



L'ISP
**en eaux troubles...
de l'apprentissage**

L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE



DU 25 DÉCEMBRE 2020 AU 25 MARS 2021 • N°127

3 Édito

4 Brèves

- Festival de l'apprentissage
- Départ de François Geradin
- Une nouvelle direction au CEFIG
- Un nouveau départ pour la Mission Locale d'Etterbeek
- La Fesefa est à la fête

6 Actualités

- L'asbl, une centenaire à la croisée des chemins
- Goûter-FeBISP sur le rapport de view.brussels relatif à la détermination des besoins en emploi et en formation

10 Dossier

L'ISP en eaux troubles... de l'apprentissage

24 Rencontre

... avec Annick Empain

26 Allô la terre

La puissance des inutiles

27 Reportage

La Plateforme « Réseau-lutte contre la précarité »

29 Le coin de l'employeur

Coup de projecteur sur BRUXEO, confédération représentative des entreprises à profit social bruxelloises

Que toutes celles et ceux qui ont l'impression de vivre dans un film lèvent la main. Mais attention, pas n'importe quel film. Depuis plus d'un an, on vit toutes et tous comme Phil Connors, interprété par Bill Murray dans « Un jour sans fin », condamné sans raison apparente à revivre incessamment la même journée : le jour de la marmotte.

Nous aussi on attend depuis mars 2020 que la marmotte se montre, pendant que les jours se suivent et ... se ressemblent. Un peu trop. Pic des contaminations, confinement, déconfinement et ainsi de suite. Répétez deux fois encore et vous arriverez où nous en sommes aujourd'hui.

Ceci dit, il ne faut pas perdre espoir pour autant, car les films peuvent nous apprendre à tirer des leçons. En effet, dans les films d'horreur, on sait qu'il ne faut surtout pas spliter le groupe en deux et surtout, ô surtout, ne jamais être seul.e, car ça ne finit jamais bien. Les films policiers nous montrent que le coupable, c'est souvent le personnage qui était un peu trop proche de l'enquêteur. Et les films où le ou la protagoniste est coincé.e dans le temps alors ? Revivre sans cesse la même journée les mènent au final à atteindre la journée parfaite.

Est-ce donc ça ce que nous devrions faire alors ? Tenter de découvrir les petits défauts qui jalonnent notre quotidien pour au final atteindre la -presque- perfection ? La perspective a le mérite d'être belle et noble. Les équipes de nos membres se démènent de confinement en confinement pour mener à bien leurs projets et, surtout, les stagiaires au bout de leur formation.

Cependant, contraints au « jour de la marmotte », dans la réalité, le temps passe, la situation socio-économique s'effrite jour après jour. Nous plongeant dans de plus en plus d'incertitudes. Ce qui est certain pourtant c'est que lorsque cette crise sanitaire sera derrière nous, il y aura des enjeux socio-économiques majeurs. L'insertion des plus fragiles devra être soutenue afin de ne pas creuser davantage le fossé.

Nous entendons parler de ceux que la crise sanitaire aura fait basculer dans la pauvreté ou le chômage. Il faudra bien entendu de nouveaux moyens pour soutenir ces nouvelles personnes. Néanmoins, il faudra également renforcer les moyens des dispositifs soutenant ceux qui ont déjà basculé. Un nouveau financement ne doit pas se faire en diminuant les moyens des plus démunis. Au contraire, il faudra renforcer leurs moyens et développer une économie pourvoyeuse d'emplois pour tous les citoyens de la Région de Bruxelles-Capitale.

Tatiana Vanessa Vial Grösser,
Co-directrice de la FeBISP

Les Journées de l'Apprentissage des adultes

Le projet européen de « Coordination nationale », géré par la Direction des Relations internationales de la Fédération Wallonie-Bruxelles, a pour objectif d'augmenter la visibilité des dispositifs existants en Belgique francophone dans le domaine de l'apprentissage des adultes et, par-là, de faciliter les échanges de pratiques entre les acteurs. Les *Journées de*

l'apprentissage des adultes en Belgique francophone, annoncées pour l'année 2021, auront bien lieu. Pour rappel, notre collègue Pascal Rebold s'envolait en 2019 vers la Slovénie pour découvrir et s'inspirer des bonnes pratiques en matière d'apprentissage des adultes et mises à l'honneur dans le cadre de « La semaine slovène de l'apprentissage tout au long de la vie » (cfr *Insertion n°120*, juin 2019). Porté par les acteurs francophones de la formation, ce moment de

promotion devrait en 2021 s'organiser en deux temps : un premier événement en ligne et à destination des professionnels est prévu en juin, un événement ouvert à tous les publics devrait se tenir en automne dans les Cités des métiers wallonnes et bruxelloises. Les thématiques mises à l'honneur pour cette édition sont encore en réflexion. À suivre...

Départ de François Geradin...

Attaché Formation professionnelle pendant près de sept ans à la FeBISP et Co-directeur ISP depuis début février 2020, François Geradin a quitté ses fonctions mi-avril pour rejoindre le Conseil de direction d'une structure associative fédérale dont il est proche et pour laquelle il milite depuis longtemps. Nous le remercions pour tout le travail accompli pendant ces huit années à la FeBISP et nous lui souhaitons plein de succès dans ses nouvelles fonctions.



... et d'Olivia Demeyadjou

Olivia remplaçait Huong Ngo, revenue ce mois-ci de son congé parental. Toute l'équipe de la FeBISP remercie Olivia d'avoir assuré ce remplacement dans des conditions pour le moins particulières mais toujours avec le sourire. Nous lui souhaitons le meilleur dans ses futurs projets !

La Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes (Fesefa) est à la fête

Depuis le début de l'année 2021, la Fesefa est reconnue en tant que fédération représentative du secteur de l'Édu-

cation permanente (EP). Une telle reconnaissance, avec son financement, permet désormais à la fédération, au-delà de ses missions de représentation, de développer et de renforcer l'offre du pôle sectoriel EP en brassant des activités de mise à disposition d'une offre de formation étoffée, de diffusion d'information, d'accompagnement, de soutien métho-

dologique et de mise en réseau des opérateurs. Dans cette perspective, l'équipe sera renforcée par l'appui de nouveaux collaborateurs. Autre raison de se réjouir pour notre consœur en 2021 : la fédération fêtera ses 30 ans. Pour souffler les bougies à ses côtés, réservez la date du 8 octobre prochain dans vos agendas.

Un nouveau départ pour la Mission Locale d'Etterbeek ce 22 mars 2021 !

La Mission Locale d'Etterbeek pour l'Emploi déménage au 1^{er} étage du nouvel Hôtel communal d'Etterbeek, situé au 31 Avenue des Casernes. Les équipes de la Mission Locale d'Etterbeek accueillent les chercheurs d'emploi dans leurs nouveaux locaux dès le 23 mars (uniquement sur rendez-vous suite aux mesures Covid). Ce changement de lieu est l'opportunité de recevoir le public dans des locaux modernes et mieux équipés. Les chercheurs d'emploi y trouveront un espace public numérique plus grand, deux salles de formation et des bureaux permettant plus de confidentialité. Le tout en conservant un accueil chaleureux et une qualité de services gratuits et personnalisés. Tous les services et formations proposés par la Mission Locale d'Etterbeek sont à découvrir sur leur site internet : <https://mlett.brussels/>.

Mission Locale d'Etterbeek pour l'Emploi
Avenue des Casernes, 31, boîte 2 à 1040 Etterbeek
Accueil : 02.626.15.40
Du lun au ven de 9h00 à 17h00
secr@mlett.brussels
<https://mlett.brussels>



Nouvelle direction du CEFIG

Avec Annick Empain qui prend sa retraite, et qui nous a accordé un entretien en pages 24 et 25 de ce numéro, c'est Andres Lopez qui reprend la direction du CEFIG. Nous lui souhaitons la bienvenue dans le secteur !

Retrouvez toute l'actualité de la FeBISP et de ses membres sur www.febisp.be

L'asbl, une centenaire à la croisée des chemins

Loïc Werres

Dans quelques mois, nous fêterons les 100 ans de l'adoption de la Loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations (à laquelle il a fallu récemment inclure « les partis politiques européens et les fondations politiques européennes »).

De fête, il faut plutôt parler de commémoration. Ce n'est pas un anniversaire que l'on célèbre mais bien un « enterrement programmé ». Le 1^{er} janvier 2024 marquera, en effet, le début d'une nouvelle ère juridique pour l'initiative désintéressée structurée : celle d'une intégration pleine et entière dans un code commun avec les sociétés. Question de lisibilité, simplicité, formalisation d'usages établis ou encore occasion de faire le tri des coquilles vides associatives, nous assurait alors le Gouvernement Michel et le Ministre de la Justice Koen Geens. Un passage effectué, d'ailleurs, sans heurts ni émotion particulière une fois la charge symbolique – rapidement – digérée. Ce constat, amer, a interpellé certains responsables donnant corps à la valeur ajoutée associative. Ils tentent, dès lors, d'en tracer les contours. Une mise en contexte s'impose avant éclairage sur les actions dudit « Collectif 21 »¹.

Collectif 21

100 ans d'associatif en Belgique... Et demain ?

Depuis l'année dernière, les responsables associatifs et coopératifs « normalement prudents et diligents » qui ont rempli les démarches permettant d'obtenir l'agrément « entreprise sociale » de la Région bruxelloise ne sont pas sans le savoir : toute changement, même mineur, quant au contenu des statuts d'une personne juridique implique, au premier janvier 2020, mise en conformité concomitante avec le Code des sociétés et associations, dit « CSA ». A défaut, quatre années de transition avant intégration obligatoire des nouvelles dispositions dans la loi interne des structures est envisagée.

En réalité, les règles impératives issues de cette compilation législative fédérale encadrant le mode d'organisation et le fonctionnement des « entreprises », auxquelles sont désormais assimilées les associations sans but lucratif, s'appliquent d'ores et déjà.

Les traits saillants de cette réforme touchant à la manière de fonctionner des associations, prolongeant celle entamée en 2002 – mais cette fois sans lui faire honneur du maintien d'une

législation distincte à celle délimitant l'action des personnes morales à but de lucre ? Un nombre minimal de membres qui passe de trois à deux personnes – et, parallèlement, une composition du CA qui ne doit plus être obligatoirement inférieur en nombre à celle l'AG – la précision de la responsabilité, solidaire, des administrateurs et, enfin et surtout, l'abandon officiel de l'interdiction de principe d'exercer des activités lucratives afin de mener à bien la poursuite de la finalité sociale désintéressée. C'est-à-dire la formalisation de pratiques régulièrement installées au sein du secteur (ex : les produits *Oxfam* accessibles en supermarché) et la fin d'une controverse sur les limites de l'action associative qui ne date pas de ce siècle. Une réforme *utile* donc et qui s'aligne adéquatement avec la – ou plutôt l'absence de – vision de la Commission européenne sur les activités, à ses yeux *concurrentielles*, entreprises par le secteur *non marchand*, un terme non reconnu, et donc sans valeur, dans le droit européen. On pressent pourtant tout le potentiel de controverse que recèle la description ainsi posée de ce nouveau cadre législatif généraliste englobant un secteur qui n'est généralement pas

timoré dans l'affirmation de sa particularité essentielle de non rémunération du capital. Pourtant, lors de son adoption, entre un contexte politique déjà surchargé en controverses sociales, migratoires notamment, une réforme noyée dans une communication *Tax shift* phagocytante, un pendant associatif flamand singulièrement peu concerné par la question et des pouvoirs publics qui se renvoient la balle, la place trouvée pour un échange public d'arguments sur le caractère à propos des destinataires du Code a été réduite à peau de chagrin. Plutôt que de rester attaché à la communication « rassuriste » du législateur sur l'impact négligeable du Code sur les fondamentaux de la vie associative – notamment un traitement fiscal inchangé – et les avantages offerts par une intégration, déjà actée, dans les procédures de faillite, un mouvement spontané d'acteurs du milieu associatif a décidé, une nouvelle fois, de *s'assembler* pour rendre compte de la plus-value associative avant que sa signification spécifique ne s'évanouisse à coups d'ajustements normatifs. Le **Collectif 21** entend ainsi poser les termes d'un débat qui n'a jamais vraiment eu lieu.

D'où vient l'asbl ? Quelle est son histoire ? Où veut-elle aller ? Quels projets sont portés par ceux qui y ont recours ? Quelle est donc la *singularité* de cette forme juridique, dérivée de l'article 27 de la Constitution reconnaissant la *liberté d'association* ? Est-elle une exception, à mettre en valeur et protéger, dans le paysage socio-économique ? L'image et la réalité du *travailleur associatif* concordent-elles (encore) ? Quel rôle peut-elle toujours jouer dans un contexte de rapport plus prescriptif avec les autorités publiques, d'une Europe dont l'ombre libre-échangiste plane sur toutes les initiatives alimentées par les finances de l'État et d'une professionnalisation du secteur entraînant inflation des contraintes administratives (tenue d'une comptabilité conforme, désignation d'un « représentant permanent », registre UBO, RGPD, etc.) comme un revers, chronophage, de la médaille subsidiaire ? Doit-elle prendre acte de sa reconnaissance institutionnalisée sur base de fonds communs et n'être, par souci démocratique, qu'en aval des mesures prises par les soutiens publics ? Remplir la fonction de sous-traitante prenant en charge des besoins d'intérêt général délaissés pratiquement par les instances officielles ou, au contraire, être à l'impulsion de la révélation d'impensés du Politique ? N'a-t-elle d'autre horizon que la durée de l'appel à projets contemporain auquel elle participe ? La faculté explicite de dégager des bénéfices – réaffectés à la finalité désintéressée poursuivie – est-elle une souplesse bienvenue ou un « risque identitaire » ouvrant la boîte de Pandore de l'auto-suffisance financière de principe ? L'asbl est-elle un véhicule juridique parmi d'autres ou le reflet de valeurs qui en sont également le fondement ? Est-elle utilitaire ou idéologique ? Le Code commun procède-il d'un simple souci d'éclaircir – un éclaircissement de près de 300 pages et 18 chapitres (ou « Livres » pour reprendre le terme *ad hoc*) aux champs d'application distincts donc – et d'adapter adéquatement les règles qui s'appliquent aux personnes morales ou est-il une étape décisive dans la mutation de la philosophie qui sous-tend le recours à la forme désintéressée ? Est-il une victoire symbolique, par la reconnaissance du poids de la valeur

associative dans l'économie, ou l'officialisation d'une remise dans le rang concurrentiel ? Surtout, qu'entend-on par l'acte de « faire association » ? Des principes inaltérables communs peuvent-ils être dégagés, peu importe que l'on pense le concept en 1921, 2021 ou... *demain* ?

On le voit, « quand on parle d'associations, [qui va de l'organisme d'insertion socio-professionnelle au club de pétanque local, de la Mission Locale aux Cliniques universitaires Saint-Luc], on a, en fait, encore rien dit », nous avertit **Geoffroy Carly**, Directeur du CEMEA et l'un des initiateurs du Collectif 21. Il s'agit, dès lors, de « saisir son périmètre », lui donner et assumer « une identité, un corps, une éthique, une culture qui puisse faire culture ». Pour les bénéficiaires directs et à venir. Une réflexion qui peut se poursuivre autour du développement récent de l'économie sociale : niche limitée servant de paravent à un jardin économique capitaliste aux principes plus ou moins rigides ou première pierre à l'édifice d'un changement paradigmatique quant à la manière de produire des biens et prester des services ? Dans le même sens, pour reprendre un débat aussi ancien qu'actuel au sein de notre secteur, l'ISP sert-elle uniquement la remise sur le « marché de l'emploi », l'*intégration*, ou a-t-elle d'autres enjeux militants ? Être *vectrice de transformation sociale*, pour reprendre l'intitulé d'un des rendez-vous organisés par le Collectif ?

Le Collectif 21 n'a pas été constitué dans l'idée de remplir un agenda déterminé au préalable, ses activités et projets évoluent en même temps qu'il tente de dresser la forme, passée et contemporaine, ainsi que la vision future de son objet d'étude. A raison de multiples rendez-vous pluridisciplinaires étalés entre 2020 et 2021, faisant appel aux angles historique, sociologique, juridique, psychanalytique, entrepreneurial ou syndical, ce rassemblement composite entend documenter (traces écrites, documentaire audiovisuel, *memorandum*, séminaires internationaux et pour la jeunesse, rencontres politiques, futur Observatoire ?) à terme un mouvement qui ne l'a que trop peu été en Belgique. Non pas dans une vision passéiste, « post-soixante-huitarde nostalgique », prévient G. Carly. Mais pour laisser une trace qui permettra, peut-être, de consolider un sentier associatif dont la direction semble, à l'heure actuelle, difficile à lire. Les mots pour déterminer la voie à suivre et le territoire à explorer ne manquent en tout cas pas dans cet exercice cartographique, si tant est qu'une place leur est laissée afin d'en permettre l'expression.

1 <https://www.collectif21.be/>

Goûter-FeBISP sur le rapport de view.brussels relatif à la détermination des besoins en emploi et en formation

Pauline Cousin

Initialement Observatoire bruxellois de l'Emploi, view.brussels a évolué ces dernières années pour devenir l'Observatoire de l'emploi et de la formation en Région bruxelloise, s'intéressant notamment à la transition emploi-formation. Régulièrement, la FeBISP propose à son équipe d'intervenir à l'occasion d'un Midi-FeBISP pour échanger avec les participants autour d'une de leurs récentes études. L'année 2021 ne déroge pas à cette habitude, si ce n'est que cette fois, il s'agit d'un « Goûter-FeBISP » !

Le 22 février dernier, Amandine Bertrand, Directrice adjointe de view.brussels et Isabelle Sirdey, responsable du service Études et Statistiques de Bruxelles Formation, sont venues présenter un rapport publié en mai 2020 : *La détermination des besoins en emploi et formation*¹. La troisième édition de ce rapport repose sur la récolte des données avant la crise sanitaire de 2020 et a été finalisée au mois de mai de cette même année. Ainsi, cette édition se distingue des précédentes par la prise en compte – dans une certaine mesure – des impacts de la crise sanitaire mais également par le recours aux indicateurs de transition formation/emploi qui viennent enrichir le rapport.

La crise sanitaire Covid 19 : une première étape dans la prise en compte de ses impacts

Cette crise vient infléchir ou renforcer certains constats structurels en termes d'emploi et de formation mais de nombreuses incertitudes demeurent. Le dernier exercice de scénarisation sur l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en raison de la crise sanitaire remonte au mois de novembre 2020. Il estimait alors une augmentation de 17.000 à 25.000 demandeurs d'emploi inoccupés d'ici juin 2021 en comparaison avec la situation d'octobre 2020. Cette estimation doit faire l'objet d'une actualisation en mars 2021. Il est également attendu que des travailleurs moyennement qualifiés, mais actuellement occupés, viendront s'inscrire chez Actiris en raison d'une perte d'emploi. Cela aura comme effet d'augmenter le nombre de demandeurs d'emploi peu qualifiés.

La crise a amplifié certaines tendances comme les processus de digitalisation et des opportunités comme l'enseignement et la formation à distance ou l'e-commerce, apportant également son lot de limites, à commencer par la fracture numérique. Les compétences numériques sont ainsi à développer pour les métiers en voie de transformation, de même que les compétences transversales comme le travail collaboratif à distance.

D'une façon générale, avec la crise, on assiste à une émergence ou à un renforcement de certains besoins en emploi ou en formation, de façon durable ou transitoire.

Les indicateurs de transition formation/emploi ou l'articulation entre ces deux domaines

Ils s'intéressent au taux de sortie positive, à la sortie vers l'emploi, à la durée de l'emploi mais également au délai pour obtenir un emploi. Il ne s'agit pas ici de mesurer l'efficacité des formations (appréhendée via une analyse d'impact) mais d'apprécier l'articulation entre formation et emploi, d'identifier les secteurs « tremplin » et de formuler des pistes de recommandations.

Il apparaît que depuis 2013, ces indicateurs rendent compte de meilleurs résultats mais une diminution est attendue en raison de la crise. Outre ce point de vigilance, des recommandations transversales sont formulées telles qu'une meilleure orientation du demandeur d'emploi via une mise en situation en entreprise ou encore, la poursuite de partenariats avec les acteurs privés. Des recommandations par secteur d'activités sont également rédigées.

Les tendances démographiques : entre opportunités et obstacles

« Jeunissement », vieillissement, croissance sont autant de tendances impactant l'emploi. Il apparaît que des opportunités d'emploi existent pour les Bruxellois en périphérie de la Région bruxelloise ou à Bruxelles-même car la population habitant la périphérie vieillit. Mais ces opportunités sont aussi limitées par la connaissance du néerlandais ou le fait qu'une partie de ces habitants âgés déménagent. Ici aussi, la crise liée à la pandémie peut avoir des conséquences non encore appréhendées : exode urbain ? Projet de déménagement ? ...

Des caractéristiques qui demeurent

La polarisation de la structure de qualification caractérise la population bruxelloise en âge de travailler. Environ 1/3 de cette population est faiblement qualifiée et une forte proportion est hautement qualifiée (40%), mais le marché de l'emploi présente des exigences élevées puisque six emplois sur dix en RBC demandent un diplôme de l'enseignement supérieur. De même, on observe d'importantes inégalités dans l'accès à la formation, dans l'accès à l'emploi et dans le maintien dans l'emploi selon l'âge du demandeur d'emploi (en ce compris les jeunes qui sortent du système sans qualification ni expérience) mais également son origine (UE/ Non UE) par exemple. Plus que jamais, l'offre de formation doit pouvoir s'adapter à ces personnes et à la crise que traverse le marché de l'emploi.

De l'analyse aux recommandations

Fort de ces constats, le rapport propose des analyses par domaine de formation et formule des pistes de recommandations. Certaines pistes concernent un domaine spécifique de formation et d'autres sont transversales à ces domaines. Outre les recommandations spécifiques, il apparaît pertinent de :

- Revaloriser les métiers et les filières techniques peu attractives.
- Promouvoir la mixité dans les métiers.
- Accroître la lisibilité de l'offre de formation pour mieux orienter les chercheurs d'emploi.
- Développer ou intensifier les formations en langues en vue de faciliter l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi.
- Mobiliser le dispositif Formation Professionnelle Individuelle en entreprise (FPIE).²
- Intégrer les compétences digitales dans les formations qualifiantes et/ou développer des formations d'initiation à l'informatique.
- Informer et orienter les chercheurs d'emploi.
- Promouvoir, développer et encourager la validation des compétences.

Au-delà de ces recommandations transversales, view.brussels s'attache à produire des baromètres et des notes d'analyse et de prospective pour rendre compte des impacts. La première production a été publiée, elle concerne le commerce de détail en Région bruxelloise. Cette note précise l'impact de la crise sur les activités du secteur mais également sur la démographie des entreprises (créations, cessations, faillites) ainsi que sur les emplois et les travailleurs Bruxellois³. Enfin, elle aborde les impacts de la crise à court et long termes.

Ainsi concernant ce secteur, « d'ici à la fin de l'année, l'impact de la crise mènera probablement à un certain nombre de pertes d'emploi liées à des faillites et à des licenciements, malgré les différentes mesures de soutien économique mises en place par les différents niveaux de pouvoirs ». Mais l'analyse se veut aussi davantage prospective sur les impacts de la crise à court et à long termes. A n'en pas douter, les secteurs ISP et ESMI seront intéressés par ces analyses sectorielles.

SPOC et Accompagnement à la VDC, invité au Goûter-FeBISP de décembre 2020

« Promouvoir, développer et encourager la validation des compétences » est l'une des recommandations formulées par le rapport *Détermination des besoins en emploi et en formation* traité dans l'article précédent. Le numéro de L'insertion⁴ précédant a, quant à lui, consacré une actualité au renouvellement du projet SPOC et Accompagnement à la validation des compétences (VDC), un projet mis en œuvre par quatre Missions Locales. Il s'agit d'une part, d'un guichet d'informations sur la validation des compétences, appelé SPOC⁵ et destiné à toute personne intéressée *a priori* par ce dispositif. D'autre part, quand cela s'avère pertinent, les Missions Locales réalisent un accompagnement destiné prioritairement aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs sous contrat d'insertion (Article 60, ECOSOC, ACS insertion). Plus précisément il s'agit ici de candidats à la VDC, porteurs de compétences professionnelles pour un métier mais ne disposant pas toujours des prérequis (vocabulaire, calcul, gestion du stress) leur permettant de mettre toutes les chances de leur côté lors de l'épreuve de validation.

Lors du Goûter-FeBISP de décembre 2020, Nayke Ekofo - Attachée Validation des Compétences au Consortium de Validation des Compétences - a présenté ce dispositif aux OISP, celui-ci représentant une ressource pour le public cible. Afin de se saisir de ce projet, le premier réflexe consiste en l'orientation par le conseiller ou le formateur vers le guichet d'informations SPOC dont les coordonnées sont disponibles sur le site de la Validation des compétences⁶. L'équipe des SPOC est à bloc !

1 https://www.actiris.brussels/media/nikbbjsd/2020-d%C3%A9termination-des-besoins-en-emploi-et-formation_compressed-h-08F69990.pdf

2 FPIE : <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/fpi-en-entreprise/>

3 https://www.actiris.brussels/media/enjh41zp/2020-12_view_brussels_focus-commerce-h-A4B048B4.pdf

4 <https://www.febisp.be/media/static/files/LINSERTION/L-insertion-126.pdf>

5 SPOC : Single Point of Contact – point de contact unique.

6 https://www.cvd.c.be/sites/default/files/public/uploads/common/folder%20accompagnement%20bruxelles%202020_0.pdf

L'ISP en eaux troubles... de l'apprentissage

Pascal Rebold, Marie-Adèle Blommaert, Pauline Cousin, François Geradin,
Margaux Hallot, Michèle Hubin, Jeanne Lodewijck, Loïc Werres

Quand on est « dys », on l'est à vie !

Dans un contexte d'orientation et de formation ISP, accompagner les personnes atteintes de troubles de l'apprentissage, appelées troubles « dys », consiste à échanger avec les candidats sur d'éventuels freins à leur projet professionnel, en raison de ces troubles, et à proposer aux apprenants des options de contournement afin que les apprentissages ne se co-construisent pas sur leur(s) trouble(s). Dans un contexte de mise à l'emploi, il s'agit de faire accepter à un employeur des aménagements raisonnables dans un accord gagnant-gagnant.

Des témoignages pointant un secteur de l'ISP peu outillé, mais proposant des pistes de solution

En premier lieu, Eleni Grammaticos, neurolinguiste de formation, logopède sur le terrain et présidente d'APEDA, clarifie dans ce dossier la notion de « dys », trop souvent assimilé à des difficultés d'apprentissage (temporaires), à des troubles de nature différente, voire à une légère forme d'arriération mentale... Elle insiste sur l'importance de la reconnaissance de ces troubles chez les apprenants, jeunes ou plus âgés, qui autrement vivent leur handicap comme un mal-être diffus et culpabilisant, et par les travailleurs du secteur, qui mal outillés, verraient leurs meilleures intentions se traduire en un constat d'absence de progression dans l'acquisition des compétences.

Ensuite, Annick Wuestenberg, logopède de formation et formatrice au Piment, nous interroge sur la possibilité de poser le bon diagnostic chez un public qui maîtrise peu la langue française et dont les spécificités de la langue maternelle seraient méconues par les travailleurs du secteur.

Claire Blanpain, infirmière psychiatrique de formation et coordinatrice pédagogique à Cenforgil, élargit quant à elle la question de l'accompagnement des « dys » à d'autres types de



troubles ou de difficultés spécifiques. Elle insiste sur l'adhésion de l'équipe quant à l'accueil et à l'accompagnement des publics à besoins spécifiques et nous fait part des partenariats noués entre Cenforgil et des structures compétentes dans l'appréhension de ces besoins.

Samanta Dauvrain, co-directrice de la Missions Locale pour l'Emploi de Saint-Gilles, évoque ensuite l'intérêt à connaître le parcours scolaire des travailleurs sans emploi comme premier indice pour l'accompagnement des troubles « dys » en ISP.

Enfin, Stefan Platteau, coordinateur de Fobagra, nous livre une réflexion recensant des pistes de prise en charge des troubles « dys ». Des pistes favorisant l'autonomie du public « dys » en ISP en lui donnant des outils adaptés, sans surcharger les encadrants. Une réflexion alimentée par les témoignages de Pascale Desrumeaux, directrice de Cannelle, et de Chantal Harpignies, formatrice à Arpajie.

La FeBISP remercie les différents intervenants pour leur témoignage et vous souhaite à toutes et tous une agréable lecture.

Reconnaître les troubles de l'apprentissage

Rencontre avec Eleni Grammaticos, neurolinguiste et Présidente d'APEDA¹
Pascal Rebold

FeBISP : Bonjour Madame Grammaticos. Pourriez-vous nous dire en quelques mots qui vous êtes et en quoi consiste votre travail ?

Eleni Grammaticos : Je suis neurolinguiste² de formation, un mélange de logopédie³ et de neuropsychologie⁴. J'effectue un travail de logopède sur le terrain. D'une part, je travaille à l'hôpital Erasme dans le service de neuropédiatrie⁵ où je suis amené à poser des diagnostics et à faire des prises en charge d'enfants et d'adolescents qui ont des troubles « dys ». Dans ce cadre, j'ai énormément de contacts avec les familles et avec les écoles. D'autre part, je suis coordinatrice de centres médicaux et paramédicaux dans le Brabant Wallon (quatre centres *La Manivelle*). Dans ce cadre, je vois énormément de jeunes adultes « dys », en Hautes Écoles et à l'Université, qui ont généralement un parcours logopédique chargé. Ils reviennent faire le point quand ils entrent dans l'enseignement supérieur, afin de bien identifier leurs points forts et leurs difficultés et de clarifier ensuite les meilleurs aménagements à mettre en place. Des aménagements qui leur permettront de contourner leurs difficultés et de poursuivre des études diplômantes couronnées de succès. L'*UCLouvain*, par exemple, a mis en place un service « PEPS » pour les étudiants à profils spécifiques⁶. A travers les centres du Brabant Wallon, de l'hôpital et d'APEDA, nous apportons une aide spécifique aux personnes atteintes de troubles de l'apprentissage. APEDA est une structure qui existe depuis près de 60 ans et dont je suis Présidente depuis une vingtaine d'années. Elle a été créée avec une association de parents d'élèves en difficultés d'apprentissage. Ses missions sont la sensibilisation, l'information et la formation d'enseignants (les gens du terrain, en fait), de parents et du personnel paramédical.

F. : Que doit-on entendre par « troubles de l'apprentissage » ?

E.G. : Généralement, quand on parle de troubles de l'apprentissage, on parle de troubles « dys ». Soit on est dans le cadre d'un trouble, soit on est dans le cadre d'un retard dû, par exemple, à un manque de scolarisation (cela peut-être le cas de primo-arrivants). La notion de « trouble » n'est pas attachée à la notion de « retard » qui serait due à une problématique contextuelle, familiale ou intellectuelle. Elle est directement liée à un trouble du développement, persistant, avec une intelligence qui est préservée. Selon le degré de sévérité, cela se traduira par différents symptômes. Le fait d'avoir une constellation de symptômes associés va rendre le trouble plus ou moins sévère. Le pronostic et l'évolution seront d'autant meilleurs que le nombre de symptômes associés au trouble n'est pas trop élevé.

On pense que les troubles « dys » ont comme point commun une difficulté au niveau de la conscience phonologique dans la petite enfance. Les symptômes précurseurs peuvent être des troubles du langage oral qui vont ensuite se répercuter sur le langage écrit comme, par exemple, la dysphasie (trouble lié au développement du langage oral). Dans la DSM-5⁷, on parle de trois troubles liés au développement du langage écrit : la dyslexie (lecture et/ou écriture), la dysorthographe (acquisition de l'expression écrite) et la dyscalculie (apprentissages numériques). La dysgraphie est un trouble lié aux gestes moteurs (handicap de transcription) et la dyspraxie est un trouble au niveau des mouvements, de la coordination. Le trouble de l'attention (TDA/H, déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité), la dysphasie et la dysgraphie vont avoir des répercussions sur le développement du langage écrit, mais la cause ne sera pas la même que dans les trois troubles repris dans la DSM-5.

apeda

OSONS LA DYS-FÉRENCE



Quand on est « dys », on l'est à vie ! Il s'agit donc de mettre en place des moyens de contournement. De voir comment on peut ajuster les tâches pour que l'employeur accepte (être dans une situation « win win »). Il y a des outils informatiques et des dictaphones qui évitent à la personne dyslexique de devoir taper du texte. Par exemple, un employeur ayant été informé de la reconnaissance d'un trouble de dyslexie et de dysorthographe chez une de ses employées a accepté que celle-ci puisse dicter ses rapports hebdomadaires plutôt que d'avoir à les rédiger. Son rapportage s'est avéré bien moins chronophage pour elle, il contenait moins d'erreurs et il était mieux structuré.

Une grande difficulté rencontrée avec les troubles « dys » réside dans le fait que l'on ne peut pas généraliser. Chaque personne est différente et des propositions d'aménagement doivent être ajustées pour chacune d'elle : en fonction de ce qui lui convient le mieux, de ses ressources, de ses points forts et de ses points faibles, du métier auquel elle souhaite accéder.

Pour poser l'hypothèse d'un trouble « dys », il faut qu'il y ait persistance du trouble malgré l'aide donnée à la personne. Si la personne comprend le français et que vous constatez un hiatus entre la pratique qui se passe bien et le support écrit dont la maîtrise n'évolue pas (lecture ou écriture) malgré l'aide apportée, une évaluation est peut-être indiquée. Le contexte psychosocial de la personne est peut-être très lourd et ne pas lui permettre d'être disponible pour la formation, mais dans ce cas-là on le verra dans différents aspects. Une reconnaissance d'un trouble de l'apprentissage, mettre des mots sur une réelle et persistante difficulté, aide la personne à regagner de la confiance en elle. Le but est de rendre autonomes ces personnes « dys » en leur donnant des outils adaptés, sans surcharger les encadrants.

F. : Quand il s'agit d'aider les personnes atteintes de troubles de l'apprentissage, les adultes ne sont-ils pas davantage livrés à eux-mêmes, comparativement aux jeunes ?

E.G. : APEDA dépasse le cadre des jeunes en obligation scolaire pour s'adresser à un public adulte. Par exemple, le 29 janvier 2021, j'ai participé à un séminaire organisé par l'*UCLouvain* qui a rassemblé une centaine d'enseignants de langue qui étaient en questionnement par rapport à leurs étudiants « dys ». Un intervenant a posé le cadre théorique (que sont les troubles « dys » ?, comment le cerveau d'un « dys » fonctionne par rapport à celui d'un « non dys », etc.) et j'ai, quant à moi, parlé des aménagements. Mon but, c'est vraiment d'aider les « dys », peu importe leur âge. On voit très peu les adultes atteints de troubles de l'apprentissage et qui sont sur le marché de l'emploi. Souvent, quand on les voit, c'est parce qu'ils sont venus pour leurs enfants afin d'établir un diagnostic de leurs difficultés d'apprentissage. Il y a une prise de conscience qui s'opère, ils se reconnaissent à travers eux et ils réalisent à cette occasion qu'eux-mêmes ont également vécu un parcours d'apprentissage difficile.



Quand on est confronté à un public de primo-arrivants, on ne pense pas toujours à les orienter vers des logopèdes, mais plutôt vers d'autres structures. On est à un autre stade. Parfois, ils ne parlent pas le français... La première étape consiste à apprendre le français avant de pouvoir poser un diagnostic, qui révélera peut-être qu'ils n'ont d'autre difficulté que celle liée à la barrière de la langue.

F. : Quelle est l'accessibilité à la prise en charge des troubles de l'apprentissage pour un public précarisé ? Existe-t-il des tarifs sociaux ?

E.G. : Le premier problème est d'ordre financier. Par exemple, la mutuelle ne rembourse plus une prise en charge au-delà de 15 ans pour les dyslexiques. Par contre, si la personne émane du CPAS, ce dernier peut formuler un réquisitoire prônant la prise en charge des frais liés à l'établissement d'un bilan logopédique. Le deuxième problème est le manque de personnes en mesure d'établir un bilan : peu de logopèdes s'occupent d'adultes, notamment par manque d'outils de diagnostic adéquats pour ce public. Beaucoup ne se sentent pas à l'aise, mais la situation va en s'améliorant. Un troisième problème est lié à la complexité du diagnostic chez des adultes qui ont vécu un parcours de vie chaotique. Ils n'ont peut-être jamais eu de bilan logopédique et celui-ci pourrait peut-être faire émerger des troubles associés pour lequel ce bilan ne sera pas suffisant. Il faudra peut-être voir un neurologue pour exclure certaines pathologies, un neuropsychologue pour faire un test de QI ou un test des fonctions exécutives attentionnelles. Si on veut avoir une évaluation globale, il y a effectivement un coût qui peut être un frein.

Un bilan logopédique qui met en évidence des points forts et des points faibles, cela permet d'obtenir une certaine reconnaissance et de pouvoir mettre en place des aménagements. J'ai rencontré des adultes qui n'ont pas eu de reconnaissance de troubles « dys » et se sont retrouvés dans des services de psychiatrie parce qu'ils étaient complètement dépressifs. Ce sont des personnes intelligentes, mais qui n'arrivent pas à apprendre avec une méthode d'apprentissage standard. Leurs difficultés présentent de multiples facettes et tant qu'ils ne disposeront pas d'une reconnaissance de leurs troubles, il est fort probable qu'ils continueront à vivre des parcours psychologiques assez chaotiques.

F. : Vers qui relayer ces publics spécifiques présents en ISP pour obtenir une reconnaissance ?

E.G. : Il y a des services hospitaliers, de neurologie adulte, avec des logopèdes et des neuropsychologues qui peuvent faire des évaluations... payantes.

F. : Comment favoriser les apprentissages de ce public « dys » ?

E.G. : Il convient d'éviter dans un premier temps les supports écrits. Il faut du concret, du pratique. Actuellement, il existe pas mal d'outils informatiques très intéressants, certains gratuits ou à faible coût. On peut trouver différentes ressources et outils, notamment informatiques, sur le site <https://www.apeda.be/> et sur le site <https://www.numabib.be/> (projet visant à numériser des manuels avec des logiciels d'aide à la lecture et à l'écriture). APEDA est une plateforme de ressources. Elle propose un service d'écoute téléphonique et est présente sur les réseaux sociaux (*Facebook* et *Instagram* pour APEDA et le projet NUMEBIB). Un autre outil que nous proposons passe par l'information et la formation à des enseignants. Des aménagements mis en place à l'attention des « dys » se révèlent souvent profitables pour tous les apprenants. Par exemple, si on doit passer par un support écrit, c'est le proposer dans une certaine police, un certain interligne, une taille de caractère de 14 plutôt que 12 etc. Des petites adaptations raisonnables, peu chronophages.

F. : Voyez-vous des différences d'appréhension majeures de ces troubles entre un jeune public scolarisé et un public adulte en formation, particulièrement en ISP où les « fragilités » ne se résument pas qu'en termes d'apprentissage ?

E.G. : La question de la motivation est centrale tout comme celle de la reconnaissance. Au plus tôt ces troubles de l'apprentissage sont reconnus, au mieux. Parce qu'alors on aura mis en place des moyens de contournement permettant aux jeunes d'apprendre dans de bonnes conditions. Ce qui est

plus difficilement récupérable, c'est quand on est face à une personne qui a perdu confiance dans ses capacités, dans son estime personnelle. Confronté à des apprentissages du langage écrit, ce n'est pas évident... mais néanmoins, quand il y a une motivation, il y a toujours moyen d'évoluer. On ne travaillera pas de la même façon avec un adulte et avec un enfant, mais on pourra néanmoins donner des outils à ces derniers. Chez l'adulte, on mettra surtout en place des moyens de détournement afin de maximiser son autonomie, tandis que chez l'enfant, on commence avec un travail logopédique plus classique. Si malgré l'aide apportée, il y a une persistance très forte des troubles, alors on contourne. La reconnaissance est importante pour déculpabiliser, redonner confiance, ne plus ressentir une honte, ne plus faire d'amalgame entre « troubles de l'apprentissage » et « intelligence limitée »

F. : Où en est-on en termes de reconnaissance des troubles de l'apprentissage par les pouvoirs publics ?

E.G. : Nous effectuons un travail de sensibilisation en Fédération Wallonie-Bruxelles, auprès des ministres de l'enseignement, pour obtenir une reconnaissance des troubles « dys » et la mise en place d'aménagements raisonnables et souhaitables. APEDA a lancé un plaidoyer en faveur de la gratuité de l'accès à des ordinateurs et de la réduction de la fracture numérique. Actuellement, on en est au stade de la prise de conscience des problématiques rencontrées par les personnes « dys », de l'importance de proposer des aménagements dans l'enseignement, de la maternelle à l'enseignement supérieur. On n'en est pas encore au monde du travail. APEDA a aussi œuvré pour que la formation initiale des enseignants soit plus complète au niveau de la compréhension et de l'appréhension de ces troubles. Un travail qui est toujours en cours. Je comprends bien que dans un dispositif ISP, le personnel se sente dépourvu parce que pas outillé. Le but ultime est d'intégrer ces personnes dans la société, le monde du travail. Pour le secteur de l'ISP, il y a peut-être là aussi un plaidoyer à rédiger à l'attention des pouvoirs publics...

- 1 APEDA Belgique, L'Association belge de Parents et Professionnels pour les Enfants en Difficulté d'Apprentissage, a pour devise : « Osons la dys-férence ». Le site propose de nombreuses ressources, destinées notamment à mieux comprendre les « dys », à les aider et à les soutenir dans leur scolarité en proposant des aménagements raisonnables. Un catalogue de formations destinées aux membres de l'équipe éducative des écoles et des CPMS ou aux thérapeutes est également proposé (voir : <https://www.apeda.be/>). Le site accueille par ailleurs le projet « numabib » (« l'e-bibliothèque dys-férente »), soit une « bibliothèque numérique qui donne accès à la version numérique adaptée des manuels scolaires aux élèves présentant des troubles spécifiques d'apprentissage et utilisant un outil numérique. » Voir : <http://www.numabib.be>.
- 2 « La neurolinguistique - profession assimilée aux logopèdes en Belgique francophone - est l'étude des phénomènes neuronaux qui contrôlent la compréhension, la production et l'acquisition du langage. C'est un domaine interdisciplinaire qui s'inspire des méthodes et des théories de neurosciences, de linguistique, de sciences cognitives, de neuropsychologie et même d'informatique. » (fr.wikipedia.org).
- 3 « La logopédie est une discipline paramédicale qui traite les troubles de la communication humaine et des troubles associés. Dans ce contexte, la

communication englobe toutes les fonctions associées à la compréhension et à l'expression du langage oral et écrit, ainsi qu'à toutes les formes appropriées de la communication non-verbale. » (semiophonie.com).

- 4 « La neuropsychologie est une branche de la psychologie clinique qui s'intéresse aux relations entre le cerveau et le fonctionnement psychologique (fonctions cognitives, comportements et émotions) au moyen d'observations menées auprès de sujets lambda ou de patients présentant des lésions cérébrales d'origines diverses. » (fr.wikipedia.org).
- 5 « La neuropédiatrie est une branche de la médecine spécialisée dans le diagnostic et le traitement de maladie d'enfants présentant une maladie du système neurologique central (cerveau et moelle épinière) et périphérique (nerfs et muscle), ou un trouble du développement (...) » (cf lamanivelle.be).
- 6 Voir : <https://uclouvain.be/fr/etudier/peps>.
- 7 Le DSM-5 est la dernière et cinquième édition du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* de l'Association Américaine de Psychiatrie (version française sortie en juin 2015). Cette version a fait l'objet de critiques quant à sa scientificité et aux intérêts pharmaceutiques qui pourraient y être liés.

Troubles « dys » en alphabétisation : les identifier est-il possible ?

Jeanne Lodewijck

Annick Wuestenberg travaille au Piment depuis bientôt 35 ans. Elle donne cours d'alphabétisation dans les niveaux débutants et des cours de mathématiques dans les formations de remise à niveau et dans la formation qualifiante Employé.e de bureau. Notre interlocutrice est logopède de formation. En arrivant dans le secteur associatif, les difficultés qu'elle constate chez les apprenants lui ont confirmé que les logopèdes y avaient leur place.

Troubles, retards ou freins dans les apprentissages ?

D'emblée, Annick Wuestenberg m'indique qu'elle ne se risquerait pas à établir un diagnostic chez un apprenant qui débute son apprentissage en alphabétisation. Les erreurs étant possibles dans n'importe quel début d'apprentissage, ce dernier doit être plus ou moins mis en place avant de pouvoir constater un dysfonctionnement.

Confirmer un trouble de l'apprentissage nécessiterait un bilan neurologique. Une scolarité irrégulière peut en effet être à l'origine d'un retard dans l'apprentissage : les étapes manquantes sont des obstacles à la poursuite du parcours d'apprentissage. Certains apprenants peuvent effectivement avoir ces troubles mais n'ayant pas été identifiés et traités, les apprentissages n'ont pas suivi. Idéalement, le diagnostic doit se faire durant l'enfance afin de minimiser le risque d'un parcours chaotique. Notre interlocutrice espère que l'enseignement obligatoire soit en mesure de le faire.

A l'issue d'une formation, les stagiaires qui présentent des troubles de l'apprentissage, avec néanmoins un bon bagage académique, ont parfois moins progressé que ceux avec un plus faible bagage mais sans trouble, constate Annick Wuestenberg. Bien entendu, l'absence de progrès chez certains apprenants n'indique pas nécessairement qu'ils ont des troubles « dys ». Les problématiques auxquelles le public ISP est souvent confronté constituent des freins à l'apprentissage : « si les besoins primaires ne sont pas satisfaits, l'esprit n'est pas disponible pour de nouveaux apprentissages ». Selon cette optique, le rôle de la guidance dans les formations est essentiel, « c'est une ressource précieuse pour les apprentissages pédagogiques ».

Aventures et mésaventures logopédiques

« Pour bénéficier d'un remboursement logopédique, la procédure est assez longue et fastidieuse. L'analphabétisme, les troubles de l'apprentissage chez l'adulte et le bilinguisme ne sont pas pris en charge par la mutuelle. Ce soutien serait pourtant un véritable relais... » La formatrice plaide pour qu'il y ait davantage de logopèdes dans les équipes. Cela permettrait de travailler sur les origines d'un problème d'apprentissage plutôt que de parer au plus pressé en donnant des astuces pour réussir des tests d'entrée en formation, par exemple. Pendant plus de 20 ans, des étudiants en logopédie à l'Institut Marie Haps venaient en stage au Piment. La formation pratique de ces étudiants était une réelle plus-value pour les équipes. Les futurs logopèdes travaillaient individuellement avec les apprenants ayant besoin d'un suivi plus important : « le travail en individuel avait tout à fait sa place ». Aujourd'hui, leurs stages ne sont plus possibles dans les structures associatives telles que le Piment.

Notre interlocutrice considère que sa formation de logopède est un atout pour sa fonction car elle lui permet d'adapter plus aisément les méthodes d'apprentissages aux besoins des apprenants. Parmi celles-ci, le « dialogue pédagogique », qui part du principe que ce n'est pas la réponse qui importe mais la manière d'y arriver. En pratique, ses apprenants doivent lui expliquer leur raisonnement pour trouver une réponse. Ainsi, les erreurs répétées d'un stagiaire en opérations de fractions, s'expliquaient par le fait qu'il ne comprenait pas que la barre de la fraction était une opération de division. Une incompréhension persistante n'est pas non plus toujours le signe d'un trouble de l'apprentissage. Il est également question de reconnaître les intelligences multiples et les différentes manières d'apprendre : par le visuel, la parole, de manière kinesthésique etc. « C'est compliqué à mettre en place dans un cours mais il faut pouvoir donner aux apprenants cette opportunité ».

La formatrice a aussi eu l'occasion de donner cours dans les formations en FLE et tous ses groupes sont plurilingues. Elle a beaucoup appris de l'ethnolinguistique et de la méthode verbo-tonale¹ (insister sur le « é » de l'échelle, car cela pourrait être entendu comme « les chelles » d'où l'erreur très fréquente : une chelle tout comme une charpe pour une écharpe). S'intéresser à la langue d'origine permet de comprendre les difficultés d'apprentissage d'une langue et à ne pas diagnostiquer un trouble de l'apprentissage à tort, par méconnaissance des spécificités de la langue maternelle (par exemple, la langue turque n'a aucun genre grammatical, dès lors, la notion de genre est difficile à faire comprendre et à appliquer en français). Par le passé, les groupes d'alphabétisation et de FLE étaient mélangés alors que leurs capacités, leurs rythmes d'apprentissage et leurs besoins sont différents (un primo-arrivant ayant fait de hautes études dans son pays d'origine aura plus de facilités pour apprendre le français qu'une personne ayant été très peu scolarisée en Belgique, par exemple).

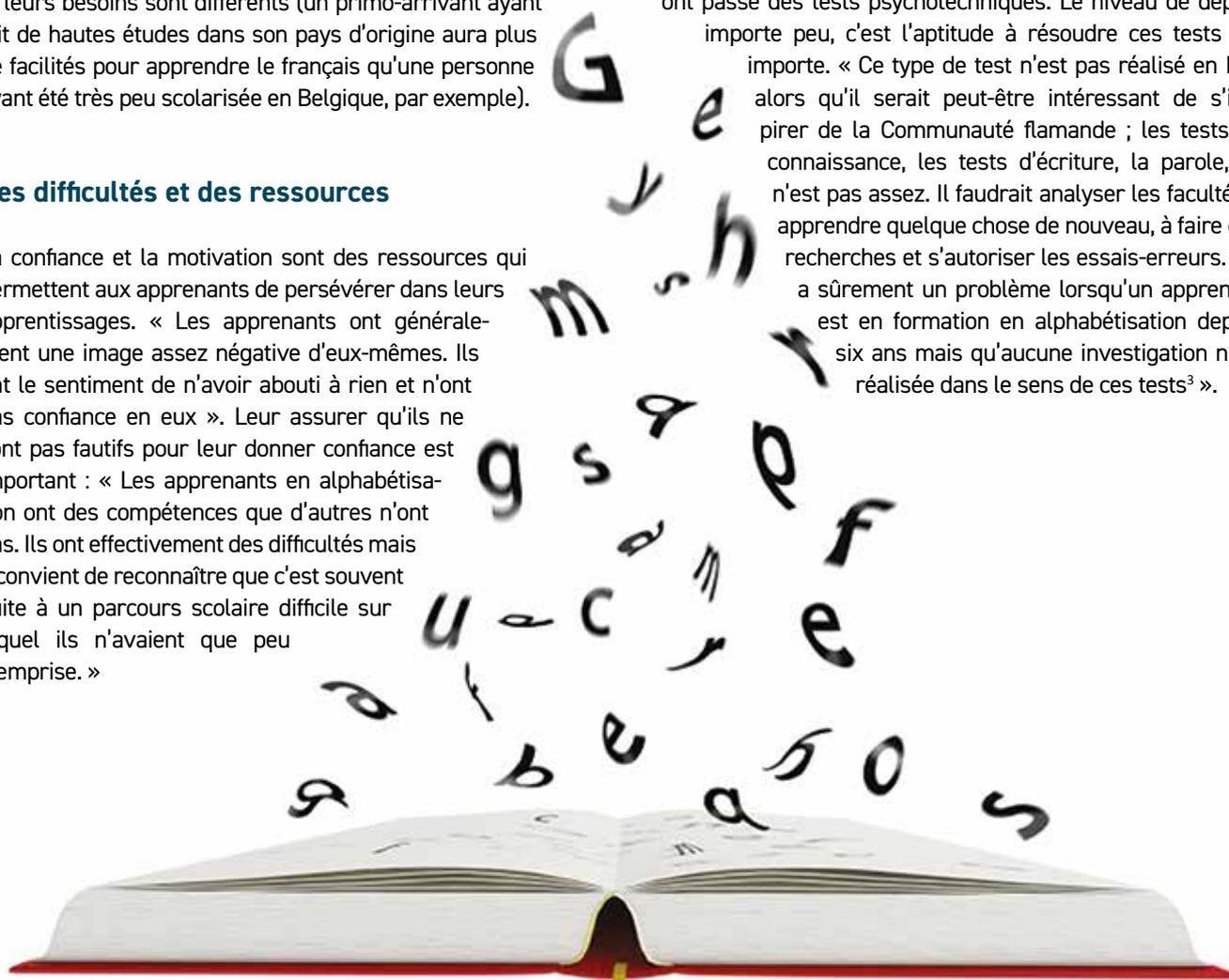
Des difficultés et des ressources

La confiance et la motivation sont des ressources qui permettent aux apprenants de persévérer dans leurs apprentissages. « Les apprenants ont généralement une image assez négative d'eux-mêmes. Ils ont le sentiment de n'avoir abouti à rien et n'ont pas confiance en eux ». Leur assurer qu'ils ne sont pas fautifs pour leur donner confiance est important : « Les apprenants en alphabétisation ont des compétences que d'autres n'ont pas. Ils ont effectivement des difficultés mais il convient de reconnaître que c'est souvent suite à un parcours scolaire difficile sur lequel ils n'avaient que peu d'emprise. »

La motivation des stagiaires s'entretient notamment via une adéquation avec leur projet professionnel. Celui-ci doit être considéré en regard du temps dont ils disposent pour leur apprentissage. Les stages permettent de les mettre face à la réalité. « Certains apprenants ont le sentiment d'être prêts parce qu'ils ont fait des progrès, mais ils n'ont pas encore acquis les compétences nécessaires à la poursuite de leur formation, en lien avec leur projet professionnel. »

Inspirations...

Les stagiaires du Piment qui ont pris des cours de néerlandais à la Maison du Néerlandais (Huis van het Nederlands²) ont passé des tests psychotechniques. Le niveau de départ importe peu, c'est l'aptitude à résoudre ces tests qui importe. « Ce type de test n'est pas réalisé en ISP, alors qu'il serait peut-être intéressant de s'inspirer de la Communauté flamande ; les tests de connaissance, les tests d'écriture, la parole, ce n'est pas assez. Il faudrait analyser les facultés à apprendre quelque chose de nouveau, à faire des recherches et s'autoriser les essais-erreurs. Il y a sûrement un problème lorsqu'un apprenant est en formation en alphabétisation depuis six ans mais qu'aucune investigation n'est réalisée dans le sens de ces tests³ ».



1 « La méthode verbo-tonale (MVT) a été élaborée dans les années 50-60 par Petar Guberina (Faculté de français, Université de Zagreb). Cette méthode part du constat que l'homme s'approprié le système de sa langue maternelle : lorsqu'il emploie une autre langue, il emploie involontairement le « crible phonologique » de sa langue maternelle pour analyser ce qu'il entend. Les erreurs et incompréhensions viennent du fait que le crible utilisé ne convient pas à la langue étrangère entendue. Il faut dès lors que la personne utilise la bonne phonétique. La matière phonique d'une langue comprend deux niveaux qui sont inter-corrélés : la prosodie, phénomène appartenant au rythme et à l'intonation, et les segments (les sons : voyelles et consonnes). Pour corriger des erreurs, plusieurs éléments à considérer et sur lesquels agir : 1) La corporéisation de la parole - phénomène dynamique sollicitant l'ensemble du corps 2) Le geste facilitateur qui a pour objectif d'installer un mouvement intonatif - le formateur doit alors contrôler ses gestes et ses postures 3) la prosodie prioritaire : le formateur doit donner de la

place au segment dans le mouvement rythmico-intonatif pour que l'apprenant reconnaisse le son considéré. » Source : <https://www.verbotonale-phonetique.com/methode-verbo-tonale-principes-correction/> et <https://www.verbotonale-phonetique.com/origines-fondements/> consultés le 17/03/21).

2 Voir : <https://www.huisnederlandsbrussel.be/fr/>

3 Des outils et logiciels compensatoires existent pour les personnes qui ont des troubles de l'apprentissage. Ainsi, Kurzweil 3000 (voir : <https://downloads.sensotec.be/productfolders/k3000v14-A3-FR.pdf>) est un logiciel conçu pour les personnes (enfants comme adultes) dyslexiques. Dans les écoles, il permet notamment de passer des examens. Les professeurs envoient le test sur l'ordinateur de l'apprenant et le logiciel peut lire les consignes à voix haute, avec une vitesse de lecture adaptée. La location de ce logiciel est cependant payante.

Elargir le spectre des troubles de l'apprentissage en ISP

Margaux Hallot

Infirmière psychiatrique de formation, Claire Blanpain a rejoint Cenforgil il y a sept ans en tant que formatrice de la formation qualifiante Employé.e administratif.ve dont elle est devenue coordinatrice pédagogique il y a trois ans. De par son parcours, elle n'a pas peur d'accueillir des stagiaires ayant des troubles, que ce soit de l'apprentissage ou autres. Des troubles de l'apprentissage qui, selon elle, ne se limitent pas aux troubles « dys ».

Elargir le spectre des troubles de l'apprentissage

« Je suis un peu la 'référence psy' de mes collègues », glisse-t-elle en souriant. Claire possède en effet, en toute modestie, des qualités qui font d'elle une référence au sein de Cenforgil. « Pour moi, le trouble psychiatrique fait partie des troubles de l'apprentissage et l'on a pas mal d'apprenants qui ont ce parcours-là à Cenforgil. S'ils arrivent en ISP, c'est que précédemment il y a eu un parcours chaotique, lié à ce problème, qu'il soit « dys » ou lié à des problèmes psychiatriques ou d'autres handicaps. C'est normal de les accueillir, c'est dans nos missions. »

Claire propose aux apprenants présentant un trouble de préparer au mieux leur rentrée en formation et de mettre en place un suivi en amont, quitte à parfois postposer la formation d'un an. L'objectif est d'éviter d'envoyer les candidats à l'échec, ce qui est très dur à vivre tant pour la personne que pour l'équipe de Cenforgil.

Repérer les troubles

Détecter ces troubles avant que ne démarre la formation n'est pas toujours simple. Ces personnes ont développé, au fil des années d'un parcours souvent difficile, des astuces pour cacher leur trouble aux yeux des autres. « On le repère parfois lors de l'entretien de sélection, dans la dictée (inversions de lettres, mots manquants) ou par l'observation des comportements durant les tests. Les troubles psychiatriques sont plus difficiles à détecter. Si je suspecte des troubles de l'apprentissage, je demande le nom de l'établissement primaire et secondaire. Je peux savoir rapidement si c'est un établissement spécialisé. »

Le trouble est aussi parfois détecté en cours de formation ce qui, sans surprise, complique un peu les choses. « C'est plus difficile de mettre des outils en place en cours de formation faute d'avoir pu reconnaître le trouble en entretien de sélection. On peut déjà mettre des choses en place avant que les candidats commencent la formation. » Une fois le trouble détecté, Claire aborde avec eux le sujet, qui peut s'avérer parfois délicat, mais

elle n'a pas peur d'en parler avec eux. « L'année passée, on a découvert qu'une stagiaire était dyslexique. Elle l'avait si bien caché, depuis toute petite, que l'on ne s'en est rendu compte que très tard en formation. »

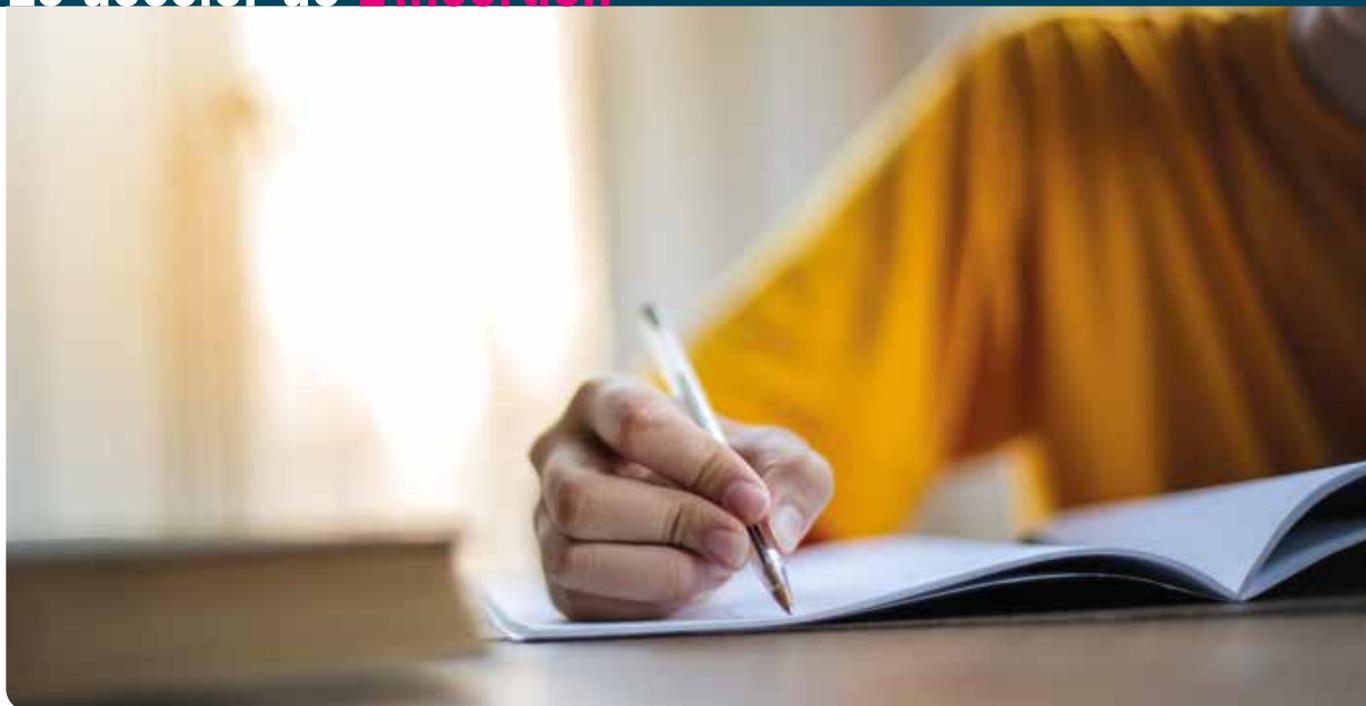
« Même si poser un diagnostic aide la personne, ce n'est pas toujours facile à entendre. Prendre conscience d'un trouble de l'apprentissage permet de le prendre en considération lors des évaluations ou des entretiens d'embauche, par exemple. Beaucoup de candidats non diagnostiqués sont originaires de pays étrangers. S'ils avaient rencontré des difficultés scolaires 'au pays', ils n'avaient pas su mettre des mots dessus et, avec le temps, c'était devenu une honte... »

Mobiliser des ressources

Au fil des années, Cenforgil a su développer des partenariats et trouver des ressources pour accompagner au mieux ses stagiaires à besoin spécifiques. Cenforgil fait notamment appel à une logopède de CFS asbl pour des bilans logopédiques à prix démocratiques et au Sisahm¹, un service d'appui aux troubles « dys » et handicaps mentaux légers dans le cadre de la réorientation professionnelle et de la poursuite d'études. De son côté, le Sisahm leur envoie parfois des personnes pour passer des tests de sélection afin d'évaluer leur niveau. L'OISP collabore aussi avec le Saham² (via le Sisahm), un service d'aide à la gestion des difficultés quotidiennes. Il y a également De Werklij³, structure néerlandophone mais qui accueille des francophones. Ils proposent un accompagnement individuel pour les personnes à troubles psychiatriques et mentaux légers. Claire précise : « D'avoir eu une fille handicapée, je sais qu'il faut chercher par soi-même car on est très mal informé. On finit par trouver. De fil en aiguille, on a créé des ponts entre les structures. »

Une équipe outillée et motivée

Claire nous souligne également la chance d'avoir une équipe qui est partante et sensibilisée aux problématiques rencontrées



par les publics ISP à besoins spécifiques. Une équipe qu'il faut aussi savoir ménager malgré tout. Tout le monde n'est pas forcément à l'aise avec le handicap, par exemple. *« Toute l'équipe doit être d'accord d'accompagner ce type de public tout au long de la formation car on vit des moments souvent difficiles. Lors d'une session, on a eu deux personnes en difficultés : l'une qui présentait des troubles neurologiques importants, et l'autre avec des troubles mentaux légers à modérés. A ce moment, on a senti que, pour l'équipe, c'était trop. Depuis, on ne prend qu'un candidat avec ce type de profil par session. »*

L'équipe a pu mettre en place des petits outils fort utiles et qui fonctionnent. *« On leur apprend très vite l'utilisation des correcteurs orthographiques. Pour les « dys », c'est un plus. On leur conseille aussi la latte à alphabet. On leur donne des méthodes de relecture, la méthode de la carte mentale (mindmapping) aussi, car cela implique moins de lecture. »* En dehors des heures de formation, Claire les voit parfois à part, pendant une heure, une heure trente, pour revoir avec eux les consignes, s'assurer de leur compréhension, etc. Cette remédiation individuelle allonge de fait la journée des stagiaires... Certains ont également l'occasion d'être accompagnés par une personne du Sisahm.

Une prise en charge adaptée

Enrichir son vocabulaire s'avère complexe pour une personne atteinte de dyslexie. Les personnes qui ont été prises en charge relativement jeunes arrivent malgré tout à faire un beau parcours au sein de l'OISP. Il y a aussi les personnes qui souffrent parfois d'un handicap léger pour lesquelles des adaptations logistiques plus conséquentes sont nécessaires. *« On a eu une personne très malvoyante pour laquelle l'ajout d'une loupe sur son ordinateur était indispensable. Une autre stagiaire avait des doigts amputés, après un accident dans son enfance. On a*

donc dû faire les démarches pour obtenir, avec l'aide du PHARE, un clavier adapté. La difficulté est que ces démarches prennent souvent des mois pour aboutir ! Ces deux personnes sont désormais à l'emploi. »

Les dyslexies repérées à l'âge adulte sont complexes à gérer et il faut parfois préparer ces personnes à une réorientation. *« On est face au manque d'outils et surtout on n'est pas formé pour appréhender ces difficultés. Cela nécessite une formation spécifique et les démarches à effectuer prennent du temps. Pour ce qui est des troubles psy, je me permets d'insister de par ma formation sur les bénéfices à retirer d'un suivi psychologique, souvent indispensable avant leur entrée en formation. Dans la pratique, ils viennent en formation et ne sont plus suivis au cours de celle-ci. Au bout de deux mois, ils décrochent parce qu'ils décompensent. C'est donc prioritaire sur la formation et j'insiste sur ce suivi avec eux. »* Le bénévolat parfois est une bonne réorientation, dans le cas de troubles plus importants que nous n'arrivons pas à gérer en OISP. Les personnes trouvent une place dans la société en se sentant « reconnues » et c'est ce qui en fait une belle réussite.

Dans un monde idéal...

L'équipe souhaiterait, dans un monde idéal, bénéficier de subside pour engager un logopède pour appréhender au mieux tous les troubles « dys » en ISP. Un ou une professionnel.elle (le qui serait présente durant les cours et durant les épreuves d'évaluation. *« On acquiert une certaine 'expertise' avec les années, mais on manque malgré tout d'outils adaptés. »*

1 Voir : <https://sisahm.one/>

2 Voir : <http://www.saham.be/>

3 Voir : <https://vzwcad.be/index.php/8-de-werkljin>

Le parcours scolaire des travailleurs sans emploi, un indice pour l'accompagnement des troubles « dys » en ISP mais qui reste insuffisant...

Pauline Cousin

Quand on interroge Samanta Dauvrain, Co-directrice de la Missions Locale de Saint-Gilles en charge de l'ISP, à propos du public accompagné et les troubles « dys », la réponse fuse !

« En 2019, sur les 76 stagiaires en formation à la Mission Locale, 14 sont issus de l'enseignement secondaire spécialisé et parmi eux, nombreux sont ceux qui ont suivi un enseignement primaire spécialisé de type 8 destiné aux élèves présentant des troubles des apprentissages. Une partie du public qu'on accompagne est forcément concernée par cette problématique. » Le parcours de formation et d'études est notamment renseigné via le logiciel « Corail » pour toute inscription en formation conventionnée par Bruxelles Formation.

Pour les chercheurs d'emploi en accompagnement dans le cadre de la convention « Ordonnance Missions Locales », les données statistiques sur les études ne précisent pas si elles ont été suivies dans l'enseignement spécialisé (primaire ou secondaire). Il faut donc consulter chaque dossier individuellement pour avoir plus d'informations sans oublier que celles-ci sont en général renseignées sur base déclarative du demandeur d'emploi. Peu disent spontanément avoir suivi l'enseignement spécialisé ou avoir bénéficié d'un suivi spécifique « dys » durant leur scolarité.

Et pourtant, ce handicap peut d'une part expliquer un parcours scolaire parfois chaotique mais également des difficultés d'insertion durable dans l'emploi, nécessitant un accompagnement en phase avec les besoins de la personne.

La question du repérage est donc essentielle mais les conseillers emploi et les formateurs se heurtent à plusieurs obstacles. « Quand le demandeur d'emploi sait qu'il est porteur d'un trouble de l'apprentissage, il préfère souvent le taire, probablement pour éviter une forme de discrimination non fondée car ce trouble demeure mal connu du grand public et est souvent



associé - à tort - à une déficience mentale. » Des stratégies d'évitement sont mises en place, comme dans le cas d'une dyslexie où la personne avance ne pas parvenir à lire ce que le conseiller lui montre car elle aurait oublié ses lunettes. « Quand il est flagrant qu'une personne en formation ou en accompagnement souffre d'un trouble « dys », celle-ci est orientée vers un service de logopédie, si toutefois elle est d'accord... » D'autres situations ne permettent pas d'apercevoir les éventuels troubles car ils sont masqués par d'autres freins tels qu'une maîtrise insuffisante du français ou une situation psychosociale qui entrave l'apprentissage.

« Mon expérience personnelle m'a plusieurs fois amenée à constater à quel point le système scolaire peut être autoritaire, violent et déterministe à l'égard des personnes souffrant de troubles de l'apprentissage. Le secteur ISP ne doit pas s'inscrire dans cette continuité et pour cela il doit être mieux outillé. »

Évidemment le profil des formateurs et conseillers peut aider au repérage de ces troubles. La coordinatrice des formations de la Mission Locale dispose d'une formation d'enseignante et est sensible à cette thématique et à ses manifestations chez les demandeurs d'emploi. Mais d'une façon générale, il serait utile que les professionnels de l'ISP puissent être en mesure de questionner la situation d'un bénéficiaire vis à vis de ces troubles, afin de l'orienter - le cas échéant - vers le partenaire adéquat. Car c'est bien la pose d'un diagnostic par un professionnel qui permet d'adapter l'accompagnement au besoin. *« Il ne s'agit pas de s'improviser logopède mais d'identifier des*

signes qui pourraient laisser penser que la personne accompagnée présente un de ces troubles. »

Dans un second temps, c'est la richesse du travail pluridisciplinaire qui permet de s'adapter. *« Des partenariats peuvent être noués avec un réseau de logopèdes externes mais on sait que les séances de logopédie pour adultes représentent un certain coût, qui n'est pas accessible à tout le monde. En interne, un logopède pourrait épauler les conseillers et formateurs en les sensibilisant à ces troubles mais aussi en travaillant avec eux pour rendre l'accompagnement et les sessions de formations plus accessibles à ce public. »*

Bref, si un Midi-FeBISP, un Cycle de l'ISP ou tout autre initiative en lien avec ce sujet est organisée par la FeBISP, la Mission Locale sera la première à s'inscrire !



L'enjeu de la détection des troubles « dys » avant toute prise en charge

Marie-Adèle Blommaert & Michèle Hubin

Sur base d'un projet pilote, Stefan Platteau nous livre ici une réflexion intéressante recensant des pistes de prise en charge des troubles « dys », confirmées par les témoignages de terrain recueillis auprès de Cannelle et d'Arpaije.

A l'origine, un projet visant un public en difficulté d'apprentissage

« Cela fait deux ou trois ans qu'un groupe de structures actives en économie sociale d'insertion réfléchit à la problématique » nous relate Stefan Platteau. La réflexion a d'ailleurs été impulsée par le projet de mutualisation des formations en insertion. Le groupe a travaillé avec une dizaine d'anciennes Initiatives Locales de Développement de l'Emploi (ILDE) pour traiter les questions de l'apprentissage de façon à mutualiser les pratiques là où les structures ne peuvent y répondre seules. A la base, le projet visait à mutualiser des formations sur les compétences transversales pour lesquelles les ILDE étaient très mal équipées.

Une détection indispensable

Une des difficultés du projet de mutualisation des formations en insertion était d'évaluer le niveau du public afin de réaliser des groupes homogènes d'apprenants. « Nous avons surmonté cette difficulté » nous relate Stefan Platteau, « entre autres via un partenariat avec Lire & Ecrire qui a permis de mettre en évidence que les ILDE avaient dans leur équipe des personnes analphabètes non détectées par le personnel encadrant ». « Ce fut un premier constat même si celui-ci ne peut certes pas être considéré comme un trouble de l'apprentissage. Nous avons ensuite cherché à pouvoir identifier combien de personnes sont touchées par des troubles de l'apprentissage » poursuit Stefan Platteau. Ces troubles sont source d'échecs scolaires fréquents et très souvent les « dys » ne sont pas détectés et suffisamment traités. Ce public se retrouve en échec scolaire puis est orienté plus tard vers l'insertion. Il est vraisemblable que de nombreuses personnes présentent des troubles « dys ». Pour vérifier cette hypothèse, travailler sur des données statistiques est nécessaire. Or, actuellement aucun travail de données statistiques n'a été réalisé. « Pour obtenir ces données statistiques, un travail de « scanner » a été proposé sur une partie du

public actif dans le projet de mutualisation des formations ainsi que la mise en place des tests de détection des troubles « dys » précise Stefan Platteau. Dans un premier temps, l'objectif est d'obtenir des données statistiques sur le trouble de la dyslexie afin d'éveiller l'attention des pouvoirs publics sur l'intérêt à considérer cette problématique pendant le parcours d'insertion.

Une carence d'outils de détection

Une première difficulté consiste à identifier en face de quel trouble d'apprentissage on se trouve : Fle, alpha, dys, Tdh, Asperger ou problème culturel. Les professionnels de la formation et de l'accompagnement ne sont le plus souvent pas ou peu outillés pour faire le bon diagnostic, faute d'outils de détection et donc ne peuvent pas proposer le soutien adéquat.

Une mutualisation de ressources qui pourrait s'avérer efficace

Selon Stefan Platteau, une suggestion serait de développer une application « guide » sur les troubles « dys » à destination des encadrants afin de les aider à détecter les troubles de l'apprentissage et à orienter vers des spécialistes. En partant des constats et des interrogations des professionnels, l'application fournirait une aide au dépistage et proposerait des pistes de solution. Il faut être conscient qu'on ne peut guérir ces troubles. Seulement tâcher de les percevoir et mettre en place des stratégies pour les contourner. Disposer d'un réseau de spécialistes sur lequel pouvoir se reposer serait souhaitable.

Un travail où tout reste à inventer...

Stefan Platteau base ses propos sur un projet pilote avec un partenaire pressenti : la Fondation Dyslexie¹. Ce projet consiste

à faire passer des tests aux travailleurs du secteur quant à la détection des troubles « dys » afin de produire des statistiques sur un échantillon de travailleurs issus d'une douzaine de structures ISP, voire davantage. Il convient d'abord de se doter d'outils pour pouvoir tester systématiquement le public. Cela permettrait de constituer une « banque de données » suffisamment alimentée pour appréhender une diversité de situations et les quantifier. C'est en engrangeant de l'expérience que l'on disposera d'un nombre d'indicateurs significatifs sur la manière de mener des tests systématiques. Toute la méthodologie reste à inventer, précise Stefan Platteau. Et de poursuivre : il est également possible que le public vive mal ces procédures de test. Il faut donc trouver quelle approche et quelle méthode sont les plus pertinentes vis-à-vis du public ISP et ESMI, dans le respect de la sensibilité de chacun et selon des critères de faisabilité. Il faut également identifier dans quel métier le trouble est considéré comme « gérable » ou comme gênant. Ensuite, il faudrait également savoir vers quels dispositifs d'accompagnement pour adultes on peut orienter ce public.

... Y compris le travail de sensibilisation

Il est impératif que le monde du travail soit sensibilisé à cette problématique et à des propositions d'aménagement raisonnables pour favoriser la mise à l'emploi des personnes « dys ». L'adaptation du cadre de travail est une responsabilité collective et sociale. Une piste pourrait être développée en partenariat avec la Fondation Dyslexie par la sensibilisation des employeurs aux troubles « dys ». Une infrastructure de travail sensibilisée aux troubles « dys » permettrait aux personnes « dys » de développer leurs stratégies de compensation plus aisément. Des supports, comme un carnet illustrant des aménagements par type de trouble « dys », pourraient être imaginés et proposés aux employeurs potentiels. Dans ce travail global, Stefan Platteau estime que les secteurs de l'ISP et de l'ESMI peuvent agir comme une force mobilisatrice. C'est en effet dans ces deux dispositifs que se retrouvent une bonne partie des personnes souffrant de troubles « dys », souvent non détectés, donc non traités. Par ailleurs, il s'agirait également d'envisager une sensibilisation des pouvoirs publics qui encadrent les dispositifs de manière à ce qu'ils reconnaissent que l'accompagnement des troubles « dys » est un travail « en soi » qui doit être prévu et pris en charge dans les parcours d'insertion.

Chantal Harpignies, formatrice à l'asbl Arpaije, structure ISP active dans l'Ho.Re.Ca

« Nous sommes parfois confrontés à des personnes ayant des troubles « dys ». Généralement, ces personnes nous préviennent lors de l'entretien de motivation, quand le problème est lourd, leur semble ingérable ou particulièrement handicapant. Très récemment, un jeune homme nous a dit être dyspraxique. Mais après avoir passé un test écrit et un entretien de motivation, il semblait être en capacité d'intégrer notre formation et nous lui avons donné un avis favorable pour débiter sa formation. Mais il a préféré renoncer avant de commencer. Est-ce qu'il a craint de ne pas pouvoir suivre cette formation ou s'est-il mis lui-même dans une spirale de l'échec ? Dans le passé, nous avons reçu quelques personnes manifestant des troubles liés à la dyscalculie et à la dyslexie. Nous avons adapté le contenu des cours généraux dans la façon d'interroger ces stagiaires en public. Une de ces personnes a abandonné très vite. Est-ce que son problème l'a amené à des stratégies d'éviction des situations difficiles ou avait-elle des problèmes de personnalité et un manque de courage face au travail ? Par contre, une autre personne « dys » a réussi son parcours chez nous sans trop de problème et a trouvé du travail par la suite. Il arrive aussi que je soupçonne un trouble « dys » chez un candidat, par hasard, lors d'un exercice de français ou de mathématiques, parce qu'il s'agit d'erreurs peu conventionnelles et que j'interroge le stagiaire. Souvent, ces difficultés n'ont pas été détectées lors d'un parcours scolaire effectué en Belgique ou ces personnes viennent d'un autre pays et leurs troubles « dys » ne sont pas identifiables suite à une méconnaissance du français ou à un manque de scolarité en général. Ne pas stigmatiser les apprenants et les écouter aide à trouver des solutions et redonne de l'espoir et du courage à des personnes qui se sentent coupables de leurs échecs. Confrontés à cette problématique, nous nous adaptons à la personne dans la mesure du possible en ayant toujours comme objectif son épanouissement, sa prise de confiance en elle et en ses capacités, et le développement de ses connaissances utiles à la recherche d'un emploi après la formation. Notre but n'est pas d'« occuper » une personne, mais de l'amener le plus loin possible, de servir ses intérêts et de la préparer au monde du travail. Nous aimerions pouvoir orienter ces personnes vers des organismes spécialisés aptes à dresser un bilan des troubles réels et aussi pouvoir bénéficier de conseils pour être plus efficaces dans notre travail. »

Pascale Desrumaux, directrice de l'asbl Cannelle, structure ESMI active dans l'Ho.Re.Ca et le service traiteur

« Parmi nos travailleurs « public cible », constate Pascale Desrumaux, nous ne sommes pas outillés pour détecter les troubles « dys ». Elle précise que dans le secteur de l'Ho.Re.Ca ou du bâtiment le niveau de français n'est pas forcément contraignant ni exigé. Cela rend évidemment plus complexe l'identification de troubles « dys » comme la dyslexie. Cette situation pose un véritable problème dans un parcours d'insertion ou de formation. Par contre, dans un plan d'insertion socioprofessionnelle, comme en économie sociale mandatée en insertion, le repérage sur le terrain est plus complexe. Au cours des six mois d'insertion, il est souvent difficile de détecter, voire de soupçonner, un trouble « dys ». Très souvent, les équipes d'encadrants ne sont pas équipées pour dépister ce type de troubles. Et si dépistage il y a, ajoute-t-elle, faut-il encore être en capacité de mettre quelque chose en place dans les six mois, avant la fin du contrat du public cible. « Tant le secteur ISP que le secteur ESMI manquent de moyens pour appréhender les troubles « dys », qu'il s'agisse de ressources mutualisées, d'outils, de professionnels qualifiés ou encore, de moyens financiers additionnels aux subventions actuelles. »

Laurie Penninck, formatrice à l'asbl APAJ, atelier de formation par le travail dans le domaine du bâtiment

« Je suis confrontée à des difficultés d'apprentissages chez certain.e.s stagiaire(s) mais je ne me sens pas apte à les nommer dyscalculie, dyslexie, dysorthographe etc. Il me semble que ce sont des termes très spécifiques et qui recouvrent des réalités précises qui sont le résultat de recherches. Je n'ai aucune formation dans ce domaine, je ne m'approprie donc pas ces termes. Dans mon travail quotidien, je suis confrontée à des stagiaires qui présentent des difficultés sur le plan des opérations arithmétiques de base et en langue française. Dans nos structures, nous accueillons des stagiaires qui ont des parcours, notamment scolaires, très variés. Les difficultés remarquées chez certain.e.s stagiaires peuvent donc provenir d'un nonaccès ou d'un accès de courte durée à la scolarité, d'un parcours scolaire chaotique et/ou de troubles de l'apprentissage plus spécifiques. Ce qui est peut-être important à souligner c'est que certain.e.s stagiaires vont continuer à avoir ces difficultés même après plusieurs formations ou plusieurs heures consacrées à l'apprentissage (de diverses manières) de tel ou tel savoir ou savoir-faire. Face à ce type de public, ne disposant pas d'outils de détection ni de pistes de solution, je crée spontanément un climat de confiance afin que personne n'ait peur ou honte de faire des erreurs. Je me dis qu'il serait intéressant de pouvoir identifier les stagiaires qui ont des troubles « dys » et connaître des techniques/outils pour mieux les accompagner dans leurs apprentissages. Il pourrait également être intéressant d'avoir un partenariat avec un.e logopède et d'avoir une ludothèque pour le secteur de l'ISP bruxelloise. »

Ressources/partenaires pour une meilleure appréhension des troubles de l'apprentissage, et autres formes de handicap, en ISP

Le Service d'Appui à la Formation Professionnelle (SAFP) propose un accompagnement spécifique des personnes en situation de handicap avant et pendant une formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale, en collaboration avec les centres de formation professionnelle. L'accompagnement est réalisé par des professionnels de quatre services subventionnés par le Service **PHARE**² :

SISAHM asbl : Déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme et troubles spécifiques des apprentissages.
Chaussée de Roodebeek, 128 à 1200 Bruxelles - Tél. 02.219.49.78 - Courriel : sisahm@sisahm.be

SABX asbl : Déficience intellectuelle et déficience physique.
Rue du Pavillon, 3 à 1030 Bruxelles - Tél. 02.527.30.40 - Courriel : sabx@sabx.be

LIGUE BRAILLE asbl : Déficience visuelle.
Rue d'Angleterre, 57 à 1060 Bruxelles - Tél. 02.533.32.11 - Courriel : info@braille.be

COMPRENDRE ET PARLER : Déficience auditive.
Rue de la Rive, 101 à 1200 Bruxelles - Tél. 02.770.04.40 - Courriel : sap-afp@ccpasbl.be

1 Voir : <https://fondation-dyslexie.org/>

2 Voir : <https://phare.irisnet.be/activites-de-jour/formation/accompagnement-pendant-une-formation-professionnelle/> Responsable du projet d'appui à la formation professionnelle au service Phare : Cecile BRAYE, Rue des Palais, 42 à 1030 Bruxelles - www.ccf.brussels - Tél. : +32 2 800 80 61 - GSM : +32 498 58 84 79

Conclusion du dossier

François Geradin

Outre toutes les précieuses informations et réflexions contenues dans le présent dossier, ce dernier illustre également certains points plus transversaux qu'il semble important, en guise de conclusion, de mettre en avant.

Des travailleurs ISP aux parcours riches et variés

Il suffit de lire les premiers articles du dossier pour constater la richesse et la variété des parcours (professionnels et formatifs) antérieurs des travailleurs ISP. Les seuls exemples, au début du dossier, d'Annick du Piment (logopède de formation) ou de Claire de Cenforgil (infirmière psychiatrique de formation) l'illustrent de manière paradigmatique.

Cette diversité d'expertises est non seulement précieuse pour « faire face » à la thématique spécifique traitée dans ce dossier mais également, et de manière plus générale, pour l'ensemble du secteur ISP. Ce constat plaide fortement pour que les fonctions professionnelles en ISP continuent à ne pas faire l'objet de prérequis stricts en termes de types de parcours de formation exigés. Cela permet en effet de favoriser une vraie richesse d'expertise professionnelle au sein du secteur ISP.

De l'importance de la guidance

Par ailleurs, à la lecture de ce dossier, faut-il encore rappeler que la guidance (ou autre appellation) est cruciale en ISP ? Le volet « Formation » du dispositif ISP ne peut pas tout à lui seul... Et heureusement ! Le dossier, à plusieurs reprises, illustre bien comment la guidance constitue une étape décisive de tout parcours ISP. C'est notamment là que les difficultés (de toute nature) pourront prioritairement s'exprimer, et ce dans un cadre sécurisant et via un climat de confiance patiemment construit au fil du temps.

Prudence méthodologique et sérieux déontologique

Un autre constat transversal qu'illustre le dossier est le sérieux dont font preuve les travailleurs ISP. Face à des questions complexes comme celle des « dys », la prudence et l'humilité des travailleurs s'imposent ! Notamment pour éviter d'apporter des réponses approximatives ou partielles n'aidant pas les personnes. Surtout face à des problèmes potentiellement aussi stigmatisants que les problèmes « dys »...

Cette prudence et ce sérieux font que chaque difficulté rencontrée par un(e) stagiaire fait l'objet d'une réelle prise en considération par les travailleurs ISP et, en outre, que des partenariats

existent quand les ressources internes ne sont pas suffisantes pour aider au mieux les stagiaires concernés.

Des partenariats à valoriser

Ces partenariats que nous venons d'évoquer sont en effet nécessaires en ISP. S'ils peuvent prendre différentes formes (partenariats entre acteurs ISP, entre acteurs ISP et ESME, partenariats avec des structures externes,...), cette hétérogénéité n'empêche pas d'arriver à un même constat : seule, une structure ne peut généralement pas être suffisamment outillée pour faire face à l'étendue et à la complexité des difficultés rencontrées par les stagiaires ISP. Quelque part, c'est « tant mieux » car l'auto-suffisance complète des structures, si même elle existait, les empêcherait alors de se nourrir à d'autres sources stimulantes, aussi riches que variées (parfois en Flandre notamment, comme l'illustre ce dossier).

Par contre, et pour éviter toute naïveté, si ce principe des partenariats « ne mange pas de pain » en le formulant, il faut par contre s'assurer que les moyens soient là pour que chaque structure ISP puisse aller chercher l'expertise (souvent payante) là où elle se trouve. Faute de moyens financiers suffisants, la possibilité de partenariats ne serait que théorique... Or ce dossier illustre à plusieurs reprises que les coûts constatés constituent souvent des freins ! Une fois encore, les ressources (tant matérielles qu'humaines) constituent un enjeu déterminant pour les acteurs ISP.

Suite... et pas fin !

Au niveau de la FeBISP, notre mission est double : (1) continuer à faire remonter, de la manière la plus structurée possible, les besoins du terrain aux décideurs politico-institutionnels concernés et, parallèlement, (2) partager les ressources et « bonnes pratiques » constatées aux structures ISP. Exemple récent de ce second volet, et pour en revenir directement à la thématique de ce dossier, nous avons organisé, le 6 mai, un Midi-FeBISP sur les troubles « dys » animé par la neurolinguiste Eleni Grammaticos, interrogée dans ce dossier. Et nous ne manquons pas de continuer à traiter, par tout autre moyen complémentaire, ce type de questions prégnantes en ISP. Suite donc, et pas fin !

... avec Annick Empain

Margaux Hallot

Annick Empain, directrice du Cefig, a pris sa retraite en mars dernier. Avant qu'elle ne quitte définitivement ses fonctions, elle nous avait accordé un petit entretien en toute sympathie et transparence.

Parle-nous un peu de ton parcours...

Je suis assistante sociale de formation, j'ai travaillé en CPAS, dans une maison d'enfants placés par le juge, dans une école... Après quelques années, je me suis orientée dans les soins à domicile comme assistante sociale. J'avais 30 ans. Le poste de direction s'est libéré et je me suis dit « pourquoi pas ? ». J'aime les défis et surtout les relever ! J'ai obtenu ce poste. Après 15 ans dans cette fonction, j'ai eu envie de changer d'horizon. Je suis alors devenue directrice d'une fédération de tourisme social qui gérait des gîtes en Wallonie, pour des groupes, des familles, des classes vertes, des mouvements de jeunesse... Après 11 ans, je me suis dit qu'il était temps de me remettre en recherche d'un nouveau défi. C'est comme ça que je suis arrivée au Cefig en 2013.

J'aime la polyvalence de la fonction dans des associations à vocation sociale : tant les relations publiques et politiques que la gestion financière, mais aussi et surtout l'impulsion et le développement de nouveaux projets à vocation sociale et la gestion des ressources humaines. Travailler avec des collègues, se mettre en perspective avec eux, créer des dynamiques d'équipe et une culture d'entreprise sont des priorités pour moi.

Comment te sens-tu à quelques jours de prendre ta pension ?

Tout à fait bien même si le contexte est, pour le moins, particulier. Au niveau des adieux, ce n'est évidemment pas le meilleur moment pour partir ; ce n'est pas la vie normale du Cefig.

Je me suis posé la question de savoir si je souhaitais poursuivre au-delà de 65 ans. J'ai pris la décision de ne pas aller plus loin. Je suis en bonne santé, j'ai des petits-enfants, un compagnon et une maman à qui je souhaite consacrer plus de temps. J'ai toujours travaillé « full time », avec 3 enfants et un mari bien occupé. Mon activité professionnelle a toujours eu une place importante dans ma vie et a toujours été un vrai épanouissement.

C'est une nouvelle étape, dans ma vie, en effet. Certes, cette situation est inédite et pas anodine mais je vais aborder ce virage en souplesse.

Je commencerai par une semaine à la mer avec tous nos petits enfants !

Par la suite, je m'investirais bien dans un projet « d'écrivain public » ; cela me remettra en contact avec une population plus précarisée que je pourrais aider à développer de nouvelles compétences ; cela me renverra à ma formation initiale d'assistante sociale.

J'espère pouvoir prendre du temps pour voyager, à nouveau, une fois ce virus derrière nous et prendre du temps pour moi...

Quels sont tes meilleurs souvenirs ou moments forts au CEFIG ?

Plus que des moments forts ou des souvenirs, j'ai aimé impulser, développer, mettre sur pieds de nouveaux projets, de nouvelles formations avec les collègues tout en veillant à ce que chacune puisse se les (ré)approprier et les faire vivre. J'ai aimé la collaboration et la concertation, les moments de partage et de convivialité, essentiels au bon équilibre d'une équipe. N'oublions pas que nous passons plus de temps avec nos collègues qu'avec nos familles et nos amis !

Comment vois-tu l'évolution du secteur de l'insertion dans les années à venir ?

Je suis confiante et perplexe en même temps.

Je m'inquiète quant à notre importante dépendance, comme beaucoup d'OISP, vis-à-vis des pouvoirs subsidiant et de certains partenaires.

Nous avons développé de nombreux nouveaux projets depuis 8 ans et l'association se porte bien aujourd'hui, mais la vigilance est toujours de rigueur. Souvent, nous obtenons des projets subventionnés pour 1,2,3 voire 4 ans. Rien n'est jamais gagné.

Cela nécessite de l'anticipation, une attention constante et de bons tableaux de bord. C'est un défi permanent !

Je suis aussi perplexe par rapport à la réponse que nous apportons aux demandes de certains stagiaires dans leur parcours d'insertion.

Je pense à certaines formations non qualifiantes pour lesquelles nous nous demandons, parfois, si les stagiaires, après avoir déjà suivi plusieurs fois la même formation, trouveront en aval de leur passage au CEFIG un avenir social et/ou professionnel riche et épanouissant.



Maisje suis confiante en la capacité des formateurs de l'ISP en général, du CEFIG, en particulier, en leur professionnalisme et en leur investissement dans l'accompagnement des stagiaires. Ces derniers bénéficient de formation de qualité tant sur le plan pédagogique qu'au niveau de l'écoute et de l'attention. Les équipes s'investissent à fond afin de leur donner l'occasion d'acquérir des compétences nouvelles, un rythme et des « contraintes » quasi professionnelles pour leur permettre de poursuivre leur parcours vers une nouvelle formation ou vers la mise à l'emploi.

Quelles sont tes attentes et espérance pour le secteur ?

J'espère surtout que nous sortirons de cette crise sanitaire au plus vite car cela est et reste difficile tant pour les formateurs, l'ensemble des équipes que pour les stagiaires. Ces derniers ont besoin de cadre, d'accompagnement, surtout de lien social, de rencontres et d'échanges avec leurs pairs et les formateurs. Tout cela est devenu compliqué depuis de nombreux mois ...

Mais pendant cette crise, de nombreuses choses positives se sont mises en place et nous ont permis de développer des compétences nouvelles tant sur le plan de la réduction de la fracture numérique que sur le plan de la prise en autonomie pour les stagiaires (mise en place d'une plateforme pédagogique, certains cours à distance...) qui ont nécessairement eu un effet tant formatif qu'émancipateur.

Pour les équipes, travailler à distance n'est pas nécessairement facile, même si nous avons déjà l'expérience du télétravail un jour/semaine, précédemment.

Une fois la crise sanitaire derrière nous, il faudra gérer cette manière de travailler qui s'est généralisée et l'adapter au mieux au retour à une vie qui puisse permettre, à nouveau, plus de contacts et de rencontres en présentiel. Cela reste essentiel dans notre mission d'insertion socioprofessionnelle.

Les travailleurs sont fatigués ; donner des heures et des heures de cours derrière un écran est épuisant. Il est parfois difficile de concilier vie privée et professionnelle et de mettre les limites nécessaires entre les deux.

Il restera un beau défi pour les directions, à savoir redévelopper une culture d'entreprise et une cohésion d'équipe, remettre le présentiel au centre du dispositif tout en gardant le positif du travail « à distance ».

Une attente encore....

Plus de liens et de synergie avec les entreprises et leurs besoins..... Comment mieux cerner les attentes de celles-ci afin d'offrir des formations adaptées et de préparer au mieux les jeunes d'aujourd'hui aux emplois de demain ?

Je terminerai sur un souhait, déjà souvent plaidé pour une simplification administrative ; le travail est fastidieux...le contrôle est énorme et si pointilleux....

On ne peut que partager les propos d'Annick, que l'on remercie encore une fois chaleureusement au nom de la FeBISP et à qui l'on souhaite la retraite la plus joyeuse qui soit.

La puissance des inutiles

Félix

Débarqué depuis peu dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, je tâtonne encore. Aussi, pour tenter d'y voir plus clair, mon premier réflexe fut de chercher des similitudes avec mes expériences antérieures. Et partant de me demander quelles analogies pouvaient être faites entre l'univers carcéral, la prévention des usages problématiques de drogues, les programmes de médiation sociale et le monde de l'insertion professionnelle ? Pour répondre à cette question, impossible de ne pas replonger dans la problématique qui a animé la fin de mes études universitaires, à savoir l'analyse des « modes de maîtrise sociale ». J'aurais pu écrire « domination » à la place de « maîtrise » mais la notion de maîtrise a toujours eu ma préférence en ce qu'elle rend mieux compte du raffinement des techniques d'assujettissement telles que mises en lumière par le philosophe Michel Foucault. Chez ce dernier, le pouvoir n'est pas quelque chose que l'on subit. La puissance de ses détenteurs ne s'impose pas aux individus de façon monolithique. Ce serait en effet plus juste de dire que cette puissance les habite littéralement et guide leurs conduites en tant qu'ils sont des êtres censément libres et doués de raison.

Mais la haute technicité dont font actuellement preuve les logiques de maîtrise sociale est le fruit d'une longue évolution historique qui a vu se succéder plusieurs modèles de société avec leur régime de pouvoir propre. Succédant à « la société de souveraineté », « la société disciplinaire » a émergé dès lors qu'il est apparu que ce qui fondait la puissance d'une

nation, c'était l'étendue et la vigueur de sa population. Le principe directeur du pouvoir n'était plus de « donner la mort » mais de « gérer la vie ». Le pouvoir devenait bio-politique. Dans ce type de société dont le philosophe situe l'apogée au milieu du XX^e siècle, l'individu ne cesse de sauter d'un « milieu d'enfermement à un autre » : la famille, l'école, la caserne, l'usine, la prison forment un continuum d'institutions disciplinaires chargées d'investir les corps et les âmes par une série de techniques de dressage (le programme scolaire, le salariat, l'assurance sociale, le panoptique carcéral) en vue de façonner et cultiver l'utilité sociale et productive des individus tout en leur assurant une place dans la structure sociale.

Cette société n'est toutefois plus la nôtre. Quelques années après la disparition de Foucault, Gilles Deleuze traçait les contours du nouveau « monstre » : « la société de contrôle ». A l'ère du numérique, nul besoin d'être enfermé, les portes s'ouvrent car chaque individu est chiffré et porte en lui les données qui rendent possible son identification. Mais la liberté gagnée est en partie illusoire. Tandis que « *l'entreprise remplace l'usine, la formation permanente tend à remplacer l'école, et le contrôle continu à remplacer l'examen* ». Dans la société de contrôle, on n'en finit jamais avec rien : « *l'homme n'est plus l'homme enfermé mais l'homme endetté* »¹. Par ailleurs, l'affinage des techniques de contrôle propres au nouveau régime de pouvoir a eu pour principal effet de permettre de cultiver l'utilité des individus de manière beaucoup plus sélective. En conséquence,

la masse de ce que d'aucuns nomment les surnuméraires, les désaffiliés ou, plus prosaïquement, les inutiles au monde n'a cessé de croître. Mais alors que l'ancien régime se faisait fort d'intégrer le plus grand nombre par la discipline, voire de redresser celles et ceux qui s'écartaient de la norme, la société néolibérale dans laquelle nous évoluons actuellement déploie des trésors d'ingéniosité pour exclure et contenir les individus surnuméraires. Il ne manquerait plus qu'ils enfilent des gilets jaunes ! L'extension du champ carcéral via la multiplication des bracelets électroniques, le développement de l'État social actif, l'*ubérisation* du marché du travail, la tendance à la privation des espaces publics ou le durcissement de politiques migratoires sont autant de marqueurs policiers du changement de paradigme. Notons, si besoin est, qu'en période de pandémie, le fait qu'une personne analphabète se fasse sucrer ses droits parce qu'elle ne peut réserver un rendez-vous avec un prestataire social via le site internet de ce dernier, démontre à quel point la société de contrôle est devenue la norme.

C'est peu dire que cet asservissement 2.0 impose de travailler à l'édification de nouvelles formes de libération. Un travail qui concerne aussi le secteur de l'ISP dont, à mon sens, la principale mission n'est autre que la promotion de la puissance d'agir de celles et ceux que le nouveau modèle de pouvoir n'ambitionne même plus de discipliner. Aurais-je répondu à ma question initiale ?

¹ Gilles Deleuze, « Post-scriptum sur les sociétés de contrôle », in *L'autre journal*, n°1, mai 1990.

La Plateforme « Réseau-lutte contre la précarité »

Jeanne Lodewijck

Caroline Ledent est coordinatrice du projet « Réseau-lutte contre la précarité », lancé par Bruxelles Formation. Nous l'avons rencontrée il y a quelques mois et en avons fait un retour dans le numéro 124 de *L'insertion*. Des actions bien définies étaient déjà annoncées mais pas encore concrétisées.

Le projet « Réseau-lutte contre la précarité » s'inscrit dans le cadre du « Plan d'Action – Lutte contre la précarité » de Bruxelles Formation. L'objectif est de « développer pour Bruxelles Formation et ses partenaires OISP, un réseau d'acteurs relais permettant la prise en charge de problématiques liées à la précarité vécues par les stagiaires, de fédérer les connaissances et les outils ». Les professionnels en charge de l'accompagnement psychosocial ont pointé l'absence de réseaux partagés et la difficulté de développer leurs réseaux individuels. Pour répondre aux besoins des professionnels, notre interlocutrice souhaitait mettre en place trois actions concrètes : « la création d'une base de données thématique envisagée comme outil de mise en commun et de partage des connaissances, l'institutionnalisation de rencontres entre professionnels et la mise en place d'une veille sur les questions sociales et de précarité ».

Outiller les professionnels

La base de données est aujourd'hui opérationnelle. Trois séances d'informations ont été organisées pour les OISP en décembre et en janvier pour la présenter et expliquer son fonctionnement.

Cet outil concentre de multiples ressources. Les rencontres organisées entre la coordinatrice et les professionnels des OISP et de Bruxelles Formation ont mis en lumière une série de difficultés rencontrées par les stagiaires, organisées ensuite en grandes thématiques au sein de la base de données. La diversité de ces thématiques n'en fait pas pour autant un outil exhaustif : il cible des problématiques potentiellement rencontrées par un public en formation. Dès lors, à titre d'exemple, les services dédiés aux seniors et aux sans-abrisme de longue durée n'y figurent pas. D'autres bases de données ont un champ plus large : **Bruxelles Social**¹, par exemple, qui est une *carte sociale* de la Région de Bruxelles-Capitale.

Les ressources se concentrent sur le paysage associatif bruxellois francophone et bilingue et sur des structures proposant des services à des prix accessibles pour les usagers. Plus qu'une compilation d'associations actives auprès de différents publics,



la base de données mentionne les aides financières et les droits, et propose également de la documentation en lien avec chaque thématique recensée.

Parmi l'éventail des thématiques, en voici quelques-unes :

- Action sociale globale.
- Aide alimentaire.
- Aide juridique générale et ciblée.
- Assuétudes.
- Difficultés et troubles de l'apprentissage.
- Hygiène et bien-être.
- Logement (insalubrité, garantie locative, aide aux sans-abris).
- Santé physique et mentale.
- Aides aux victimes (de discriminations, de viol et violences sexuelles, violences conjugales et familiales).
- Vie de famille et parentalité (gardes d'enfant, scolarité, médiation familiale, monoparentalité).

Notre interlocutrice met toutefois en garde : la plateforme ne remplace pas le travail effectué par un agent de guidance. Il s'agit avant tout de les outiller. Les situations vécues par les stagiaires sont compliquées, l'accueil et l'écoute restent essentiels pour trouver les ressources et services adaptés à leurs besoins.

L'évolution continue de la plateforme est souhaitée. Cet outil, pour rester pertinent, doit en effet être mis à jour régulièrement et la coordinatrice en appelle à la collaboration de tous ses utilisateurs pour faire des commentaires, proposer des tuyaux intéressants et des corrections éventuelles.

Newsletter

La veille sur les questions sociales et sur la thématique de la précarité se concrétise par la mise en place d'une newsletter associée à la plateforme. Il s'agit d'actualités et d'informations concrètes et utiles pour les stagiaires. Par exemple, des tutoriels créés par le Groupement wallon de lutte contre la précarité qui permettent de s'initier à l'informatique ou dernièrement, l'asbl Le Grain qui organise un après-midi d'études consacré aux violences conjugales et intrafamiliales (le 23/04/21).

D'autres mesures

Caroline Ledent annonçait également son intention de créer un espace d'échanges entre professionnels de l'accompagnement psychosocial. Des rencontres seront organisées idéalement deux fois par an et un intervenant prendra la parole pour présenter un sujet pertinent. Ces rencontres n'ont pas encore eu lieu, il faudra attendre la levée des mesures anti-covid.

Hors projet « Réseau-lutte contre la précarité », un budget est prévu, dans le cadre du « Plan d'action - lutte contre la précarité » de Bruxelles Formation, pour l'organisation de formations spécifiques destinées aux professionnels en contact avec des personnes précarisées. D'autres mesures ont déjà été mises en place, dans le cadre du même plan d'action, telles que l'information des stagiaires par le biais de flyers thématiques, l'augmentation de l'indemnité horaire à 2€ de l'heure pour tous les stagiaires, et des études diverses, dont la dernière en date « Conditions de vie des stagiaires en formation »².

Informations pratiques

La plateforme ne fonctionnant pas avec Internet Explorer, préférez Google Chrome, Firefox, Safari ou Edge.

Elle est accessible via le site de Bruxelles Formation, en cliquant sur le lien suivant : www.bruxellesformation.brussels/a-propos/precarite/. Vous aurez besoin d'un mot de passe pour y entrer. Vous pouvez en faire la demande par mail à c.ledent@bruxellesformation.brussels. Par ailleurs, pour une utilisation optimale de la plateforme, il est conseillé de suivre une présentation. Une prochaine séance est prévue en visioconférence le **vendredi 28 mai à 14h**. Pour vous y inscrire, il suffit d'envoyer un mail à c.ledent@bruxellesformation.brussels

1 Voir : <https://social.brussels>, consulté le 01/04/2021.

2 https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/03/Etude_Conditions-de-vie-des-stagiaires_obstacles-et-leviers_janvier-2021.pdf, consulté le 6/04/21.

Coup de projecteur sur BRUXEO, confédération représentative des entreprises à profit social bruxelloises



Michèle Hubin

Vous entendez régulièrement la FeBISP vous parler des accords non marchands (ANM), du Plan de relance bruxellois, de l'entrepreneuriat social. A l'intersection de ces dossiers se trouve BRUXEO, la confédération représentative des entreprises à profit social bruxelloises

Créée en 2005 par la volonté de quelques Bruxellois ...

Créée modestement en 2005, BRUXEO n'a cessé de s'agrandir. Elle se veut intersectorielle et pluraliste. Elle regroupe des institutions publiques et privées actives dans les secteurs :

- Du socioculturel.
- De l'insertion socioprofessionnelle.
- De l'économie sociale mandatée en insertion.
- Des soins de santé.
- De l'action sociale.
- Du bien-être.
- De l'éducation et de l'enseignement.
- De l'accueil et de l'hébergement.
- Des entreprises de travail adapté.
- De l'aide à domicile, etc.

Bref, 26 membres, fédérations sectorielles d'employeurs bruxelloises, soucieuses de défendre les intérêts des entreprises à profit social.

Des missions nombreuses et variées

BRUXEO est l'interlocuteur de référence des pouvoirs politiques et des autres acteurs socio-économiques bruxellois pour **coordonner, représenter et promouvoir les intérêts patronaux intersectoriels du non marchand auprès des différentes instances et lieux de concertation socio-économique** comme Brupartners, le Conseil Consultatif de l'Entrepreneuriat Social (CCES-ARSO) pour notamment le mandatement en insertion, la COCOF et la COCOM pour les accords du non marchand, Actiris, Bruxelles Formation, la Commission Titres-Services, l'Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Iriscare, etc.

Mais BRUXEO cherche également à **développer des services de qualité pour les membres et les entreprises à profit social bruxelloises** comme les services « Energie » et « Diversité ».

Le leitmotiv de ces missions variées est de créer un lieu d'échanges et de réflexion entre pairs sur les principaux défis et enjeux du secteur en organisant, notamment, des groupes de travail dans les matières aussi diverses que le dispositif de congé éducation-payé, la validation des compétences, les clauses sociales dans les marchés publics, la réforme des Programmes de résorption du chômage, les ANM, les partenariats avec Actiris et Bruxelles Formation, les appels à projets FSE+, etc.

Des enjeux de taille

Avec une augmentation constante de la population bruxelloise (150.000 habitants de plus d'ici à 2040), une croissance des inégalités sociales, une situation budgétaire difficile pour les entités fédérées bruxelloises et l'impact économique, sanitaire et social de la toute récente crise sanitaire, soutenir et promouvoir le secteur à profit social restera un enjeu primordial pour les années à venir. Pour y parvenir, BRUXEO mise sur le dialogue étroit avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, une priorité afin de promouvoir le modèle social non marchand et de défendre la place du secteur à profit social dans la sphère économique bruxelloise. Qui dit enjeux, dit priorités que BRUXEO ne manque pas de se donner. Celle du renforcement des financements des entreprises à profit social, notamment en ne passant plus par des appels à projets, mais en dotant les services de subventions structurelles. Encore faut-il que l'offre de

services soit augmentée et adaptée afin de répondre à la croissance et à la complexification des besoins d'une population de plus en plus précaire et diversifiée. Cette offre de services doit pouvoir être confiée à des travailleurs qualifiés occupant des emplois de qualité. Le paysage bruxellois de l'entrepreneuriat social passe également par la simplification de vie des entreprises en finançant structurellement les fonctions « support » et en renforçant la simplification administrative. Enfin, innover et entreprendre socialement au bénéfice de tous les Bruxellois, faire jaillir la créativité, promouvoir la diversité à l'image de la population bruxelloise, faire de Bruxelles un endroit où il fait bon vivre, notamment en réduisant l'impact environnemental des bâtiments occupés par les entreprises à profit social.

La récente crise sanitaire a également mis en avant le rôle important de BRUXEO pour soutenir la « Résilience » et la « Transition » des entreprises à profit social bruxelloises : notamment en adaptant l'offre de services à une société post-COVID par une réflexion sur un virage digital socialement pertinent et accessible des services à la population, l'organisation du travail revue à la lumière du télétravail, le renforcement de la circularité et de la diversité et l'effort accru sur la réduction de l'empreinte écologique du secteur non marchand.

Des services additionnels dont peuvent profiter les entreprises sociales

BRUXEO développe également des services mutualisés pour l'ensemble des entreprises à profit social bruxelloises. Ces services permettent de créer des synergies, de renforcer les expertises et les ressources mais aussi de bénéficier d'économie d'échelle. Ces services ont pour souhait de répondre à des besoins importants du secteur et souvent relégués au deuxième rang des priorités. Ainsi, l'équipe « Energie » de BRUXEO accompagne gratuitement les entreprises bruxelloises à profit social dans leurs démarches d'économies d'énergie, de rénovation du bâtiment, de production d'énergies renouvelables et de recherche de financement (prime énergie, soutien à l'investissement, etc). A titre d'exemple, un organisme d'insertion socio-professionnelle a ainsi pu réduire sa consommation de gaz de 12% et d'électricité de 6% ! De l'argent propice à être réinvesti dans les missions de base de l'association.

Le service « Diversité » a pour objectif de promouvoir et renforcer la diversité dans la gestion quotidienne des entreprises à profit social bruxelloises afin de favoriser le recrutement, le maintien à l'emploi et l'évolution professionnelle des travailleurs et des travailleuses, mais aussi de veiller à l'accessibilité de ces personnes aux services proposés par les entreprises à profit social. A cette fin, BRUXEO accompagne individuellement et collectivement des entreprises dans la mise en place d'une politique de gestion de la diversité. En 2020, de nombreuses entreprises membres de la CESSoc ont ainsi pu bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un groupe de travail dédié au secteur socioculturel, vecteur de sensibilisation et de dévelop-



L'équipe de BRUXEO en 2021 est composée de Bruno Gérard, Joëlle Jablan, Muriel Jadoul, Joëlle Mesmacque, Laurent Serrure, Kelly Timpermans et Juliette Vinel.

pement d'outils d'autodiagnostic de la politique de diversité et d'inclusion à l'interne d'une association.

Enfin, BRUXEO a récemment mis en place un service mutualisé auprès des secrétariats sociaux afin de permettre aux associations membres des fédérations de bénéficier d'une tarification attractive auprès de trois secrétariats sociaux.

Qui l'eut cru ?

BRUXEO, la plus jeune des intersectorielles du non marchand, a déjà tout d'une grande par la diversité de ses projets et la volonté de les faire aboutir au profit de tous les Bruxellois. Envie d'un savoir plus sur BRUXEO, ses priorités et services ? N'hésitez pas à suivre son actualité via le site : <https://www.bruxeo.be> et de vous inscrire à la newsletter mensuelle (<https://www.bruxeo.be/fr/inscrivez-vous-%C3%A0-nos-newsletters>). Celle-ci reprend notamment la vigie des questions parlementaires concernant le secteur et le suivi des mandats BRUXEO.

- 1 Issue de la phase ANM de 2010, la mesure ex-échochèques basculée en versement d'une prime exceptionnelle n'a pu être appliquée aux travailleurs de l'ISP, faute de financement suffisant.
- 2 Association Bruxelloise pour le Bien-Etre au Travail instituée par l'accord non marchand COCOF du 22 décembre 2010 pour la mise en oeuvre de la mesure Emploi et Bien-être.

JOURNÉE DE L'ACCOMPAGNANT 17-18 JUIN 2021



A vos agendas !*

La FeBISP et Tracé Brussel vous invitent à la Journée de l'Accompagnant :
« Face aux situations de pauvreté : des ressources à mobiliser ».

En cette année particulière, cette édition sera organisée sur deux jours :

1. Pour permettre l'échange sur le terrain, des structures qui luttent contre la précarité à Bruxelles vous ouvrent leurs portes (accès au logement, précarité alimentaire, droits sociaux, etc).

Le jeudi 17 juin, dans la matinée, vous pourrez visiter ces organisations en petits groupes et dans le respect des règles sanitaires.

2. Le vendredi 18 juin, une visioconférence sera organisée sur le temps de midi.

Nous aurons le plaisir d'accueillir des intervenants pour nous éclairer davantage sur les situations de précarité auxquelles vos publics peuvent être confrontés. Des leviers mobilisables pour les accompagner seront également abordés.

Si les mesures sanitaires évoluent, le programme sera adapté en conséquence et vous en serez informés dès que possible.

Plus d'informations prochainement sur www.febisp.be

* Dates à confirmer suite aux mesures sanitaires. Suivez notre actualité sur www.febisp.be

L'insertion

Le numéro 128 de notre magazine L'insertion sortira fin juin 2021.

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

Trimestriel,
ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable :
Tatiana Vanessa Vial Grösser

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

- **Tatiana Vanessa Vial Grösser** / vial@febisp.be
Co-Directrice
- **François Geradin** / geradin@febisp.be
Co-Directeur
- **Delphine Libert** / secretariat@febisp.be
Secrétaire de direction
- **Valérie Dancart** / dancart@febisp.be
Assistante administrative et financière
- **Michèle Hubin** / hubin@febisp.be
Attachée relations collectives de travail
- **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
- **Pascal Rebold** / rebold@febisp.be
Attaché soutien méthodologique ISP
- **Margaux Hallot** / hallot@febisp.be
Attachée communication et relations publiques
- **Loïc Werres** / werres@febisp.be
Attaché support juridique
- **Jeanne Lodewijck** / lodewijck@febisp.be
Attachée formation professionnelle

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes



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

