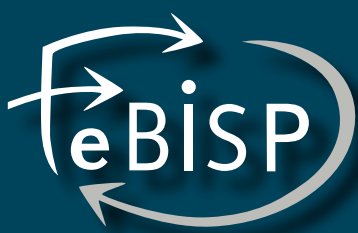




Les conditions de vie des stagiaires ISP : entre obstacles et ressources



L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

DU 25 MARS 2020 AU 25 JUIN 2020 • N°124



3 Édito

4 Brèves

- Les épiceries sociales sauce Corona
- ESMI : des textes législatifs à la mise en oeuvre
- La FeBISP sous confinement



6 Actualités

- Une journée de l'Accompagnant... de justesse
- Goûter FeBISP - Le service Bruxelles FLE
- Goûter FeBISP - Community stories
- L'origine nationale des demandeurs d'emploi bruxellois



11 Dossier

Les conditions de vie matérielles des stagiaires en ISP

23 Rencontre

... avec Bernard Clerfayt



25 Allô la Terre

« T'as voulu du télétravail, tu l'as eu »

26 Reportage

La nouvelle co-Direction de la FeBISP



29 Le coin de l'employeur

Quand la crise sanitaire s'immisce dans la vie associative

31 Annonce

La prochaine Journée d'étude de la FeBISP

Pendant plusieurs mois, le monde s'est arrêté tandis que la pandémie voyageait à travers le monde.

La confrontation à cette crise aura des conséquences que nous appréhendons encore difficilement. Si les crises ne changent pas les gens, elles ont le pouvoir de révéler qui nous sommes. En sortant de la crise sanitaire, nous pourrions vouloir changer certaines de nos habitudes. Lorsque nous sommes confrontés à l'impensable, nous sommes forcés de penser autrement. Les comportements sur lesquels sont fondés notre système économique et social pourraient donc évoluer.

De nombreuses personnes souhaiteront consommer moins, mieux et local, d'autres auront réfléchi aux systèmes éducatifs. Des parents auront concrètement pensé à la désobéissance civile, des anciens auront maîtrisé la technologie. Beaucoup d'entre nous auront constaté notre besoin de contact quotidien. Certains se seront sentis seuls et d'autres trop accompagnés. Certains n'auront pas pu enterrer leurs morts, d'autres auront célébré leur mariage juste à deux... et se seront rendu compte que c'était suffisant. Certains n'auront pas pu bercer leurs petits-enfants et d'autres auront fêté leur anniversaire en apéros virtuels. Certains auront dessiné à la craie, mis des banderoles et d'autres auront applaudi à 20h00. Certains auront constaté l'utilité de leur travail tandis que d'autres se seront confrontés au vide de sens. Sans parler des enfants qui auront dû apprendre autrement et d'autres choses, des enfants qui auront vécu notre dépendance à la technologie de manière plus intime encore que précédemment. Des adolescents se seront habitués à maintenir un contact continu sans présence physique, ils se seront habitués à sourire, à rire aux éclats et à pleurer par émoticônes interposés, ils auront vu concrètement leurs parents travailler, etc.

Le rythme de certains aura ralenti tandis que pour d'autres il se sera accéléré. Tous, nous aurons pensé à la maladie, à la santé, à la mort et à la vie.

Après la crise, c'est encore la crise. En effet, le ralentissement de la planète n'est pas bon pour le système économique qui nécessite une consommation et une production en continu. Une crise sociale et économique est déjà prévue. A Bruxelles, une augmentation entre 30 000 et 50 000 demandeurs d'emploi est attendue. Avec cette crise économique arrivent les demandes de financement de part et d'autre. Le budget régional pré-crise sanitaire était déjà compliqué. Cet afflux de demandes supplémentaires va encore alourdir la situation.

Il nous faudra rester extrêmement vigilants à ne pas laisser le secteur économique classique être refinancé en ne laissant que des miettes aux secteurs social, santé et culturel. Refinancement d'un côté et austérité de l'autre. C'est une mélodie que nous connaissons...

En fait, le plus grand risque est probablement que les choses bougent mais que rien ne change, que personne ne se soit remis en question et que les choses continuent exactement de la même manière.

Il nous faudra réfléchir ensemble de manière plus profonde aux modifications de comportement, voir comment nous pourrions garder le meilleur et **déployer un système économique et social à la mesure de notre humanité.**

Tatiana Vanessa Vial Grösser
Co-directrice de la FeBISP

ESMI : des textes législatifs à la mise en œuvre

142 structures sont actuellement agréées en qualité d'entreprises sociales pour une durée de deux ans. Il s'agit aussi bien d'ASBL que de CPAS ou de Sociétés coopératives à finalité sociale.

Parmi celles-ci, 126 ont répondu à l'appel à candidatures lancé par le Ministre Bernard Clerfayt le 2 mars 2020. Les

entreprises sociales candidates ont bénéficié d'aménagements dans la procédure de mandat visant à pallier les principales difficultés engendrées par la situation de crise liée au Covid-19.

Ces candidatures sont actuellement examinées par Actiris et son comité de lecture constitué du VDAB et de Bruxelles Formation. Le Conseil consultatif de l'entrepreneuriat social (CCES) donnera un avis durant le

mois de juillet. Les avis d'Actiris et du CCES seront transmis pendant l'été au Ministre Bernard Clerfayt qui prendra sa décision à la fin du mois d'août.

Les anciennes structures agréées ILDE ou EI devraient ainsi savoir si leurs actions d'accompagnement du public cible pourront se poursuivre dans le cadre du mandatement en insertion et ce, jusqu'en 2024.

La FeBISP sous confinement

Vous l'aviez certainement remarqué : dès le début de la crise sanitaire, l'équipe de la FeBISP a tout mis en place pour rester disponible et répondre aux questions de ses membres. Sa Co-direction, Tatiana Vanessa Vial Grösser et François Geradin - dont vous pouvez d'ailleurs retrouver l'interview croisée en page 26 - a tenu à rester physiquement présente, en respectant toute distanciation sociale, dans les bureaux de la FeBISP, en plein cœur d'une capitale désertée. Lorsque c'était nécessaire pendant ce confinement, Delphine Libert notre secrétaire de direction, était également présente ainsi que Valérie Dancart, qui gère les finances. Notre « pôle ESMI » comme on l'appelle en interne, à savoir Pauline Cousin et Marie-Adèle Blommaert, supervisées par notre Co-directrice, ont eu leur clavier qui a chauffé en pleine période de réagréement, se tenant à la disposition des membres dans le besoin. Enfin, toute l'organisation de la fédération a été repensée. Nos réunions d'équipe hebdomadaires du mercredi matin se

sont transformées en visioconférence ponctuées de bébés et enfants, chats, coupures internet et micros qui ne fonctionnent pas. Nous avons ainsi pu mettre sur pieds deux Midis-FeBISP qui se sont transformés en Goûters-FeBISP et qui ont rencontré un joli succès, ainsi qu'un Cycle de l'ISP version confinée qui a ressemblé une quinzaine de participants. Et bien sûr, nous préparons avec beaucoup d'entrain la Journée d'étude de la

FeBISP qui se tiendra le 27 octobre prochain. En parallèle de tout cela, nous avons également tenu à créer une rubrique « crise sanitaire » sur notre site internet et ce, afin d'informer au mieux quant aux dernières actualités concernant le confinement et ses conséquences en termes de GRH et de logistique. N'hésitez d'ailleurs pas à retrouver toutes ces informations sur www.febisp.be.



De nouvelles collègues à la FeBISP



Jeanne Lodewijck rejoint l'équipe de la FeBISP...

« C'est avec enthousiasme que j'enfile, depuis le 1^{er} juillet, ma nouvelle casquette d'Attachée Formation professionnelle à la FeBISP. Partir à la rencontre de l'Autre constitue le fil rouge

de mon parcours et explique mon arrivée ici. Les problèmes sociaux et situations d'inégalités (nationales et internationales) m'ont toujours interpellée et c'est donc naturellement que je me suis dirigée vers des études d'assistante sociale. Une formation très pratique, ponctuée de stages et projets variés. Dans ce cadre, un problème social m'a particulièrement interpellé : le décrochage scolaire. Faire le constat de l'inégalité face au système éducatif et l'envie d'en déconstruire théoriquement ses tenants et aboutissants est

ce qui m'a dirigée vers une maîtrise en sociologie. Après mes années d'études, j'ai pris la route de l'Asie pour plusieurs mois et me suis ensuite arrêtée quelque temps dans un bar à vins, où j'ai eu la chance d'encadrer une équipe d'étudiants. Dorénavant, je m'impliquerai dans les dossiers ISP et me tiendrai à l'écoute de vos sollicitations et revendications pour toujours viser l'amélioration des actions d'insertion. Nous nous rencontrerons aussi lors des AG, des Midis-FeBISP, des Cycles et des journées d'études à venir. A bientôt ! »



... Et **Olivia Demeyadjou** remplace **Huong Ngo** durant son congé maternité et parental. L'adresse mail pour joindre le Fonds de formation continuée de l'ISP bruxelloise (FFCISP) reste la même à savoir ngo@febisp.be

Les épiceries sociales sauce Corona

Durant le confinement, même si beaucoup de secteurs ont été à l'arrêt, certains, même beaucoup, ont continué à faire tourner la machine.

Les épiceries sociales n'ont pas dérogé à la règle durant cette période et certaines mêmes se sont vu récompenser de leurs efforts. C'est comme cela qu'Episol, installée dans le quartier d'Helmet à Schaerbeek, a reçu une aide de 5000 euros grâce à Cap 48 et Viva For Life. Cette aide fut la bienvenue pour cette épicerie sociale qui a vu ses bénéficiaires doubler voire tripler durant le confinement.

Non loin de là, Les Capucines, dans les Marolles, a mis en place un projet pour venir en aide aux étudiants durant le confinement. Beaucoup d'étudiants ont vu leurs revenus diminuer avec la crise, les plongeant rapidement dans une situation fort précaire. Ce projet a pu voir le jour grâce à la



Fondation Roi Baudouin qui a octroyé 10 000 euros à l'épicerie sociale, lui permettant ainsi de venir en aide chaque semaine à 50 étudiants.

Une Journée de l'Accompagnant... de justesse

Margaux Hallot

Cela remonte à bien loin pour certains, car c'était tout juste avant le début du confinement, mais souvenez-vous, le 12 mars dernier avait lieu la Journée de l'Accompagnant/de Dag van Trajectbegeleider. Encore une fois, cette journée organisée par Tracé Brussel et la FeBISP fut un beau succès. Bref retour sur une journée pleine de rencontres et d'insouciance pré-confinement !

Chaque année, Tracé Brussel et la FeBISP s'associent pour mettre sur pied cet événement qui se dessine au fil des années, ici pour la 3^{ème} édition, comme un rendez-vous important et incontournable du paysage associatif bruxellois. Le moteur au cœur de cette journée est toujours l'opportunité pour les opérateurs francophones et néerlandophones de se rencontrer et de découvrir ce qui se passe chez l'autre.

Et cette année encore, beaucoup étaient présents : ART2WORK, APRES en collaboration avec le Centre FAC et Dispositif Relais, Groep INTRO, Molenbeek Formation, Refresh, STARTPROjecten, le service IOD de la Mission Locale de Forest, Atelier Groot Eiland, Foyer et les Ateliers du Soleil.

Chaque participant a pu ainsi visiter deux structures de son choix avant de rejoindre les autres participants au centre culturel *De Markten* dans le centre de Bruxelles. Là, tous ont

pu échanger sur la matinée autour d'un savoureux lunch servi par Cannelle, structure d'économie sociale mandatée en insertion.

L'après-midi était consacré à l'échange entre participants, un autre aspect primordial de cette journée. Pour cela, six tables rondes étaient organisées autour de diverses thématiques spécifiques : InBrussel et l'accompagnement des 50+, La Cité des métiers et Daoust pour la même thématique, La Maison des parents solos, Ukulele et l'aide des parents isolés, la Mission Locale de Bruxelles-Ville et « Nouveau départ » – l'accompagnement vers l'emploi pour les personnes ayant été victimes de violence – et enfin, CAW Brussel et l'aide aux femmes victimes de violences.

En tout, ce sont plus de 70 personnes qui ont encore une fois répondu présentes à cet événement. Événement que l'on compte bien réorganiser l'année prochaine, alors, *tot volgende keer* !



Goûter FeBISP Le service Bruxelles FLE

Pascal Rebold

Rebaptisé « Goûter FeBISP », ce premier Midi-FeBISP sous confinement s'est déroulé par visioconférence le jeudi 30 avril après-midi. Jonathan Szajman, Coordinateur de projets, et Pauline Pineau, Directrice, ont présenté une des initiatives de l'asbl Proforal : le service Bruxelles FLE. Cette présentation a rassemblé une quinzaine de participants dont une majorité de formateurs, ce qui était le bienvenu puisque ce service leur est destiné.



La plateforme participative
du FLE à Bruxelles

Bruxelles FLE est un service développé par Proforal, centre de formation créé en 1992 et actif dans les secteurs de l'ISP, de la cohésion sociale et de la formation de formateurs en FLE depuis 2013.

Ce service de seconde ligne a été initié pour répondre à des besoins exprimés par les acteurs de terrain souhaitant bénéficier d'un service d'appui pédagogique en FLE, notamment dans le cadre du développement du parcours d'accueil pour primo-arrivants. Il définit son offre en fonction des besoins du réseau associatif bruxellois, dans une logique de complémentarité avec le secteur de l'alphabétisation.

Pôle d'expertise méthodologique et didactique du FLE pour les formateurs, les opérateurs de formation et les institutions, Bruxelles FLE se donne pour objectifs de :

- Favoriser la professionnalisation des intervenants pédagogiques en FLE par l'animation d'une formation initiale et continue, adaptée à leurs problématiques pédagogiques en lien avec des praticiens experts et des spécialistes universitaires.
- Créer des espaces de rencontres et d'échanges entre acteurs du FLE pour mutualiser et créer des outils

pédagogiques communs adaptés à la réalité francophone bruxelloise.

- Développer des projets européens pour encourager la mobilité européenne des acteurs du FLE et faire connaître les dispositifs et outils existants dans l'espace de l'UE.
- Diffuser les ressources et informations utiles aux acteurs du FLE via sa plate-forme en ligne : www.bruxellesfle.be.

Quels sont les services de Bruxelles FLE auxquels vous avez accès en tant que travailleurs de l'ISP ?

- Ressources pédagogiques et méthodologiques, offres d'emplois, informations sur le FLE à Bruxelles.
- Groupes de travail et formations ponctuelles.
- Certificat FLE en partenariat avec l'UCL.

Thème du prochain Groupe de travail intersectoriel « **Que sait-on de la relation entre les formations en FLE et l'insertion professionnelle ?** ». Intervenant : *Altay Manço, Directeur scientifique de l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM)* - Plus d'informations ? info@bruxellesfle.be

Community stories

Margaux Hallot

Véronique Halbart et Michèle Mombeek, toutes deux Chargées de Mission à la Direction des Relations internationales de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ont présenté le 11 juin dernier la plate-forme EPALE devant un écran d'une dizaine de participants. Pour une deuxième édition des Goûters-FeBISP, ce fut encore une réussite.

Cette plate-forme EPALE, acronyme de Electronic Plateforme for Adults Learning in Europe, est née il y a cinq ans de l'envie de créer un endroit où les professionnels se retrouveraient pour un échange de bonnes pratiques mais avec une dimension européenne. Elle compte presque 70 000 membres actuellement.

La Commission européenne souhaitait que cette plate-forme soit interactive et c'est pour cela que le design de la plate-forme a complètement été retravaillé l'année dernière. Sur le site, ce qui est consultatif est libre d'accès et ne demande pas d'inscription, même si elle est gratuite et facile. Lorsque vous voulez interagir avec d'autres professionnels, il faut vous connecter et vous pouvez alors échanger et publier sur la plate-forme. Vous pouvez également rechercher des partenaires et participer à des focus européens. Cette plate-forme est multilingue.

La présentation du Goûter-FeBISP mettait ici l'accent sur la rubrique « Community stories », un projet né suite à la crise du Covid-19. La Commission européenne souhaitait mettre en avant cet échange de bonnes pratiques durant le confinement. Chacun peut donc y raconter son histoire et échanger sur les méthodes utilisées pour garder le contact durant le confinement. Tous les récits sont ensuite traduits en anglais pour un meilleur échange. On peut y découvrir entre autres le récit de Alan d'Irlande, Natalia de Bulgarie ou encore Annick de l'asbl Le Piment et présente lors de ce Goûter virtuel.

Nous avons pu y découvrir l'exemple de ANAOP, centre de qualification au Portugal, qui fonctionne avec un système de portfolio virtuel qui reprend la formation de la personne ainsi que son CV et ses expériences de travail diverses. Après l'élaboration de ce portfolio s'en suit un diagnostic afin d'orienter au mieux la personne : formation ou validation des compétences par exemple. La méthode n'a pas manqué de susciter de l'intérêt auprès des participants.

Durant ce Goûter virtuel, Le Piment a également eu l'occasion de partager des capsules vidéo qu'il a créées durant le confinement. C'était compliqué de continuer la formation et de garder contact. La précarité numérique n'est pas nouvelle et a des impacts dans le quotidien (paiement en ligne, accès à l'information, confronter les sources) et il leur était surtout difficile de garder contact avec une partie de leurs stagiaires et de continuer la formation dans de pareilles conditions. Le Piment a alors eu envie de partager des récits de vie avec ceux qui étaient joignables et d'aborder plusieurs questions durant cette période particulière : les aspects matériels, le contact avec Le Piment, les perspectives d'avenir et le ressenti personnel.

**Nous vous laissons découvrir ces capsules sur leur page Facebook : https://www.facebook.com/watch/?ref=search&v=183440019698713&external_log_id=6a1649fd-2531-46d1-8318-50dfd9a73cb2&q=le%20piment%20asbl
Découvrez EPALE : <https://epale.ec.europa.eu/fr>**



L'origine nationale des demandeurs d'emploi bruxellois

Pauline Cousin

Dans son étude « Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en RBC » l'observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation View.brussels s'intéresse à l'origine nationale des demandeurs d'emploi. Un sujet délicat qui propose constats et recommandations.

Pourquoi cette étude ?

Publiée en juillet 2019, elle croise deux dimensions : le monitoring de la diversité, souhaité par le Ministre de l'Emploi Didier Gosuin et l'analyse des trajectoires professionnelles demandée par Actiris. Ce projet prend tout son sens dans une ville où plus de sept personnes sur dix sont d'origine étrangère et où la population connaît un rapport très clivé avec le marché de l'emploi. Dans cette étude, la variable « origine » est croisée avec d'autres variables telles que le genre, le degré de formation ou le lieu de résidence. Les inégalités ethno-raciales sur le marché de l'emploi sont ainsi mises en lumière et des pistes de recommandation sont formulées.

Sur qui porte cette étude ?

L'observatoire View.brussels s'est intéressé aux chercheurs d'emploi de longue durée (inscrits chez Actiris en 2015) ainsi qu'aux nouveaux inscrits chez Actiris (en 2013 ou en 2016). Une analyse des trajectoires individuelles sur 12 mois et sur 36 mois a été ainsi réalisée sur ces populations.

Premiers constats

L'observatoire View.brussels s'est intéressé aux chercheurs d'emploi de longue durée (inscrits chez Actiris en 2015) ainsi qu'aux nouveaux inscrits chez Actiris (en 2013 ou en 2016). Une analyse des trajectoires individuelles sur 12 mois et sur 36 mois a été ainsi réalisée sur ces populations. A Bruxelles particulièrement, en comparaison avec les chercheurs d'emploi d'origine belge, les personnes d'origine non européennes sont surexposées, d'une part au chômage et d'autre part, au chômage de longue durée. L'étude met également en évidence une corrélation entre origine et territoire : les chercheurs d'emploi d'origine étrangère résident plus que leurs homologues belges dans l'une des communes du « croissant pauvre ».

Concernant les jeunes

L'étude s'intéresse particulièrement aux jeunes et compare leur situation vis-à-vis du marché du travail selon qu'ils sont ou non d'origine étrangère. Il apparaît que l'écart entre le taux de chômage de la population d'origine étrangère non-

UE et le taux de chômage de la population belge est moins marqué chez les jeunes de 18-24 ans que dans le reste de la population ; il reste cependant élevé.

Suivant l'origine Belge vs Africaine, **le temps passé à l'emploi** durant les trois ans d'observation de l'étude varie fortement : les jeunes de moins de 30 ans d'origine belge ont passé plus de la moitié de cette période (56,8%) à l'emploi. Les jeunes de pays africains autres que le Congo-Kinshasa et le Burundi ont passé moins d'un quart de cette période à l'emploi...

Les jeunes d'origine UE vs non-EU se distinguent également sur **le temps mis pour accéder à un emploi long** (d'une durée minimale de trois mois). Ce constat sous-tend le risque d'enlèvement dans le chômage ainsi que l'instabilité dans l'emploi particulièrement présent chez les jeunes d'origine non UE.

Des différences d'origine UE vs non-UE mais également au niveau de l'origine inter Afrique sont à noter. Les jeunes d'origine subsaharienne sont surreprésentés dans la **formation professionnelle** et dans les **actions d'insertion** mais connaissent une entrée dans la vie active particulièrement peu stable (trois ans après avoir intégré le marché de l'emploi, ils sont les plus nombreux à être sans emploi).

L'analyse indique qu'à niveau d'étude égal, les jeunes d'origine étrangère sont moins détenteurs que les jeunes d'origine belge d'un emploi long, 36 mois après leur inscription chez Actiris. Si le **diplôme a été acquis dans un pays** limitrophe à la Belgique, le chercheur d'emploi aura plus de chances d'accéder rapidement à un emploi que dans le cas où le diplôme a été obtenu en Afrique.

Le cas des femmes

Cette étude met également en lumière la situation particulièrement défavorable des femmes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. D'une part, en comparaison avec leurs homologues masculins et d'autre part, en comparaison avec les femmes d'origine belge. A titre d'exemple, les

femmes d'origine maghrébine et turque accèdent moins à l'emploi que leurs homologues masculins alors qu'elles disposent de meilleurs niveaux d'études... Plus de neuf familles monoparentales sur dix en RBC sont dirigées par des femmes et plus de la moitié de celles-ci sont d'origine non européenne. Outre l'exposition au risque de pauvreté encouru par les familles monoparentales, ces femmes ont davantage tendance à occuper des statuts précaires et ce, quelle que soit l'origine considérée.

Des premières conclusions

Ces constats interrogent plusieurs phénomènes sur le marché de l'emploi bruxellois :

- La discrimination à l'embauche des jeunes d'origine non européenne pour qui le niveau d'étude ne joue pas nécessairement un rôle d'inclusion socioéconomique.
- La surqualification à l'embauche de ces jeunes.
- Des freins à l'emploi spécifiques pour les femmes, notamment celles d'origine maghrébine ou turque.
- Le risque de pauvreté particulièrement encouru par les femmes à la tête d'une famille monoparentale et l'enlèvement dans une situation précaire.
- La « ségrégation socio-spatiale » en RBC dans la mesure où ce sont surtout les personnes sans emploi d'origine étrangère (et a fortiori d'origine extra-européenne) qui résident dans le « croissant pauvre » de Bruxelles.

Des recommandations

Sur base des constats de cette étude et des échanges avec des expertes académiques (ULB et VUB), 23 propositions ont été formulées et reprises sous les huit intitulés dont des extraits sont repris ci-après. Leur énoncé a été concerté avec les services spécialisés d'Actiris, UNIA, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et talent.brussels :

1. Systématiser l'usage de la **variable de l'origine** dans les statistiques du chômage et de l'emploi et l'inscrire dans une perspective évolutive, afin de :
 - Détecter les effets de discriminations croisées qui sont invisibles.
 - Mesurer la participation des populations d'origine étrangère à la formation professionnelle et aux mesures d'aide à l'emploi (en lien avec l'Ordonnance du 23 juin 2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale).
 - Mesurer l'impact des fins de droits aux allocations d'insertion sur base de l'origine.
2. Développer une **approche qualitative** d'analyse des discriminations ethniques et raciales.
3. Accroître la **représentativité** au sein des institutions publiques, notamment.

4. Renforcer les **outils de lutte** contre les discriminations à l'emploi et de promotion de la diversité, dont :
 - Conditionner, pour toute entreprise, l'octroi d'une aide à l'embauche à la conclusion et à la mise en œuvre d'un plan de diversité.
 - Prévoir une évaluation de la mesure « test égalité des chances ».
5. Renforcer les actions mises en œuvre au niveau **sectoriel** :
 - Encourager, au niveau des lieux de concertation sociale et en accord avec le travail mené dans le cadre des accords-cadres sectoriels, les partenaires sociaux à mettre en œuvre des programmes d'actions positives à un niveau sectoriel et à définir des objectifs chiffrés sur base de l'origine.
 - Conditionner l'octroi des aides aux secteurs à la mise en œuvre d'un plan de diversité à un niveau sectoriel
6. Renforcer les outils de **contrôle**, notamment :
 - Permettre à l'inspection du travail de détecter des discriminations structurelles (au moyen de données statistiques ou autres) afin de réaliser des contrôles de manière proactive.
7. Reconnaître les qualifications des personnes **diplômées à l'étranger** :
 - Instaurer, pour l'ensemble des chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris, la simplification et la gratuité de la procédure d'équivalence des diplômes (avec une attention particulière pour les diplômes obtenus en dehors de l'Union européenne).
 - Renforcer la validation des compétences afin d'augmenter le recours à ce dispositif.
8. Soutenir les actions et mesures **interfédérales** :
 - Elaborer un plan ambitieux et contraignant d'action interfédéral de lutte contre le racisme conformément aux engagements pris par la Belgique lors de la Conférence de Durban en 2000.
 - Procéder à une évaluation de la stratégie interfédérale d'intégration des Roms tel que le prévoyait l'accord de Gouvernement de 2014, et engager un plan d'actions ambitieux.

Une étude sur un sujet délicat

Cette étude n'est évidemment pas sans risque. En effet, les chiffres sont une chose mais les conclusions en sont une autre. Ceux-ci pourraient être interprétés dans un sens qui pourrait être dangereux pour les principaux intéressés. Concrètement, ces statistiques pourraient servir d'« argument scientifique » à toutes inepties racistes ou xénophobes. Ainsi, si cette étude confirme des réalités du marché de l'emploi, perçues par les professionnels, et formule des recommandations intéressantes, il faut rester vigilants. Ceci afin d'éviter tout amalgame qui serait dommageable pour des populations déjà en marge du marché de l'emploi.

Les conditions de vie des stagiaires ISP : entre obstacles et ressources

Pauline Cousin, François Geradin, Margaux Hallot, Michèle Hubin, Pascal Rebold, Loïc Werres

Si le titre de ce dossier fait référence aux conditions de vie des stagiaires ISP, vous noterez au fil des pages, que nous abordons ces conditions d'abord sous l'angle pécuniaire. Et pour cause, la situation matérielle des stagiaires, si elle n'est pas l'unique facteur de la qualité de vie, a néanmoins une influence majeure.

Bruxelles Formation, dans son étude et dans les actions mises en place, parle de « précarité des stagiaires ». Les acteurs de l'ISP interviewés au fil des pages dressent un constat similaire. Outre le fait que certains d'entre eux parlent d'une précarité grandissante ces dernières années, tous citent les implications que peut avoir cette situation. Celles-ci sont nombreuses et impactent toutes les dimensions de la vie personnelle et professionnelle des stagiaires : logement, garde d'enfants, soins de santé physique ou mentale, relation conjugale voire estime de soi. Et par effet de ricochet : l'accès et le maintien dans un emploi durable.

Aucune catégorie de stagiaires n'est épargnée, de l'apprenant en alphabétisation à celui en formation qualifiante. Néanmoins, leur exposition à la précarité diffère, et avec elle, les risques d'interrompre leur parcours d'insertion. C'est notamment parce que la question pécuniaire influence l'ensemble des dimensions de la vie des stagiaires et provoque un cumul des difficultés rencontrées. Ainsi, une femme analphabète, cheffe de famille monoparentale, encourt plus de risques de se trouver en situation de précarité qu'un homologue masculin, en formation qualifiante et sans charge de famille.

La situation de confinement que nous venons de vivre a exacerbé ces difficultés. D'une part parce que, faute de rendez-vous présentsiels, les communications passaient essentiellement par le digital, or une partie du public ISP est en situation de fracture numérique. D'autre part, car la situation de confinement a renforcé des situations précaires que ce soit du point de vue du logement, d'accès aux soins ou de difficultés familiales par exemple.

Face à ce constat, les acteurs du secteur ISP soulignent les ressources que mobilisent les stagiaires pour surmonter ces situations et cheminer dans leurs projets professionnels. A leur niveau, chaque structure met en place des initiatives internes. L'accompagnement psychosocial, qui va de pair avec toute formation, peut s'avérer à la fois intense et étendu, à l'image de rendez-vous proposés avec une psychologue clinicienne, membre de l'équipe d'une Mission Locale. Mais ces accompagnements reposent également sur les partenariats, l'enjeu étant de permettre au stagiaire d'appréhender sa situation dans une approche globale. Les stagiaires justement, que disent-ils à ce sujet ? Si en Région bruxelloise, nous ne disposons pas d'une réponse à grande échelle, la question leur a été plusieurs fois posée, notamment dans le cadre de l'accompagnement psychosocial allant de pair avec toute action de formation.

Nos confrères wallons ont questionné la situation des stagiaires ISP à grande échelle. Cette enquête témoigne du caractère délicat d'aborder avec leurs publics la question financière et son impact sur leur bien-être. Seule une approche au plus près du terrain, basée sur la confiance, permet d'y répondre et de mettre en lumière les conditions de vie des stagiaires ISP.

Du diagnostic de Bruxelles Formation à l'action



Nous nous sommes entretenus avec Caroline Ledent de Bruxelles Formation.

FeBISP : Pourriez-vous vous présenter brièvement et nous indiquer les différentes missions qui vous ont été confiées ?

Caroline Ledent : J'ai été engagée en juillet 2019 à Bruxelles Formation, au sein de la Division « Etudes & Développement » et plus particulièrement du service « Usagers ». Ce service traite différentes questions transversales en lien avec la situation des stagiaires en formation. Par exemple, notre service mène des enquêtes de satisfaction auprès des apprenants, coordonne des modules de citoyenneté et pilote deux plans d'actions de Bruxelles Formation, le « Plan d'actions Diversité » et le « Plan d'actions visant à atténuer l'impact de la précarité sur le parcours de formation ». C'est de ce deuxième plan d'actions que découle mon engagement comme coordinatrice du projet « Réseau - lutte contre la précarité » dont 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 ». Concrètement, il s'agit d'une part, de renforcer nos collaborations, nos contacts et notre connaissance du secteur de la santé et du social, de manière à mieux orienter nos stagiaires et, d'autre part, de structurer et partager cette connaissance avec l'ensemble de nos organismes, a fortiori avec les personnes en charge de l'accompagnement psychosocial.

F : Depuis votre arrivée, quelles sont les actions que vous avez menées (et en particulier avec les OISP) et quels furent les principaux résultats engrangés ?

C.L. : Entre juillet et décembre 2019, je me suis concentrée sur un travail de diagnostic. Pour cela, je suis allée à la rencontre de différents professionnels dans les centres de formation, aussi bien à Bruxelles Formation que dans les OISP. Je souhaitais, de cette manière, avoir une meilleure perception des problématiques sociales vécues par les stagiaires, ainsi que des pratiques en matière d'accompagnement psychosocial. Je voulais également identifier les besoins des travailleurs pour assurer une meilleure orientation des stagiaires vivant des situations de précarité. Outre les rencontres individuelles, nous avons organisé au mois de décembre, et conjointement avec la FeBISP, un atelier avec les OISP pour réfléchir à ces questions.

Le diagnostic a montré que les difficultés rencontrées par nos stagiaires sont très variées, avec en tête la garde des enfants, le logement, la santé (physique et mentale) et les difficultés financières. Si je dois pointer un grand enseignement de ce diagnostic, c'est que les interlocuteurs s'accordent à dire que l'accompagnement psychosocial pendant la formation est essentiel : en recevant une écoute, une aide ou un conseil, en étant orienté de manière adaptée et personnalisée vers un service externe, les stagiaires les plus fragiles peuvent se consacrer plus sereinement à leur formation. Par ailleurs, ce diagnostic a montré que des réseaux avec les organismes d'aides existent à titre individuel, mais qu'il n'y a rien de structuré et de partagé entre tous, que le temps manque pour rencontrer les services externes et pour se tenir au courant de l'actualité du secteur social, mais aussi que les échanges entre pairs en charge de l'accompagnement psychosocial sont trop rares...

F : Quel est le planning pour la suite ?

C.L. : Ce diagnostic m'a permis d'identifier différentes actions « réalistes » pour construire un réseau et pour partager les connaissances avec tous. Je m'y consacre depuis le mois de janvier et mon souhait est que la majorité de ces pistes puissent être lancées d'ici la fin de l'année. Il y a notamment le développement d'une base de données thématique comme outil de mise en commun et de partage des connaissances, l'institutionnalisation de rencontres pour les travailleurs en charge de l'accompagnement psychosocial de nos différentes organisations et la mise en place d'une « veille » sur les questions sociales et de précarité. Une autre action qui me semble importante est de mieux faire connaître le secteur de la formation professionnelle au secteur de la santé et du social, afin de mieux croiser nos secteurs car, dans de nombreux cas, nous travaillons avec un public commun. Par ailleurs, avec mes collègues du service Usagers, nous planchons sur une série de prospectus à destination des stagiaires. Ces prospectus contiennent des conseils en lien avec différentes thématiques : le statut BIM, la garde d'enfants, la santé, le logement, l'aide juridique, l'accès à l'énergie, les difficultés familiales, etc. Nous espérons les distribuer dans tous les organismes de formation vers le mois de septembre...

Plus d'infos : Caroline Ledent – 0492 143 438 – c.ledent@bruxellesformation.brussels

La précarité au sein du public en formation professionnelle : données et constats

Loïc Werres

Avec son étude sur la précarité du public en formation professionnelle publiée il y a bientôt deux ans, le Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation (BF) a tenté d'objectiver la situation matérielle difficile à laquelle peuvent être confrontés les stagiaires de Bruxelles Formation et ceux de ses partenaires ISP.

L'indicateur « statut BIM »

Conduite en 2016 par le centre de recherche METICES de l'ULB sur base de données provenant de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale et de Bruxelles Formation, l'étude visait à analyser la relation qui existait entre – pardonnez le froid acronyme métonymique administratif – « statut BIM » (Bénéficiaire de l'Intervention Majorée), assimilable ici à une situation de précarité financière/pauvreté, les différentes caractéristiques individuelles (âge, niveau d'études, situation de ménage, origine) et le parcours de formation. Les données de plus de 10.000 demandeurs d'emploi ayant terminé, en 2015, une formation professionnelle à Bruxelles Formation ou chez un de ses partenaires ou une formation/stage en entreprise, ont ainsi été examinées pour faire ressortir diverses observations témoignant de la précarité du public-cible, conditionnant, d'une certaine manière, les différentes étapes suivies dans leur itinéraire formatif.

En préambule, il faut noter une première réserve quant à l'exactitude de l'image ainsi reflétée des difficultés financières avec lesquelles peuvent vivre les stagiaires. Outre le fait que l'étude se base sur les données relatives à un public ayant suivi une formation professionnelle et que n'est donc pas abordé le barrage que peut constituer la pauvreté dans l'inscription initiale de l'individu dans le processus formatif, un élément pose d'emblée question. Le fait que le statut BIM, accordé par les mutuelles aux ménages vivant dans des conditions financières délicates soit accordé, soit de manière automatique pour les personnes bénéficiant d'un avantage social (Revenu d'Intégration Sociale, allocation liée au handicap, etc.), soit, pour les autres, après examen des revenus. L'utilisation de cet outil qu'est le statut BIM pour faire une mesure de la précarité financière tend donc à la sous-évaluation de celle-ci, puisque nombre de bénéficiaires potentiels n'y ont pas accès pour de multiples rai-

sons. Un rappel dans ce sens sera effectué au moment de dresser les conclusions.

Cette précaution pointée par les auteurs de l'étude n'empêche pas de faire une première observation d'ensemble : la fragilité matérielle des personnes en formation comparée au reste de la population bruxelloise. En effet, plus de 45% des stagiaires étaient BIM au 31 décembre 2014 (avant la sortie de formation), contre « à peine » – nombre en progression – plus d'un quart des Bruxellois¹, si l'on se réfère aux chiffres de l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale.

D'autres caractéristiques de la situation personnelle

Lorsque l'on se plonge plus en avant dans la situation personnelle des personnes formées, se dévoile une réalité qui apparaissait également déjà sensible : la situation de ménage² a un impact considérable sur les ressources pécuniaires limitées du public en formation. Concrètement, les cas de monoparentalité, d'isolement ou d'absence d'emploi(s) à intensité et/ou salaire raisonnable des adultes au sein d'un ménage sont plus systématiquement liés au statut BIM. La proportion de BIM dans le groupe « chef de famille monoparentale » est, notamment, particulièrement élevée (82% contre 13% pour les cohabitants sans enfant). La nationalité ou la naissance hors Union européenne, caractéristiques marquantes du public concerné (31% sont Belges de première nationalité hors UE et 22% de nationalité HUE) sont des facteurs similairement déterminants dans le recours ou l'octroi direct du statut BIM, respectivement à hauteur de 58 et 57% contre 33% pour les Belges de 1^{ère} nationalité belge. Ce dernier groupe a d'ailleurs plus de chance de se composer d'individus résidant chez leurs

parents (45%) par rapport au premier qui compte un nombre significatif de cohabitants avec enfants (29% et 26%) ou de chefs de famille monoparentale (19% et 14%). Une situation de ménage contraignante qui se cumule par ailleurs souvent au niveau de diplôme obtenu. Sans surprise toujours, cette dernière problématique, qui touche particulièrement les OISP et l'Enseignement de Promotion sociale, au public spécialement « infra-scolarisé » (58% de leur public est au maximum diplômé du secondaire inférieur contre 31% chez BF), est également déterminante dans la représentation BIM, puisque ce sont, pour les premières structures évoquées, près de six personnes sur dix qui sont concernées par ce statut administratif indicateur de ressources financières étroites contre un peu moins de 45% pour celles issues des centres de Bruxelles Formation. L'infra scolarisation « entraîne » (la cause pouvant aussi être l'effet) ainsi, de manière générale, deux fois plus de (mal)chance d'être limité financièrement que le fait d'être diplômé du supérieur. Enfin, l'analyse de l'âge permet de dégager certaines catégories plus sujettes à la précarité (54% de BIM chez les 40-54 ans et 49% pour les 17-19 ans) que d'autres (41% chez les 25-29 ans).

Les stagiaires en alphabétisation particulièrement concernés

Dans le détail des formations suivies maintenant, le constat de pauvreté est inversement proportionnel au niveau suivi pour atteindre plus ou moins rapidement l'emploi : ce sont bien l'alphabétisation (79%) et les formations pré-qualifiantes (59% pour les catégories formation de base, détermination et préformation) qui regroupent le plus haut pourcentage de BIM, les formations qualifiantes (45%) et autres formations/stages en entreprise (30%) étant manifestement plus épargnées. De manière inquiétante, même s'il n'apparaît pas à l'examen des données que statut BIM et abandon en cours de formation sont significativement liés, et cela sans doute grâce au travail de guidance effectué, le fait d'être confronté à une situation financière précaire a, malgré tout, un impact considérable quant à la poursuite du parcours formatif, du pré-qualifiant au qualifiant. En effet, entre 2014 et 2016, il y avait une quantité supérieure de BIM parmi les personnes ne dépassant pas ce premier stade d'apprentissages (62-63% pour la formation de base et la détermination) que parmi celles qui le surmontent pour atteindre les formations qualifiantes (on passe alors à 51% et 59%)³. Ces stagiaires qui progressent vers le qualifiant restent cependant globalement plus précaires que ceux démarrant directement en aval de ce parcours de formation. Notons enfin que les transitions entre BF, OISP et partenaires sont singulièrement limitées (86% du public n'est formé que chez un seul opérateur).

Des actions pour améliorer la situation

L'étude a donc permis d'asseoir un constat depuis longtemps dressé dans le secteur de l'ISP : la formation professionnelle a notamment vocation de faire sortir le public de sa fragilité financière mais c'est précisément cette précarité matérielle qui empêche bien souvent de franchir les étapes jusqu'à bon port, synonyme d'émancipation professionnelle. Partant, un ensemble de pistes d'action ont alors été proposées par le Comité d'accompagnement de l'étude, composé de représentants de Bruxelles Formation et de la FeBISP.

Ces recommandations peuvent être distinguées selon deux axes. Le premier a trait aux avantages financiers à accorder aux stagiaires en formation, notamment l'indexation, la revalorisation et l'élargissement de l'indemnité horaire et de son octroi sans impact fiscal, ainsi que la prise en compte plus large et anticipée des frais de déplacement. Le second vise au partage d'informations quant aux droits (BIM, RIS, aide au logement, etc.) dont ils pourraient bénéficier et, plus largement, à leur accompagnement (renforcement durant le parcours et les étapes de transition, augmentation du nombre de places disponibles en crèches et autres structures d'accueil, offres de restaurations à prix abordables et mise en place de parcours adaptés avec projets innovants pour des publics dont l'accrochage s'avère plus ardu).

Les limites méthodologiques de l'étude ont aussi été identifiées et de nouvelles perspectives amenées, telles qu'une analyse plus englobante de la précarité aux expériences et conditions de vie et pas seulement sous le prisme monétaire, en même temps que la compréhension plus poussée des mécanismes qui lient la pauvreté et l'effectivité du parcours en formation. Ainsi que, d'un autre point de vue, une attention plus soutenue quant au rôle de l'accompagnement dans son inscription. Bref, faire intervenir l'humain pour que le taux d'achèvement du cheminement formatif ne soit à ce point conditionné aux difficultés matérielles multiples de ses participants. Les données mises en relation ont néanmoins constitué une première étape importante – les suivantes sont mentionnées dans l'interview de Caroline Ledent ci-contre – pour rendre compte le plus précisément possible des écueils matériels rencontrés par les stagiaires ISP.

Retrouvez l'étude sur https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2019/07/Précarité_public_formation_professionnelle_région_bruxelloise_2015.pdf

- ¹ Il est spécifié, par ailleurs, que la comparaison, potentiellement interpellante, avec les seuls demandeurs d'emploi bruxellois n'est malheureusement pas disponible.
- ² Seuls les ménages composés d'un adulte, de son éventuel conjoint et la présence d'enfant(s) de moins de 25 ans ont été retenus dans le cadre de l'étude.
- ³ Les passages des formations de base / déterminations vers les préformations ne sont, par contre, pas sélectifs.

Des obstacles en cascade mais pas toujours insurmontables

C'est ce que l'on pourrait retenir de la rencontre avec Marco Profetto, Responsable du Service projets et partenariats à la Mission Locale de Bruxelles-Ville. A travers cette interview, il décrit les difficultés financières et non financières auxquelles sont confrontés des demandeurs d'emploi accompagnés par la Mission Locale ainsi que les actions mises en place.

FeBISP : Quels constats dressez-vous quant aux conditions de vie des stagiaires ISP que vous accompagnez ?

Marco Profetto : Nos constats sont très proches de ceux de l'étude réalisée par Bruxelles Formation. Le premier élément qui impacte les conditions de vie des stagiaires est leur niveau de revenu qui, en cascade, engendre ou renforce d'autres problèmes. Par exemple, dans une famille monoparentale ou dans un foyer au sein duquel l'autre parent travaille, la garde d'enfants durant la formation va poser problème car elle nécessite de déboursier une certaine somme durant plusieurs mois. La personne préfère ne pas s'engager dans un processus de formation qui s'inscrit dans le moyen terme. En revanche, le sentiment d'urgence de revenu étant renforcé, elle cherche à occuper un emploi même s'il est peu rémunéré.

F. : Quels autres domaines de la vie des stagiaires sont impactés par le niveau de revenu ?

M.P. : Les problématiques de violences conjugales, d'accès aux ressources, de dépendance financière au conjoint y sont liées. Les règles d'attribution du RIS et du chômage dépendent de l'activité du conjoint, si son niveau de revenu est estimé suffisant, les aides allouées à la personne sont réduites. Or, pour mettre un terme à une relation violente, il faut des moyens financiers que la personne n'a pas. C'est un cercle vicieux...

L'accès aux soins de santé (tant physique que mentale) en pâtit. Il existe bien des solutions gratuites mais elles ne permettent pas d'assurer un suivi comme le ferait un thérapeute dans une situation « classique ». La mobilité intra-urbaine a également un coût pour la personne qui doit parfois faire un choix entre un abonnement STIB et d'autres postes de dépenses comme le logement ou l'alimentation. Le risque est de contribuer au décrochage en cours de formation ou de limiter ses déplacements, y compris dans le cadre d'une recherche d'emploi, en ne se rendant pas à certains rendez-vous.

Autre domaine frappé par la précarité financière des stagiaires : le numérique car la plupart d'entre eux ne disposent pas d'un ordinateur et d'une connexion à internet

suffisante. Même si les GSM et la 4G sont répandus, ils ne sont pas adaptés à la recherche d'emploi. La fracture numérique est renforcée en période de confinement due au Coronavirus, les EPN étant fermés. Par exemple, la moitié des stagiaires Agent d'entretien et de gardiennage sont dans l'incapacité de passer le test psychotechnique du Selor en ligne. On peut les accompagner dans l'utilisation de l'outil mais encore faut-il qu'ils aient accès à cet outil...

F. : Quelles solutions pourraient-être envisagées pour améliorer l'aspect financier ?

M.P. : Des actions sont mises en œuvre, comme ce projet porté par notre Mission Locale en partenariat avec la Maison de l'emploi de la ville de Bruxelles qui s'adresse aux personnes victimes de violences familiales ou conjugales. Le projet prévoit le budget nécessaire pour financer un abonnement STIB. Dans un autre projet, c'est le financement du matériel informatique qui serait pris en charge, c'est une grosse avancée même si des difficultés persistent en cas de matériel cassé ou volé. Il faudrait un financement global, mais alors la facture explose. Pourtant ce n'est pas une solution à petite échelle qu'il faut envisager mais à grande échelle, à commencer par la revalorisation du revenu brut horaire octroyé par Bruxelles Formation lors des formations. Il faudrait une solution à la fois globale, pour traiter l'ensemble des problématiques, et transversale à l'ensemble des publics ISP.

F. : On saisit bien les répercussions du financier sur d'autres domaines de vie, entraînant d'autres obstacles. Quels autres constats dressez-vous ?

M.P. : Les problématiques sont spécifiques à chacun mais il en est une transversale, celle en lien avec la place à occuper dans la société. Nombreuses sont les personnes accompagnées à demander « quel intérêt de se former ? Quel intérêt de se lever le matin ? ». Ce décalage se traduit aussi dans la méconnaissance et la méfiance envers les



Administrations et les pouvoirs publics en général. Les Missions Locales travaillent aussi sur ces aspects au cours de l'accompagnement, afin que la personne puisse déployer les ressources nécessaires à une formation et s'inscrire dans du long terme. Ça se joue donc fortement en amont, afin d'éviter le décrochage une fois engagée dans une formation. Ce sont les travailleurs de première ligne qui sont les plus confrontés à ces situations.



F. : Avez-vous envisagé des actions spécifiques ? De quelles ressources les conseillers disposent-ils ?

M.P. : En interne, depuis un an et demi, une collègue psychologue assure une aide psychologique. Depuis la mise en place de ce service - ouvert à mi-temps - 170 personnes y ont fait appel. Parmi elles, 43% ont retrouvé un emploi ou une formation, 19% ont été orientés vers un service de santé mentale, 20% ont repris l'accompagnement avec leur conseiller et 18% n'ont pas donné suite. Cette organisation permet de ne pas faire porter toute la charge au conseiller emploi, dont l'expertise est circonscrite. Faire comprendre à une personne qu'il serait bénéfique qu'elle rencontre une psychologue n'est pas facile mais ça porte ses fruits. Le fait que la psychologue soit dans le même bâtiment facilite la démarche. Quand le besoin est trop important ou que la personne souffre d'une déficience, la Mission Locale développe des partenariats, en plus du travail régulier avec la consultation sociale d'Actiris. L'objectif est d'être proactif pour la personne, qu'elle se sente en confiance avec la Mission Locale. Si la personne règle les difficultés qui entravent son insertion sur le marché du travail, elle se tournera à

nouveau vers la Mission Locale qui continuera à lui proposer un service de qualité.

F. : Quels sont les partenariats que vous mettez en œuvre ?

M.P. : Ils sont divers, nous sommes par exemple en contact avec le centre de santé mentale Bataclan. Par ailleurs, nous arrivons au terme d'un projet-pilote d'un an - dont la reconduction est en cours - avec le centre de prévention des violences conjugales et intrafamiliales. Il consiste à proposer des ateliers d'information sur deux volets complémentaires. Le premier vise la reprise de confiance en soi, animé par l'assistante sociale de la Centrale de l'emploi de la ville de Bruxelles, avec une dimension d'éducation permanente. Le deuxième volet concerne la dimension ISP à travers la détermination et l'emploi. Avec le confinement et la crise économique qui s'en suit, on s'attend à un renforcement des difficultés psychologiques, des violences conjugales, notamment avec le retour au foyer de personnes qui avaient pourtant entamé un processus d'éloignement...

F. : Encore un impact collatéral du COVID...

M.P. : Oui, et plus largement on s'attend à ce que des personnes qui jusqu'à présent n'avaient pas de difficulté à trouver un emploi s'adressent dorénavant à la Mission Locale, mais les modalités de recherches d'emploi ont évolué, les codes comportementaux au travail aussi. En même temps, nous devons nous aussi faire évoluer nos pratiques, notamment pour les formations. On sait qu'en cas de formation à distance, même si ce changement est accompagné, tous les stagiaires ne seront pas au rendez-vous. L'enjeu est pour nous de tout mettre en œuvre pour éviter le décrochage. Ça passe notamment par des contacts réguliers entre professionnels et stagiaires par téléphone par exemple. Cette situation est aussi l'occasion de renforcer l'accompagnement au numérique qui est de plus en plus présent dans les métiers, comme le voice picking dans les métiers de la logistique.

F. : Que souhaiteriez-vous dire en guise de conclusion ?

M.P. : Le contexte évolue et des obstacles se renforcent, l'enjeu de la Mission Locale est de continuer à proposer un accompagnement adapté en se centrant sur son cœur de métier et en développant des actions avec des partenaires afin de présenter une offre globale au demandeur d'emploi qui le souhaite.

Des difficultés croissantes sur fond de fracture numérique

Coralie Grandjean est responsable ISP à la Maison de Quartier d'Helmet (MQH). Psychologue clinicienne de formation, elle y est d'abord engagée il y a six ans de cela comme formatrice pour des cours dans le cadre de la préformation d'aide-soignante et auxiliaire de l'enfance. Dans le secteur ISP de la Maison de Quartier d'Helmet sont organisés différents modules de formation (Français Langue Etrangère, formation de base, formation en alternance) dont des modules d'alpha 3 et 4 ainsi que des modules FAC (Formation Alpha Continue) en collaboration avec le CPAS de Schaerbeek. Coralie nous livre ici son témoignage quant à l'appauvrissement constaté du public de ces formations.

Une précarité grandissante au fil des années

A la Maison de Quartier d'Helmet, personne n'est statisticien mais les chiffres, récoltés depuis quelques années au fil des évaluations et par les équipes de guidance, montrent clairement qu'une tendance se dessine. En 2016, la proportion dans les modules d'alphabétisation de stagiaires sans revenus s'élevait à 2%. En 2017, cette proportion était de 5% pour augmenter en 2018 à 15%. L'année passée, ce chiffre grimpe à 21%.

Cela a des conséquences concrètes sur le quotidien des stagiaires, et aussi pour les agents de guidance qui voient leurs missions dépasser leur cadre de travail. « Cette année, le CPAS a malheureusement connu un bug informatique au niveau des paiements. Des gens sont venus nous voir car ils n'avaient plus rien à manger. Nous avons donc fait des demandes pour des colis alimentaires. Ça a été dur psychologiquement pour certaines personnes de faire la file pour un colis alimentaire... ».

Depuis lors, la situation est rentrée dans l'ordre au niveau des paiements. Mais malheureusement, cela a entraîné d'autres problèmes en chaîne : retard de paiement de factures, rappel de paiement, mise en demeure et parfois même expulsion du domicile dans certains cas. « Ces demandes sortent totalement du cahier des charges de nos missions de guidance mais ces gens n'ont pas d'autres recours. Les demandes du genre se multiplient et sont très différentes les unes des autres. »

Une société de plus en plus numérisée

De nos jours, beaucoup de services sont informatisés. Il faut prendre rendez-vous sur internet pour la commune ou pour remplir tel ou tel document officiel. « On fait face à deux types de fractures numériques : celle du premier degré qui concerne les gens qui n'ont pas d'ordinateur à leur portée et

celle du deuxième degré qui concerne les gens qui n'ont jamais utilisé un ordinateur et en sont incapables. Cette partie de la population est complètement oubliée. « L'informatisation des différents outils de recherche d'emploi ou de formation, censée faciliter les différentes démarches des chercheurs d'emploi, peut constituer un obstacle supplémentaire chez certains de nos stagiaires. Les ressources ne leur sont pas toujours



accessibles (« Dorifor », « Mon Actiris ») ou alors utilisées de manière inadaptée (complétion erronée du dossier Actiris), ce qui peut entraîner des conséquences non négligeables (non éligibilité du stagiaire en formation ISP, non reconnaissance de la durée d'inoccupation comme demandeur d'emploi et donc non attribution des plans d'embauche prévus par l'Etat ou les Régions pour faciliter l'insertion professionnelle). »

En plus d'être discriminé au niveau de l'accès à l'informatique, ce public peut faire face également à d'autres discriminations. « Quand ils doivent passer un coup de fil, ils n'ont pas toujours les codes ni le niveau de langue nécessaire pour régler des problèmes de factures par exemple ou de contentieux. Quand nous prenons les choses en main en nous présentant en tant qu'institution, ça débloque la situation. » Difficile pour les agents de ne pas aider ces personnes dans le besoin qui n'ont souvent personne d'autre vers qui se tourner. « On essaie de ne pas trop le faire car ça ne rentre pas dans notre cahier des charges Actiris et que surtout on manque de moyen et de temps mais parfois on n'a pas le choix. On n'a pas le temps de tergiverser quand les gens n'ont plus rien à manger. »

Tenter de trouver une solution à chaque problème

Pour faire face aux nombreux problèmes que peuvent rencontrer les stagiaires, MQH a mis en place certains partenariats avec différents organismes. « *Depuis deux ans, nous travaillons avec le service de médiation de dettes du CPAS de Schaerbeek. Par exemple, les stagiaires y apprennent comment payer une facture et ce service est gratuit pour les habitants de Schaerbeek. Des animations thématiques sont dès lors régulièrement organisées chez MQH dans le cadre des cours de Vie Sociale* ».

Le mardi après-midi au CPAS de Schaerbeek est organisée une permanence pour les modules FAC. Depuis deux ans également, un écrivain public est présent les jeudis après-midi à la Maison de Quartier d'Helmet pour traiter certaines demandes qui ne rentraient pas dans le cahier des charges mais qui étaient toutefois importantes aux yeux des stagiaires. Par exemple, les demandes de bourses pour les études des enfants qui prendraient beaucoup de temps sur la guidance. « *On relaie vers des partenaires selon les demandes. Ils diffèrent selon les sujets à traiter : maisons médicales, médiation de dette ou clinique d'aide psychologique par exemple. Quand cela concerne les nationalités, nous renvoyons les gens vers le CIRÉ par exemple.* »

Problèmes confinés

On s'en doutait mais la période du confinement a été très dure pour les parents qui vivent en espaces réduits, et qui plus est ont dû d'accompagner leurs enfants dans les travaux scolaires. Et sans surprise, la fracture numérique s'est

amplifiée. « *Ça n'a pas toujours été évident de rester en contact avec les stagiaires. On assurait un suivi téléphonique chaque semaine et on envoyait des documents par la poste principalement.* » Les gens n'avaient parfois pas le temps car ils s'occupaient des enfants. Certains n'étaient pas joignables du tout (citons l'exemple scandaleux d'un opérateur téléphonique mobile qui ne permet plus à ses utilisateurs d'être appelés quand ils n'ont plus de crédit téléphonique). « *Nous avons beaucoup travaillé avec des groupes WhatsApp mais sans ordinateur, ça reste compliqué d'organiser des cours virtuels. Nous sommes actuellement en contact avec FOBAGRA avec qui nous espérons pouvoir prochainement bénéficier d'ordinateur pour nos stagiaires mais la demande du public est énorme.* » Le confinement a malheureusement également eu des répercussions très négatives sur les cas de violences familiales et domestiques. « *Etant donné que le CPAS était fermé au public, on était parfois pour certains stagiaires leur seul repère et contact. Dans certains cas sérieux, nous avons pris contact avec des organismes extérieurs pour venir en aide à des femmes battues. On avait aussi pris le temps d'envoyer un courrier aux stagiaires par la poste en début de confinement avec des numéros de téléphone utiles, pour savoir vers qui se tourner en cas de tel ou tel besoin.* »

Se tourner vers des améliorations

« *Notre volonté est d'élargir notre liste de contacts afin de travailler avec davantage de partenaires fixes vers qui orienter nos stagiaires. En rêvant un peu, on pourrait augmenter nos heures d'accompagnement dans le cahier des charges d'Actiris et élargir le rôle que l'on peut jouer. On est tous fort débordés mais on essaie de creuser des pistes...* »

La satisfaction des besoins élémentaires comme première condition en faveur de l'apprentissage



Pascal Rebold

Nous vous proposons une rencontre avec Frédéric Meert qui travaille depuis près de vingt ans chez Proforal asbl, principalement en qualité d'Agent de guidance. L'association accueille près de 350 candidats par an et environ 230 d'entre eux y suivent une formation dans le préqualifiant¹.

FeBISP : Quel est le profil du public accompagné par Proforal ?

Frédéric Meert : Nos stagiaires sont âgés de 18 à 60 ans, avec une majorité de 25-45 ans. En moyenne, 85% d'entre eux ne sont pas nés en Belgique. Souvent le français est leur langue d'instruction sans être leur langue maternelle. 40% bénéficient d'allocations chômage, 35% du revenu d'intégration (CPAS) et 25% sont sans revenu (à charge d'autrui). On travaille chaque année avec environ 75% de femmes, majoritairement des mères célibataires. En termes de précarité ou de disponibilité pour des projets, notre public en remise à niveau cumule toutes sortes de difficultés liées à l'origine, à la composition de ménage, à une faible scolarité, à des parcours de vie difficile, à des revenus de remplacement, au port du voile dans l'exercice de la fonction souhaitée...

F. : Quels constats dressez-vous quant aux conditions de vie matérielle du public de Proforal ?

F.M. : Nous constatons que les **besoins primaires** de notre public ne sont pas toujours satisfaits. En termes d'**alimentation**, certains stagiaires ne mangent qu'une fois par jour... Ce qui n'est évidemment pas souhaitable pour des questions de santé, mais a également des impacts sur la concentration et la disponibilité pour les cours. En termes d'**accès aux soins de santé**, ce public a parfois beaucoup de frais médicaux, malgré les performances de notre système de sécurité sociale. Ces soucis de santé génèrent des absences, particulièrement dans les familles monoparentales. Le taux d'absentéisme est clairement à mettre en lien avec la situation sociale et financière de ce public. Malgré des horaires

adaptés, on observe une dégradation des taux de fréquentation, majoritairement liée à la situation de précarité.

Il y a aussi le **besoin de sécurité**. Il passe notamment par le **logement** qui est un vrai problème à Bruxelles. Le fait d'être mal logé ou d'avoir des soucis de logement a de nombreuses répercussions sur la santé physique et mentale. L'accès aux logements sociaux est long et compliqué, tout comme l'octroi d'allocations de relogement. Obtenir un logement de qualité est souvent le premier souci des stagiaires.

La non-maîtrise ou la maîtrise partielle du français, engendre une incompréhension et une méconnaissance des règles en vigueur, des droits et des obligations, du fonctionnement des services administratifs etc. Cela limite fortement l'autonomie des personnes dans la compréhension et la résolution de problématiques sociales. Une dépendance s'installe vis-à-vis de différents services d'aide ou d'accompagnement. Le français est une langue difficile, pleine de nuances, et le vocabulaire, notamment celui utilisé dans les documents administratifs, est complexe. Il y a matière à faire, notamment en termes de gestion financière, de règlement de dettes, de droit au logement - droit au travail - droit aux allocations de chômage ou sociales - droit de la famille - droits des étrangers, d'accès à la nationalité, d'enseignement pour les enfants etc.

Les **difficultés familiales avec les enfants** : comment suivre la scolarité de ses enfants quand on est enseveli sous les soucis de toutes sortes, quand on ne maîtrise pas bien la langue, quand on ne peut pas compter sur un soutien familial, quand les enfants sont malades, quand les relations avec l'ex-conjoint sont conflictuelles etc. ? Tout cela complique la disponibilité pour les cours ou l'emploi.

La **non-maîtrise de l'informatique** : les réalités de la fracture numérique sont pleinement vécues chez Proforal. Le

public maîtrise la communication sur les réseaux sociaux via le *smartphone*, mais il en va tout autrement quand il s'agit de recherche d'information, d'envois de mails ou de documents, de s'y retrouver sur des sites internet d'administrations ou d'accéder à l'offre de services bancaires en ligne. L'ordinateur n'apparaît pas assez attractif, il fait peur. L'outil est moins intuitif qu'un *smartphone*, mais il offre d'autres potentialités, souvent indispensables dans le monde du travail. Il faudrait pouvoir organiser de courts modules de remise à niveau informatique intensifs et favoriser l'accès à l'achat de matériel informatique pour que les personnes puissent s'équiper et être autonomes à la maison.

Les difficultés d'ordre de santé mentale : le stress, l'anxiété, les états dépressifs entraînent des difficultés de concentration qui font obstacle à l'apprentissage. Certains de nos stagiaires présentent des troubles relativement sérieux et/ou viennent de l'enseignement spécialisé (type 1 et 8) et ils se retrouvent face aux pressions de l'état social actif, comme les autres. Le personnel est confronté à des difficultés cognitives ou comportementales qui requièrent un accompagnement spécifique pour lequel il n'est pas équipé. La logopédie pour les adultes pose également problème. Peu de logopèdes travaillent avec des adultes. Les résultats obtenus sont souvent peu probants et les séances (non remboursées) sont onéreuses.

La faible estime de soi : on constate souvent chez nos stagiaires un faible sentiment d'efficacité personnelle qui les amène à se déprécier. La pression de l'état social actif n'y est pas pour rien. Quand les acteurs de contrôle renvoient presque systématiquement la responsabilité de leur situation sur l'individu et rien que sur l'individu, cela finit par entraîner une réelle dévalorisation. La culpabilité qui en résulte peut alors entraîner découragement et faible estime de soi.

F. : Quel est, selon vous, l'impact des conditions de vie matérielles sur l'entrée en formation qualifiante ou sur l'accès à l'emploi ?

F.M. : L'accès à la formation qualifiante ou à l'emploi à temps plein s'avère très compliqué pour notre public, constitué majoritairement de mères célibataires. Elles sont peu disponibles pour des horaires de travail décalés. Or, beaucoup d'emplois peu qualifiés vont de pair avec des horaires de travail difficiles. Au regard du cumul des contraintes rencontrées et énoncées plus haut, le champ des possibles se restreint fortement et le découragement fait souvent place à la motivation initiale. D'une manière générale, on constate qu'une large part de notre public n'arrive malheureusement pas à sortir de la remise à niveau.

Des secteurs pourvoyeurs d'emplois moyennement qualifiés tels que l'industrie, le bâtiment et la logistique restent peu attractifs pour ces femmes. Le travail y est souvent physique, les horaires difficiles et il s'agit de métiers très « genrés » malgré les efforts faits pour y attirer un public féminin.

Chez Proforal, la moitié de notre public rêve de devenir « Auxiliaire de l'enfance ». Malheureusement, l'accès au travail en crèche ou en école nécessite un CESS depuis janvier 2020. La plupart de nos stagiaires n'étant pas en capacité d'obtenir ce diplôme, leur rêve de travailler avec des enfants est devenu inaccessible.

F. : Quelques réactions concernant les pistes de solution identifiées dans l'Etude Précarité menée en 2015 par Bruxelles Formation ?²

F.M. : Je ne suis pas convaincu que des incitants financiers vont permettre de remplir des formations qualifiantes qui ne rencontrent pas leur public. Je suis évidemment en faveur d'une indemnité de formation revalorisée à deux euros bruts de l'heure pour tous les stagiaires en ISP. Je suis par ailleurs sidéré que cela n'ait pas été revalorisé depuis 30 ans. Concernant les pistes renforçant les mesures d'accompagnement durant tout le parcours et l'information sur le recours aux droits, je ne peux que m'en réjouir. Par contre il est toujours indispensable d'avoir en interne des personnes qui ont le temps d'écouter, de comprendre les difficultés du public et de réfléchir avec lui à des solutions. Je suis évidemment favorable à un travail de sensibilisation et d'information en matière de droits et d'obligations sur différentes matières. On travaille à la sécurisation des parcours, notamment en développant un lien de confiance avec des centres de formation qualifiante. Ce lien de confiance et ces échanges permettent aux centres de formations qualifiantes d'affiner leurs sélections et de parfois permettre à des personnes plus précaires d'être sélectionnées au regard d'informations non confidentielles que nous leur donnons.

Une piste pour ce public en situation de famille monoparentale, pourrait être d'organiser de la formation qualifiante avec un horaire à moins de 35h/semaine. Ceci permettrait de garder du temps pour gérer toutes les situations personnelles et familiales tout en suivant une formation professionnelle qui leur permettrait de décrocher un emploi futur à temps partiel ou éventuellement à temps plein.

Enfin, il faut également souligner que ce public peut également faire preuve de ressources personnelles, d'investissement et de motivation à atteindre leurs objectifs. Je ne voudrais pas que, à la lecture de mes propos, l'on stigmatiser ce public comme étant, par essence, en situation de précarité et donc en besoin systématique d'accompagnement.

1 Proforal est une asbl de Molenbeek (anciennement située à Etterbeek) qui propose des remises à niveau (Alpha niveau 3, formation de base, FLE, ateliers Sociolinguistiques), des préformations métiers (Magasinier, Auxiliaire de l'enfance, animateur socioculturel) et de la formation continue avec la Didactique du FLE). Voir : <https://www.proforal.be/index.php/formations>

2 Source : https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2019/07/Précarité_public_formation_professionnelle_région_bruxelloise_2015.pdf

Bien-être et Insertion des stagiaires CISP

Des choix méthodologiques pour une enquête au plus près du terrain

Michèle Hubin

Avec l'enquête Bien-être et Insertion, la fédération CAIPS¹ a entrepris une première objectivation scientifique des effets du travail de l'action CISP² sur le plan du bien-être et de l'insertion sociale des demandeurs d'emploi peu qualifiés, en interrogeant directement ces derniers. Pour favoriser leur participation, des choix méthodologiques spécifiques ont dû être posés. Le présent article éclaire quelques-unes des options qui ont permis de produire des connaissances de qualité sur un public souvent « invisibilisé » par les enquêtes statistiques classiques. Les résultats sont consultables sous l'onglet « Publications » du site CAIPS.

Une enquête co-construite avec le terrain

L'enquête a été élaborée en dialogue avec des directions, travailleurs et stagiaires CISP, rencontrés au sein de plusieurs focus groupes dès le stade de la conception du questionnaire, et a bénéficié de l'appui scientifique du CIRIEC et du soutien méthodologique de l'Observatoire de l'économie sociale. Co-financée par la Région wallonne, elle a été mise en œuvre par CAIPS dans une vingtaine de CISP wallons de 2016 à 2019. Au total, près de 600 stagiaires y ont pris part, avec l'aide des équipes pédagogiques dans certains cas.

Le « bien-être » : résultante d'un ensemble de facteurs objectifs et subjectifs

La notion de « bien-être » qui fonde l'enquête renvoie à la qualité de vie des stagiaires. Celle-ci résultant tant de leurs conditions de vie objectives que de leur évaluation subjective de leur situation, il a été décidé de collecter de l'information à propos de différents facteurs objectifs (problèmes, revenus, état de santé, capacités de déplacement, ...) mais également à propos de leurs ressentis.

Concrètement, dix dimensions constitutives du bien-être ont été retenues : activités et revenus, parcours formatif, accès aux services publics et sociaux, projets professionnels et personnels, bien-être physique, réseau social et situation familiale, activités socioculturelles, mobilité, accès aux technologies de l'information et de la communication, perception de soi. L'hypothèse centrale qui a guidé l'enquête est que le passage en CISP engendre, pour la majorité des stagiaires, des améliorations mesurables dans au moins une de ces dimensions de leur vie. En collaboration avec des formateurs et stagiaires CISP, une cinquantaine d'indicateurs ont été choisis pour documenter ces dimensions (par exemple : fréquence des maladies, possession du permis de

conduire, ...) sur base desquels ont été formulées autant de questions, réunies dans un questionnaire unique soumis au début et à la fin des formations..

Un enjeu de taille : gagner la confiance

L'une des spécificités de l'enquête tient au public qu'elle interroge : des demandeurs d'emploi infra-scolarisés et/ou précarisés, que les procédures de contrôle et la stigmatisation rendent souvent méfiants. Certaines questions portant sur des sujets un peu sensibles, il importait de les solliciter dans un cadre sécurisant pour instaurer rapidement la confiance. Dès lors, l'anonymat a été garanti tant aux stagiaires qu'aux centres et les CISP ont été activement impliqués dans la mise en œuvre de l'enquête. L'administration des questionnaires s'est faite dans le respect de leurs pratiques et dispositifs : enquête réalisée en séances collectives, dans les centres, durant les horaires de formation, explication des objectifs et enjeux de l'enquête, accompagnement des stagiaires par les enquêteurs et le personnel des centres pour garantir la compréhension des questions et choix de réponse, temps de réponse non limité.

Un questionnaire papier, en « français facile »

Le public CISP étant généralement peu diplômé (max. CESS), un soin tout particulier a été apporté à la formulation des questions et aux modalités de réponses (sauf exceptions, fermées ou à choix multiples, pour éviter aux stagiaires l'épreuve d'une rédaction écrite). Le questionnaire a été proposé sur papier, car la fracture numérique est très présente dans le public CISP, et sa mise en page a été conçue avec un objectif de clarté et de légèreté pour les stagiaires.

Des résultats probants

Le dispositif construit pour l'enquête Bien-être et Insertion a permis une très bonne implication des centres et des stagiaires, les séances d'administration du questionnaire ont été bien vécues par tous. En conséquence, les données collectées sont de bonne qualité et très riches, fournissant une base de connaissance précieuse pour le secteur CISP.

1 CAIPS est une des cinq fédérations d'opérateurs d'insertion socioprofessionnelle actives en Wallonie.

2 Centres d'insertion socioprofessionnelle, appelées « EFT-OISP » jusqu'en 2013.

Les conditions de vie des stagiaires ISP : entre obstacles et ressources

François Geradin

En guise de conclusion de ce dossier ciblé sur les stagiaires ISP et sur leurs conditions de vie, il n'est sans doute pas inutile de faire un petit détour par l'article 3 du Décret ISP du 27 avril 1995 qui définit qui est précisément « visé » par le dispositif ISP :

« Sont visés les demandeurs d'emploi inoccupés de la Région de Bruxelles-Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat d'enseignement secondaire supérieur décerné par le Ministère de l'Éducation ou de tout autre diplôme équivalent et qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent. » (Article 3, §1^{er}, alinéa 2).

Si le Décret joint pudiquement au terme « dénuement »¹ l'adjectif « social », on voit clairement que ce dénuement n'est malheureusement pas « que » social mais est à prendre aussi, et surtout, dans son sens premier, matériel et financier.

Il ressort en effet de ce dossier des éléments qui poussent au plus grand pessimisme : élargissement du type de problèmes rencontrés par les stagiaires et, pour chaque problème, aggravation des difficultés rencontrées... Toutefois, comme ce dossier le montre également, les ressources sont bien présentes au sein du secteur ISP pour aider au mieux les personnes formées et accompagnées. Par ailleurs, les stagiaires ISP se mobilisent également eux-mêmes pour tenter de faire évoluer positivement leur situation. Trois points de vigilance toutefois :

- L'accompagnement proposé en ISP doit pouvoir être renforcé. Accompagner les personnes les plus fragilisées, c'est faire du « sur mesure » et pas du « prêt-à-porter » ... Et cette approche individualisée prend du temps et nécessite un renforcement des moyens financiers actuellement accordés.
- Si le public qui entame un parcours en ISP est très souvent en situation de précarité, la précarité extrême de



certaines demandeurs d'emploi les empêche même de pouvoir entrer en formation. Ces « obstacles à l'entrée » en ISP doivent pouvoir être levés afin de garantir que chaque personne qui en a besoin puisse entamer un parcours d'insertion.

- Toutes ces situations précaires devraient plus que jamais questionner les politiques d'activation mises en place, la dégressivité des allocations de chômage en premier lieu. Si, suite à la crise sanitaire, un gel temporaire de cette dégressivité fut décidé, il faut passer de cette mesure conjoncturelle à une vraie réflexion structurelle sur l'activation des personnes les plus fragilisées.

Plus généralement, et nous concluons par cela, l'enjeu collectif est de pouvoir briser le cercle vicieux de la précarité, ni plus ni moins. Osons penser que le travail de terrain réalisé au quotidien par les acteurs de l'insertion vient mettre un bâton dans cette roue infernale pour tenter de l'arrêter. L'action coordonnée de plusieurs bâtons, parfois modestes, peut commencer à y arriver mais rien ne remplacera l'envoi d'un signal politique fort pour enrayer cette spirale infernale de la précarité.

¹ Qui mérite qu'on rappelle ici sa définition lourde de sens : « état de quelqu'un qui manque complètement des choses nécessaires à la vie normale ; misère, indigence » <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/denuement/23663?q=denuement#23544>

... avec Bernard Clerfayt

Margaux Hallot

FeBISP : En tant que Bourgmestre de Schaerbeek, vous avez côtoyé de près le tissu associatif et les acteurs de l'insertion (ISP et ESMI). En quoi cette expérience avec des acteurs de proximité peut-elle vous aider dans votre fonction ministérielle actuelle ?

Bernard Clerfayt : La gestion communale est le niveau de gestion qui se situe au plus proche des citoyens. En tant que bourgmestre, j'ai évidemment côtoyé de nombreux acteurs locaux, de quartier également. Et j'ai pu me rendre compte de l'importance de leur travail pour la cohésion sociale. L'action des acteurs de proximité s'inscrit en pleine complémentarité avec les dispositifs régionaux.

Comme Ministre bruxellois, je tâcherai de coordonner et de soutenir les acteurs locaux, de garantir une articulation entre les structures locales mais aussi avec les acteurs régionaux. Cette bonne coordination permettra de s'assurer que nous proposons un appui et un accompagnement complet à chaque étape du parcours de notre public-cible dans un esprit de complémentarité. Nous devons veiller à ce qu'il n'y ait pas de manque, pas de trou, mais aussi éviter certains doublons et chevauchements. D'autant plus que s'inscrire dans une vision régionale globale permet de mutualiser nos ressources et d'augmenter l'impact et l'efficacité de nos actions.

F : Quelle est selon vous la plus-value à être Ministre de l'Emploi ET de la Formation professionnelle ?

B.C. : L'avantage principal est d'avoir une vision globale du parcours d'un chercheur d'emploi. C'était une demande de mon parti et une demande qui a du sens.

Aujourd'hui, le manque de qualification est le principal frein pour accéder à l'emploi. Avoir une vision sur les attentes des employeurs et les profils des chercheurs d'emploi permet de mieux organiser l'offre de formation. Nous devons lutter contre l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi. La clé, c'est la formation.

En Région bruxelloise, nous avons mis sur pied une structure unique, les Pôles Formation Emploi, qui rassemble en un endroit stratégique les acteurs de l'emploi, de la formation et les secteurs professionnels. Ce pôle est le trait d'union qui manquait entre acteurs publics et privés. Les entreprises vont pouvoir nous communiquer les compétences, les profils qu'ils recherchent, aujourd'hui et demain.



Nous allons pouvoir former les chercheurs d'emploi à ces besoins spécifiques. Ce contact permanent entre acteurs va aussi nous permettre d'anticiper les mutations à l'œuvre sur le marché de l'emploi et d'y répondre.

F : Quels sont les axes prioritaires de votre mandat ? Quels sont les chantiers prévus pour 2020 ?

B.C. : Cette interview se situe dans un contexte particulier, puisque nous sommes en pleine crise sanitaire et il est clair que la sortie de crise va fortement influencer les priorités de 2020. Mon objectif est de réduire l'écart entre l'offre et la demande d'emploi. Nous devons permettre à toujours plus de Bruxellois d'accéder à l'emploi.

Nous allons donc évaluer le Plan Formation 2020, lancer une Stratégie Qualification – Emploi. Sur le long terme, nous réviserons le Décret ISP, nous réformerons aussi l'alternance pour en faire une filière d'excellence. Enfin, nous entamerons aussi une réflexion sur ces métiers en manque d'image et sur les métiers d'avenir.

Un autre chantier en cours et que nous mènerons à terme en 2020 est la réforme de l'Économie Sociale d'Insertion. Il faut continuer à sécuriser et à professionnaliser les structures et nous veillerons aussi à évaluer progressivement le nouveau cadre réglementaire.

Cette liste n'est évidemment pas exhaustive et nous devons rester souples et disponibles pour accompagner toutes les personnes qui subiront de plein fouet l'impact économique de la crise sanitaire, et c'est là ma priorité pour cette année et aussi pour 2021. Il faudra préparer et accompagner la relance...

F : Quelle est votre vision de l'insertion ? Quelle place accordez-vous au « S » de l'ISP et de l'ESMI ?

B.C. : Le rôle de l'insertion est de contribuer à réduire la fracture sociale. Nous devons viser une insertion durable et globale pour tous dans notre société. Il faut cibler les publics les plus fragilisés, les accompagner, progressivement, vers une reprise de formation, vers l'acquisition de compétences, vers l'emploi. L'insertion doit veiller à outiller le public-cible et à le rendre autonome. Nous devons lui « apprendre à apprendre ».

Cela nécessite une prise en charge globale, à travailler tant sur leur développement personnel que professionnel en prenant compte aussi des autres problèmes auxquels sont confrontés les publics-cibles de l'ISP. En effet, quelqu'un qui est confronté à des problèmes de logement, d'endettement... n'a pas forcément l'énergie nécessaire pour se former et/ou rechercher un emploi. Les parcours de vie ne sont pas linéaires. Les acteurs de la formation et de l'emploi doivent eux aussi s'adapter au quotidien.

F : Quels sont selon vous les points de vigilance auxquels faire attention concernant le public ISP et ESMI ?

B.C. : La fragilité du parcours est sans doute l'un des points d'attention les plus importants. Le public ne présente pas des parcours de vie linéaires et l'un des enjeux est de sécuriser les parcours. Éviter les décrochages entre chaque étape du parcours de formation, assurer un juste enchaînement entre préformation, formations comportementales, formations qualifiantes, etc.

Ces parcours accidentés ont évidemment un impact énorme sur les travailleurs du secteur. Ce sont des métiers essentiellement humains où on y met beaucoup de soi-même. Les efforts que l'on réalise ne sont pas toujours palpables et on n'en voit pas tout le temps les effets. Un certain découragement peut naître dans le chef de ces travailleurs qui placent l'humain au cœur de leur quotidien de travail. Je tiens donc à saluer l'ensemble des travailleurs et des travailleuses pour leur travail et leur investissement quotidien.

Biographie

Bernard Clerfayt naît le 30 décembre 1961 à Uccle.

Après avoir étudié l'économie à l'Université Catholique de Louvain, il siège comme député de 1989 à 2007. Il est Bourgmestre de Schaerbeek depuis 2001.

Il fut secrétaire d'Etat aux Finances de 2008 à 2011, et devient en juillet 2019 Ministre bruxellois de l'Emploi et de la Formation professionnelle, du bien-être animal, de la transition numérique et des pouvoirs locaux.

« T'as voulu du télétravail, tu l'as eu » ou le syndrome Zoom

Covid Lisa

A l'heure où sonne un retour à la normale dans les bureaux, j'ai eu envie de vous faire part de quelques symptômes traumatiques que je garde de cette expérience de télétravail « par la force des choses ». Et surtout, d'extérioriser cette expérience.

Oui, j'ai un jour complètement oublié une réunion. Mon téléphone a sonné, café en main. Ce serait cliché de dire que c'était un lundi matin, mais c'est vrai je vous le jure. J'allais m'installer devant mon ordi portable quand je vois le nom de mon patron qui s'affiche. Je n'ai *a priori* rien à me reprocher mais rien à faire, ça fait toujours un peu l'effet de passer un portique de sécurité dans un magasin. Tu sais que t'as rien volé mais t'as peur que ça sonne à ton passage...

– « On t'attend pour la réunion au fait... »

– « Heuuu »

La semaine commençait bien.

En parlant de réunion, je ne sais pas vous, mais moi je sature littéralement des visioconférences. Il y en a toujours un ou une qui ne coupe jamais son micro et c'est évidemment cette même personne qui ne se rend pas compte qu'elle produit des bruits parasites pour les oreilles des autres. Et puis, se voir bailler en direct, c'est tellement peu glorieux... Et surtout, il n'a jamais été prouvé que ceux qui n'avaient pas de caméra étaient réellement présents devant leur ordinateur. Astuce à méditer pour un prochain confinement.

Les pauses café me manquent aussi. Non pas que je ne peux pas en boire chez moi, mais au bureau, j'ai le temps de le préparer et de le savourer. Ou d'en profiter pour échanger quelques mots avec les collègues. A la maison, je déjeunais et prenais mon shoot de caféine lors de la sieste du matin de ma fille de 11 mois au début du confinement, et 14 actuellement. Quand elle voulait bien en faire une. Encore maintenant, alors qu'elle a repris la crèche depuis un petit temps déjà, j'ai parfois l'impression de l'entendre dans le babyphone. Ses cris radiophoniques sortis de nulle part marquaient soudainement l'interruption forcée d'une période intense de travail. Il y a des sons qui traumatisent.

Personnellement, être confinée à la maison m'a rendue complètement maniaque, alors qu'à la base ce n'est pas du tout mon truc. Et je suis certaine que je ne suis pas la seule à qui cette mésaventure est arrivée. Je passe en revue



régulièrement dans la journée ce qui traîne par-ci par-là. Un genre de procrastination à la Marie Kondo où le moindre cadre de travers nous entraîne dans une frénésie du rangement compulsif. Je vais essayer de transposer ça au bureau, mais je ne garantis rien.

Enfin, retourner physiquement au bureau me permettra pour ma part d'être entourée de personnes proactives et dynamiques. Car non, mon chat qui fait la carpette 18 heures sur 24 et mes plantes ne sont pas ce qu'on appelle des collègues très motivants. Et puis le rire de ses collègues et le bruit du téléphone qui sonne à tue-tête, ça fait quand même du bien après tout ce temps enfermé chez soi.

Sur ces belles paroles, je quitte mes pantoufles pour retrouver mes chaussures et vous dis à très vite « en présentiel » !

La nouvelle Co-direction de la FeBISP

En décembre 2019, Pierre Devleeshouwer, ancien Directeur de la FeBISP, prenait sa pension après dix années de service, laissant Tatiana Vanessa Vial Grösser, fraîchement nommée Co-directrice (en charge de l'emploi et de l'économie sociale d'insertion), seule aux commandes de la fédération mais aidée bien évidemment par son Conseil d'administration et toute l'équipe de la FeBISP. En février dernier, François Geradin fut choisi pour devenir Co-directeur de la fédération, en charge de la formation professionnelle et de l'insertion. Découvrons un peu qui sont « Madame ESMI et Emploi » et « Monsieur ISP » de la FeBISP.

Le rire de Tatiana, aussi singulier que communicatif, résonne dans les bureaux de la FeBISP depuis 2006 où elle a commencé en tant qu'Attachée Communication. Mais reprenons depuis le début. Après des études en philosophie de la communication et un DES en information et documentation à l'ULB, elle a travaillé deux ans dans le secteur privé en informatique. Ensuite, elle a repris des études en aide humanitaire internationale à l'UCL ainsi que des études de droit en horaires décalés à Saint-Louis. Malgré un profil plutôt international, elle a toujours eu un intérêt pour le secteur social. Après être arrivée à la communication de la FeBISP, elle est passée au poste d'Attachée Emploi, lui permettant ainsi de rentrer davantage dans les dossiers particuliers. Deux ans plus tard, le volet économie sociale d'insertion lui revenait également en devenant par la même occasion directrice-adjointe, poste qu'elle occupera sept ans avant de passer en co-direction.

Le parcours de François présente certaines similitudes avec celui de Tatiana. Après des études à l'Université de Liège en sciences politiques et en gestion, il a repris un cursus en philosophie à l'UCL, tout en travaillant parallèlement à temps plein comme libraire pour financer ses études. Comme il le dit lui-même, il a toujours pu évoluer dans des secteurs professionnels qui l'intéressaient. Outre son expérience dans le monde du livre, il a travaillé dans deux universités (Liège et Louvain) ainsi que dans le secteur associatif (via la Plate-forme pour le Service Citoyen). En mars 2013, il est arrivé à la FeBISP en tant qu'Attaché Formation professionnelle. Ce poste constituait pour lui un bon équilibre entre travail « théorique » (analyse de textes, suivi de dossiers, rédaction de notes, ...) et contacts multiples avec le terrain (essentiel !) et les partenaires institutionnels.

Tatiana, comment as-tu vécu la transition vers la Co-direction ?

T.V. : Nous fonctionnions déjà quasiment en Co-direction avec Pierre. Je m'occupais de l'ESMI et du volet Emploi et Pierre de l'ISP et du volet Patronal. Par exemple, malgré le fait qu'il était directeur, Pierre ne venait pas aux AG ESMI. Par contre, si nous parlions de tout, il restait seul en charge des matières tel que la GRH ou les finances de la FeBISP. Après plusieurs années, nous avons souhaité mener une

réflexion avec le CA, et ensuite avec l'AG, sur la modification de l'organigramme de la FeBISP. C'est ainsi que nous sommes passés à une Co-direction.

Aujourd'hui, il y a donc un partage des matières ISP et ESMI - Emploi. Par contre, nous avons des matières transversales que nous gérons conjointement comme la GRH et les finances de la FeBISP.

La transition s'est aussi située au niveau d'une nouvelle personne. Je ne suis pas restée seule longtemps et surtout, j'ai eu la chance d'être rejointe par une personne de l'équipe qui connaissait déjà les rouages du secteur et de l'équipe. François a été opérationnel de suite, et heureusement vu ce qui nous attendait...

Et toi François, comment as-tu abordé cette nouvelle fonction ?

F.G. : Je l'ai abordée en gardant à l'esprit une leçon cruciale acquise lors de mon expérience d'Attaché Formation professionnelle : l'importance de rester autant que possible en contact avec le terrain. C'est essentiel pour moi, même si cet aspect est plus limité qu'avant dans cette nouvelle fonction. Garder cet ancrage de terrain, savoir ce qui s'y passe très concrètement, nous permet de mieux défendre les intérêts de nos membres. Pour être des interlocuteurs crédibles et légitimes, tant en interne qu'en externe, il faut pouvoir être proche des structures et de leurs réalités quotidiennes.

Six semaines après mon arrivée à la Co-direction, le confinement se mit en place... La phase d'immersion dans mes nouvelles fonctions fut donc aussi courte qu'intense ! Ce n'est finalement pas plus mal pour d'emblée tester ses limites et voir comment la Co-direction fonctionne en cas d'urgence et de stress. D'autant que, pour moi, un fonctionnement en Co-direction relève d'un vrai pari : que chacun puisse gérer ses spécificités tout en gardant, dans un climat de bonne entente, une transversalité. Transversalité sans doute d'ailleurs à renforcer.

T.V. : Au niveau de la fédération, la FeBISP a toujours été une organisation très participative. Nous avons beaucoup d'AG, de CA, de GT, etc. Nous tentons de rester en contact le plus



possible avec le terrain afin de faire remonter leur réalité. Nous essayons de rester au maximum à leur écoute. Ce que je retiens également, c'est l'importance de défendre une vision globale tout en maîtrisant la technicité des dossiers. C'est la faculté de faire le lien entre ces deux niveaux qui permet d'avancer concrètement.

Au niveau du nouvel organigramme, nous avons clarifié avec le CA les matières transversales et « sectorielles ». Pour moi, le modèle de Co-direction ne représente pas un pari particulier. Au contraire, il me semble que c'est un modèle très intéressant car il implique au quotidien le débat égalitaire et co-responsable.

Comment avez-vous abordé votre fonction dans cette crise ?

F.G. : Cette crise a été un baptême du feu, avec à gérer tant en interne qu'en externe une situation historique sans précédent et donc sans repères potentiellement rassurants sur lesquels se baser. Le fait de connaître l'équipe et le secteur a permis de gagner du temps et d'être opérationnel presque de suite quand j'ai pris mon poste en février. Ce fut une vraie chance au vu des circonstances actuelles. Je savais également que je pouvais compter sur le reste de l'équipe car je connais son énorme potentiel et son fonctionnement très concret.

T.V. : Ce qui nous a pris le plus de temps, c'était de savoir comment positionner la FeBISP par rapport à l'organisation du secteur. Cela nous a pris beaucoup plus de temps que d'organiser notre confinement et déconfinement interne. Quel rôle va-t-on jouer en ces temps de crise auprès des membres, des opérateurs, des pouvoirs publics, ... ? Il me semble que durant cette période, nous avons pu adapter notre rôle aux circonstances. Nous avons travaillé afin de mettre les membres en relation entre eux afin qu'ils échangent des idées, des outils, etc. Nous avons également davantage travaillé avec les pouvoirs publics de manière plus informelle afin d'avancer rapidement. Nous avons ensuite fourni des informations aux membres et également fait connaître aux autorités tout ce qui a été mis en place par le terrain durant cette période.

F.G. : Cette crise montre de manière aiguë le rôle de la FeBISP. Elle est le pivot entre, d'un côté, des opérateurs de terrain et, de l'autre, des structures institutionnelles et des décideurs politiques. On remonte les besoins du terrain et, dans le même temps, on communique aux membres les décisions prises et ce qu'on a pu obtenir pour le secteur. Cette crise sanitaire a été un accélérateur du rôle de la fédération. Il a fallu prendre contact rapidement avec Bruxelles Formation, la COCOF, le Cabinet du Ministre Bernard Clerfayt et les opérateurs pour établir un cadre commun, et déjà anticiper la reprise. Dans un temps extrêmement court, la FeBISP a montré l'étendue de son rôle mais surtout son utilité. Chaque jour, on établissait un « plan d'attaque », de

résolution de problèmes, pour répondre aux interrogations de nos membres et pour avancer dans la reprise des activités. Et « à chaque jour suffisait sa peine », avec de nouvelles urgences à traiter mais aussi, et heureusement, avec de nouvelles opportunités.

Quels nouveaux enjeux entrevoyez-vous pour l'ESMI et l'ISP dans un contexte pareil ?

T.V. : La situation socioéconomique qui va découler de cette crise aura un impact énorme sur l'ISP et l'ESMI. Ce pour quoi on pouvait se préparer car on avait quelques années d'avance, n'est plus d'actualité désormais. Nous sommes embarqués dans une crise sociale et économique qui risque de durer. Il est prévu de 30.000 à 50.000 demandeurs



d'emploi supplémentaires en RBC, mettant le public-cible de l'ISP et de l'ESMI davantage en difficulté qu'aujourd'hui. La situation budgétaire était déjà compliquée mais elle va s'empirer. Nous devons absolument éviter que seul le secteur économique soit refinancé et que le non marchand soit oublié. Les prochaines années, il faudra obtenir des plans de relance pour le secteur économique mais également pour le non marchand, le social, l'insertion, l'économie sociale mandatée en insertion, etc. Bref, un financement pérenne et suffisant du non marchand. Par contre, il y a une opportunité. L'utilité des services de la santé et du social ont été

mis à nu. Nous pouvons espérer que les applaudissements à 20h pourront se transformer en un appui et en un refinancement de ces services. Il faut plus d'argent, mais il faut également une autre logique de financement. Les fonctions transversales doivent être reconnues : secrétariat, comptabilité, direction, nettoyage, etc.

Pour l'insertion, il y aura une interrogation plus accrue sur comment donner du sens à l'insertion dans un contexte de chômage structurel. Quel est le rôle de l'ISP et de l'ESMI face à un public spécifique déjà en difficulté dans un contexte global encore plus compliqué ? A nouveau, il y a une opportunité. Cette crise a également dévoilé la délocalisation de la production. Il y a une volonté de relocaliser la production. Nous pourrions peut-être créer de nouveaux emplois pour les personnes les moins qualifiées.

Au niveau de l'insertion, les prochaines années, un des grands enjeux sera de savoir comment articuler un accompagnement global pour tous ceux qui en auront besoin et un accompagnement d'un public spécifique déjà en difficulté et en décrochage, dans une situation encore plus difficile.

F.G. : Ma crainte pour l'avenir est qu'on arrive vers une dualisation des stagiaires en insertion, en ayant d'un côté les stagiaires « les plus proches de l'emploi » et de l'autre ceux qui sont au début de leur parcours d'insertion. Risque de dualisation sans doute accentué par la crise sanitaire et ses impacts socioéconomiques... Or, et on l'a rappelé dans notre Mémoire, nous souhaitons une égalité des stagiaires avec un dispositif qui s'adresse à eux dans leur globalité sans faire de discrimination entre eux. En 2020, un dossier très important pour le secteur ISP est naturellement celui de la révision du Décret ISP du 27 avril 1995. On en parle depuis plusieurs législatures... Le confinement a retardé la concertation annoncée mais nous nous mobiliserons pour qu'il reste bel et bien dans l'agenda politico-institutionnel de nos dirigeants.

T.V. : Au niveau macro, il faut que les décideurs gardent le public-cible dans leurs préoccupations. Il faudra créer du travail pour tous. Il s'agit d'un enjeu essentiel pour maintenir un système démocratique. En interne, l'enjeu est une meilleure connaissance et une meilleure articulation des deux secteurs que représente la FeBISP : l'ISP et l'ESMI. Par exemple, il faudrait un dispositif intégré pour s'articuler au mieux entre les différentes structures et ainsi sécuriser les parcours. Par ailleurs, autre enjeu, on ne rappellera jamais assez l'importance pour les fédérations comme la nôtre d'être reconnues et financées pour le travail qu'elles mènent.

Quand la crise sanitaire s'immisce dans la vie associative

Loïc Werres

Chacun a pu en faire l'expérience, la période exceptionnelle liée au Coronavirus n'a pas qu'affecté durement la manière de concevoir le vivre ensemble ou notre liberté de se mouvoir, elle a aussi été l'occasion, d'une part, d'assouplir certaines échéances à rencontrer pour les acteurs de la vie associative et, d'autre part, de développer de nouvelles approches pratiques de notre rapport au travail.

Quand crise sanitaire et droit se mêlent et s'en mêlent...

La crise sanitaire fut l'occasion de mettre en place certaines règles impliquant fonctionnement de l'association et gestion des activités, dont les effets ne seront pas strictement limités à la période de confinement. Il ne s'agit pas ici de faire l'historique des mesures temporaires prises en temps de pandémie, mais de mettre en exergue deux points juridiques primordiaux, l'un conjoncturel, l'autre déjà ancien, mais amené à se développer.

L'Assemblée générale annuelle

Tout d'abord, les contraintes, passées et présentes, attachées au confinement et aux impératifs de précaution sanitaire rendent difficile la tenue des Assemblées générales (AG) ordinaires - où notamment les comptes et le budget doivent être approuvés - en présentiel. En principe, l'association qui clôture son exercice social le 31 décembre de l'année précédente dispose de six mois, via l'organe d'administration (OA), pour réunir ses membres et remplir ses obligations de communication et de publication témoignant de sa situation financière. La date limite est donc habituellement fixée au 30 juin. Or, le contexte infectieux et les contraintes sociales que le Coronavirus a entraînées ont empêché pour beaucoup la bonne organisation de l'Assemblée annuelle. Ces difficultés ont été entendues par le Gouvernement fédéral à travers l'Arrêté royal n°4 du 9 avril 2020¹. Plusieurs possibilités, parfois combinatoires et nonobstant prévision statutaire contraire, s'offrent ainsi aux sociétés et ASBL. Premièrement, l'organisation d'une réunion par conférence téléphonique ou vidéo, pour autant qu'il soit permis d'identifier à la fois la qualité des participants, la délibération, l'expression et le décompte des votes. Deuxièmement, la faculté de tenir une réunion à distance, avec ou sans diffusion, par écrit papier ou électronique. Les questions des membres devant alors être posées au préalable à l'OA, qui pourra y répondre oralement lors d'une conférence télé-

phonique ou vidéo, le cas échéant sans devoir vérifier que le logiciel apporte toutes les garanties suffisantes. Dans le cadre de l'Arrêté royal, l'AG à distance par correspondance est réputée valable même sans délibération.

Par ailleurs, la réunion, physique ou virtuelle, doit concerner a minima les membres de l'OA, le commissaire ou vérificateur aux comptes si nécessaire et le ou les mandataire(s) désigné(s) par l'OA pour représenter les membres. C'est la nouveauté importante : le recours potentiel au mécanisme de la procuration unique afin de réduire le nombre de participants.

Si aucune des solutions exposées ci-avant n'est satisfaisante pour l'association, l'AG peut être reportée. Un délai supplémentaire de 10 semaines est en effet offert après le délai de six mois suivant la clôture de l'exercice social, soit concrètement pour la plupart, jusqu'au 8 septembre 2020, pour autant que l'OA ait acté cette décision avant le 30 juin. Les AG extraordinaires convoquées à la demande d'un nombre suffisant de membres ou du commissaire ne bénéficient pas de cette faculté de report.

Ces mesures s'appliquent aux assemblées à tenir ou qui auraient dû être tenues mais qui ne l'ont pas été entre le **1^{er} mars et le 30 juin 2020**. Sont également visées les assemblées qui ont été ou auraient dû être convoquées endéans cette période.

Enfin, il importe de rappeler, de manière moins contextuelle, que le Code des sociétés et associations comporte lui-même un certain nombre de nouveautés qui sont bien entendu toujours d'application.

Le télétravail

Nouveauté pour certains, amplification pour d'autres, la crise sanitaire a imposé le télétravail tout le temps et pour beaucoup de monde.



Le télétravail dit « structurel » (CCT n°85 et 85bis) est le fruit d'un accord, mutuel et écrit, entre l'employeur et le travailleur, établi sous la forme d'une convention prévue dans le descriptif initial de fonction ou dans un avenant au contrat de travail. Cela permet de réaliser le travail, de manière régulière, au domicile ou un autre lieu déterminé. L'écrit reprendra certaines informations essentielles, telles que la fréquence, la joignabilité, le support technique, la prise en charge des frais, la question de l'utilisation privée, le lieu d'exécution du travail, les modalités de suspension ou d'arrêt, etc. L'employeur est tenu de fournir, installer et entretenir le matériel adéquat, ainsi que de prendre en charge les coûts de connexions et communications. Un avantage de toute nature peut être éventuellement retenu en cas d'utilisation privée et les indemnités de déplacement seront négociées en fonction de la flexibilité des abonnements liés au mode de transport utilisé. Si l'équipement propre du télétravailleur est utilisé, les frais pour l'employeur sont calculés avant le début du télétravail au prorata des prestations ou selon une clef de répartition fixée entre les parties.

Lorsque le travailleur demande, en raison de circonstances imprévues et indépendantes de sa volonté ou pour raisons personnelles et en l'absence de prévision contractuelle, d'effectuer ses prestations de travail en dehors du lieu de travail habituel, on parle de télétravail « occasionnel ». La loi du 5 mars 2017 a été l'occasion de l'organiser. Pour être valable, la nature du travail doit être compatible avec un exercice à distance, sa demande, sur base volontaire (hors contexte pandémique), auprès de l'employeur doit être faite

dans un délai raisonnable et un commun accord doit être établi. L'employeur peut alors refuser moyennant motivation. La prise en charge par l'employeur des frais occasionnés se fait d'initiative.

Notons que dans le cadre de la crise du Covid-19, il a été évoqué par l'Administration qu'une indemnisation à hauteur de 20 euros par mois pour l'usage à titre professionnel de son ordinateur et de 20 euros pour la connexion internet privée pouvait être prévue. Une indemnité de bureau pour travail à domicile de maximum 129,48 euros peut être accordée à tous travailleurs en télétravail, en application des mesures prises contre le Covid-19. Il est vivement conseillé de préciser, via convention ou dans le règlement de travail, les modalités de ce type de télétravail. A relever également l'adaptation récente de la législation sur les accidents du travail pour prendre en compte les différentes situations de travail à distance et instaurer une présomption protectrice pour le télétravailleur.

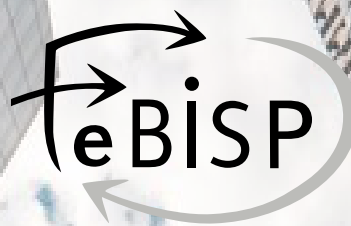
Si l'épisode inédit de la pandémie a bouleversé la vie de nos associations, elle a aussi démontré que ces dernières pouvaient s'adapter!²

1 A.R. du 9 avril 2020 « portant des dispositions diverses en matière de copropriété et de droit des sociétés et des associations dans le cadre de la lutte contre la pandémie COVID-19 » (M.B., p. 25768), prolongé par celui du 28 avril 2020.

2 Pour plus d'informations, consultez notre site : www.febisp.be

27 octobre 2020

24^{ème} Journée d'étude



Insertion socioprofessionnelle et «nouvelles économies» Quelles formations pour quels emplois ?



**BRUXELLES
FORMATION**
former pour l'emploi

L'insertion

Le numéro 125 de notre magazine L'insertion sortira fin septembre 2020.

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 (remplacée temporairement par Olivia Demeyadjou)** / 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
de la Région de Bruxelles-Capitale et d'Actiris

