à l'accompagnement de ce public... Public dont une partie ne recourt pas à ses droits.
- L'illustration du décalage entre la réalité d'un territoire et la décision politique témoigne ici aussi de la pertinence d'un dialogue.
- Les étudiants bénéficiant de l'aide sociale sont de plus en plus nombreux mais n'étant pas considérés comme demandeurs d'emploi, ils ne sont pas éligibles au dispositif article 60,§7.
- L'inflation est telle que les bénéficiaires de l'aide sociale éligibles au dispositif d'emploi d'insertion (article 60,§7) se demandent si l'intérêt à travailler

- et donc de ne plus relever de l'aide sociale - est suffisant pour s'engager dans le dispositif article 60,§7.

- Il y a deux ans, les CPAS ont fait l'objet d'une redistribution du contingent de postes « subvention majorée en économie sociale »². La répartition annuelle de ces postes est basée sur le nombre de bénéficiaires par CPAS³ ventilé selon les bénéficiaires totaux en Région de Bruxelles-Capitale. Or, l'enveloppe disponible pour le financement de ces postes n'évolue pas avec la tendance observée sur le terrain et notamment avec l'augmentation du nombre de bénéficiaires des CPAS bruxellois. Les Centres rencontrent alors des difficultés à répondre aux demandes des entreprises partenaires.

Les 19 Présidents des CPAS bruxellois ont interpellé - via la Fédération - le Ministre de l'emploi, Monsieur Bernard Clerfayt et demandent l'augmentation de l'enveloppe «subvention majorée en économie sociale » ainsi qu'une répartition équitable de ces moyens pour tous, afin qu'aucun Centre ne soit lésé par une diminution de postes. L'enjeu est d'obtenir des moyens structurels pour mettre à l'emploi davantage de demandeurs d'emploi via le dispositif emploi d'insertion (Article 60,§7).

Pour cela, les CPAS et le secteur de l'économie sociale d'insertion doivent agir de concert et porter une revendication commune.

La FeBISP, la FeBIO, TRACE Brussel et la fédération des CPAS bruxellois préparent une journée d'étude à destination des agents des CPAS, des travailleurs de l'ISP et des ESMI. »

Rendez-vous en 2023 !

1 NDLR : lorsque les CPAS parlent d'ISP, ils envisagent l'insertion socioprofessionnelle de manière générale et pas spécifiquement celle légiférée par le décret de 1995. Ils traitent donc également les matières d'économie sociale mandatée en insertion qui sont leurs partenaires privilégiés dans le cadre de la mise à disposition des travailleurs en emploi d'insertion (relevant du dispositif Articles 60,§7 ES).

2 Art.15 de l'AGRBC du 23 mai 2019 relatif à l'emploi d'insertion visé à l'article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS.

3 Bénéficiaires du Droit à l'Intégration Sociale (DIS) et bénéficiaires du Droit à l'Aide Sociale (DAS)

Un foodtruck solidaire ou comment l'aide alimentaire part à la rencontre de ses bénéficiaires

Pauline Cousin

Pour rendre compte de ce projet multipartenarial, Marie Moeremans de l'ASBL *Le Ralliement des Fourchettes*, André Vandepere du restaurant social actif en Économie Sociale d'Insertion *Les uns les autres* et Brigitte Grisar de la FDSS nous éclairent sur l'origine, les débuts et les projets d'un Foodtruck pas comme les autres.

A l'origine du Foodtruck Solidaire, une volonté d'accès à l'aide alimentaire de qualité

La Fédération des services sociaux (FDSS) à travers la Concertation Aide Alimentaire joue un rôle moteur pour rassembler les acteurs de l'aide alimentaire sur la région de Bruxelles Capitale. En 2018, la CAA¹ a initié un rassemblement des restaurants sociaux de la région afin de travailler ensemble sur l'accès à une alimentation de qualité pour tous. Certains restaurants sociaux sont nés d'initiatives spontanées et citoyennes sans toujours bénéficier d'un professionnalisme adéquat et privilégient parfois la quantité à la qualité. Le restaurant social *Les uns les autres* (LULA – Mission locale de Molenbeek) et d'autres restaurants sociaux se sont ainsi penchés sur la qualité de l'alimentation dans la volonté de la rendre accessible à tous : bien manger et se faire plaisir. LULA a la spécificité de faire de l'ESMI, en ce sens il poursuit plusieurs missions sociales et dispose davantage de moyens que d'autres restaurant sociaux.

Le Ralliement des Fourchettes

Le Ralliement des Fourchettes est né sur base de ces réunions d'échanges. Rapidement, les restaurants sociaux ont dressé le constat suivant : il fallait s'entraider, se former, s'échanger des marchandises etc... L'idée du partenariat formalisé répond à la volonté de se rassembler physiquement pour travailler entre les Directions de ces restaurants, certes, mais aussi au niveau de l'ensemble du personnel (commis, encadrants, administratifs) et des clients. Ainsi, les restaurants sociaux participants se sont rendus mutuellement visite, se confrontant à une diversité de clientèle (personnes à faibles revenus, dans certains restaurants sociaux il s'agit de personnes sans abri). Un partenariat avec le restaurant privé *Le Tero* a donné lieu à des formations en cuisine.

Ce réseau est le berceau d'une expérience très riche en termes culinaires mais également de cohésion sociale,



FOODTRUCK SOLIDAIRE
LE RALLIEMENT DES FOURCHETTES S'INSTALLE DANS VOTRE QUARTIER

DU 07/09/2022 AU 23/02/2023

MARDI 18H - 20H
ULB CAMPUS ERASME,
1070 ANDERLECHT
Place Facultaire, àpd 04.10.22

MERCREDI 16H - 18H
1210 SAINT-JOSSE-TEN-NOODE
Rue Botanique 42

JEUDI 12H - 13H30
1120 NEDER-OVER-HEMBEEK
Chaussée de Vilvoorde 68

ALIMENTATION DE QUALITÉ POUR TOUS
À EMPORTER OU SUR PLACE

SUIVEZ LES PROCHAINS ARRÊTS DU FOODTRUCK

f i LE RALLIEMENT DES FOURCHETTES

d'accueil du public et d'aide sociale dans la mesure où certains restaurants sociaux disposent également d'une permanence sociale.

Les restaurants sociaux du Ralliement des Fourchettes, qui à l'époque n'était pas constitué sous forme d'ASBL, ont organisé et coordonné en 2018 le Festival gastronomique solidaire² organisé au Mont des arts. L'objectif était de sensibiliser le grand public à l'aide alimentaire en y associant une dimension conviviale et solidaire - fondement du *Ralliement des Fourchettes*.

Fin 2021, Marie est embauchée par la FDSSB pour mettre sur pied le projet de Foodtruck Solidaire (FTS) et parallèlement créer l'ASBL Le Ralliement des Fourchettes qui portera le FTS. Si elle repose majoritairement sur des restaurants sociaux (*La porte verte, Restojet, Les uns les autres, L'ilot, Le comité de la samaritaine, La rencontre, La source, Les amis du Resto du cœur de Saint Gilles*) l'ASBL compte également parmi ses membres des services sociaux, la FDSS et la fondation d'utilité publique *4 wings*, partenaire aux soutiens financier moral très présents.

De l'idée au coup d'accélérateur

Après le festival au Mont des arts, s'est accentuée la volonté d'aller à la rencontre du public, d'allier mobilité et accès à l'alimentation, d'offrir un accès à une alimentation de manière inconditionnelle. Ces objectifs sont imaginés dans une logique de convivialité et de plaisir, valeurs fondatrices du *Ralliement des Fourchettes*. En parallèle, les restaurants sociaux constataient que chacun d'entre eux est bien implanté : il travaille sur un lieu fixe avec sa clientèle. Chez *Les uns les autres* par exemple, la clientèle est moins précaire que dans d'autres restaurants sociaux mais elle souffre d'isolement. Force est de constater que pour certaines personnes, il est difficile de franchir la porte d'un tel restaurant principalement par crainte ou par méconnaissance. En tant que professionnels de la restauration se confronter à d'autres pratiques et servir d'autres clientèles apparaissent tout aussi pertinent qu'investir des quartiers de la région bruxelloise qui ne bénéficient pas de restaurant social.

Lorsque Marie a débuté à la FDSS, elle a dû se familiariser avec le secteur en allant à la rencontre des ASBL de l'aide alimentaire et transformer l'idée du FTS en réalité. Tout un programme après des années professionnelles dans le secteur de la communication et de l'événementiel ! Ainsi, elle a trouvé un camion qu'il fallait aménager, produit l'identité graphique du FTS, développé la communication, géré l'homologation du FT, initié le partenariat avec les ASBL locales, etc. Trois mois après sa prise de fonction, le FT était opérationnel !

Cette première étape est financée par un subside la commission communautaire commune auquel s'ajoute le financement privé de la fondation *4 wings*, en lien avec le restaurant bruxellois *Le Tero*.

Concrètement, des restaurant sociaux membres du *Ralliement des Fourchettes* et l'ASBL *Hearth Projet* cuisinent, Marie va en camion chercher les repas et les redistribue sur le site, parfois avec l'aide du personnel du restaurant social.

Pour chaque sortie, le FTS a la capacité de servir 100 repas. A l'heure actuelle il sort trois fois par semaine à trois endroits distincts mais récurrents d'une semaine à l'autre. Jusqu'à présent, les lieux de distribution changeaient tous les trois mois mais depuis peu, une nouvelle formule est mise en œuvre : le FTS poursuit son roulement sur trois

lieux différents chaque semaine mais pour une durée de six mois et non plus trois.

Au menu, principalement végétarien : soupe + plat chaud servis sur place ou à emporter. Couscous, lasagne, gratin dauphinois, waterzoi, pastilla... La clientèle est encouragée à venir avec ses propres contenants ; pour l'instant, cela reste timide.

Un public diversifié

Le point commun de la clientèle du FTS est d'être en situation de précarité, quel que soit son âge. La Fondation *4 wings* souhaite qu'une attention particulière soit portée sur les étudiants précaires (ce qui est le cas lorsque le FTS sert sur le site de l'ULB Erasme) et les familles monoparentales (comme à Forest, près de la Maison des parents solo). Selon l'endroit, la clientèle est aussi composée de retraités.

Le recours au FTS est l'occasion pour la clientèle de découvrir des aliments et des plats, d'être sensibilisée à la cuisine végétarienne, de gagner du temps en ne faisant pas les courses, ... mais c'est aussi l'opportunité de prendre connaissance des aides diverses qu'elle peut solliciter, de mobiliser les ASBL du quartier, de rompre avec l'éventuel isolement.

Le retour des clients est positif : ils mangent un bon repas, financièrement abordable et l'ambiance y est conviviale. Avec le changement de lieu du FTS au terme de trois mois (comme c'était le cas jusqu'à récemment) cela crée un petit vide et le public lui demande de revenir.

Les clients du FTS doivent venir en confiance. Pour certains, manger végétarien est synonyme de moins manger ou pas assez. Même réaction quand on diminue la portion de viande dans l'assiette. Dépasser ces limites auprès du client est progressif, cela prend du temps ; la qualité et la belle présentation des assiettes doivent être au rendez-vous. On constate qu'après des mois, des freins sont levés. Pour gagner la confiance et fidéliser la clientèle et les partenaires, il faut également se stabiliser localement et donc changer moins fréquemment d'emplacement, ce qui est actuellement mis en œuvre.

Des partenariats solides

Comme dans tout projet, la qualité du partenariat est primordiale. Pour le FTS, elle se situe à plusieurs niveaux. Entre les restaurants sociaux - moteurs du projet, avec la FDSS pour ses actions fédératrices notamment et avec le *Ralliement des fourchettes*, qui coordonne et rend concrète l'activité du FTS.

Mais ces partenariats ne suffisent pas pour toucher le public précarisé des quartiers où le FTS fait un arrêt. En ce sens, il est nécessaire de s'appuyer sur le maillage associatif local tout en évitant l'écueil que le FTS ne soit considéré avant tout comme un outil de mobilisation de la population du quartier. Il se veut un levier de l'accès à l'alimentaire et à

l'aide sociale dans son ensemble, et non un simple événement attractif. Un partenariat ne se décrétant pas, le temps devrait être l'allié du projet.

Outre le fait d'être davantage présent dans les quartiers pour lesquels cela s'avère pertinent, le FTS doit relever des défis à plusieurs niveaux :

- Disposer lui-même d'une équipe de cuisiniers (chefs et commis) et de sa propre cuisine. Cela aura comme effets d'alléger la charge pour les restaurants sociaux qui produisent actuellement les repas ; tout en proposant des plats en dehors des heures habituelles de l'aide alimentaire c'est-à-dire en soirées et weekends. Couplé à une mission d'insertion sociale et professionnelle via le mandatement en insertion, cela permettrait d'élargir les activités de l'ASBL tout en poursuivant sa finalité de lutte contre la précarité.
- Toucher davantage de publics en augmentant le nombre de sorties hebdomadaires du camion.
- Renforcer l'articulation avec les partenaires locaux, maillon central entre la clientèle et le FTS.

L'idée est donc de doter le FTS d'une plus grande autonomie et de renforcer sa présence sur le territoire bruxellois, où les publics visés en priorité sont présents même s'ils recourent peu à l'aide alimentaire car l'offre y est trop réduite voire inexistante.

Le développement d'une offre commerciale plus traditionnelle est également en réflexion, au service de la finalité de l'ASBL afin de ne pas s'éloigner de l'objectif premier qui est de proposer une alimentation de qualité accessible à tous. En effet, la recherche de financement pour le projet est un

enjeu à court terme. La fondation *4 wings* apporte son soutien au projet jusqu'en 2024.

Gageons que la mayonnaise continuera de prendre et que le FTS volera de ces propres ailes !

Quelques chiffres récents :

- 9% de la population a recourt à l'aide alimentaire en Belgique
- En 9 mois d'activité du Foodtruck solidaire :
- 3350 repas préparés
- 85 sorties réalisées
- 9 communes desservies : Anderlecht (Peterbos et ULB/Erasmus) - Ixelles (près des Petits Riens) - Evere (PCS de là-haut) - Jette (Place Cardinal Mercier) - Schaerbeek (PCS Marbotin) - Forest (Maison en plus et Maison parents solo) St Josse Ten Noode (Maison en Famille et Foyer Poste) Neder-Over-Hembeek (près de Bruxelles Formation)

43 partenariats développés avec des ASBL locales, CPAS, Communes, ...

Le FTS ne compte pas s'arrêter en si bon chemin !

- 1 Au sujet de la Concertation Aide Alimentaire : www.fdss.be/aidealimentaire
- 2 Au sujet de l'évènement : <https://www.fdss.be/fr/concertation-aide-alimentaire/ressources/reportages-et-videos/>



Retour sur les Midis-FeBISP

Jeanne Lodewijck & Pauline Gaudoux

La fin de l'année est bientôt là. Nous en profitons pour faire un récapitulatif des thématiques abordées lors des quatre Midis-FeBISP organisés jusqu'ici.

Les Midis-FeBISP sont des évènements réservés à nos membres. Ils visent à enrichir nos réflexions sur certains thèmes touchant les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion. Au total, 6 Midis sont organisés tout au long de l'année. Ils se déroulent le lundi, de 12h à 14h30.

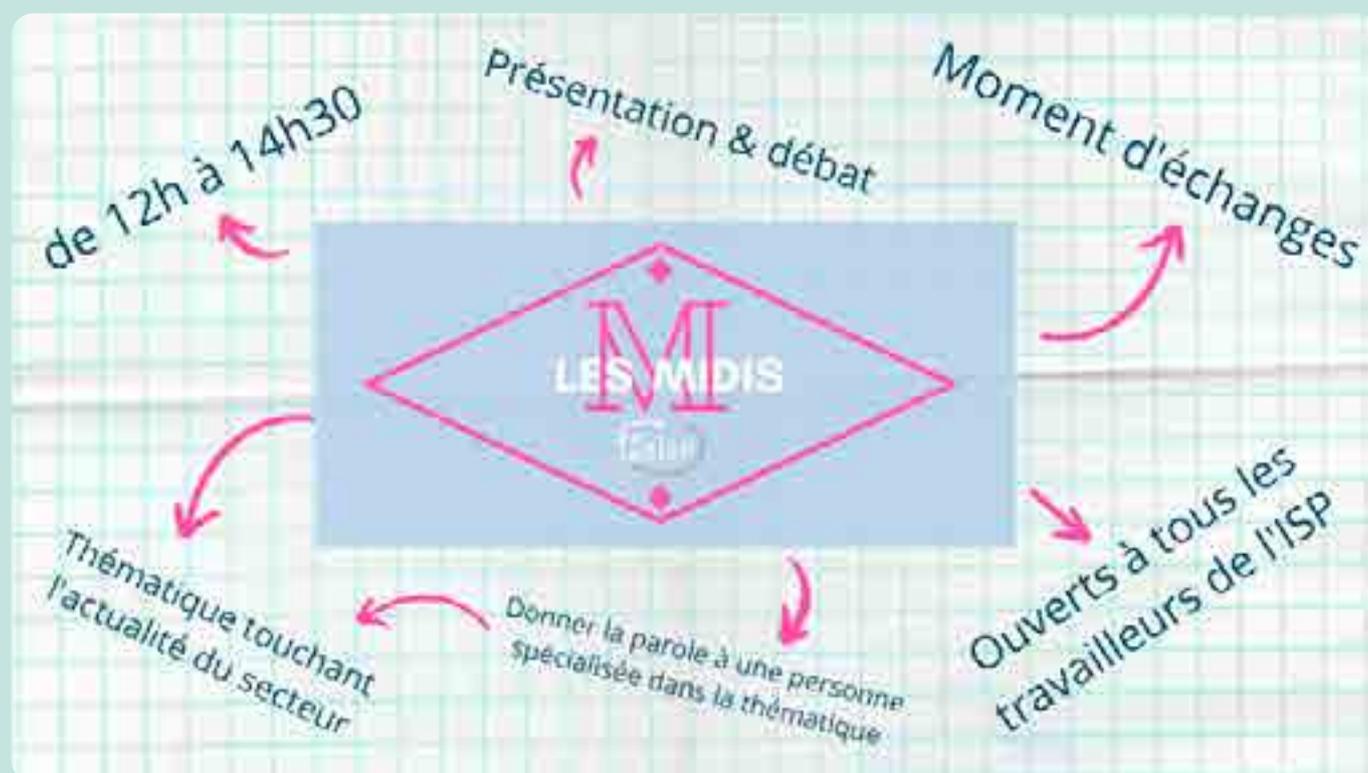
« Le rapport analytique et prospectif de l'Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi (IBEFE) Bruxelles », le 9 mai

Pour rappel, l'IBEFE est un organe de concertation composé de différents acteurs de l'enseignement, de la formation et de l'emploi, ainsi que d'interlocuteurs sociaux. Il existe 10 bassins : 1 en Région de Bruxelles-Capitale et 9 en Wallonie.

Le rapport analytique et prospectif (RAP) constitue un outil d'appui au pilotage de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle. Il se compose d'un diagnostic socio-économique, d'un cadastre de l'offre ainsi que des

thématiques communes. Ce rapport permet notamment d'aider les opérateurs à faire évoluer l'offre d'enseignement et de formation de manière à ce que celle-ci réponde aux besoins actuels et futurs en compétences. Il apporte également sa contribution au développement des politiques croisées en matière de formation, d'enseignement et d'emploi.

Jessica Santini et Louise Cartuyvels, Chargées de mission à l'IBEFE Bruxelles, sont intervenues pour présenter spécifiquement les thématiques communes du RAP 2021. Ce sont des recommandations qui visent à développer et améliorer l'offre de formation et d'enseignement qualifiant compte-tenu des besoins en emploi dans le bassin bruxellois. Ainsi, nous y trouvons des recommandations et recommandations complémentaires sur les métiers, au côté de recommandations aux enjeux transversaux et intersectoriels. Par exemple, lorsqu'une recommandation de création est formulée, il s'agit d'une offre d'enseignement et/ou de formation estimée insuffisante et ne permettant pas de couvrir les besoins socio-économiques du bassin bruxellois ; lorsqu'il s'agit de maintenir l'offre, elle est alors jugée suffisante et nécessaire pour assurer la continuité des



Rétrospective des thématiques des Midis-FeBISP de 2022

parcours de formation, elle permet de couvrir les besoins socio-économiques.

Au total, 145 métiers prioritaires ont été analysés et 141 recommandations complémentaires qui ont été formulées. 75 d'entre elles concernent les acteurs de l'ISP. Au côté de notre secteur, plusieurs autres opérateurs et organes sont visés par les recommandations : la formation initiale, la formation des adultes, les acteurs de l'orientation comme la Cité des Métiers, le Consortium de validation des compétences, le SFMQ, les observatoires et bureaux d'études produisant des rapports et statistiques dans les matières concernées (IBEFE, view.brussels).

Parmi les recommandations qui nous ont été présentées, citons celle relative aux métiers d'aide-familiale, d'aide-soignant.e et d'aide-ménager.ère. La recommandation s'adresse aux opérateurs de formation initiale et de formation pour adultes. Elle propose l'adaptation de l'offre en y intégrant un module sur la prévention et la lutte contre la maltraitance des personnes âgées. En ce qui concerne le métier de magasinier.ère, deux recommandations ont été formulées : sensibiliser les usagers durant leur formation aux possibilités d'emploi dans les métiers de piste aéroportuaire et compléter les offres de formation, d'enseignement par un module complémentaire spécifique pour y intégrer les compétences liées à l'aéroportuaire (permettant ensuite d'accéder au métier de manutentionnaire fret aéroport en entrepôt puis sur piste). Pour les métiers de l'HORECA, il est recommandé de sensibiliser les apprenants à effectuer leurs stages dans des établissements labellisés Good Food. Enfin, une recommandation de niveau intersectoriel, invite à intégrer systématiquement dans le programme de formation, un apprentissage en situation de travail.

Les métiers prioritaires 2021 et 2022 sont disponibles sur le site de l'IBEFE Bruxelles, onglet « Nos travaux » :

<https://www.bassinefe-bxl.be/thematiques-communes#haut>

De même, le diagnostic socio-économique 2021 est disponible en ligne :

[https://www.bassinefe-bxl.be/diagnostic-socio-économique](https://www.bassinefe-bxl.be/diagnostic-socio-economique)

« Focus opportunités d'emploi, Métiers porteurs & porteurs d'insertion », le 20 juin

Le projet « Focus Opportunité d'Emploi » porté par Actiris vise à outiller les conseils emplois Actiris et de ses partenaires garants, dans l'orientation des chercheurs d'emploi. Jordane de Changy, gestionnaire de projet au service Direction Employeurs d'Actiris, est venue nous présenter les déclinaisons de cette approche.

L'objectif est d'identifier et de mettre à disposition une liste des métiers « qui recrutent » aux conseillers. Les **métiers**

qui recrutent sont les métiers porteurs, les métiers porteurs d'insertion, les fonctions critiques et les métiers en pénurie. Plus précisément, les **métiers porteurs d'insertion** sont déterminés par des taux de sortie vers l'emploi plus élevés et une concurrence faible ou modérée par offre d'emploi. Concernant les **fonctions critiques**, celles-ci sont caractérisées par la difficulté pour les employeurs de recruter des candidats. Ainsi, les fonctions critiques peuvent être dues à des raisons quantitatives, qualitatives et/ou pour des raisons liées aux conditions de travail. Quant aux **métiers en pénurie**, ceux-ci sont considérés comme tel par manque de main-d'œuvre. Enfin, les **métiers d'avenir** sont quant à eux des métiers qui répondent aux défis récents et futurs. Ils sont nouveaux, émergents ou en transformation.

Afin de se saisir et de comprendre la liste des différents métiers qui recrutent, celle-ci est accompagnée d'une note méthodologique qui pose les balises, d'une note technique pour poser les concepts, d'une page dédiée sur le site d'Actiris et d'un e-learning. Mais concrètement, comment se présente cette liste ? Pour le moment, il s'agit d'un document Excel. Plusieurs paramètres existent pour chaque métier ; il est possible de faire des recherches selon ces différents paramètres. Notre interlocutrice nous a donc présenté la liste en prenant plusieurs exemples, dont celui du métier de secrétaire commercial :

- La famille professionnelle : administratif
- Intitulé du code professionnel : secrétaire commercial
- Métier protégé/réglementé/encadré : néant
- Exigences en matière de formation (néant, inférieur au CESS, CESS, études supérieures) : pas d'exigence formulée
- Connaissance des langues et niveau de connaissance : français et néerlandais de niveau 4, ainsi que l'anglais de niveau 2
- Catégorie : métier porteur d'insertion
- Les raisons pour lesquelles le métier est considéré dans cette catégorie (causes qualitatives, quantitatives et/ou conditions de travail) : pas de précision pour ce métier
- Indications concernant le nombre de chercheurs d'emploi par offre d'emploi : 3
- Taux de sortie vers l'emploi : 49 %
- Nombre d'offres d'emploi disponibles : 100

Cet outil est donc destiné aux conseillers d'Actiris, aux partenaires garants (avec une liberté en matière de méthodologie) et aux partenaires non garants (libres accès aux ressources, sans obligation d'en faire usage). Dès lors, les centres de formation pourront eux-aussi, s'ils le souhaitent, avoir accès à la liste Excel et bien sûr, à la page Actiris dédiée.

Un mail d'information sur l'approche FOE vous est peut-être déjà parvenu en septembre. Si ce n'est pas le cas ou si vous



avez des questions, il vous est possible de contacter Actiris : metiersquirecrutent@actiris.be

Page dédiée sur le site Actiris :

<https://www.actiris.brussels/fr/partenaires/details-d-une-news/10761-news-part-foe-ce-fr>

Et voici déjà une première liste de métiers qui recrutent¹, disponible en ligne :

<https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/liste-des-metiers-qui-recrutent/>

Ciné-débat autour du film « S'appauvrir », le 27 juin

Ce midi-FeBISP en présentiel s'est déroulé à la Maison de Jeunes Le Gué, située à Woluwe-Saint-Lambert. En partenariat avec les Cémea, le film « S'appauvrir » a été présenté à des professionnels du secteur, à des CPAS et à des éducateurs de rue.

Ce documentaire nous plonge dans les conséquences de la crise sanitaire sur les publics et sur l'aide sociale qui se mobilise pour lutter contre la pauvreté. Ce documentaire a été tourné en Belgique, en plein cœur de la crise sanitaire. Il nous permet de suivre plusieurs acteurs qui travaillent auprès des publics précarisés : associations d'aide alimentaire, syndicats, CPAS, Réseau Wallon de lutte contre la pauvreté, la Task Force au Cabinet de la ministre fédérale, etc. A travers ce film, nous avons le constat que la pauvreté gagne du terrain, et la crise sanitaire entraîne de nouveaux publics vers la précarité.

Des images de ce film sont très fortes : on y voit s'empiler des centaines de classeurs sur lesquels est noté « urgent »,

de la fatigue sur les visages des témoins, des discours francs de la part des travailleurs au sujet de la difficulté de leurs missions. La lourdeur du sujet est prise à bras le corps par le réalisateur Yves Dorme qui nous offre un documentaire édifiant et nécessaire à visionner.

En présence du réalisateur, un débat a ensuite eu lieu autour de la thématique du film. L'échange était sincère et constructif, un réel partage d'expériences et expertises, notamment pour les travailleurs de terrain au plus proche de la pauvreté en Belgique. Deux éducateurs de rue nous ont partagé leur réalité de terrain en illustrant leurs propos avec des anecdotes concrètes. Au cœur du débat, la fragilité du public victime de pauvreté, le cercle vicieux de la précarité et la grande difficulté de s'en sortir. Les travailleurs sociaux, métier au plus proche d'un public extrêmement précaire, estiment qu'ils ne tiennent pas plus de trois ans dans leur fonction.

« OISP, ESMI et validation des compétences : quelles possibilités de collaboration ? », le 26 septembre

Organisé avec le Consortium de VDC, ce Midi abordait les collaborations possibles avec les ESMI et les OISP afin de répondre aux enjeux bruxellois relatifs à la validation des compétences, au service de tous et notamment des publics de l'insertion socioprofessionnelle. Laurence Hiernaux – pour la coordination bruxelloise de la VDC – et Isabelle Voiturier – responsable qualité au sein de la Cellule exécutive du consortium de VDC – ont examiné le dispositif de la VDC et sa complémentarité avec ce qui existe en matière de certification professionnelle.

Ainsi la vingtaine de participants a (re)découvert que la formation qualifiante, via la certification et à certaines conditions, donne accès à la RAF (Reconnaissance des Acquis de Formation) et donc au Titre de compétence – de même qu'une épreuve de validation des compétences donne accès au Titre de compétence.

Quant à la contribution des professionnels des OISP et des ESMI pour étoffer l'offre de VDC en région bruxelloise, retons ces différentes possibilités, cumulatives :

- Contribuer via les infrastructures des OISP ou des ESMI ; en disposant par exemple d'une cuisine pour le métier d'aide cuisinier en cuisine de collectivité ;
- Contribuer via la mobilisation de ressources humaines, telles qu'un formateur en pavage qui, dans le cadre d'une épreuve de VDC de paveur, est observateur.

Dans tous les cas, lorsqu'un partenariat est mis en œuvre pour réaliser des épreuves de VDC, il repose sur un système qualité. En effet, la démarche qualité qui caractérise le dispositif de VDC contribue à garantir un processus standardisé, cohérent et efficient. La cellule exécutive du Consortium de VDC accompagne la structure partenaire en ce sens et celle-ci bénéficie d'un forfait pour sa contribution aux épreuves.

Enfin, la FeBISP se positionne ici en relais auprès des acteurs institutionnels de la VDC en région bruxelloise. Ceci, tant au niveau des métiers que ses membres souhaiteraient voir accessibles à la VDC qu'au niveau de la contribution des OISP et des ESMI à l'organisation d'épreuves.

Voilà de quoi poursuivre en 2023 !

Midi-FeBISP à venir

Nous avons organisé deux Midis-FeBISP supplémentaires, « Les troubles dys-» ce 14 novembre et « Le statut BIM et crise énergétique » ce 21 novembre 2022; les retours de ces Midis seront publiés dans le prochain numéro.

« La fracture numérique », le dernier midi du 12 décembre

Un Midi-FeBISP autour de cette thématique nous semblait intéressant au vu des deux années qui viennent de se dérouler depuis la pandémie de 2020. Elle nous a en effet rappelé que la fracture numérique était belle et bien présente pour nos publics et il aura d'ailleurs fallu pour les structures user d'imagination pour maintenir à distance leurs activités avec leurs stagiaires. Lors de ce Midi, nous questionnerons plus en avant les causes et les conséquences de cette fracture, tenterons de réfléchir et partagerons nos expériences autour des leviers pour dépasser cette problématique. Nous vous ferons également un retour sur ce Midi-FeBISP dans le prochain numéro.

1 Pour chaque métier, nous sommes renvoyé vers la page Dorifor relative aux possibilités de formation pour le métier donné, ainsi que vers les opérateurs (ISP ou autres) donnant la formation.



L'impact des crises sur l'insertion socioprofessionnelle

Blommaert Marie Adèle

La crise énergétique risque d'impacter lourdement les structures actives en insertion aussi bien celles du secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) que celles de l'économie sociale mandatée en insertion (ESMI) déjà fragilisées par la crise sanitaire. Les structures devront faire face à la hausse des prix dans de nombreux domaines (loyers, électricité, chauffage, matières premières, etc.). De plus, il est à présager que leur public sera particulièrement touché avec de fortes probabilités de voir évoluer la précarité de celui-ci. En effet, au sein des publics, tous ne bénéficieront pas des tarifs sociaux sur le coût de l'énergie. Et l'impact de la crise sera déterminant sur le parcours des stagiaires en OISP et celui des travailleurs en ESMI. Dans ce contexte, la FeBISP a rencontré deux structures membres Bouillon de Cultures et la Mission Locale de Saint-Gilles pour mettre en évidence l'impact des crises sur les structures et leur public.

Bouillon de cultures



L'association Bouillon de Cultures est une Maison de Quartier située à Schaerbeek depuis plus de trente ans, à deux pas du Parc Rasquinet. Elle a pour objectif d'apporter des solutions durables au bien-être des habitants du quartier et de ses environs, en soutenant un projet de société multiculturelle. Implantée dans un environnement à forte population d'origine immigrée, ses missions visent les domaines de l'intégration sociale, l'aide scolaire, la lutte contre les discriminations et l'éducation à la citoyenneté. + Logo de l'association.

Le secteur de l'Ho.re.Ca a été touché de plein fouet par la crise sanitaire. Il continue à être malmené avec l'augmentation de l'énergie et des matières premières. Dans un tel contexte, comment poursuivre sa mission d'insertion socioprofessionnelle ? Comment continuer à motiver son public à se former et travailler dans un secteur dans lequel les perspectives professionnelles sont très pessimistes ? Pour présenter certaines réalités de ce secteur, nous avons recueilli les propos d'Adeline Gazan, la coordinatrice du projet Sésam, actif en économie sociale d'insertion, secteur Ho.re.Ca de l'association de Bouillon de Cultures.

Le contrecoup de la crise sanitaire ...

Avec la crise sanitaire, les structures ESMI ont déjà été fortement impactées. Et, pour certaines d'entre elles, il reste compliqué d'obtenir des candidats public cible. Comme nous

le précise Adeline Gazan, actuellement, nos partenaires rencontrent toujours des difficultés à occuper les postes vacants. Nous travaillons principalement avec des postes en insertion du CPAS. Nous assurons un suivi régulier auprès de nos partenaires, participons aux Jobdays, etc. pour faciliter l'occupation de ces postes. Malheureusement, il semble, au sortir de la crise sanitaire, que de nombreuses structures soient dans la même situation avec leur(s) partenaire(s) qui se trouvent soit face à une pénurie de candidats, soit face à une enveloppe vide. Nous sensibilisons également d'autres partenaires et associations. En ce qui me concerne, *je participe aux réunions du quartier dans lequel le restaurant est implanté et durant lesquelles, j'ai l'occasion d'échanger avec différentes associations telles que « La Maison des femmes », « Héritage des femmes » à propos des activités qui s'y passent. Je profite de ces occasions pour informer de nos postes vacants »*. Malgré toutes ces initiatives pour maintenir une activité Ho.Re.Ca minimale, indispensable à notre mission d'insertion, nous avons dû mettre d'autres choses en place. En effet, nous avons été contraints de réduire le nombre de couverts, donc notre offre, à la fois par manque d'effectif et





pour préserver le fragile équilibre financier d'un restaurant de quartier pratiquant des prix planchés. Vu la situation actuelle, le prix du plat du jour de 8,50€ rend accessible à tous notre offre, la qualité de la nourriture encourage également les gens à venir. De plus, nos matières premières sont issues des commerces locaux. Avec l'activité traiteur, nous n'arrivons pas à répondre à toutes les demandes. Nous sommes également contraints de réduire les événements ou de refuser par manque d'effectifs.

Les effets de la crise sanitaire amplifiés avec l'augmentation de l'énergie

Selon Adeline Gazan, au début, nous nous disions que nous ne voyions pas trop l'impact de la crise énergétique. Nous nous disions peut-être : « Ben voilà, notre public va devoir payer ses factures, celui-ci va peut-être être amené à revoir son projet professionnel et peut-être qu'il lui serait intéressant d'aller travailler pour payer les factures ». **D'un autre point de vue, nous nous disions aussi que le fait d'aller travailler peut entraîner plus de dépenses. Et, dans la situation actuelle, cela peut être inquiétant. En effet, lorsqu'une personne est mise à l'emploi, «celle-ci à moins de temps pour s'occuper de son chez elle, pour comparer les prix, ... voire aller vers la facilité peut-être ? Tout cela pourrait peut-être générer des dépenses supplémentaires et moins de contrôles de celles-ci ? »**

Par ailleurs, face à la crise énergétique, il est possible qu'une partie des bénéficiaires des CPAS bénéficient de tarifs sociaux. Si tel est le cas, ceux-ci auront-ils comme incitant de motiver à la mise à l'emploi ? A ce propos, Adeline

Gazan précise que *pour avoir accès à ces aides, « peut-être que certaines conditions sont nécessaires... et, peut-être que celles-ci n'encourageront pas un public plus précarisé à abandonner une situation stable et connue pour une situation incertaine et potentiellement porteuse d'instabilité »*. Néanmoins, en interne, l'association Bouillon de Cultures a quelque un peu anticipé l'impact de la crise énergétique. En fonction des situations de ses publics et de leurs profils, l'équipe a répondu à l'une ou l'autres demandes telles que la possibilité de vérifier les factures et de voir ce qu'il en est de leur paiement et un soutien pour adapter leur consommation, etc. Pour Adeline Gazan : « Ces différentes approches restent une façon de prendre en considération le public, en fonction de son profil et de l'intégrer dans la société ». Toutefois, ajoute-t-elle, « au sein de Bouillon de Cultures, nous ne nous sommes pas encore penchés sur un accompagnement général du public ni sur des démarches ». **Par ailleurs, cet accompagnement, « je ne pense pas qu'il soit de notre ressort mais plutôt celui des CPAS »**. De notre côté, nous accompagnons ponctuellement notre public dans les démarches administratives et nous les réorientons principalement.

Les perspectives du secteur Ho.re.Ca avec l'augmentation du prix des matières premières et des charges

Pour Adeline Gazan, il y a deux approches possibles : l'option A, le risque de fermeture du secteur Ho.re.Ca à la suite de la crise sanitaire et énergétique, il y aura encore plus de difficultés à recruter du public cible et un manque de motivation du public pour le secteur. Et, l'option B, malgré le risque de fermeture et l'augmentation du prix des repas, la population continuera à aller au restaurant car cela fait partie de ses

habitudes culturelles. Face à ces différentes orientations « je peux comprendre que le public soit conscient de l'option B. Toutefois ma crainte est que ce public soit un peu perdu par ces deux options et que ce soit l'option A qui l'emporte ». Après, face à la crise énergétique, « il faudra peut-être envisager de s'adapter ... adapter les prix, les menus, les marges, la gestion des stocks, l'offre (arrêter le service en salle et proposer uniquement du take away) ... ».

En outre, en ce qui concerne le restaurant, nous pouvons nous permettre d'adapter plus facilement le nombre de couverts. Le plat du jour est de 8,50€ avec le coût des matières premières et celui de l'énergie, il est crucial que les soutiens financiers soient maintenus pour veiller à la pérennité des montages financiers et ceux des activités pour les bénéficiaires. Pour assurer la mission d'insertion, nous avons besoin d'une équipe de base dont le financement doit être indépendant du nombre d'ETP public cible. Sans cela, nous sommes directement exposés aux effets des crises et condamnés à quémander un geste de nos pouvoirs subsidiaires. Face à l'impact de la crise énergétique, il reste primordial pour notre clientèle de maintenir notre tarif à 8,50€. En effet, « Si nous arrivons déjà à ravir une cinquantaine de personnes et qu'elles profitent d'un bon repas et sain, cela fait également partie de nos missions ». **Les recettes de l'activité traiteur permettent au restaurant de maintenir des prix démocratiques accessibles aux habitants et acteurs du quartier. Nos activités Ho.re.Ca apportent un certain soutien à l'ensemble de la Maison de quartier.**

L'impact de la crise sur l'association

Selon Adeline Gazan, « c'est toute l'association qui sera impactée. Nous n'augmentons pas nos tarifs au même rythme que les matières premières et de nos charges. Pour les prestations de services, nous savons aussi comment ça fonctionne avec les marchés publics. Par rapport à ceux-ci, ce que nous savons c'est qu'il y a une demande qui est réalisée auprès des différents prestataires et que nous sommes mis en concurrence. Au cours de celle-ci, très souvent, ce ne sont pas les mêmes paramètres qui sont comparés si la mise en concurrence se limite juste au prix final ». De notre côté, nous souhaitons continuer à proposer des préparations et des prestations qualitatives à des prix attractifs dans le respect d'une juste rémunération de nos producteurs locaux. Mais nous ne pouvons pas non plus nous permettre de refuser certaines prestations tant l'équilibre financier est fragile. En effet, « c'est un réel jeu d'équilibriste entre proposer des prix attractifs et veiller à des rentrées financières suffisantes à la survie du projet, tout cela en intégrant une dimension durable. Mais clairement, je pense que la crise énergétique actuelle affecte déjà l'ensemble de l'association Bouillon de Cultures. Nous retardons déjà l'allumage de la chaudière et les travailleurs sont invités à travailler chaudement habillés. Nous chassons la moindre déperdition d'énergie. Il y aura probablement des départements de l'association qui ne pourront plus

acheter « tout » le matériel dont ils auront besoin pour proposer leurs activités. La flambée des prix de l'énergie crée déjà un climat anxieux. Elle exerce une forte pression sur l'équipe en charge du pilotage de l'association. Pour y faire face, tout le personnel est invité à faire des efforts pour économiser le moindre kWh et ainsi éviter que les comptes de l'association ne plongent trop dans le rouge.

La Mission Locale de Saint-Gilles



La Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles (MLSG) est une ASBL d'insertion socioprofessionnelle créée en 1988 au service des demandeurs d'emploi bruxellois les plus éloignés de l'emploi de qualité. Opérateur de formation agréé par la COCOF, la MLSG est également agréée par la Région bruxelloise en tant que « Mission Locale pour l'emploi ». Elle emploie vingt-cinq travailleurs dont quatre dans le cadre de programmes de transition professionnelle, et accompagne, forme et-ou oriente près de 1.000 chercheurs d'emploi par an.

La pauvreté est souvent synonyme d'exclusion et de sentiment de honte. Comment vit-on sans argent ? En situation de précarité, face au manque de ressources, quels comportements adopte-t-on ? De plus, à force de marginaliser les personnes qui vivent dans le besoin, celles-ci sont souvent vues comme moins performantes. Or, les pauvres ne sont pas pauvres parce qu'ils manquent d'ambition, c'est la pauvreté qui crée le manque d'ambition. Au travers des crises, les comportements des publics en insertion ont été chamboulés. Pour nous imprégner de ces réalités et les rapporter sur certains aspects, nous avons recueilli les propos de Samanta Dauvrain, Co-directrice du volet insertion socioprofessionnelle de la Mission Locale de Saint-Gilles et Séléna (Séléna ???) Bastin, Coordinatrice formations de la Mission Locale de Saint-Gilles.

Le public et les formations impactés par les périodes de confinement

Au sein de la Mission Locale, un maximum de matériel a été distribué à notre public lors des périodes de confinement (GSM, portables, etc.) afin de rester en contact avec lui. Samanta Dauvrain précise : « nous avons outillé nos équipes et nos travailleurs pour qu'ils puissent rester en contact avec le public ». En effet, « pour ceux qui travaillaient en bilatéral avec les publics, l'idée était de maintenir les contacts au maximum ... même si ceux-ci n'étaient pas en visioconférence ... même s'il y avait une fracture numérique ... même si les contacts étaient



principalement maintenus par des contacts téléphoniques ... nous les avons maintenus ! En une quinzaine de jours, tout était opérationnel pour maintenir les contacts avec le public et poursuivre nos missions d'accompagnements individuels ».

Au cours des périodes de confinement, au niveau de l'accompagnement individuel, il n'y a pas eu de constats de gros décalages entre le public que la Mission Locale de Saint-Gilles a habituellement et celui qu'elle a capté pendant les périodes de confinement. Le décalage était minime, le taux de public capté était tout de même de quatre-vingts pourcents. En revanche, ajoute Samanta Dauvrain : « nous captions d'autres types de publics avec d'autres demandes que celles liées à l'emploi et/ou aux recherches d'informations ». Ces demandes ont été traitées tout en sachant qu'elles ne seraient pas éligibles auprès de nos pouvoirs subsidiaires. Dans un contexte de crise, il semblait normal de répondre à ces demandes. Celles-ci comprenaient aussi bien des accompagnements dans les procédures de chômage temporaire, des demandes pour recevoir des colis alimentaires, des aides d'urgences des CPAS, etc... Dans la mesure du possible, complète Samanta Dauvrain : « Nous informions notre public et si besoin nous l'accompagnions dans les procédures administratives. A côté de cela, nous traitions également les demandes du public en recherche de nouveaux projets professionnels à la suite de l'impact de la crise sanitaire sur certains secteurs ».

En ce qui concerne les formations, le constat global était que le public de la Mission Locale de Saint-Gilles avait besoin de parler. En effet, mentionne Séléne Bastin : « avec le confinement, l'isolement social pour certain était très dur ». Auprès

des conseillers, cet état s'exprimait par un réel besoin de contacts et d'échanges humains, « il y avait un réel besoin de parler à quelqu'un pour notre public ... de parler avec nous des sujets de l'actualité ». Par ailleurs, « j'aimerais remettre en contexte que pendant cette période, il y avait globalement peu de perspectives, tout était un peu à l'arrêt et incertain dont le marché de l'emploi ». De plus, en ce qui concerne les formations, nous attendions de savoir quelles allaient être les mesures pour rouvrir et poursuivre nos formations. L'organisation de celles-ci a également été chamboulée, « après le premier confinement, nous avons repris les groupes de formations que nous avons dû arrêter. Or, nous aurions dû débiter avec un nouveau groupe ».

Capter du public en périodes de confinement

Au niveau de la formation, clarifie Séléne Bastin, lors du premier confinement, nous avions en cours deux formations que nous avons dû stopper. Et pour celles-ci, nous avons perdu à peu près la moitié du groupe. Malgré ce contexte, « nous avons quand même réussi à garder le contact avec le public. Et puis, il y a une partie du public qui a disparu ... pour l'une ou l'autre raison ». Par ailleurs, au second semestre, nous avons proposé de nouvelles formations. À cette période, nous avons constaté un certain afflux. Au niveau de l'équipe de formation, nous ressentions que le public était en demande de refaire du collectif et d'être inscrit dans un processus sociabilisant. Toutefois, à ce moment-là, nous étions contraints à des jauges réduites par rapport à nos locaux ... De plus, de mon côté, « j'ai eu davantage de demandes de formation orientation ou réorientation professionnelle du public qui avait réussi à obtenir son C4 de façon définitive du

secteur de la restauration et qui souhaitait réévaluer son projet professionnel ».

Par ailleurs, en ce qui concerne l'accompagnement individuel, nous avons pu progressivement reprendre en présentiel. Nous avons tout de même une demande de notre public de poursuivre les accompagnements en distanciel. En effet, Samanta Dauvrain **détaille** : « nous travaillons en open-space, l'accompagnement en distanciel garantissait plus de confidentialité et ce type de contact permettait d'échanger sur d'autres difficultés beaucoup plus personnelles ». Afin de respecter les règles sanitaires de personnel maximum en présence dans les locaux, nous avons organisé des tournantes pour assurer une présence quotidienne pour le public.

Toutefois, la fracture numérique a tout de même eu un certain effet sur une partie de notre public. Autour de nous, précise Samanta Dauvrain, nous avons eu échos de l'impact de la fracture numérique dans d'autres structures et sur le public. Toutefois, « au sein de la Mission Locale et de notre public, curieusement, nous avons été peu impactés. Le personnel était équipé (smartphone et PC portable), les travailleurs ont pu rester en contact avec le public, que ce soit en utilisant WhatsApp, Messenger ou simple appel téléphonique pour réaliser les suivis. « Néanmoins, parmi

notre public habitué à utiliser notre espace numérique (car pas d'ordinateurs à la maison ou pas d'abonnement smartphone) l'impact a été plus fort ».

Du côté de la formation, la crise sanitaire n'est pas finie, c'est un ressenti très présent dans la Mission Locale, détaille Sélénea Bastin. Il n'y a plus de confinement depuis un moment. Toutefois, nos formations restent impactées par la crise sanitaire. En effet, « nous nous retrouvons avec un public majoritairement féminin et en situation de monoparentalité contraint de ne pouvoir assister aux formations pour enfants malades ... et cela dû au positionnement de prudence des médecins de famille et des structures d'accueil (crèches, écoles). Il y a réellement une plus grande prudence qu'avant lorsque qu'un enfant est malade, celui-ci est souvent mis sous certificat médical pour des symptômes qui avant n'en donnaient pas lieu et celui-ci peut s'accompagner d'une exclusion de crèches ou d'écoles. En effet, ajoute Sélénea Bastin : « la maman absente plus d'une semaine complète pour raison d'enfant malade et manque de relais ... son absence aux formations aura un impact sur son projet et son processus d'intégration ». Par ailleurs, lors des formations en présentiel, nous sentons encore une certaine méfiance et prudence dans les attitudes et les discours (distance, port de masque, auto-confinement en cas de symptômes).



De plus, précise Sélénea Bastin, la rentrée de septembre a été très compliquée pour capter et accompagner le public. De façon générale, nous sommes nombreux à avoir été contraints à supprimer et/ou adapter nos formations par manque de publics. Au sein de la Mission Locale, nous n'avons pas réellement constaté moins de demandes initiales mais moins de gens qui donnaient suite à leurs pré-inscriptions. Pour moi « *le public a du mal à se projeter ... a du mal à se poser ... sans doute qu'il est pris par d'autres problématiques et, s'inscrire dans un processus de formation, ... c'est s'inscrire dans un processus long qui n'est plus compatible avec les conséquences de la crise énergétique* ». Les horaires de formations peuvent parfois être contraignants par rapport aux besoins de premières nécessités tels que la distribution de colis alimentaires. Parmi notre public, nous avons des personnes qui bénéficient d'aide alimentaire. La distribution de colis est parfois programmée plusieurs fois par semaine et ce pendant les heures de formation. Dans ce contexte, il est difficile pour le public de se poser et d'avoir une perspective en termes de formations. Au niveau financier, sur notre public, nous constatons quelque chose de plus prégnant qu'avant, de plus grandes difficultés.

En ce qui concerne notre projet en économie sociale d'insertion, détaille Samanta Dauvrain, nos travailleurs en contrats d'insertion ont pu bénéficier des suivis plus personnels, ils pouvaient aller demander des aides aux référents CPAS ou à leurs encadrants. Pendant la crise sanitaire, il y avait quelques fois des taux élevés d'absentéisme mais très vite le public revenait, le climat était moins anxiogène. D'autant que le projet d'économie sociale est de l'insertion par l'activité du maraîchage biologique et la vente de la production. Ce secteur étant considéré comme essentiel pendant la pandémie, l'activité pouvait se poursuivre et était en extérieur, donc dans des conditions moins contraignantes au niveau des normes sanitaires. Le lien social était maintenu, étant donné qu'ils n'étaient pas soumis au confinement car considéré comme activité essentielle.

Les missions d'accompagnements altérées par les crises

Les crises successives ont aggravé les difficultés vécues par les publics plus fragilisés. Ainsi, une personne ayant des problèmes psychologiques avant ces crises, voit sa situation s'empirer du fait de l'isolement et du manque d'accès à des consultations.

Là où une activité tel que le maraîchage permettait d'ancrer une personne ou de la focaliser sur autre chose qu'un contexte anxiogène en étant en contact avec quelque chose de concret, la nature, les crises ont favorisé et voire augmenté les difficultés psychologiques de publics plus fragilisés. Pour ces publics, nous avons dû trouver du relais auprès de professionnels de la santé mentale. Or, ces soins sont onéreux et, à la suite des crises, les services ont tous été débordés. Notre mission était de trouver des bons professionnels conventionnés pour le public. Nos recherches

permettaient à ce public de bénéficier de soins à des prix abordables. Malgré cela, dans certains cas, nous ne trouvions pas de consultations psychologiques accessibles aux petits budgets. Par ailleurs, toutes les mutualités n'offrent pas des réductions tarifaires pour les consultations psychologiques.

D'ailleurs, avec les crises, avertit Sélénea Bastin : « *il faut cesser de continuer à croire qu'un travail résoudra tous les problèmes de nos publics. Le fait d'avoir une rentrée financière ne résoudra pas toutes les difficultés et, cela particulièrement, à partir du moment où le public est très loin dans ses difficultés personnelles (surendettement, sans abris, problèmes de santé physiques ou psychologiques, etc...)* ». Nous le savons d'expérience, lorsque notre public a des problèmes d'expulsion, de surendettements ou des problèmes psychologiques, il est trop vite mis sur le marché du travail. Il serait intéressant d'envisager une autre approche, celle de le revoir plus tard pour son projet professionnel. Un accompagnement de transition avant d'accéder à un emploi dans le secteur « classique » du marché de l'emploi est souvent plus porteur. Via les contrats d'insertion ou via une formation par le travail car un suivi et un encadrement sont toujours présents pour aider les personnes à surmonter leurs difficultés et poursuivre le projet. Par ailleurs, il est important d'envisager un coaching « dans l'emploi », quand cela s'avère nécessaire. Si l'emploi apporte un salaire, un sens, un but et/ou du lien social, toutes les difficultés ne sont pas réglées pour autant.

Les effets de la hausse des énergies sur le public

Au niveau du public, indique Samanta Dauvrain : « *il faut noter qu'une partie de notre public bénéficie de taux réduits* ». Toutefois, même avec ces taux réduits (tarif social), leurs factures d'énergie ont aussi subi une augmentation. En effet, un paramètre souvent oublié est le fait que le public qui bénéficiait du tarif social (avant son extension au bas revenus) en bénéficie justement sur base de ses bas revenus, or l'inflation touche tout le monde. Avoir le tarif social ne signifie pas que leurs factures d'énergie n'ont pas augmenté. Elles augmentent beaucoup moins fort que ceux qui n'en bénéficient pas, mais en proportion de leurs rentrées financières l'impact est important. Une personne qui bénéficie du tarif social n'a pas plus de pouvoir d'achat pour autant ! De plus, comme pour tout le monde, les régularisations de consommations énergétiques vont arriver à échéance et cette étape va avoir un impact important sur nos publics. Samanta Dauvrain cite également qu'on oublie aussi trop souvent qu'une personne en situation de précarité dispose de moins de ressources psychologiques et physiques. Le public dans cette situation avant la crise sanitaire et énergétique est donc encore plus affaibli pour faire face à ces crises successives. Lorsque le public vient à la **Mission Locale de Saint-Gilles**, nous tentons de le remotiver. Avec les crises, ajoute Samanta Dauvrain : « c'est très compliqué

et très dur de le remobiliser ... il y a le public qui a complètement décroché, ce public est hors du système ; il y a le public qui se retrouve dans une telle détresse que pour le mobiliser sur une action de recherche de formation ou d'emploi cela s'avère compliqué. Ce public ne représente pas tout notre public. Toutefois, l'accompagnement de *celui-ci est beaucoup plus complexe qu'il ne l'était auparavant*. Pour pouvoir se mobiliser, il faut disposer de ressources suffisantes, morales et psychologiques. L'insécurité provoquée par les crises vient s'ajouter à une insécurité préexistante¹.

En outre, au niveau de la formation en orientation professionnelle, les discours sont très pessimistes, précise Séléne Bastin. Or, ce public est tout de même là pour réfléchir à un projet professionnel, tout en verbalisant le fait « *qu'il ne sait même pas si ça sert à quelque chose d'entamer une formation ou une réorientation professionnelle ne sachant pas de quoi demain sera fait ... à quoi bon ... !* ». Au niveau du moral et de la santé mentale, tous les éléments liés aux crises ont énormément d'impacts. D'ailleurs, au niveau de la santé mentale, nous constatons que tous les services sont débordés. Lorsque nous souhaitons réorienter quelqu'un qui en a le besoin, nous avons beaucoup de mal à trouver des professionnels dans ce domaine pour le suivi.

L'impact de la crise sur la Mission Locale de Saint-Gilles

La Mission Locale de Saint Gilles est déjà propriétaire et pas locataire de ses locaux, précise Samanta Dauvrain. Dans le contexte actuel, avec la hausse des loyers, c'est un avantage pour une association d'être propriétaire et de ne plus avoir de traites à payer. La plupart des associations prennent des lignes de crédits pour pouvoir payer les loyers ou d'autres postes comptables importants. Par ailleurs, au niveau de nos démarches pour réduire nos consommations au sein de la Mission Locale, plusieurs pistes sont en cours dont un audit énergétique avec BRUXEO, dans l'optique de réaliser des travaux d'isolation ou d'amélioration de notre consommation énergétique.

Sensibiliser et informer le public à la hausse des prix

C'est compliqué d'informer le public car nous ne savons pas nous-mêmes comment les choses vont évoluer, indique Séléne Bastin. En individuel, nous pouvons répondre et chercher de l'information quand les personnes viennent

avec des questions ou, plus souvent, avec une problématique généralement liée au paiement de factures. Au niveau collectif, dans chaque formation, il y a des ateliers d'éducation permanente qui sensibilisent à des sujets de société. Depuis quelques années, les thématiques liées au développement durable, à l'écologie, ... reviennent régulièrement dans les demandes de nos groupes de formation. Nous avons une collègue qui réalise des animations là-dessus mais nous n'avons rien de structurel quant à la sensibilisation du public. Vis-à-vis de cela, si nous débutons de la sensibilisation, il est primordial que nous proposons quelque chose de professionnel car notre public à énormément de questions. Il faut éviter de partir dans tous les sens par rapport aux réponses que nous allons donner. Nous devons nous informer afin de répondre aux demandes de notre public.

A la lumière des propos recueillis, force est de constater que les structures actives en insertion professionnelle se sont adaptées afin de poursuivre leurs missions et de tenter, avec leurs moyens financiers et humains, de motiver et d'accompagner leur public. Nous sommes dans une période dans laquelle le manque de moyens financiers et personnels va avoir un impact considérable sur les personnes déjà en situation de précarité. Le stress lié au manque de moyens financiers a des effets sur le comportement de tout un chacun. Il est plus fortement présent sur les personnes en situation de précarité. En période de crise, il est important de modifier son regard « à l'emploi ». Avoir une rentrée d'argent ne résout pas tous les problèmes d'un public fortement éloigné de l'emploi et, cela particulièrement, à partir du moment où celui-ci est très loin dans ses problèmes personnels (surendettements, problèmes de santé mentale ou psychologiques, etc.). Il serait intéressant en période de crises d'envisager une autre approche de l'accompagnement du public en insertion socioprofessionnelle et celui-ci ne devrait pas être limité à la mise à l'emploi. L'aspect personnel est un enjeu crucial en période de crises, il est primordial qu'il soit traité avant de viser la mise à l'emploi.

¹ A ce sujet, nous vous invitons à regarder le documentaire « dans le tête d'un pauvre » in <https://www.youtube.com/watch?v=CxVWXK7kQJo>

S'inspirer

Pauline Gaudoux

« Quand on a que l'enfance »

Réalisé par Alain Bertrand
Film documentaire de 52'



Voici un documentaire réalisé par Alain Bertrand qui nous embarque dans un centre d'accueil où vivent une vingtaine d'enfants placés dans la province de Namur. Plongé au cœur de la réalité des enfants du centre et de l'équipe encadrante, ce film raconte avec tendresse leur quotidien thérapeutique.

La précarité est une cause courante de placement d'enfants, c'est une réalité qui s'est encore accrue depuis la crise COVID.

La pauvreté gagne de plus en plus de terrain et de nombreux enfants ne peuvent pas vivre dans leurs familles (aussi bien pour des raisons sociologiques, qu'économiques ou autres comme l'alcool ou la violence). Certains ont à peine 3 ans, placés là via un **Service d'aide à la jeunesse** ou à la suite d'une décision d'un **tribunal de la jeunesse**.

Nous vous recommandons vivement ce documentaire plein de tendresse qui peut illustrer les prémises d'un parcours difficile où la dureté de la vie se fait ressentir dès le plus jeune âge.

Travail (en cours) : « Stabilité de l'emploi : à quoi rêvent les jeunes »



Une série de podcast à écouter sur internet ou sur Spotify présentée par Camille Maestracci.

L'arrivée dans le marché du travail est un vrai défi pour les jeunes. La crise sanitaire et la situation économique qui en découlent n'ont pas arrangé les choses. Pourtant, paradoxalement, les jeunes chanceux qui trouvent du travail à la sortie de leurs études ont tendance à le lâcher assez rapidement. Mais qu'est-ce qui pousse un jeune à quitter son boulot ou à en changer souvent alors même que la conjoncture n'est pas du tout favorable à la recherche d'un emploi ? La satisfaction professionnelle prendrait-elle le pas sur la stabilité économique ? Pourtant, pouvoir choisir son job reste un privilège et tout le monde ne peut pas se le permettre. Comment expliquer cette mobilité des jeunes en début de carrière professionnelle ?

Cette série de podcasts sur le travail est très intéressante, elle explore les bouleversements du travail et sa place dans nos vies.

Pour écouter les podcasts et les histoires de reconversion

www.louiemedia.com/travail-en-cours

La boîte à idée

Pauline Gaudoux,
sur base des idées de tous les participants du cycle « Les Jeunes en ISP »

Durant le cycle « Les jeunes en ISP » organisé par la FeBISP en juillet dernier, les participants ont élaboré un « arbre à solutions ».

En transformant les difficultés rencontrées en objectifs positifs, ils ont lister des actions à mettre en place.

Vous trouverez au fil de ces quatre pages un listing d'idées si vous êtes confrontés à certaines contraintes.

Objectif : Les jeunes maîtrisent les outils informatiques :

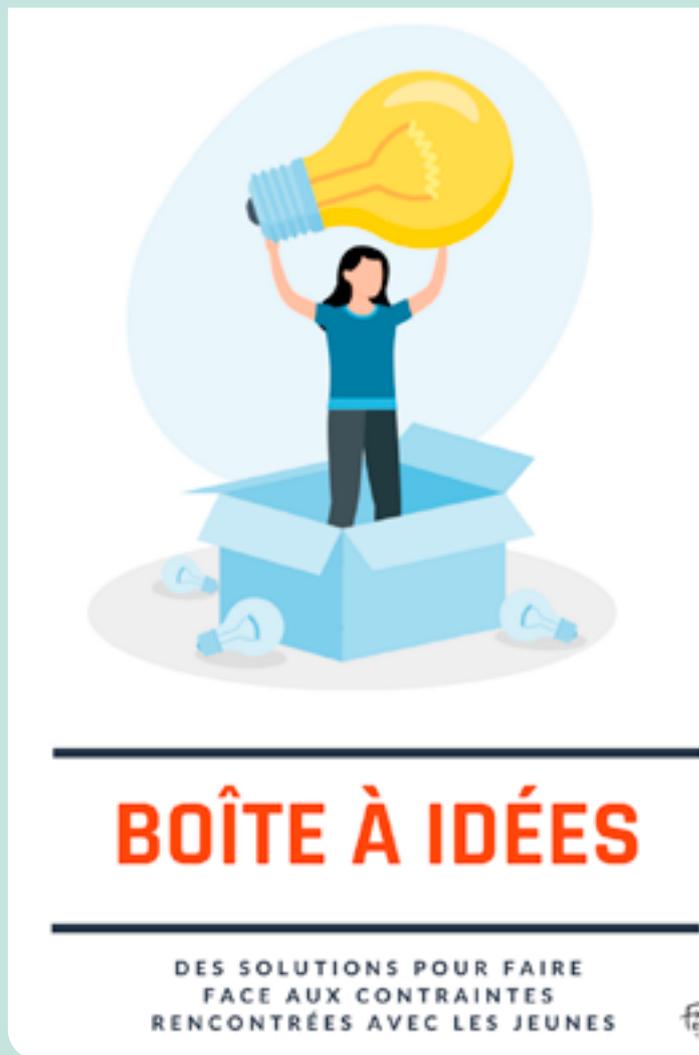
- Mettre en place de cours individuel et collectif : mini-modules
- Privilégier les modules courts en lien direct avec l'activité du jeune
- Amener vers une prise de conscience des limites du smartphone et des avantages de l'ordinateur
- Permettre l'accès à un ordinateur (par exemple : l'asbl Oxfam)
- Pratiquer avec le jeune (rédiger un mail, attacher une pièce jointe)
- Travailler ces compétences dans l'enseignement secondaire

Objectif : Les jeunes trouvent les informations

- Être dans un bon réseau associatif qui relayent
- Être connecté sur les réseaux « djeun's »
- Mieux former les profs et les formateurs. S'informer : introduire des modules d'éducation permanente.

Objectif : Les jeunes maîtrisent la langue française

- Mettre en place des cours individuel et collectif : mini-modules
- Créer des partenariats avec des asbl (maison de quartier, maison de jeunes, radio locale) qui proposent des ateliers socioculturels : écriture Rap, radio, battle ...
- Favoriser la transmission d'un jeune à un jeune (plus efficace)
- Rester en lien avec le projet et l'intérêt du jeune (exemple : vocabulaire spécifique à l'Horeca)



Objectif : Les jeunes acceptent de rentrer en formation

- Adapter la durée de formation adapté au jeune
- Faire le point et rappeler l'intérêt d'une formation
- Proposer des rencontres avec les professionnelles et confronter les jeunes à la réalité et à la pertinence du métier choisi.

Objectif : Les jeunes sont patients, confiants et motivés

- Se former soi-même
- Avoir un projet professionnel déterminé
- Travailler la confiance en soi (développement personnel), valoriser le jeune et travailler sur les échecs
- Travailler la patience, étape par étape
- Toujours redonner du sens pour travailler sur sa motivation
- Dépasser les pensées et les croyances limitantes (par exemple : un maçon gagne ...euros, allons vérifier si cela est vrai)
- Se confronter à la réalité et voir par soi-même sans l'influence de son entourage
- Accompagnement sans jugement, ne pas critiquer les informations apportées par l'environnement du jeune
- Poser des questions pour connaître et comprendre le fond.

Objectif : Les jeunes réalisent des projets concrets à long terme

- Rassurer l'usager sur ses capacités et fixer des objectifs à courts et longs termes
- Aider à l'acquisition d'une identité personnelle et professionnelle
- Veiller à la qualité et à la durée de l'accompagnement
- Investiguer les intérêts des jeunes
- Avoir une vision réaliste des métiers (salaire, temps)

Objectif : Les jeunes adhèrent et acceptent le cadre institutionnel

- Expliquer le cadre pour dissiper les fausses croyances
- Aller chercher le jeune
- Rappeler la spécificité de chaque structure
- Rappeler l'intérêt des rencontres

Objectif : Les jeunes s'investissent et voient l'intérêt d'avoir un emploi

- Travailler le moyen terme
- Développer la vision sur le long terme pour les pièges de l'emploi
- Développer les aspects positifs d'avoir un emploi (logement, hobbies)
- Travailler en cohérence avec leurs centres d'intérêts

Objectif : Les jeunes ont connaissance de leurs droits

- JEEP («Jeunes, École, Emploi... tout un programme»)
- Partenariat avec une asbl de type INFOR Jeune
- Programme de citoyenneté dans l'enseignement secondaire
- Affichage interne
- Travail avec les MJ, les éducateurs de rue, les acteurs de cohésions sociales

Objectif : Les jeunes sont ponctuels

- Avancer progressivement : pas de rdv qui ne convient pas au jeune ou au conseiller
- Éviter les RDV trop tôt le matin avec les jeunes
- Rappeler pourquoi ce RDV a lieu, ce qu'on va y faire, le temps que prend le conseiller pour cela, l'impact d'un retard ou d'une absence.
- Aider le jeune à s'organiser : « Si on a RDV à 14h, à quelle heure partiras-tu de chez toi ? Quand mangeras-tu ? »
- Lui rappeler qu'il est capable d'être à l'heure
- L'informer sur le temps de trajet, lui apprendre à utiliser google maps.

Objectif : Les jeunes sont déterminés par rapport à leurs choix professionnels :

- Travailler sur l'orientation à la fin des études secondaires
- Être à l'écoute de ses propres motivations sans aucune influence extérieure : l'aider à sortir des injonctions sociétales, de prendre le temps de se connaître et de savoir ce qu'il veut.



Objectif : Les jeunes s'entendent bien avec les adultes

- Travailler sur l'orientation à la fin des études secondaires
- Être à l'écoute de ses propres motivations sans aucune influence extérieure : l'aider à sortir des injonctions sociétales
- Être plus présent dans la rue et les attirer avec des activités qui leur parlent pour ensuite les envoyer vers les institutions
- Créer des liens avec les anciens
- Gagner la confiance d'une personne pour gagner la confiance du groupe
- Les respecter et les considérer comme des adultes : ne pas les infantiliser ou avoir une attitude de « chef » tout en gardant un cadre.

Objectif : Les jeunes respectent l'autorité

- Encourager la pratique sportive
- Définir le cadre collectivement
- Faire comprendre aux jeunes que la relation n'est pas acquise et son intérêt de l'entretenir
- Ne pas juger
- Amener à une prise de conscience d'un système pyramidale dans la société
- Jauger le degré d'acceptation des « ordres » et des « obligations » donnés par une tiers personne
- Avoir un langage verbal et non verbal adapté

Objectif : Les jeunes trouvent facilement du travail

- Créer des ateliers d'aide aux candidatures (tables d'emplois) ouverts sans RDV
- Recherche intensive
- Accompagnement après les formations
- -Fournir un listing des offres d'emplois à destination des jeunes (subvention 1er emploi, rosetta...)
- Job dating, bourses d'emploi
- Faire appel aux agences d'Interim social
- Proposer des cours de langues et le permis de conduire en parallèle des formations qualifiantes
- Encourager les entreprises à former après engagement

Objectif : Les jeunes sont présents

- Prévoir des formations courtes
- Rappel par sms la veille du RDV
- Se poser la question de : pourquoi il vient ?
- Donner des objectifs pour le prochain rdv (faire un « teasing » à la fin d'un RDV avec le jeune)

Retour sur les Cycles de l'ISP

Céline Gousset

**Que se passe-t-il lors des Cycles de l'ISP ?
Voici un retour sur les deux derniers Cycles :
La gestion de conflit en ISP et ISP et santé mentale.**

Les Cycles de l'ISP, c'est à chaque fois une thématique traitée lors de trois journées par les travailleurs du secteur de l'ISP. C'est avant tout l'occasion pour nos membres de rencontrer d'autres personnes du secteur qui vivent des situations similaires. C'est aussi l'occasion de discuter et d'échanger des points de vue, des pratiques, des conseils et des outils.

Les Cycles ont globalement tous la même structure. La première journée sert à faire remonter les premières perceptions des participants à propos du sujet de façon brute, puis à poser un cadre théorique afin de bien définir le sujet. La seconde journée s'articule en ateliers : c'est l'occasion d'inviter des intervenants externes qui pourront apporter des informations essentielles aux participants.

Et enfin, le troisième jour, il est systématiquement coconstruit avec les participants. L'occasion leur est donnée d'aborder des thématiques qui n'ont pas été traitées lors des deux premiers jours, d'expliquer leurs outils et leurs façons de faire au reste du groupe, de proposer des débats ou des activités qui peuvent faire avancer la réflexion générale autour du sujet.

Le cycle sur la Gestion de conflit



Pour les participants du Cycle, un conflit est synonyme de tension, de différend, de désaccord mais également de violence, de bagarre et de guerre. Pour le régler, il est nécessaire de passer par la communication, par les émotions. Il faut faire preuve de volonté, de savoir-vivre et de compréhension. Par le biais de cartes mentales, les participants se sont penchés sur ce qu'impliquent concrètement les conflits ou la gestion des conflits dans notre secteur.

L'apport théorique du Cycle a commencé par des animations permettant aux participants de comprendre l'origine des conflits et l'importance de la communication dans leur résolution. Après avoir défini les conflits en long en large et en travers, nous nous sommes intéressés à différentes méthodes de gestion de conflit :

- **La méthode Harvard** développée dans les années 1980 au sein de l'université du même nom.
- **La méthode DESC**, l'écoute active et l'assertivité, la communication non-violente (CNV).

Bien que complet et intéressant, cet apport théorique restait néanmoins flou pour les participants qui ne comprenaient pas toujours bien comment le mettre en pratique. C'est pourquoi, lors du deuxième jour de ce Cycle, nous avons mis toutes ces techniques en pratique grâce au théâtre-action. Pour cela, nous avons invité la Compagnie Gami à venir animer cette journée particulière. Originaire d'Andenne mais active dans toute la Belgique Francophone, la Compagnie Gami est une association théâtrale qui s'est donnée pour mission d'amener le théâtre à la rencontre des publics. Acteurs et animateurs, la Compagnie Gami se rend où on l'appelle pour exploiter l'outil théâtral là où il peut être utile. Après un échauffement permettant aux participants de prendre possession de leur corps, de l'espace et de créer des liens entre eux, la Compagnie Gami a abordé trois grands items :

- La posture du médiateur ou comment intervenir dans un conflit ?
- Comment éviter l'agression quand nous sommes nous-même pris dans un conflit ?
- La construction sociale du groupe dans une situation conflictuelle.

Partant des témoignages des participants, les conflits étaient ensuite mis en scène d'abord par nos animateurs, ensuite par les participants qui étaient invités à décortiquer les situations pour mieux appréhender les postures et réactions possibles, et enfin trouver le moyen de désamorcer les situations données. Le dernier jour du Cycle, co-construit avec les participants, a permis de revenir sur des notions plus pratiques. Nous avons notamment eu l'occasion d'approfondir, via des vidéos, ce qu'est l'analyse transactionnelle. Des participants nous ont aussi apporté leurs propres outils de gestion de conflit (merci à eux !), très utiles à utiliser en groupe : **les chapeaux de Bono** et **les Quick-Wins**. Nous vous invitons



à consulter le cahier thématique dès sa parution sur le site internet de la FeBISP pour plus d'information.

La santé mentale en ISP

La santé mentale est un sujet difficile à appréhender et pourtant d'une importance capitale dans notre secteur. Pour preuve, il s'agit du Cycle qui a attiré le plus d'inscriptions de cette année 2022, ce qui démontre l'intérêt qu'ont les travailleurs du secteur pour cette thématique.

L'apport théorique de ce cycle a commencé par définir la santé mentale et surtout à distinguer la maladie mentale du malade mental. Selon le pédopsychiatre **Bruno Falissard**, un malade mental est une personne qui ne va pas bien à cause de ce qui se passe dans sa tête et qui a besoin de l'aide d'un professionnel pour aller mieux. Par contre, les maladies mentales sont des constructions humaines, des classifications faites par les médecins selon les symptômes rencontrés chez ces malades mentaux. De par le fait que ce sont des constructions, cela évolue en fonction des époques et des découvertes scientifiques. Nous avons ensuite parcouru les définitions et implications des maladies mentales les plus fréquentes : dépression ; addictions ; autisme (qui n'est pas une maladie mentale mais qui affecte malgré tout la vie sociale et donc professionnelle des personnes concernées) ; schizophrénie ; traumatismes ; peurs, anxiété et phobies ; troubles obsessionnels compulsifs ; troubles bipolaires ; et troubles dissociatifs de l'identité.

Le deuxième jour de ce Cycle a été particulièrement riche en information puisque nous avons reçu plusieurs intervenants. Le matin, nos invités sont venus présenter les ser-

vices et dispositifs de santé mentale existants à Bruxelles. Pour ce faire nous avons reçu Cécile Vanden Bossche de la Plateforme Bruxelloise pour la santé mentale, Amélie Lecomte, coordinatrice de la zone Bruxelles Est pour la santé mentale et Christelle Roy, job coach à l'ASBL Le Gué, centre de jour. Grâce à leurs interventions, nous avons eu un regard croisé sur les possibilités pour la santé mentale à Bruxelles. L'après-midi nous avons reçu des animatrices de l'ASBL Psymage, venues présenter le film *Arguments*, reportage abordant la question des entendeurs de voix.

Enfin, la troisième journée du Cycle fut bien remplie grâce aux nombreux apports des participants : ce fut l'occasion de parler des possibilités de formation pour les personnes en arrêt maladie longue durée, (estime de soi, des crises d'anxiété). Nous avons pu découvrir également un outil développé par le Réseau Matilda et diffusé sur leur site internet à l'occasion de la semaine de la santé mentale : les 6 facettes de personnalité. Cet outil est facile d'utilisation pour les participants du Cycle auprès de leur bénéficiaire pour ouvrir la discussion autour du bien-être mental. Enfin, la journée s'est terminée par un travail de réflexion autour de deux thématiques : « Quels aménagements raisonnables peuvent-ils être mis en place dans les structures ISP pour les personnes ayant un problème de santé mentale ? » et « Comment créer de réelles passerelles entre les organismes ISP et les services de santé mentale afin de répondre rapidement pendant un processus de formation et/ou d'orientation professionnel ? ».

Les Cycles sont toujours des moments riches en échanges et en informations. Nous vous invitons à consulter les cahiers thématiques dès leurs publications sur notre site internet pour obtenir la totalité des informations diffusées lors de ces trois journées.

N'hésitez pas non plus à vous inscrire à nos prochains Cycles de l'ISP !

Au plaisir de vous y retrouvez.



Du côté du législateur

Xavier Lyck

Cette fin d'année 2022 est particulièrement riche en nouvelles mesures, liées au bien-être au travail, à la flexibilité ainsi qu'à la formation continue. La FeBISP vous les dévoile ici et vous les détaillera très prochainement via ses différents canaux de communication.

Ainsi, les partenaires sociaux ont conclu deux nouvelles conventions collectives de travail interprofessionnelles en matière de bien-être au travail. Elles sont entrées en vigueur le **1^{er} octobre 2022**.

La **CCT n° 161** transpose la directive européenne sur les conditions de travail transparentes et prévisibles. Concrètement, les travailleurs occupés depuis plus de six mois pourront désormais demander à leur employeur des conditions de travail plus sûres.

Dans la foulée, une nouvelle **CCT n° 162** instituant un droit à demander une formule souple de travail a également été conclue.

Le deal pour l'emploi

Le deal pour l'emploi « cuvée 2022 » nourrit une double ambition : Augmenter le taux d'emploi et améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée pour ceux qui ont un travail. Voyons-en un aperçu.

Publicité plus rapide des horaires de travail à temps partiel variables

Les horaires de travail de collaborateurs à temps partiel qui prestent des horaires de travail variables doivent toujours être communiqués à l'avance. Dès l'entrée en vigueur du deal pour l'emploi le **20 novembre 2022**, vous devrez informer vos travailleurs à temps partiel à horaires de travail variables **non pas au moins 5 jours, mais au moins 7 jours à l'avance** de leur horaire de travail concret. Les nouvelles règles doivent également figurer dans le **règlement du travail, au plus tard 9 mois après leur entrée en vigueur, soit le 20 août 2023**.

Semaine de 4 jours

En vue d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le deal pour l'emploi permet aux collaborateurs à temps plein de répartir leur temps de travail. Dans le régime de la semaine de travail de quatre jours, le temps de

travail hebdomadaire est réparti sur quatre jours, donc 9,5 heures par jour (ou 10 heures par jour dans une semaine de 40 heures). Si votre collaborateur demande un temps de travail réparti en semaines alternées, le temps de travail normal de 38 heures par semaine se répartit alors en moyenne sur deux semaines, avec un maximum de 9 heures par jour et de 45 heures par semaine. Entrée en vigueur le **20 novembre 2022**.

Droit à la déconnexion

Les entreprises d'au moins 20 travailleurs doivent assurer le droit à la déconnexion de leurs collaborateurs lorsque ceux-ci ne sont plus censés travailler et définir les modalités pour y parvenir, comme la régulation des moyens de communication (téléphones, SMS, mails) pendant et surtout en dehors du temps de travail.

Cette nouvelle organisation devra être mise en œuvre pour le **1^{er} janvier 2023** au plus tard.



Formation : plans de formation et droit individuel à la formation

Aussi pour les entreprises **à partir de 20 travailleurs**, une obligation quant à l'élaboration d'un plan de formation formel annuel s'applique à compter de 2023, chaque fois **avant le 31 mars**. Si vous comptez **au moins 10 travailleurs**, vous

Le coin des employeurs

devez prévoir pour chaque travailleur à temps plein un droit de formation individuel de 4 jours de formation à partir de 2023 et 5 jours à partir de 2024. **Si vous employez au moins 10 travailleurs, mais moins de 20**, 1 jour de formation par an suffit.

Du nouveau pour la remise du certificat médical

La Chambre a approuvé le vendredi 28 octobre 2022, en séance plénière un projet de loi qui revoit l'obligation de présenter un certificat médical en cas d'incapacité de travail. La mesure entre en vigueur à partir du **28 novembre 2022**. Le travailleur ne sera pas tenu de présenter un certificat médical **trois fois par année pour le premier jour d'incapacité de travail**.

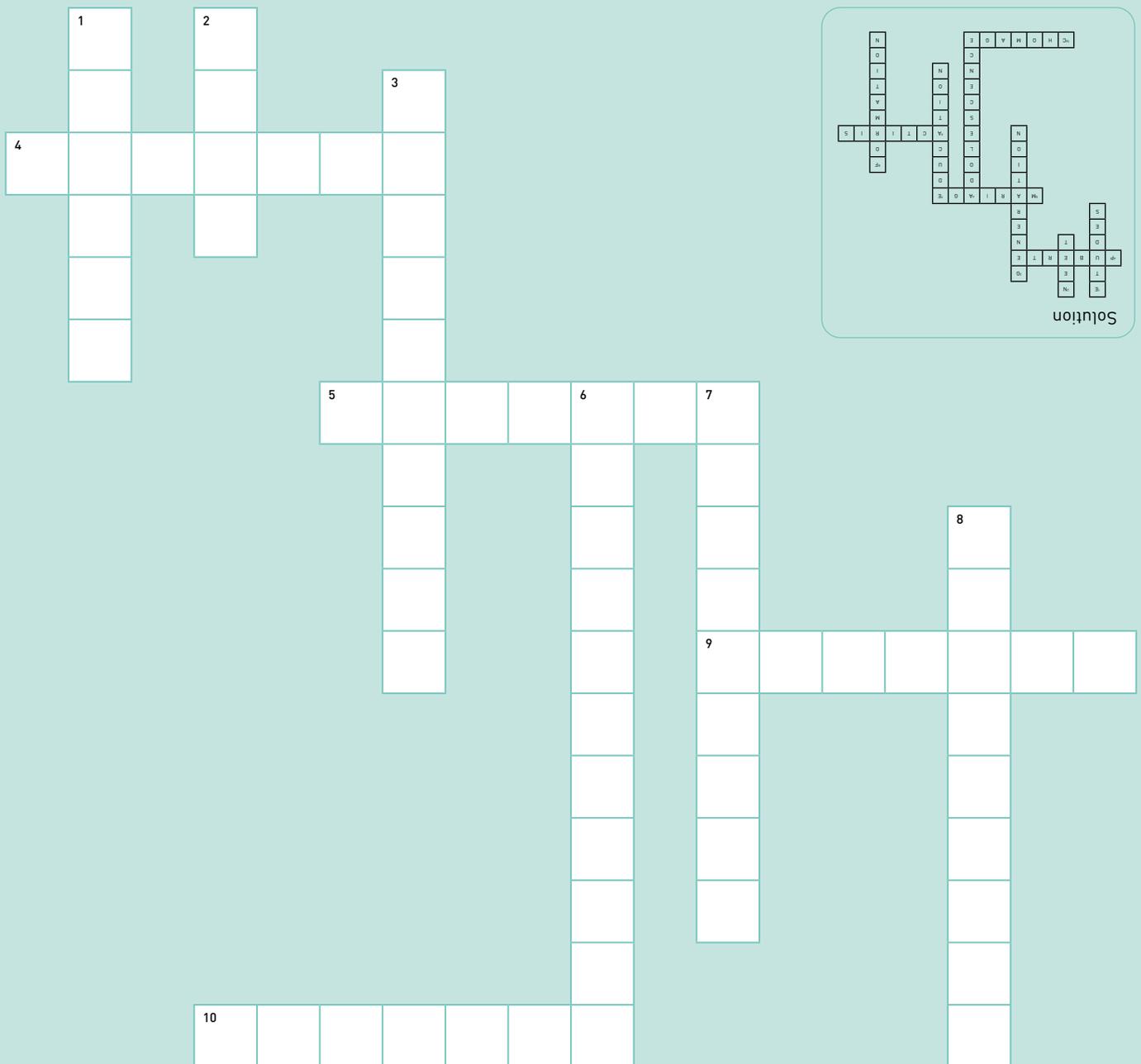
Cette exemption s'applique aussi bien à une maladie d'un jour qu'au premier jour d'une période de maladie plus longue. Seules les PME de **moins de 50 travailleurs** peuvent

encore déroger à cette règle via une convention collective de travail ou un règlement du travail. **Ils sont donc toujours autorisés à demander un certificat médical pour chaque jour de maladie.**

Élections sociales 2024 : la période de référence pour le calcul de l'effectif des travailleurs a débuté

Les prochaines élections sociales auront lieu en mai 2024. Les entreprises occupant en moyenne au moins 50 ou 100 travailleurs devront organiser des élections, selon le cas en vue de l'institution d'un CPPT et/ou d'un conseil d'entreprise. Pour calculer l'occupation moyenne de travailleurs, les employeurs devront analyser celle-ci au cours d'une période de référence. Cette période a débuté le **1^{er} octobre 2022**, sauf pour les travailleurs intérimaires.





HORIZONTAL

4. période de transition caractérisée par le développement des caractères sexuels et l'acquisition des fonctions de reproduction
5. Son âge moyen est situé entre 31 ans et 33 ans
9. Office régional bruxellois de l'emploi
10. Situation d'un demandeur d'emploi

VERTICAL

1. Primaires, secondaires ou supérieures
2. Jeune qui n'est ni à l'emploi, ni aux études, ni en formation
3. Babyboomer, X, Y, Z et Alpha
6. Période de la vie entre l'enfance et l'âge adulte, pendant laquelle se produit la puberté
7. Conduite de la formation de l'enfant ou de l'adulte
8. Apprentissage de connaissance/compétence nécessaire à l'exercice d'une activité





Il faut que le projet de vie

s'imbrique au coeur

du projet professionnel

Conclusion du dossier

de l'Insertion n°131&132.

Les deux cartes blanches des profs

Pau & Céline

Comment parler des jeunes sans parler de ceux qui partagent leur quotidien au plus près du système scolaire ? Même pour les professeurs, le système en place peut être subi comme une forme de maltraitance.
« Allô la terre » laisse carte blanche à deux anciennes profs, elles reviennent sur leur expérience professionnelle.

J'ai été prof de « Lettres histoire - géo » en France

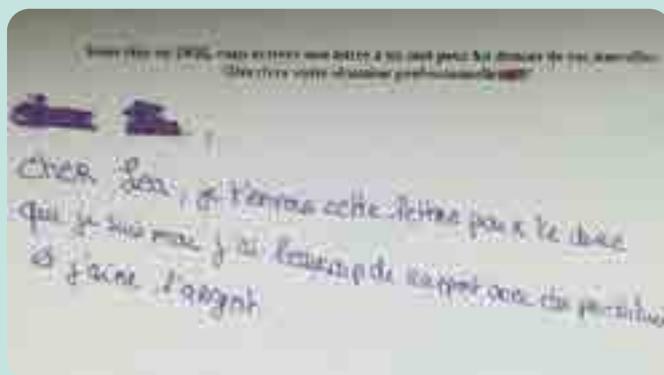
Pau

Êtes-vous issu de cette fantastique génération Y? Elle est incroyable cette période, vous ne trouvez pas? Nous avons grandi dans un monde parallèle qui devenait toujours plus grand, plus accessible, plus attractif. Arrivées à un certain âge, toutes les jeunes générations se sentent incomprises par ses aînés. Les "Y" ont eu la chance d'avoir un véritable refuge avec un écran, un clavier et surtout : le monde entier. Skyblog, msn, Aol, les tchats en ligne, et par la suite Facebook, Twitter nous ont permis de construire notre identité virtuelle. Seulement, on peut sombrer dans une étrange schizophrénie. Une multitude d'articles de presse et d'essais sociologiques ont été écrit là-dessus, nous ne profitons plus d'un seul moment présent sans penser à capturer l'image susceptible d'alimenter notre profil sur la toile. Intuitivement, l'homme cherchera toujours à laisser la trace de son passage par l'intermédiaire de la reproduction, d'une image ou d'une pensée.

Internet change les mentalités et nous demande un exercice permanent de recul sur soi afin de ne pas perdre de vue sa propre pensée. Lors de mes cours en tant que professeure, j'abordais un des thèmes au programme de géographie «Comment Nourrir les hommes en 2050?». Mes élèves âgés de 15 ans m'ont tous parlé de bombe nucléaire, de gaz, de mort et d'asphyxie. Comment internet parvient-ils autant à polluer et formater la pensée de la génération Z?

Avec les réseaux sociaux dès l'âge de 10 ans, certains réinventent un langage où la littérature française actuelle est semblable à un livre moisi au milieu d'une bibliothèque oubliée. J'ai essayé plusieurs techniques pour intéresser mes élèves qui étaient en grande difficulté avec le contexte socio-économique de la région (Maubeuge, Nord de France). Ils n'aimaient pas les livres, car il y avait ce côté «obligatoire», «chianterie totale», «je vais avoir une salle note». Parfois, je constatais avec tristesse qu'ils n'avaient ni stylo, ni feuille dans leur sac mais juste leur téléphone, un chargeur et beaucoup de colère. Un élève a même arraché sa feuille, l'a déposé sur mon bureau et a claqué la porte. Je

vous donne quelques exemples d'une rédaction dont le sujet était : «Vous êtes en 2050, vous écrivez une lettre à un ami pour décrire votre situation (professionnelle, familiale...)»



Heureusement, le projecteur relié à mon écran d'ordinateur était mon allié dans ce cours, pour avoir l'attention des ados. L'accès à la virtualité restera cette nouvelle fenêtre d'ouverture au monde. C'est un échappatoire beaucoup plus puissant à leur yeux.

Et puis, j'ai compris pourquoi ils détestaient lire. Ils ne comprenaient pas les mots, submergés par leur propre maux et leur colère. J'ai passé la plupart de mes cours à leur apprendre des synonymes, des antonymes et à travailler des définitions. C'était un lycée professionnel très particulier où il fallait toujours être dans la menace disciplinaire pour les intéresser et les raccrocher. Ils n'avaient pas envie d'être là et, de fait, moi non plus. Cette expérience professionnelle restera la plus bouleversante de ma vie. La violence verbale et physique (pour mon deuxième jour, une jeune fille de 13 ans a renversé une poubelle de papier sur mon bureau en hurlant, j'ai ensuite appris ce que c'était le «cassage de prof»). Et puis, le fait d'être la cinquième professeure au mois de décembre pour ma toute première expérience dans l'éducation nationale Française, je me suis dit que je ne pouvais pas rester là.

Et la suite ?

Je n'ai pas renouvelé mon cdd après les vacances de Noël, je suis partie à Bruxelles travailler dans une maison de

jeunes où j'ai retrouvé du sens, à 25 ans, en tant que garante de cadre au sein d'une structure pour les jeunes.

J'ai été prof de sciences humaines

Céline

Cette semaine a eu lieu la rentrée scolaire. Et comme chaque année, il ne se passe pas une rentrée sans que la presse évoque le problème de la pénurie des enseignants. Ce problème est complexe et a, selon moi, de multiples causes. Cependant cette année, comme chaque année depuis mes débuts dans l'enseignement, je suis en colère contre le système en vigueur dans notre pays. Alors cette année j'ai eu envie de partager mon histoire, qui résonnera sans doute aux oreilles de nombreux autres jeunes professeurs et qui éclairera, je l'espère, un pan assez méconnu de notre profession.

Juin 2021, l'école dans laquelle j'ai travaillé ces deux dernières années me propose quelques heures pour l'année scolaire 2021-2022. C'est un mi-temps en remplacement d'une collègue dont le retour est prévu en mars.

C'est vraiment confortable de connaître ses attributions en juin car cela offre la possibilité de préparer ses cours pendant l'été. Sans cela, il est impossible de se tenir prêt

pour le début de ses cours : de fait, avec la multitude de programmes et de filières qui existent dans l'enseignement francophone, on ne peut préparer des cours sans savoir où on va enseigner.

Malheureusement il arrive à de nombreux professeurs d'être engagés fin août voire même début septembre et de devoir donner cours du jour au lendemain sans préparation préalable. Cela entraîne un pic de travail et de stress pour l'enseignant, ce qui nuit à la qualité des cours qui doivent être préparés en dernière minute...

Je suis donc en possession d'un certain nombre d'heures mais qui ne constituent pas un plein temps. Aussi, dès la réouverture administrative des écoles, qui a lieu vers la mi-août, je m'attèle à chercher des heures dans un autre établissement pour compléter mon horaire. Je trouve finalement un autre mi-temps. Malheureusement, les horaires des cours des deux écoles ne sont pas compatibles. Aucune ne cherchera à modifier l'horaire de mon cours afin de me permettre de travailler des deux côtés. Cette situation m'oblige dès lors à refuser les heures d'un des deux établissements. Je suis donc toujours à mi-temps

D'autres offres d'emploi s'enchaînent me proposant 2h par ci, 2h par là. Une situation ingérable au vu des temps de trajets entre chaque école.



D'autres encore me proposent des cours dans des matières pour lesquelles je n'ai pas le titre requis. Selon la réforme des titres et fonctions, cela signifie que je n'ai pas le diplôme nécessaire pour donner le cours. Cela signifie également que les personnes ayant un titre plus adéquat sont prioritaires sur moi pour cette fonction. Mais étant donné la pénurie, les écoles sont obligées de se tourner vers des personnes ayant un titre qualifié de suffisant ou de pénurie. Cela ne me dérange pas de donner un cours pour lequel je n'ai pas la formation officielle. Je suis prête à travailler plus dur pour le préparer avec sérieux. Mais comment accepter de travailler plus dur pour donner un cours qui ne correspond pas à mes études et qui, de surcroît, me sera payé moins que le chômage ? Sans oublier l'instabilité que présente un tel poste. En effet, si vous occupez un poste sans titre requis, vous prenez le risque d'être remercié du jour au lendemain, et ce indépendamment de vos années ou semaines d'expériences au sein de l'école, si un professeur ayant un titre requis se présente un jour et réclame vos heures. Le salaire au ras des pâquerettes et le risque de perdre son travail en un clin d'œil valent-ils in tel investissement ?

Me voilà donc le 31 août sans avoir trouvé de complément d'horaire. Mais je suis contente et chanceuse, c'est la première fois que je commence l'année avec autant d'heures dans ma branche. Même si je sais que ce n'est pas pour toute l'année... Nous sommes à deux jours de la rentrée, mes cours sont prêts depuis des semaines, je peux compter sur un emploi stable jusque mars et anticiper l'avenir avec une certaine sérénité, ne serait-ce que financière.

Et là, c'est le drame. Un message reçu, quelques lignes m'annonçant une « mauvaise nouvelle ». Je n'ai finalement plus aucunes heures. D'une seconde à l'autre, je n'ai plus d'emplois, je suis perdue.

Ce qu'il s'est passé ?

La personne que je devais remplacer m'a annoncé son retour 6 mois avant la date prévue ! Elle est nommée sur ces heures, c'est donc son droit le plus total de les récupérer. Et moi d'être brutalement remerciée, la veille de la rentrée !

C'est le jeu, c'est normal ! Peu importe le temps que j'ai passé à préparer les cours, peu importe que les feuilles pour les élèves soient déjà imprimées, peu importe les offres d'emploi que j'ai laissées passer, peu importe que je sois compétente ou non dans mon travail. Je n'étais qu'un bouche-trou parmi tant d'autres.

Je suis enseignante dans le secondaire depuis 2017. Statistiquement je suis une survivante, je fais partie des

40-45% des gens qui ont tenu le coup si longtemps dans la profession. Et comme chaque année je suis révoltée contre ce système, contre la précarité de l'emploi en tant qu'enseignante ! Car chaque année il faut réagir vite, se battre pour obtenir quelques heures, tout faire en dernière minute, craindre pour sa place de la signature de du contrat jusqu'à sa fin, travailler sans être sûr que cela va servir. Le tout pour une profession qui vous demande de la patience, de la résistance, du dévouement. Etre professeur, c'est souvent presque aussi être assistant social, psychologue, éducateur spécialisé, gestionnaire de conflit, etc. pour garantir à chaque élève une vie scolaire épanouissante, si ce n'est au moins un passage sans souffrance.

Je ne suis pas un cas isolé. Les professeurs qui perdent leur travail juste avant la rentrée sont nombreux : il suffit que quelqu'un ayant un meilleur titre, un peu d'ancienneté en plus ou qu'une personne nommée qui était partie décide de revenir et les remplaçants sautent.

Il y a de nombreuses raisons qui justifient la pénurie d'enseignants dans notre pays : le manque de reconnaissance de la profession, le manque de moyens pédagogiques, les décrets qui changent tout le temps, les relations parfois compliquées avec certains élèves ou avec les parents sans obtenir un quelconque soutien de sa direction, etc. Mais on ne mentionne pas assez souvent le manque de certitude et la précarité de l'emploi pour ceux qui ne sont pas nommés. Des obstacles qui sont énormes et décourageants. Les jeunes professeurs, comme tous les jeunes, ont besoin de plus de stabilité pour oser se lancer dans la vie, payer leurs loyers ou leurs crédits hypothécaires, avoir des enfants, etc. Ceux qui veulent travailler en tant qu'enseignant sont démotivés par le manque de considération certes, mais aussi de protection !

Cela fait bien longtemps qu'on le dit, il est temps que notre système d'enseignement change. De nombreux points ont besoin d'être repensés et améliorés. Mais si on veut réduire la pénurie dans l'enseignement, il est urgent selon moi de soutenir davantage les jeunes professeurs. Il est urgent de leur offrir un minimum de sécurité, de stabilité. Il est urgent de trouver un système pour les aider à trouver du travail et à le garder. Trouvons une solution pour que les jeunes enseignants ne craignent plus d'être renvoyés du jour au lendemain. Accordons un salaire basé sur le travail presté et non sur le rapport diplôme/poste. Remettons en question le système de nomination dont certains usent et abusent. Cela ne résoudra pas forcément le problème de la pénurie, mais cela contribuera tout de même à garder dans la profession ceux qui s'y sont lancés et peut-être que cela encouragera les plus jeunes qui hésitent à faire ce métier pourtant si gratifiant pour qui le fait avec passion.

L'insertion

Le numéro 133 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 :
133 : Retour sur notre journée d'étude

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
Assistantes 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
- **Xavier Lyck** / xavier@febisp.be
Attaché relations sociales et conseils juridiques
- **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

