

L'INSERTION

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

FeBISP

Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion
SocioProfessionnelle et d'Economie Sociale d'Insertion

LE TRAVAIL

À QUOI

ÇA SERT ?

Reportage

- › Deux membres nous ont rejoints
- › Découvrez les nouveaux administrateurs de la FeBISP

Rencontre

- › Julien Mouton du Fonds 4S

Le coin des employeurs

- › Groupement d'employeurs

DOSSIER COMPLET Journée d'étude 2022

3

Edito

4

Brèves

Renfort au sein de la FeBISP : rencontrez les nouveaux venus qui intègrent notre équipe

6

Actualités

- Cette année, les CEMÉA célèbrent leurs 77 ans !
- Le SeTIS : interprétariat social et ISP

8

Dossier

- Introduction
- Quelques éléments dans notre évolution historique et analyse sociologique du travail
- Atelier 1 : L'évolution de la notion de travail à travers les âges
- Atelier 2 : Quelle est la place du travail dans l'insertion ?
- Atelier 3 : Et si on inventait un dispositif d'insertion au « travail » ?
- La conclusion du grand témoin

18

Reportage

- Centrale Culturelle Bruxelloise
- Infor-Femmes

-
- Geoffroy Carly
 - Tiago Dayez
 - Maroussia del Marmol
 - Maurane Golisano
 - Alain Herdies
 - Pierre Hertogs
 - Cédric Delespaux

27

Rencontre

Julien Mouton du Fonds 4S

30

Le coin des employeurs

En voilà une idée !
Le groupement d'employeurs

Alors que le paysage politique belge se prépare pour de nouvelles élections, une question fondamentale continue de nous tarauder : «Le travail, à quoi ça sert?» C'est avec cette interrogation que nous souhaitons vous inviter à plonger au cœur des enjeux cruciaux de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale mandatée en insertion, tout en mettant l'humain au centre de notre réflexion.

Le travail, bien plus qu'une simple occupation, est un élément essentiel de la vie de chacun d'entre nous. Il définit en grande partie notre identité, notre contribution à la société et notre sentiment d'accomplissement. Pourtant, il peut être facile de perdre de vue sa véritable signification, notamment à l'approche d'élections qui détermineront les politiques économiques et sociales de notre pays pour les années à venir.

La société est en pleine mutation et le monde du travail également. Les fonctions et les compétences changent. La relation au travail est également en plein changement.

Dans ce numéro, nous vous proposons un retour sur la journée d'étude que nous avons organisée sur cette thématique en novembre 2022. Au menu, vous trouverez les points de vue de plusieurs intervenants dont celui de Renaud Maes, docteur en sciences sociales et politiques sur des interrogations telles que «quel sens et quelle place accordons-nous à la valeur travail dans notre quotidien?». Et celui d'Anne-Lise Delvaux, historienne au CARHOP, qui nous a décrit l'évolution de la notion du travail depuis le XIX^e siècle.

Nous espérons que ce numéro vous inspirera à réfléchir sur le rôle essentiel du travail dans nos vies et dans notre société. Bonne lecture à toutes et tous !

Tatiana Vial Grösser
Directrice a.i. (ad interim) de la FeBISP

Renfort au sein de la FeBISP : rencontrez les nouveaux venus qui intègrent notre équipe

Antoinette Huberlant

Hello ! Je suis la nouvelle attachée juridique/relations sociales de la FeBISP.

Passionnée de droit social, je suis plus que motivée à mettre mes connaissances au profit de la FeBISP.

Après un premier stage à l'ONSS et un second au sein de la Street Law Clinic en droit social de l'ULB en tant qu'aide juridique de première ligne, c'est tout naturellement que je me suis tournée vers le secteur de l'ISP et de l'ESMI

afin de continuer d'évoluer dans cette branche et de relever de nouveaux défis.

A côté de cela, je suis passionnée de musique et de marche, vous pourrez me croiser en train de jamer au violon dans les cafés bruxellois ou en randonnée sur le GR65.

Je suis impatiente de rencontrer chacun d'entre vous et de travailler à vos côtés afin de continuer à promouvoir les enjeux de l'ISP.

A bientôt !



Sébastien Fernandez

Hello ! je suis le tout nouvel attaché communication de la FeBISP ! Mon arrivée coïncide avec un moment de reconstruction, et je suis prêt à mettre toute mon énergie pour dynamiser la communication au sein de notre Fédération.

Mon parcours m'a conduit de manière un peu fortuite vers le secteur non marchand, en particulier dans le secteur de la jeunesse où j'ai travaillé pour des asbl qui promouvaient la jeunesse par le sport, l'art ou encore l'entrepreneuriat et j'ai toujours été attiré par les organisations à taille humaine. C'est pourquoi je me sens particulièrement à l'aise à la FeBISP.

Lorsque j'ai rejoint cette grande famille de l'ISP et de l'ESMI, j'ai su que cela représentait un défi personnel de taille, car il s'agit de la structure avec les plus grands enjeux auxquels je devrai prêter mes compétences. Cependant, je suis convaincu que c'est précisément dans ce genre de défis que l'on peut apprendre et relever de nouveaux challenges.

Parmi les challenges qui m'attendent à la FeBISP, l'une de mes priorités est de donner un coup de jeune à notre site web. Soyons honnêtes, il est un peu daté, et il est grand temps de lui donner un nouveau look et une expérience utilisateur plus moderne.

Je reprends également le magazine L'insertion dont nombreux sont les lecteurs qui attendent avec impatience sa nouvelle sortie.

En dehors de mon travail, plusieurs passions font partie intégrante de ma vie. Le judo m'a appris la discipline et la persévérance, la photographie m'a appris à porter un regard nouveau sur le monde et enfin, la moto m'a donné un goût pour l'aventure.

Je suis impatient de rencontrer chacun d'entre vous et de travailler ensemble pour renforcer la communication de la FeBISP. N'hésitez pas à me contacter si vous avez des idées, des suggestions ou simplement envie de discuter.

À bientôt !



Cette année, les CEMÉA célèbrent leurs 77 ans !

C'est autour de l'exposition «*Les pédagogies actives... de fausses idées à déconstruire*» que ce moment festif a eu lieu au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles fin septembre.

Cette exposition a été élaborée face au constat d'un récent retour d'intérêt pour les pédagogies actives et des nombreuses fausses idées qui l'accompagnent. D'abord constitué sous forme de jeu de cartes, celui-ci a évolué vers un plus grand format en conservant les intentions initiales :

- faire découvrir les pédagogies actives aux néophytes
- déconstruire les stéréotypes sur les pédagogies actives en réfléchissant à nos visions de l'éducation et son rôle
- susciter le débat, la discussion entre participant·e·s sur l'éducation et notre société
- provoquer l'envie d'en savoir plus, de s'informer et de se former pour transformer ses pratiques et son quotidien

Le format exposition permet de faire connaître plus amplement les pédagogies actives et de rencontrer un public plus large. Ainsi, le public est d'abord invité à se (re)plonger dans l'histoire des pédagogies actives en découvrant les moments-clés et quelques portraits de grand·es pédagogues. Ensuite, il est amené à déambuler selon sa curiosité dans quatre espaces qui interrogent :

- *C'est pour qui cette affaire?*
À qui s'adressent les pédagogies actives?

- *Comment fait-on cela ?*
Quelles en sont leurs méthodes?
- *Au final, ça marche ?*
Quels sont leurs fonctionnements?
- *Et ça va changer le monde ?*
Ce qu'elles visent et leur engagement politique

C'est une exposition qui se veut active. Alors dans chacun de ces espaces, nous sommes invité·e·s à découvrir, à questionner, à manipuler, à laisser une trace, à partager un avis, à discuter. Ainsi, lors de l'exposition au Parlement de la FWB, nous avons pu échanger avec des travailleurs et administrateurs des CEMÉA mais également avec d'autres visiteur·euse·s intéressé·e·s et concerné·e·s par les pédagogies actives, par ce qu'elles sont et par ce qu'elles ne sont pas.

Après un vernissage en mars 2023 à l'occasion de la 7^e édition du festival du film d'éducation organisé par les CEMÉA, l'exposition s'est déplacée et, dernièrement, on pouvait la parcourir au Salon de l'Éducation de Marche-en-Famenne.

Si vous souhaitez accueillir l'exposition dans vos locaux, c'est possible! Des visites accompagnées par des membres des CEMÉA ainsi que des ateliers autour de l'exposition peuvent même être organisés : ecole@cemea.be et 04 274 50 05.

Le SeTIS : interprétariat social et ISP

Le 4 octobre, SeTIS Bruxelles a organisé une journée de rencontre avec ses partenaires ISP, une occasion conviviale de redécouvrir ce membre ESMI de la FeBISP.

Les activités d'interprétariat en milieu social ont démarré au début des années 1990 pour donner suite aux événements qui ont secoué la commune de Forest. D'abord portées par l'ASBL Culture & Santé puis par le Ciré (Coordination et Initiatives pour les Réfugiés et Étrangers) ces activités se sont autonomisées en 2010 avec la création de SeTIS Bruxelles.

Depuis les débuts de l'ASBL, le nombre d'interprètes a été multiplié par trois, pour atteindre actuellement 80 travailleurs, dont la moitié sont en contrat d'insertion.

Outre un accompagnement au quotidien, les travailleurs en insertion peuvent prendre part à un parcours de formation continue réalisé en partenariat avec l'Université de Mons. D'une durée de 75 heures minimum, la formation est une introduction à l'interprétariat et à la médiation en contexte migratoire, en milieu social et médical. Des formations ponctuelles thématiques en lien avec les secteurs d'activité des utilisateurs du service jalonnent également le parcours formatif des travailleurs.

Du fait de la relation triangulaire entre l'utilisateur (tels les acteurs de la santé, de l'enseignement, de la petite enfance, de l'emploi) le bénéficiaire et l'interprète, ce dernier développe des compétences

transversales comme l'assertivité, la discrétion ou encore la multipartialité. En raison de la localisation des utilisateurs sur l'ensemble du territoire bruxellois, se déplacer à Bruxelles n'a rapidement plus de secrets pour les travailleurs en insertion, même pour les primoarrivants. La connaissance du réseau bruxellois non marchand est également un tremplin pour une insertion durable sur le marché de l'emploi. Actuellement le SeTIS compte plus de 25 travailleurs ETP en insertion, dont 90% sur des fonctions d'interprétariat. Notons que sur les 16 personnes qui composent les équipes d'encadrant et de fonctions support, seules 3 n'ont pas été recrutées suite à un contrat d'insertion. Le contrat d'insertion mené en ESMI constitue un vrai tremplin vers un emploi durable.

En dépit du nombre croissant d'interprètes ces dernières années, l'ASBL ne parvient pas à répondre à la totalité des demandes. En 2022 le SeTIS c'était :

- 47 724 demandes d'interprétations, dont 33 5556 honorées
- Plus de 1000 lieux de prestations
- 80 interprètes en 43 langues

Cette journée a également permis au SeTIS de partager ses belles perspectives de partenariat avec les CPAS notamment afin de renforcer son offre ISP pour les travailleurs en insertion et répondre davantage aux demandes d'interprétation des Bruxellois.

Introduction

Pauline Gaudoux/Sébastien Fernandez

Le « travail », prenons le temps d'analyser ce concept aussi bien commun qu'indéfini. Il pourrait sembler clair, pourtant le « travail » se confond bien souvent avec d'autres concepts : occupation, travail, passion, contrat, effort, responsabilité, rémunération, activité, etc.

La crise sanitaire, avec son impact socio-économique, est venue se rajouter à un questionnement déjà présent.

Après des mois passés en « télétravail » ou en « présentiel », dans des conditions plus ou moins difficiles, beaucoup s'interrogent. Certains secteurs ont été qualifiés d'essentiels tandis que d'autres s'avéraient superflus. Certaines fonctions ont été mises à contribution plus que d'autres. Certains métiers pouvaient facilement s'exécuter à distance tandis que d'autres exigeaient une présence in situ. L'utilité des uns, les facilités des autres sont apparues au grand jour. Souvenez-vous des applaudissements en début de crise sanitaire. C'était une manière de remercier les essentiels. C'était aussi une manière

d'acter les différences d'exigences entre différentes fonctions.

Si les conditions de travail étaient plus transparentes, les conditions de vie ont également été dénudées. D'un côté, ceux qui se retrouvaient tellement bien chez elles, qu'elles ne voulaient plus en sortir. Entre quiche, pain maison, DIY, partage en famille restreinte, quel retour au source ! L'essentiel était là ! Et de l'autre côté, celles et ceux qui étouffaient, acculés dans quelques mètres carrés.

Et puis, comme tout dans la vie, c'est passé.

Le questionnement autour du travail était déjà là bien avant la crise. Cependant, il a pris un nouvel élan. Le monde du travail était déjà en mutation, entre délocalisation, nouveaux métiers, désindustrialisation, nouveaux besoins, consommateurs plus ou moins exigeants, plus ou moins conscients, intelligence artificielle, robotisation, etc.





Pour quoi/ pour qui travaillons-nous ? Quel sens et quelle place accordons-nous à la valeur travail dans nos vies et dans nos quotidiens ? Est-elle la condition sine qua non d'une intégration pleine et entière dans la société ? Sous quelles formes ?

Ces interrogations sur le sens de ce qu'on fait est beaucoup plus présent qu'autrefois. D'une génération à l'autre, les mentalités et les mœurs changent. Si la société se réorganise petit à petit, ces changements se reflètent également dans notre perception du travail.

Les structures traditionnelles du travail, telles que le bureau 9h-17h, sont en train de céder la place à des modèles plus flexibles et à distance. Nous avons parfois tendance à confondre, mais flexibilité ne signifie pas moins de travail. C'est simplement une autre organisation du travail mais pas forcément moins ou mieux travailler.

Le télétravail est devenu une réalité pour de nombreuses professions, redéfinissant ainsi notre relation au métier. C'est un peu le contraire de l'industrialisation. Après des siècles de travail dans les maisons ou dans des ateliers, l'ère industrielle avait centralisé les travailleurs dans des usines. Une nouvelle page se tourne. Les travailleurs peuvent rester chez eux. Soulevant de nouvelles questions : une délocalisation plus forte est-elle possible ? Comment faire groupe ? Comment sommes-nous contrôlés ?

L'importance du travail était déjà remise en question. Cette transition forcée a poussé de nombreuses personnes à rejoindre ce questionnement en remettant en question l'importance du travail dans leur vie et en réfléchissant à ses finalités au-delà de la simple rémunération. Le travail devient alors un espace où se rencontrent des considérations personnelles, professionnelles et sociales, ouvrant ainsi la voie à de nouvelles perspectives sur son rôle au sein de la société contemporaine.

Mais n'est-ce pas le but ultime de toute prison : une prison sans barreau. Un monde du travail sans travail ?

Restons prudents, n'est-ce pas l'objectif d'un monde où le travail est roi, le rendre invisible et ne plus le penser comme tel.

Ces réflexions s'inscrivent dans un contexte où les aspirations individuelles évoluent, et où la recherche de l'épanouissement personnel et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est de plus en plus prégnante. Cette journée d'étude se propose donc d'explorer ces dynamiques changeantes et de discuter des implications pour notre compréhension du travail et de son rôle dans nos vies et dans la société en général.

Quelques éléments dans notre évolution historique et analyse sociologique du travail

Céline Gousset & Pauline Cousin

Évolution historique de la notion de travail

Notre journée d'étude a démarré par une mise en contexte historique de l'évolution de la notion de travail à partir du début du XIX^e siècle jusqu'à nos jours. Cette présentation nous a été faite par **Anne-Lise Delvaux**, historienne au CARHOP (Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire). Pour s'intéresser à la notion de travail, Anne-Lise Delvaux a choisi de passer par le prisme de l'histoire sociale. Sa présentation commence au XIX^e siècle, moment à partir duquel la notion de travail a été mise en relation avec la notion de capitale.

Avant cela, le travail fonctionnait avec un système agricole et familial. Le travail salarié ne représentait qu'une part minime de la société. Il existait via une sorte de proto-industrie en milieu rural mais qui n'avait pour objectif que de répondre aux besoins locaux. Le travail se faisait alors à domicile.

La Révolution Industrielle est un processus qui se caractérise par une mécanisation intensive et un rassemblement des moyens de production (machines et travailleurs) dans un lieu unique, l'usine. La classe ouvrière qui apparaît alors est très hétérogène et composée, d'une part, d'ouvriers très qualifiés, et d'autre part, d'ouvriers sous-qualifiés fuyant la famine qui s'installe dans les campagnes. Les conditions de vie et de travail des ouvriers sont pénibles : grèves et syndicats interdits, droit de vote réservé aux riches et aux intellectuels, journées de travail entre 12h et 16h, aucune protection sociale, ateliers insalubres, travail des enfants, etc.

Cette situation a fait apparaître des mouvements de colère. En Belgique, les premiers ont eu lieu dans l'arrondissement de Liège mais ont vite été réprimés par l'armée et la garde civile, faisant au passage beaucoup de victimes. Cela a néanmoins permis la mise en place des premières commissions d'enquête sur le travail industriel qui ont vite été suivies des premières législations sociales. La fin du

XIX^e siècle voit donc un début d'amélioration de la condition ouvrière.

Après la Première Guerre mondiale, une augmentation des prix sans indexations des salaires entraîne une nouvelle série de grèves. La législation sociale se développe encore. Désormais, les salaires seront indexés au prix. En outre, la grève et les syndicats sont enfin autorisés. La loi des 8h est également votée : 8h de travail, 8h de loisirs, 8h de repos. Malheureusement, le monde subit ensuite le Krach boursier de 1929. La crise économique entraîne de nombreuses faillites d'entreprises et le retour de la misère (famine, retour des maladies, etc.). Afin de faire face, le gouvernement met en place une série de mesures protectionnistes.

La période des *Golden Twenties* se caractérise ensuite par une relance de l'économie via une politique de grands travaux qui manquera d'efficacité. C'est à ce moment-là qu'apparaît le Taylorisme, une organisation du travail selon laquelle il faut distinguer ce qui relève de la décision de ce qui relève de l'action. Le taylorisme prévoit également la division horizontale des tâches, ce qui entraîne l'apparition du travail à la chaîne. Cette organisation sera reprise et mécanisée par Henri Ford. En outre, le Fordisme prévoit de mieux rémunérer le personnel afin que les travailleurs deviennent des consommateurs.

Après la Seconde Guerre mondiale et jusqu'en 1973, l'industrie wallonne va se relancer rapidement. Toutefois, les usines se font vieilles et doivent faire face à la concurrence d'autres pays qui après 1945 ont dû reconstruire de nouvelles industries modernes et donc plus rentables.

La crise pétrolière de 1973 marquera un nouveau coup dur pour l'économie belge puisque les entreprises sont confrontées à un choix : faire faillite ou se délocaliser.

Une solution sera apportée grâce aux Technologies de l'information et de la communication qui permettront l'apparition d'une nouvelle organisation du travail, le Toyotisme. Cette organisation ne produit que quand le client en fait la demande. Le personnel devient flexible et une relation marchande s'installe entre le patron et les travailleurs.



À partir des années 2000, le travail intermédiaire tend à disparaître au profit de travailleurs plus qualifiés. Le client est roi et il faut répondre à toutes ses demandes. Afin de faire face à la concurrence mondiale, les entreprises passent par la sous-traitance et la délocalisation. Aujourd'hui, via les plateformes numériques, tout se fait en ligne. Les personnes qui s'enregistrent sur ses plateformes le font librement et travaillent avec un statut d'indépendant. Certaines personnes restent connectées entre 8h et 12h par jour. Nous assistons donc à une nouvelle forme de travail : les désavantages du travail salarié soumis à la hiérarchie de la plateforme ainsi que les désavantages du travail indépendant.

Quelques éléments d'analyse sociologique du travail

Difficile en 5822 caractères de rendre compte de l'intervention de Renaud Maes sur l'approche sociologique du travail, tant sur le contenu que sur la dynamique qui ponctuait ses illustrations. Vous trouverez donc dans les lignes qui suivent quelques éléments particulièrement marquants et nous vous adressons nos excuses pour ce compte-rendu réducteur.

Renaud Maes, sociologue, débute son intervention par une citation de Karl Marx qui pourrait être reformulée ainsi « moins je maîtrise les finalités du travail, moins je le maîtrise, moins il me plaît, moins je vais accepter de le produire ». Celle-ci s'inscrit en opposition avec une série d'éléments relatifs à l'organisation du travail.

L'intervenant revient alors sur des éléments de contextualisation au moment d'aborder les écrits de Frederick Winslow Taylor qui certes, était ingénieur, mais formé sur le tard après des activités de conférencier et de propagandiste. Cela l'a conduit à poser un vernis scientifique à ses travaux, tout en s'appropriant par moment les travaux d'autrui, notamment ceux d'Adams Smith sur la division horizontale du travail. Adam Smith, avait lui-même puisé l'inspiration dans un livre sur les 19 étapes de la confection d'épingles, mais une erreur de compréhension en français l'a conduit à transformer « 19 étapes » en « étapes réalisées par 19 travailleurs, chacun une étape ».

Une citation de Frederick Winslow Taylor, issue de *The Principles of Scientific Management*, 1911, révèle que selon celui-ci, il faut déconnecter le travailleur exécutant de celui qui planifie, ceci dans un souci d'optimisation. L'idée d'externaliser la finalité et de la rendre optimale via l'action d'un ingénieur rencontre alors un grand succès.

Est-ce que cela fonctionne?

Renaud Maes nous invite à poursuivre la réflexion en abordant les travaux de Clément Ruffier publiés en 2010¹. Ceux-ci pointent des résultats interpellant en termes de qualité et de productivité et renvoient à la question du sens au travail quand le travail est planifié par quelqu'un d'autre que celui qui l'exécute. De fil en aiguille, l'intervenant aborde l'accélération des cadences et du volume de production promues par l'organisation du travail et l'enjeu de la soutenabilité d'une telle accélération.

Dans son ouvrage², Nicole Aubert parle du culte de l'urgence selon lequel la majeure partie des organisations raccourcissent les délais, augmentent les cadences et fonctionnent selon un principe d'urgence. Cette accélération amène une surcharge permanente et un sentiment constant « d'être dépassé ». Le ou la travailleur·euse n'a plus la maîtrise des finalités de son travail et court en permanence pour respecter des délais.

Paradoxalement, le fait d'être pris par l'urgence donne l'impression que le travail a un sens. De plus, l'accélération implique un isolement croissant car certains moments sont considérés comme des « pertes de temps », notamment les moments de pause collective.

Dans ce contexte, où trouver du sens ?

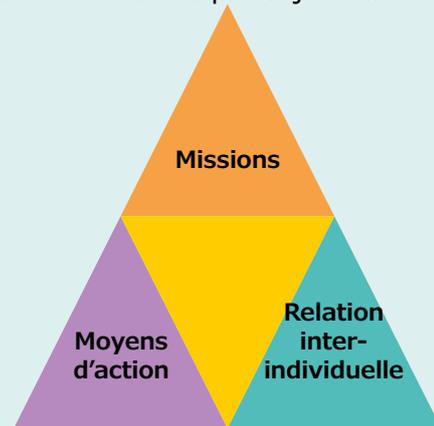
Dans son ouvrage, *La Fabrique du Muscle*, paru en 2022, Cédric Vallet s'intéresse aux salles de sport et à celles et ceux qui les fréquentent. Il identifie que « l'investissement dans la fabrique du corps « pour soi » compense le faible investissement dans la sphère professionnelle, qui ne fait pas sens. C'est une situation que l'on peut relier au phénomène du « *bore out* » : le travail professionnel épuise car son vécu est négatif et parce qu'il procure un manque de motivation. » Il cite Jawad, utilisateur d'une salle de sport « Lorsque je pousse des poids, je le fais pour moi. Je le fais parce que je sais que j'ai un projet, celui de construire mon corps. Je sais que les efforts vont amener des résultats concrets. Plus je souffre, plus je sais que je vais gagner (*rire*). Mes muscles sont le résultat de ma volonté mise en pratique. (...) Au travail, c'est tout l'inverse de la salle, sérieusement ! Je souffre pourquoi ? Je ne sais pas. On me

1 A travers la comparaison d'usines en France et en Chine qui se distinguent par le recours ou non à la dimension mécanique des fonctions de contrôle.

2 Le culte de l'urgence. La société malade du temps, 2009.

dit « c'est important », mais mon travail il n'est pas important. Je le sais, parce que tout le temps, on me le répète. « N'importe qui pourrait faire ce que tu fais ». Et mon chef contrôle tout, on ne doit pas faire bien, on doit faire comme il dit. Bon, après, on gagne sa vie, comme on dit. Mais on s'abrutit, en réalité. « On perd sa vie à la gagner », comme j'ai lu sur Facebook ! »

Le travail social n'étant pas épargné, les travailleurs sont confrontés à une triple disjonction.



Source : Renaud Maes

« Toute ressemblance avec des faits et des personnages existants ou ayant existé serait purement fortuite et ne pourrait être que le fruit d'une pure coïncidence »... 🤔

Alors, comment donner du sens ?

Renaud Maes identifie quelques pistes, mais pas des recettes magiques ! En effet, donner du sens au travail implique de réfléchir à l'organisation de toute la société. Le sens du travail tient énormément dans le collectif, comme lieu de mobilisation et d'accomplissement, mais aussi comme lieu des solidarités. Or, dans une perspective qui voit le collectif uniquement comme lieu de concurrence ou lieu de contraintes, la question du sens du travail est particulièrement difficile à poser.

S'il n'y a pas de solution « mécanique » à cette question, quelques éléments apparaissent néanmoins particulièrement cruciaux :

- Reconnaître le travailleur comme un être humain doté d'une conscience.
- Réfléchir au sens des urgences.
- Reconnaître le besoin d'espaces collectifs informels.
- Refuser les logiques de sur-mobilisation, à l'œuvre dans le burn-out.

Atelier 1 : L'évolution de la notion de travail à travers les âges



Lors du premier atelier de notre journée d'étude, les participants ont été conviés à partager leurs réflexions sur l'évolution de la notion de travail à travers les âges. Guidés par les témoignages vidéo et encadrés par l'éminente historienne, Meliha Bicak, les participants ont engagé des discussions animées sur leur propre conception du travail, ainsi que sur sa transformation au fil des générations, en comparaison avec les expériences de leurs parents, amis et enfants.

Au cœur de nos débats, se dessina la question cruciale du travail et du plaisir qu'il peut procurer, étroitement intrinsèque à la recherche de sens. À notre époque, la quête du sens au travail est devenue primordiale. Les individus remettent en question leurs choix professionnels et ne souhaitent plus nécessairement s'enfermer dans une seule carrière pendant toute leur vie. Certains vont jusqu'à déclinier des contrats à durée indéterminée pour préserver leur liberté. Cette évolution se fait ressentir au sein des structures membres de la FeBISP, où les stagiaires et les travailleurs ont des aspirations différentes par rapport aux générations précédentes.

Le second point majeur soulevé lors de cet atelier concernait la question de l'héritage social. Nous naissons souvent dans une classe sociale qui tendait à nous confiner dans un certain statut. Plus on se trouvait dans une classe sociale défavorisée, plus on luttait pour s'élever socialement, pour améliorer sa condition. Les parents aspiraient naturellement à offrir à leurs enfants des opportunités dont ils n'avaient pas pu eux-mêmes bénéficier. Les enfants se sentaient alors redevables et cherchaient à donner un sens au combat que leurs parents avaient mené en leur nom. Ils pouvaient chercher ce sens dans des emplois de bureau de nature plus intellectuelle qui, cependant, ne les épanouissaient pas. Cette situation pouvait parfois engendrer des conflits familiaux, notamment lorsque les enfants décidaient d'embrasser des métiers plus manuels, ce qui, dans l'imaginaire collectif, les faisait parfois «redescendre» socialement. Pour certains, assumer ces choix sur le plan social était une véritable épreuve. Cela soulève la question de la valorisation potentielle de ces métiers manuels, actuellement en pénurie. La réflexion s'engage sur



la manière dont nous pourrions redorer le blason de ces métiers, notamment auprès des jeunes en quête de sens, ainsi que des futures générations.

De cette discussion, émergea la distinction entre ceux qui partent d'une situation confortable et sécurisée et ceux issus de milieux plus précaires. En effet, les individus issus d'un certain confort bénéficient d'un filet social, ce qui les encourage à prendre des risques, sachant que leur entourage les soutiendra en cas de besoin. Pour certains participants, ce sont précisément ces jeunes, fils et filles d'universitaires explorant d'autres voies, qui alimenteront nos réflexions. En revanche, les personnes ayant déjà fait l'expérience de la précarité sont moins enclines à prendre des risques, conscientes des pertes potentielles que cela pourrait entraîner.

En guise de conclusion à cet atelier, notre attention s'est portée sur les structures d'Insertion Socioprofessionnelle et sur les répercussions de cette évolution de la notion de travail sur les publics qui les fréquentent. Le constat s'est révélé presque unanime : les publics ne sont plus aussi motivés. La grande interrogation qui perdure est : pourquoi ? À ce stade des discussions, notre groupe ne peut que formuler des hypothèses. L'une d'entre elles s'impose particulièrement : les publics, notamment les jeunes, expriment un profond mécontentement envers la société. Cette colère se manifeste par un rejet des normes sociales traditionnelles. Les jeunes ne cherchent plus la stabilité tant prisée par leurs parents et grands-parents. Ils aspirent davantage à la liberté et à la flexibilité, et dans cette optique, ils évitent ce qui pourrait les enfermer dans des situations trop rigides, comme les contrats à durée indéterminée ou la parentalité.

Atelier 2 : Quelle est la place du travail dans l'insertion ?



Lors du deuxième atelier de notre journée d'étude animé par Christian Ribesse, Responsable ISP à la Mission Locale de Forest, les participants ont été invités à mener une réflexion sur deux notions celle de *l'emploi* et celle du *travail*. Nous avons débuté l'atelier par le constat que ces deux notions : étaient complexes et relativement difficiles à définir. Toutefois, pour poursuivre la réflexion, un cadre conceptuel était nécessaire. C'est ainsi qu'en amont des réflexions par groupes, un postulat a été posé quant aux définitions du travail et d'emploi. Le travail a été défini comme une activité productrice qui apporte une plus-value et l'emploi a, quant à lui, été défini comme une activité contractuelle qui se définit en trois caractéristiques bien distinctes à savoir : une tâche définie, une rémunération définie et un lien de subordination.

Nous avons poursuivi la réflexion en posant trois questions aux participants : Quel(s) mandat(s) a/ont été donnés aux secteurs ESMI et ISP par rapport au travail et à l'emploi ? En tant que travailleur en OISP et ESMI que promeut-on : le travail et/ou l'emploi ? En tant que travailleur en OISP et ESMI comment gère-t-on les éventuels décalages ?

Sur base du cadre conceptuel, une première réflexion par groupes a été menée sur *le/les mandat(s) donné(s) aux secteurs ESMI et OISP par rapport à l'emploi et au travail*. De façon synthétique, il est ressorti que le mandat du travail était de former à l'acquisition de compétences techniques (savoir-faire) intrinsèques à l'emploi. Et, celui de l'emploi était d'acquérir des compétences transversales (savoir-être) nécessaires à l'amorçage au monde de l'emploi. De plus, les compétences transversales permettaient d'accéder à des emplois de meilleure qualité, mieux rémunérés et disponibles (sur le marché de l'emploi). De façon commune, les besoins et les demandes étaient adaptés régulièrement. Ce qui divergeait c'était leur approche. En effet, celle-ci était plus d'ordre individuel (orientation emploi) en ce qui concerne l'emploi et était plus d'ordre collectif (travailler les aptitudes et les valeurs du travail) en ce qui concerne le travail.

A partir de cela, le lien qui a été établi avec les deux secteurs a été le suivant :

- Le mandat pour le secteur de l'ESMI : acquérir des aptitudes au quotidien par des situations pratiques et concrètes à travers l'emploi.
- Le mandat pour les OISP : acquérir des aptitudes plus théoriques et à plus long terme à travers le travail.

Nous avons par la suite continué la réflexion avec ce qui était promu en tant que travailleur OISP et ESMI, le travail ou l'emploi ? En ESMI ce qui est principalement promu c'est d'acquérir des compétences transversales et l'accompagnement social. A travers ceux-ci les objectifs qui sont visés sont : la mise à l'emploi de façon durable, l'accompagnement durable à l'emploi et la production de biens et de services. En revanche, en OISP ce qui est promu c'est la formation, l'encrage, l'accrochage, le stage, etc. Par ces processus, l'objectif qui est visé c'est la certification pour l'emploi.

En conclusion de cet atelier, il apparaît que les mandats attribués aux OISP et aux ESMI permettent de catégoriser plus facilement ce qui relève de l'emploi que ce qui relève du travail. Et, en ce qui concerne le travail, les notions sont davantage entremêlées. De plus, dans leurs réflexions, les participants ont abordé le travail avec le point de la mise à l'emploi, comme finalité.

Les caractéristiques de l'emploi sont abordées dans le processus du travail, mettant en lumière la nécessité d'un regard critique sur l'emploi actuel pour promouvoir plus aisément l'emploi de qualité. En OISP et ESMI, le travail sur les compétences vise à acquérir des compétences techniques et transversales essentielles à l'insertion durable dans le monde de l'emploi. Le travail est envisagé dans une perspective d'emploi, visant à décrocher et maintenir un emploi, créant ainsi un lien mutuel entre les deux. Les méthodes quotidiennes incluent le passage du collectif à l'individuel, avec l'utilisation de la guidance, l'accompagnement quotidien et les stages comme leviers.

Atelier 3 : Et si on inventait un dispositif d'insertion au « travail » ?



Lors du troisième atelier de notre journée d'étude animé par Herold Deschamp Coordinateur Développement Emploi Formation à la **Mission Locale pour l'Emploi de Forest**, nous nous sommes penchés sur la thématique du travail idéal. Quelles seraient les grandes différences entre ce qui existe et ce qui devrait être imaginé? Qu'est-ce qui existe aujourd'hui et pourrait être repris ?

Dans un premier temps, les participants ont abordé les dispositifs qui existent actuellement. Un premier constat apparaît rapidement : il n'est pas toujours facile de distinguer les organismes et les dispositifs.

Loin d'être exhaustive, voici une liste volontairement succincte d'éléments apparus pertinents au fil des échanges : • le mentorat, • les missions spécifiques mises en œuvre par les Missions Locales, • la certification, • JEEP¹, • IOD², • la guidance psychosociale, • la formation en ce compris l'alphabétisation, la préformation, la formation qualifiante, les AFT, l'alternance, les centres de santé mentale, • les travailleurs sous statut articles 60,§7, • les travailleurs sous statut ECOSOC, • les espaces publics numériques, • les antennes Actiris, • la cité des métiers, • le volet insertion des CPAS, • les ateliers d'orientation professionnelle, • les articles 27, les tests emploi ALE, • le stage first, • le volontariat, • le territoire zéro chômeur de longue durée, • l'ESMI, • le projet détection et prise en charge des troubles neurodéveloppementaux, en ce compris les troubles des apprentissages..., •



Quelques pistes sur le dispositif d'insertion demain

Cet exercice avait pour objectif d'imaginer le dispositif d'insertion de demain, en complémentarité avec les dispositifs existants, spécifiquement adapté à un public éloigné de l'emploi. En dépit du manque de visibilité des dispositifs existants, la question de l'accroche du public a été abordée, notamment en termes de recrutement et de création de dispositifs adaptés à un public éloigné des institutions.

Les propositions incluent l'aménagement des horaires (par exemple, crèche et garderie pour tous), le renforcement de l'orientation dans les écoles, la facilitation de la transition professionnelle des personnes déjà employées, l'équivalence immédiate des diplômes, et la reconnaissance des compétences interpersonnelles au même niveau que les compétences techniques.

Des dispositifs tels que le crédit temps pour réaménager les horaires et les ateliers multi-métiers ont été évoqués, ce dernier permettant aux individus de tester différents métiers au quotidien pour acquérir une première expérience concrète. Bien que déjà en place au Canada et en Flandre, ce dispositif reste à mettre en œuvre à Bruxelles.

Le développement des services sociaux/psychologiques au sein des structures d'insertion est souligné en raison de l'importance croissante du volet social dans ces actions.

La réflexion s'est ensuite tournée vers les freins à l'emploi durable, notamment le travail intérimaire, les handicaps visibles et invisibles et le chômage de longue durée. La question du dispositif d'insertion de demain demeure ouverte, constituant un défi complexe nécessitant une réflexion continue, une créativité sans limites et une volonté collective de surmonter les obstacles actuels. Il est crucial de rester attentif aux besoins et aspirations des chercheurs d'emploi, tout en explorant des solutions novatrices pour les accompagner vers un avenir professionnel durable et épanouissant.

1 Le dispositif régional JEEP! Jeunes, Ecole, Emploi... tout un Programme vise à améliorer la transition des jeunes entre l'école et la vie active. <https://www.jeeplib.be/>

2 IOD : Intervention sur l'offre et la demande est une méthode qui se caractérise par une action tant auprès des entreprises que des demandeurs d'emploi de longue durée et/ou faiblement qualifiés.

La conclusion du grand témoin

Discours de Philippe Engels
Retranscrit par Pauline Gaudoux

Économiste et journaliste de formation, Philippe Engels s'est spécialisé dans l'investigation. Il a travaillé au Vif et à L'Echo. Philippe est l'un des fondateurs et rédacteurs en chef du magazine Médor.

Invité en tant que grand témoin, il a clôturé la journée d'étude de la FeBISP avec ces quelques mots adressés à l'assemblée.

Nous avons retranscrit son message avec le plus d'honnêteté possible sans rajouter notre point de vue. Nous avons souhaité le laisser seul pour conclure cette magnifique et laborieuse journée.

« Me voilà comme grand témoin. « Grand » ok, vous avez vu que je suis grand... « Témoin », je n'ai pas de soucis avec ce mot non plus... En revanche, « grand témoin », j'avoue que j'ai eu du mal à accepter cette posture. J'estime que dans notre société en difficulté, chacun doit rester à sa place et les journalistes ont tout intérêt à ne parler que des sujets qu'ils connaissent bien. Je n'ai pas la prétention de conclure votre journée qui me semblait de bonne qualité intellectuelle, d'échanges et d'écoute. Je cherchais ma légitimité et je l'ai trouvée grâce à Renaud Maes lorsqu'il a évoqué le fait que Frederic Taylor était un fraudeur. Dans ce cas-là, je me sens bien dans mon élément. La fraude, moi, je connais. »



Illustration de Léo Gillet pour les articles de Philippe Engels dans la rubrique « Mon travail, mon enfer » du journal Médor.

La salle éclate de rire ! « Dans le journal Médor, j'ai enquêté pendant 3 ans sur la fraude et ça a débouché sur l'enquête à laquelle est associé un dessinateur comme vous avez pu voir les dessins exposés à l'entrée. »

« Avec mon parcours de journaliste, je pense avoir capté quelques mots qui me semblent importants à pointer ici. **État** et **Crise**.

Souvent, avec le mot « état », on y adjoint les « crises ». Je pense qu'on pourrait inverser ces deux mots et parler plutôt d'une « crise de l'état ». Je constate que sur les problématiques du logement, de l'école, de la justice, nous n'avons pas un État qui trouve des solutions. Pour votre secteur, ce n'est pas le cas non plus. On peut dire que c'est une question démocratique problématique. Est-ce que l'État trouve une solution à sa propre crise ? Actuellement, ils ne sont pas en mesure de le faire. Il y a une certaine hypocrisie de l'État.

À la suite de l'enquête réalisée dans Médor sur la fraude sociale organisée et sur le fait d'être condamnés à une exploitation au travail, nous avons fait un appel des 100. Cette pétition demandait à la Présidente des chambres parlementaires d'organiser une enquête parlementaire sur ces questions-là et d'organiser un débat public. 100 personnes ont signé, y compris des syndicats et des parlementaires. La Présidente de la chambre ne nous a jamais répondu. Ce qui veut dire que sur ces questions-là, l'État est interpellé à l'endroit où il doit être interpellé : la chambre ou le parlement, car c'est le seul endroit où, a priori, un débat public peut être organisé. Or, c'est un non-retour. Gouverné par l'émotion, l'hypocrisie et aussi, une forme d'impuissance, c'est un problème démocratique très important ».



« Le deuxième mot qui m'a frappé, c'est la notion de « **harcèlement** ». Systématiquement, lorsqu'on parle du « marché du travail » ou de « l'emploi », le mot « harcèlement » revient lorsque vous voulez parler d'une « dureté souffrance ». Quand je vous entends, il y a beaucoup de structures qui ont travaillé dans la joie, dans l'efficacité et dans la qualité de relations humaines. « Harcèlement » est donc un mot qui m'a frappé car vous avez ce sentiment d'être harcelés avec le financement des subsides et toutes les justifications.

Je vais faire un lien avec mes enquêtes sur la fraude sociale organisée et l'exploitation au travail. Moi aussi, j'ai trouvé une dureté sur le marché du travail, j'ai constaté que dans les jugements de tribunaux on parlait des gens qui travaillent dans ce système-là comme étant des « esclaves ». Plus spécifiquement, des « mules financières » car ce sont des gens utilisés pour transférer leur argent et pour faire tourner l'économie capitaliste et néolibérale.

Le troisième mot qui m'a marqué lors de cette journée, c'est une volonté chez vous de chercher le **sens**. C'est intéressant quand un secteur comme le vôtre s'intéresse à ces questions-là dans un moment où il y a une accélération dramatique du temps. On parle de « maladie de l'engagé ». Votre recherche du sens me paraît être une bonne initiative et vous honore. Via ça, je sens une volonté chez vous de chercher des solutions du côté du collectif. Comme disait Renaud Maes ce matin, « le monde du travail ne fera pas que des heureux ».

Dans son intervention, j'ai relevé deux pistes de solutions intéressantes. La première : c'est le besoin d'un espace collectif informel. La deuxième : « **Il faut reconnaître le travailleur comme un être humain doté d'une conscience** ». À notre époque, dire que c'est une piste de solution paraît être comme une évidence mais c'est toujours important de le rappeler et d'insister là-dessus. Entendre quelqu'un de sérieux comme Renaud Maes citer cette phrase parmi les solutions me paraît encore plus justifié. Je sais que ça a un petit côté tarte à la crème, mais chez Médor, on aime bien lancer les tartes à la crème ».

Centrale Culturelle Bruxelloise

La Centrale Culturelle Bruxelloise, ci-après dénommée CCB, basée à Saint-Gilles est la régionale bruxelloise du Centre d'Éducation populaire André Genot, mouvement d'éducation permanente reconnu par la Fédération Wallonie Bruxelles.



Missions : Éducation Permanente et Insertion Socioprofessionnelle

Constant Karamanis, coordinateur général, nous explique les missions que la CCB s'est fixées.

La CCB s'articule autour de formations et activités en éducation permanente sur des thématiques liées à la participation démocratique, à une meilleure connaissance du système socio-économique, aux problématiques de genre et de diversité. Et dans l'insertion socioprofessionnelle avec une formation de base en français, mathématiques et en informatique. L'informatique est particulièrement mise en avant, dans l'optique de préparer les stagiaires à réussir des tests pour d'autres formations qualifiantes et réduire la fracture numérique des stagiaires.

La Centrale Culturelle Bruxelloise a réussi à équiper ses stagiaires en ordinateurs portables grâce à un partenariat avec une autre ASBL. Cette collaboration a permis de mettre à la disposition des stagiaires des outils informatiques essentiels pour leur apprentissage, tout en leur donnant la possibilité de s'habituer à travailler de manière autonome depuis leur domicile.

Public Cible : Demandeuses et demandeurs d'emploi qui souhaitent se préparer à passer un test pour intégrer une formation qualifiante.

Les stagiaires à la CCB viennent de tous horizons. On constate cependant un nombre croissant de

stagiaires plus jeunes, concernés par le décrochage scolaire à l'issue de la période COVID-19 ainsi qu'une augmentation du nombre de mamans solos. La Centrale Culturelle Bruxelloise s'efforce de fournir une assistance essentielle à ses stagiaires en leur offrant des opportunités d'apprentissage significatives.

Accompagnement : une priorité

Au cœur de la mission de la Centrale Culturelle Bruxelloise se trouve l'accompagnement de son public cible. En effet, la réussite d'une formation n'est possible que si un accompagnement est proposé, et ce, avec l'objectif de résoudre une série de problèmes auxquels les stagiaires sont confrontés dans leur quotidien. Par ailleurs des projets ponctuels sont prévus. Par exemple, pendant les périodes de vacances scolaires, des sorties parents-enfants sont organisées afin de mieux concilier la participation aux formations avec les contraintes de gardes d'enfants. Cet engagement envers le bien-être et le succès de ses stagiaires souligne la détermination de l'organisme à accroître l'émancipation de ses stagiaires.

Chiffres Clés

Chaque année, la Centrale Culturelle Bruxelloise accueille 56 stagiaires, les accompagnant dans un parcours de formation totalisant 400 heures, à raison de 28 heures par semaine. Cela garantit une immersion complète dans les domaines de formation essentiels. L'équipe dévouée de la Centrale pour l'ISP est composée d'une psychologue, de trois formateurs et d'une employée administrative, tous engagés à apporter leur expertise et leur soutien pour aider les stagiaires à atteindre leurs objectifs éducatifs et professionnels.

En somme, la Centrale Culturelle Bruxelloise contribue à renforcer les compétences de ses stagiaires et à les préparer à un avenir prometteur. Elle tend à développer des partenariats avec d'autres ASBL ou structures comme la Bibliothèque de Saint-Gilles pour élargir les horizons culturels et professionnels de leurs stagiaires.

Infor-Femmes

Nous vous emmenons à la découverte d’Infor-Femmes qui a rejoint la FeBISP en tant que nouveau membre en juin 2023. L’ASBL, agréée au début des années 70 en éducation permanente dans un contexte de « mouvement pour l’émancipation des femmes », est également active en ISP depuis de nombreuses années avec son projet de préformation.

Si l’on trace une ligne du temps récente cela donne :

- 1973 – obtention de l’agrément en éducation permanente (axe 1 : Participation, éducation et formation citoyennes).
- 2002 – déménagement dans le quartier de Cureghem à Anderlecht.
- 2016 – reconnaissance en cohésion sociale (P2 : cours de français et d’alphabétisation).
- 2020 – conventionnement avec Bruxelles Formation (préformation d’aide aux personnes).
- 2023 – enfin reconnue OISP (catégorie 1), après 3 années de partenariat avec Bruxelles Formation.

Pour nous parler de leur projet ISP, nous avons rencontré Elsa Bailly, coordinatrice générale de l’association depuis 2019 et Nathalie Lecocq, agente de guidance ISP depuis 2007 et « mémoire vivante de l’ASBL ».

La préformation d’aide aux personnes s’adresse aux personnes qui souhaitent accéder aux écoles de formation qualifiante menant aux métiers d’aide familial·e et d’aide-soignant·e. Elle accueille 24 stagiaires par an avec un total approximatif de 12.000 heures de formation annuelle. Des stages d’observation sont aussi organisés pour préparer au mieux les personnes à ce nouvel environnement et à la réalité du terrain.

L’accompagnement individualisé des personnes dès leur arrivée en formation, et jusqu’à 6 mois après leur sortie, prend une place primordiale dans ce processus : « *L’objectif de la préformation n’est pas seulement de permettre aux stagiaires de réussir les tests d’entrée en formation qualifiante mais bien de leur donner les outils nécessaires pour mener à bien leur projet de formation jusqu’au bout ! Il s’agit aussi de les aider à identifier leurs difficultés (psychiques, familiales, santé, logement, etc), ce qui pourrait rendre compliqué la poursuite de leur formation et de les aider, autant que possible, à*

les régler avant leur entrée en formation. » Et cela paye, puisque l’association compte une moyenne de 80% de sorties positives sur ces dernières sessions !

Quels sont les enjeux de l’ISP ?

Sécurisations des parcours

Forte de son expérience, Infor-Femmes souhaite nuancer la notion de « sécurisation des parcours » et la création de « filières » qui s’imposent de plus en plus au secteur. Si l’objectif de sécurisation des parcours de formation des stagiaires sous-tend, bien entendu, tout le travail réalisé avec les stagiaires et en partenariat avec le réseau, jusqu’à présent les examens d’admission dans les différents programmes de formation professionnelle d’un même secteur varient encore fortement. Par conséquent, si l’on souhaite s’inscrire davantage en « filières », il faudrait pouvoir uniformiser ces tests d’admission, tout en préservant la liberté pédagogique de chaque opérateur de même que le droit des stagiaires de faire leurs propres choix..

Mixité obligatoire

De même qu’en cohésion sociale, l’agrément ISP impose la mixité dans les groupes. Dans ce cadre, l’équipe d’Infor-Femmes a pour projet de modifier le nom de la structure.

Un changement qui permettrait de clarifier l’accessibilité des formations offertes et de favoriser une participation plus équilibrée entre hommes et femmes. De dissiper toute confusion concernant les missions de l’association en abandonnant l’appellation "infor". Ce changement tournerait une nouvelle page pour l’association, avec plus de 80% de l’équipe qui est en fonction depuis moins de 5 ans.

En conclusion, l’histoire et l’évolution de l’association sont un témoignage inspirant de l’engagement continu envers l’insertion et l’autonomisation des personnes les plus éloignées de la formation et du marché du travail.

Les enjeux actuels, tels que la sécurisation des parcours et la mixité obligatoire, montrent une volonté constante de s’adapter aux changements et aux défis de nos sociétés.

Geoffroy Carly

Les motivations derrière mon engagement

Les raisons qui m'ont poussé à m'impliquer au sein de la FeBISP sont multiples. Tout d'abord, les CEMEA ont été à l'origine de la création de la FeBISP avec d'autres entités, soulignant l'importance du travail collaboratif dans un paysage où les enjeux dépassent les frontières des structures individuelles. Cependant, au fil du temps, j'ai observé une déviation de la mission initiale de la FeBISP, la transformant en une forme d'administration au détriment de sa vocation première. Des co-signatures d'instructions avec la COCOF et Actiris ont suscité des questionnements sur le rôle fondamental de la FeBISP en tant que représentant et défenseur des OISP. La préservation de l'éducation permanente, menacée lors des discussions sur le Décret ISP, a été un catalyseur pour moi.

Les défis majeurs de l'ISP et les solutions envisagées

Ma vision pour l'avenir de la FeBISP, serait de mettre l'accent sur la nécessité de recréer des espaces de débat et de jouer un rôle actif dans la définition des politiques ISP à Bruxelles. La refonte du décret ISP et la question de la sortie du Fonds Social Européen sont des enjeux majeurs. J'insiste sur le besoin impérieux de modifier le rapport de force avec les pouvoirs publics, de devenir plus propositionnel, et de travailler sur une gouvernance interne solide et équilibrée.

Impliquer les membres pour renforcer l'impact

À mon sens, pour impliquer davantage les membres, il faudrait se baser sur une approche concrète, favorisant la création collaborative et la formation adaptée. Par exemple en adoptant des structures de travail préalables aux Assemblées Générales, axées



sur la production de propositions constructives, visant à dynamiser les réunions et à éviter des discussions redondantes. J'encourage également des ajustements symboliques pour introduire progressivement de nouvelles formes de travail.

Initiatives & projets innovants en ligne de mire

L'éducation permanente demeure une pierre angulaire pour moi en termes de culture pour les associations. Il y a une nécessité de défendre une approche centrée sur cette notion, en informant, formant, et de proposer des initiatives pour permettre aux acteurs associatifs de continuer à réfléchir dans cette perspective. Il ne serait pas sensé que les acteurs associatifs deviennent de simples sous-traitants des pouvoirs publics. Nous devons conserver une identité distincte et une approche différente vis-à-vis du public par rapport aux administrations elles-mêmes. Sinon, je crains que nous nous égalions. Il serait utile de réintroduire cette perspective, d'une manière ou d'une autre, surtout compte tenu des négociations passées autour de la réforme du Décret pour les OISP, où cette idée a failli se perdre il y a un an.

Tiago Dayez

Les motivations derrière mon engagement

Dans mon parcours avant de rejoindre FIJ, j'ai travaillé au sein de Cabinets politiques, ce qui m'a permis de comprendre les leviers qu'un interlocuteur sectoriel peut avoir par rapport aux politiques. Cette perspective fait partie intégrante de ma vision des choses. Lorsque l'on fait partie d'une fédération reconnue, on devient l'interlocuteur privilégié de ceux qui produisent les normes.

De plus, ayant travaillé précédemment à l'Agence FSE, je suis familier avec les modalités d'organisation du secteur et les contraintes qui y sont liées. À mon avis, le Décret actuel régissant les OISP bruxellois est dépassé, et il est impératif d'engager des discussions pour proposer des modifications afin que les organismes puissent évoluer avec leur temps. C'est dans cette optique que je souhaite apporter mon expérience et ma contribution en m'impliquant au sein du Conseil d'administration de la FeBISP.

Être au cœur de ces discussions en tant qu'interlocuteur vis-à-vis du pouvoir politique me permet d'apporter des idées novatrices et des propositions d'évolution du cadre réglementaire. Ma principale motivation réside dans le fait de savoir que, en tant que membre de la fédération, nous sommes reconnus comme des interlocuteurs légitimes.

Lorsque nous présentons de nouvelles idées, nous avons la possibilité de les défendre au sein du Conseil d'administration. Ensuite, il revient au CA d'élaborer une position commune à défendre face aux politiques, mais au moins, en tant que membres, nous avons une voix qui compte et qui peut faire la différence.

Les défis majeurs de l'ISP et les solutions envisagées

Le secteur de l'ISP et de l'Économie Sociale Mandatée en Insertion (ESMI) est à un tournant. Face à une législation inchangée depuis 1995 et des besoins sectoriels en pleine mutation, je tiens à souligner l'urgence de réformes adaptées à la réalité contemporaine. Mes ambitions pour la FeBISP ? Être un acteur clé dans le dialogue politique, proposer des projets concrets et envisager des changements

profonds, aussi bien au bénéfice des publics accueillis que des travailleurs du secteur.

Il est crucial de redonner du sens à l'action de la FeBISP, en garantissant sécurité juridique et moyens adéquats pour atteindre des objectifs ambitieux mais réalistes. J'insiste sur l'importance de présenter des propositions crédibles, étayées par des données concrètes, pour influencer efficacement le cadre réglementaire.

Impliquer les membres pour renforcer l'impact

Conscient des défis liés à l'implication des membres et des parties prenantes, je reconnais la complexité d'apporter des réponses à des attentes parfois très individuelles. À mon sens, il faudrait clarifier les objectifs de la FeBISP, recentrer ses activités, et surtout, encourager une participation active et éclairée des membres. En soulignant l'importance de travailler ensemble vers un intérêt collectif mais aussi en défendant des intérêts compréhensibles et réalisables.

Initiatives & projets innovants en ligne de mire



Parmi les initiatives qui me tiennent à cœur, le projet sur les troubles d'apprentissage se détache. L'importance de prendre en compte ces problématiques pour mieux accompagner les stagiaires avec projet, est une opportunité de faire une différence tangible. Sur le plan politique, il faudrait amener

une réflexion sur la nécessité d'élargir le cadre réglementaire pour intégrer de nouveaux publics cibles, notamment les personnes en reconversion professionnelle.

Maroussia del Marmol

Les motivations derrière mon engagement

Ma première motivation réside dans ma connaissance approfondie du secteur de l'ISP, forgée par près de 24 années d'implication. Cette légitimité, je la considère comme une opportunité d'apporter une perspective riche et diversifiée en tant qu'administratrice. De plus, mon engagement dans le secteur ESMI renforce cette dualité, éliminant les préjugés extérieurs et favorisant le développement de synergies entre les deux domaines.

Une vision pour l'avenir de la FeBISP

Mon ambition pour la FeBISP est celle d'une fédération forte, solide et véritablement au service des opérateurs. La nécessité de renforcer nos défenses sectorielles est cruciale, que ce soit dans la gestion des marchés publics, le financement structurel du secteur ou la représentation politique face aux défis tels que le recrutement de stagiaires et de travailleurs en insertion. La fédération doit être la voix collective portant nos difficultés au niveau politique.

Les défis majeurs de l'ISP et les solutions envisagées

Le grand défi auquel nous faisons face est le financement du secteur. C'est une préoccupation constante qui occupe malheureusement plus de notre temps que la véritable mission de nos organismes qui est de développer une vision et de mener à bien des projets pour le secteur de l'ISP et de l'ESMI. Cette question financière est étroitement liée à la nécessité d'avoir une FeBISP forte.

Il faut que la FeBISP se positionne et soit reconnue comme un acteur sérieux et influent, afin que d'une part le secteur soit également considéré comme important pour notre société et que nos besoins spécifiques soient pris en compte.

Impliquer les membres pour renforcer l'impact

L'organisation d'événements rassembleurs et la réalisation d'enquêtes non contraignantes permettraient une compréhension approfondie des besoins

des membres. Des interactions dynamiques, telles que des sessions de «speed dating», favoriseraient des échanges approfondis et renforceraient le réseau entre les membres, contribuant ainsi à une collaboration maximisée.

Initiatives & projets innovants en ligne de mire

L'initiative d'accompagnement administratif et financier, axée sur l'ingénierie des subsides avec un accent sur les coûts simplifiés, est un projet que je souhaite voir prospérer. La FeBISP pourrait faciliter des groupes de travail offrant un réel accompagnement dans la construction et la gestion des dossiers, comblant ainsi le manque d'expertise juridico-financière au sein du secteur.

En conclusion, mon engagement en tant qu'administratrice vise à catalyser un changement positif au sein de la FeBISP, renforçant son rôle en tant que pilier du secteur de l'ISP et de l'ESMI. Ensemble, avec une vision audacieuse, des initiatives pragmatiques et une participation active des membres, nous pouvons anticiper et surmonter les défis à venir pour assurer un avenir prospère à la FeBISP et au secteur de l'ISP dans son ensemble.



Maurane Golisano



Les motivations derrière mon engagement

La FeBISP est un acteur incontournable du réseau ISP bruxellois, tant comme fédération sectorielle que comme fédération d'employeurs du secteur non-marchand. Mon métier de conseillère ISP-ES au sein d'UNESSA (qui fédère entre autres des OISP et ESMI bruxellois) ainsi que le master en politique économique et sociale que je réalise à la FOPES viennent nourrir ma volonté de participer et soutenir ses missions et projets. Un objectif donc : soutenir l'avenir du secteur et des services dans une dynamique fédérative !

Une vision pour l'avenir de la FeBISP

Impulser une dynamique prospective, poursuivre la représentation des OISP au sein des différentes instances sectorielles et paritaires, continuer à s'inscrire dans une dynamique de concertation régulière et porteuse avec les pouvoirs publics et les représentants politiques, mais aussi avec les partenaires sociaux et les autres acteurs du secteur, le tout en maintenant et en adaptant l'information et l'accompagnement des affiliés : tels sont les ingrédients de nouvelles perspectives d'avenir !

Les défis majeurs de l'ISP et les solutions envisagées

La révision du Décret COCOF me paraît indispensable pour l'avenir de secteur de l'ISP à Bruxelles. A mon sens, cette réforme doit favoriser l'innovation et la réactivité associative pour garantir l'adaptabilité aux réalités des stagiaires et du marché de l'emploi. Cette autonomie de gestion au bénéfice de la qualité ne peut se concrétiser sans le renforcement structurel et financier du secteur.

En tant qu'acteur incontournable du paysage bruxellois, la FeBISP peut dynamiser la concertation sectorielle et fédérer autour de cet enjeu majeur, en veillant également à la bonne communication et information en interne !

Par ailleurs, la question de l'accès aux fonds européens (et notamment le FSE) demande à être prise en considération pour permettre aux OISP d'utiliser

plus aisément ces moyens complémentaires et d'augmenter la qualité des services proposés. Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée à la simplification administrative pour les gestionnaires des services du secteur.

Sans compter les défis institutionnels (réforme de l'enseignement en alternance et de la formation professionnelle, concurrence entre dispositifs), européens (cybersécurité, approche durable, mobilité), sanitaires (accompagnement de publics avec des troubles de santé mentale) et sociétaux (inclusion des personnes en situation de handicap, intégration des publics carcéraux).

Impliquer les membres pour renforcer l'impact

Mobiliser l'intelligence collective me paraît un levier pertinent pour penser ensemble l'avenir du secteur et permettre la rencontre d'expériences, expertises et points de vue complémentaires. Pour ce faire, des groupes de travail spécifiques, ateliers thématiques, journées de réflexion et autres rencontres régulières en lien avec les actualités sectorielles permettraient, me semble-t-il, d'améliorer la collaboration et la communication entre les différentes parties prenantes. Cela rejoint aussi l'importance de la bonne circulation de l'information et de la communication interne évoquée plus haut.

Initiatives & projets innovants en ligne de mire

Diffuser et défendre - de manière organisée et concertée - les priorités et enjeux du secteur auprès notamment des différentes formations politiques qui se présenteront au suffrage des citoyens le 9 juin prochain me paraît indispensable en cette période pré-électorale. L'organisation d'un débat politique autour de thématiques spécifiques pourrait participer à cette diffusion.

Alain Herdies

Les motivations derrière mon engagement

Lorsque la demande de renforcer la FeBISP avec des administrateurs expérimentés a émergé, mon expérience de 20 ans dans le secteur a résonné avec cette démarche. L'absence d'administrateurs expérimentés en AFT a renforcé cette décision. Travaillant depuis deux décennies avec Marc Rents et Pierre Hertogs, nous avons postulé ensemble. Notre objectif principal était de soutenir un secteur fragilisé par des départs massifs d'administrateurs et des défis de gestion des ressources humaines.

Une vision pour l'avenir de la FeBISP

C'est d'abord le travail qui se fait actuellement sur la restructuration administrative de la FeBISP pour pouvoir la replacer en tant qu'acteur influent auprès de nos partenaires subsidiants. La redéfinition des orientations dans l'ISP et l'ESMI est à l'ordre du jour. Notre objectif est de rétablir la FeBISP en tant que revendicateur sectoriel, consolidant les liens avec des partenaires clés tels qu'Actiris, la COCOF, Bruxelles Formation, le FSE et les pouvoirs publics belges.

Réussir à accomplir ces changements serait déjà une avancée significative, je pense. Nous travaillons en étroite collaboration avec l'équipe pour garantir un soutien efficace.

Les défis majeurs de l'ISP et les solutions envisagées

L'ISP doit maintenir sa plus-value au sein du dispositif régional de formation et d'emploi en s'engageant envers un public infraqualifié nécessitant une inclusion approfondie. Un deuxième défi crucial est de garantir la stabilité financière du secteur, notamment face aux difficultés financières régionales. Lorsque les pouvoirs subsidiants du dispositif sont eux-mêmes en alerte, ils ont tendance à vouloir récupérer certaines parties du dispositif, non pas nécessairement pour les reprendre, mais souvent dans une optique d'économies d'échelle.

Le troisième enjeu, que j'associe davantage aux AFT, concerne la communication. Je propose le développement d'un groupe de travail AFT, mais cela devrait également être exploré dans d'autres domaines. Il est essentiel de communiquer efficacement sur les modèles AFT, FLE, OISP, de mutualiser les coûts pour créer une véritable communauté, plutôt que d'être simplement membre d'une fédération et agir isolément.

Impliquer les membres pour renforcer l'impact

Impliquer les membres dans des groupes de travail spécifiques et les sensibiliser à l'importance des liens et du réseau sont essentiels.

La participation des administrateurs à des Conseils d'administration liés à la Fédération est une tendance émergente. Réunir régulièrement les membres, surtout les anciens, est vital pour guider les nouveaux acteurs et maintenir la représentativité du secteur.

Initiatives & projets innovants en ligne de mire

L'une des initiatives auxquelles j'ai participé est le Groupe de Travail AFT, qui n'existait pas auparavant. Il est crucial que nous, en tant que partenaires AFT, échangions sur nos méthodologies, même si nous ne sommes pas actifs dans les mêmes domaines. La communication, de mon point de vue, nécessite une révision, en particulier la communication via nos satellites, comme mentionné précédemment. Je doute que nous soyons encore très présents chez les autres partenaires. Il est essentiel de travailler sur la confiance dans les valeurs, un aspect qui a été négligé ces dernières années. Il faut reconstruire ce qui nous unit et rappeler pourquoi nous sommes membres de la FeBISP. C'est un travail important, car nous pourrions perdre des membres, et à Bruxelles, où la région n'est pas très étendue, cela peut avoir un impact significatif.



Pierre Hertogs

Les motivations derrière mon engagement

Lorsque des changements significatifs de loi ont transformé le paysage entre ILDE et ESMI, la FeBISP a su faire preuve d'une réactivité exemplaire. En tant que membre de longue date, je ressentais le besoin de contribuer à cette dynamique, particulièrement lorsque des tensions ont émergé au sein de la fédération. Mon engagement en tant qu'administrateur a été une réponse à cet appel, une volonté de redonner à une organisation qui avait su répondre efficacement à nos besoins.

Cependant, la charge de travail qui accompagne cette responsabilité s'est avérée plus importante que prévu. La gestion de multiples tâches, des appels d'offres à la gestion des budgets, exige une présence constante aux réunions malgré mes autres responsabilités. Il est crucial que la FeBISP évolue vers une gestion plus cohérente à long terme pour garantir son efficacité dans l'accompagnement des ESMI.

Une vision pour l'avenir de la FeBISP

Ma vision pour l'avenir de la FeBISP repose sur deux piliers essentiels : la défense des intérêts des membres et le développement de collaborations fructueuses. Face à l'émergence de rivalités avec d'autres entités, notamment SAW-B, je plaide pour une collaboration constructive, tirant des leçons des échecs passés. La demande croissante des associations ESMI pour des synergies nécessite une réponse adéquate de la part de la FeBISP, que ce soit par le recrutement de personnel dédié ou par d'autres solutions innovantes.

L'idée d'un regroupement des ESMI pour des sorties positives est prometteuse. Cependant, cela nécessite une réflexion approfondie sur les ressources nécessaires, les partenariats potentiels, et d'autres moyens innovants pour répondre aux besoins changeants de la société et des associations membres.

Les défis majeurs de l'ISP et les solutions envisagées

Les deux principaux défis identifiés pour l'ISP sont l'accès à l'emploi pour le public cible et la nécessité d'un financement structurel pour les ASBL. Les contraintes financières, notamment le manque de



financement pour le suivi des stagiaires/travailleurs, entravent la mission d'insertion professionnelle. La stabilité des financements, liée à des contrats spécifiques, expose les organisations à des risques importants.

Impliquer les membres pour renforcer l'impact

L'implication des membres et des parties prenantes dans les activités de la FeBISP est cruciale pour renforcer son impact. En tant qu'administrateur, le temps limité et les responsabilités administratives prioritaires rendent difficile ma participation à des événements tels que les Midis de la FeBISP. Une équipe administrative dédiée et des budgets plus stables permettraient une participation plus active et une implication accrue.

La réalité du terrain, avec ses contraintes administratives constantes, nécessite une réflexion sur la manière d'alléger la charge des administrateurs pour favoriser une participation plus étendue des membres.

Initiatives & projets innovants en ligne de mire

Le projet DYS, initié par Stefan Platteau, offre une perspective intéressante pour identifier les troubles spécifiques des participants. Cependant, les contraintes financières imposent des choix difficiles. La conciliation entre les impératifs financiers et les missions sociales constitue un défi constant. La FeBISP doit continuer à soutenir des initiatives telles que le projet DYS, en recherchant activement des financements stables pour permettre la réalisation de projets innovants qui contribuent à sa mission d'insertion socioprofessionnelle.

Cédric Delespaux



Les motivations derrière mon engagement

Le secteur traverse une grosse crise en lien avec le Fonds Social Européen, et de manière générale avec les financements qui stagnent ou s'appauvrissent dans un contexte où il serait au contraire nécessaire de renforcer les dispositifs existants. Ma position de directeur me donne un accès terrain qu'il me semblait intéressant de relayer au niveau de la fédération, et donc m'impliquer à la FeBISP était une étape logique du raisonnement.

Par ailleurs, vue de l'extérieur, la fédération semble secouée depuis quelque temps (instabilité du personnel, interlocuteurs qui « boudent » la négociation) et mon expérience en gestion de structures en difficulté m'a également semblé être un atout pour remettre la machine en marche et assurer qu'elle prenne la bonne direction.

Une vision pour l'avenir de la FeBISP

À mon sens, l'avenir de la FeBISP se dessine en optimisant les ressources internes de sorte qu'elles soient pleinement au service des membres, et en redonnant du sens à un paysage fractionné au niveau bruxellois (multiples fédérations d'employeurs en plus d'une lasagne de subsides qui rendent la gestion et la défense du secteur parfois difficile à comprendre, et certainement difficile à percevoir de l'extérieur). Particulièrement, il me semble important que l'expertise de la directrice, Tatiana, puisse être pleinement dévolue à la maîtrise des négociations sectorielles et à la défense des intérêts des membres, ce qui implique de lui trouver du soutien opérationnel durable.

Les défis majeurs de l'ISP et les solutions envisagées

Le principal défi est financier pour l'ISP : trop de financements éparpillés sur différents interlocuteurs (COCOF, Actiris, FSE, Maribel, Réduire et Compenser, Région Bruxelloise), et chaque pouvoir subsidiant voit ses moyens comprimés. À nouveau, disposer d'un interlocuteur unique au sein de la FeBISP qui fasse le lien entre les différentes sources financières (et donc leurs représentants politiques) est essentiel si on veut pouvoir être identifié comme un secteur à part entière, et pas comme un agrégat de dynamiques fonctionnant en autarcie.

Impliquer les membres pour renforcer l'impact

À titre personnel, j'apporte mon soutien à la direction dans les dossiers pour lesquels je suis sollicité. J'ose espérer que par l'exemple - et donc par des résultats ou au moins par une clarification des situations pour les membres et les parties prenantes - d'autres s'impliqueront également. Il peut parfois paraître décourageant de participer à des groupes de travail si ceux-ci n'ont pas d'impact par la suite : clarifier le lien de causalité entre l'implication des membres et certaines négociations pourra, je l'espère, encourager les membres à prendre le temps nécessaire pour « outiller » leur fédération.

Initiatives & projets innovants en ligne de mire

Je suis entré à la FeBISP pour apporter de l'aide et du soutien à une fédération que j'estime en difficulté ; pas avec un agenda clair de ce que je veux que la FeBISP accomplisse selon un calendrier fixé en amont ! Du coup, ma réponse risque d'être vague, dans la mesure où je ne suis pas pressé : dans l'idéal, pendant un an je serai exclusivement en support de dossiers ou de projets existants, pour les aider soit à avancer, soit à se débloquer. Par la suite et sur base de ce que j'aurai pu observer dans le concret, j'aurai peut-être des initiatives ou des projets spécifiques que j'essaierai de lancer, si l'ensemble des administrateurs considère que ces initiatives sont porteuses de sens et d'intérêt pour la fédération.

Si je peux aider l'ISP, par l'entremise de la FeBISP, à sortir du financement FSE, je pense qu'en soi mon travail sera un réel succès pour tout le monde, mais c'est un défi qui ne date pas d'hier et qui semble bloqué depuis une éternité, donc il s'agira de le faire en douceur, sans préjudice pour les associations concernées, et en étant certain que l'alternative représente réellement une plus-value et pas un choix par défaut.

Julien Mouton du Fonds 4S

Pourriez-vous vous présenter, nous parler de votre parcours et ce qui vous a poussé à vous intéresser aux domaines de la formation ?

Je travaille au Fonds depuis dix ans. Je suis arrivé en 2012 en tant que collaborateur administratif dans l'équipe du Fonds 4S. Au fil des années, d'autres projets se sont mis en place au sein de l'APEF (Association paritaire pour l'emploi et la formation). J'ai eu l'occasion de travailler en tant que chargé de projets sur d'autres projets ponctuels dans l'ASBL. Le secteur associatif a toujours été pour moi quelque chose d'important. Avoir l'opportunité de travailler dans une fonction qui mixe formation et soutien aux secteurs associatif, socioculturel et sportif en l'occurrence était le top. C'est la raison pour laquelle j'ai postulé ici.

Qu'est-ce que le Fonds 4S par un en plus de la formation, quels autres services proposez-vous ?

Les « 4S » viennent d'abord de l'intitulé Fonds Social du Secteur Socioculturel et Sportif. C'est un fonds de sécurité d'existence et plus spécifiquement, c'est le fonds de formation pour les ASBL du secteur socioculturel et sportif des commissions paritaires 329.02 et 329.03 francophones, en Wallonie comme à Bruxelles.

On finance les formations, l'accompagnement d'équipes, la supervision d'équipe. Les formations peuvent porter sur n'importe quelle thématique, d'autant plus que le secteur est très varié en termes de types d'ASBL, de sous-secteurs et de type de fonctions.

On finance également l'outplacement : le remplacement professionnel. C'est le financement d'un accompagnement individuel d'une personne qui a été licenciée ou dont le contrat a été rompu pour force majeure médicale.

Pourriez-vous nous en dire plus concernant votre nouveau plan d'action, qu'allez-vous mettre en place, qu'y a-t-il de différent avec l'ancien plan d'action ?

Concernant le soutien à la formation, avant 2017 on s'est rendu compte qu'on était en déficit annuel. On octroyait au secteur plus de financement que ce



qu'on recevait par rapport à notre enveloppe budgétaire. Il a donc été décidé, au niveau du comité de gestion, de fixer pour chaque ASBL ce qu'on appelle un BMA = Budget Maximum Autorisé. Le montant est fixé en fonction de la taille de l'ASBL, de la structure et du nombre de personnes qui y sont salariées. On a mis en place à ce moment-là les actions clés sur porte et sur mesure, qui permettent de soutenir la formation dans les différentes structures.

Pour le plan d'action 2023/2025, le montant de ce BMA a été revu à la hausse. Une hausse de +/- 8% pour chaque palier proposé. Les ASBL ayant moins de dix équivalents-temps-plein (ETP) auront 8100€ pour la période de début 2023 à fin 2025. Pour les ASBL de plus de 10* ETP, le montant est de 18 500€. En parallèle à cette révision, il y a un palier complémentaire qui a été fixé pour les plus grandes structures, celles de plus de 10* ETP, qui est un palier qui n'existait pas dans le précédent plan d'action.

Ensuite, nous avons actualisé le plafond d'intervention du Fonds dans le cadre des actions clés sur porte et sur mesure. Dans le cadre de l'action clé sur porte, le plafond est passé de 450€ à 750€ par formation par participant. Dans le cadre de l'action sur mesure, on peut intervenir jusqu'à 8 heures de formation/jour, là où avant on se limitait à 7 heures.

Donc on peut passer globalement de 700€ à 800€/jour puisqu'on intervient autour de 100€/heure dans le cadre de cette action sur mesure.

L'action sur mesure correspond à des projets de formation d'accompagnement d'équipes collectives alors que l'action clé sur porte porte la plupart du temps sur des inscriptions individuelles ou des formations mises en place dans les locaux de l'ASBL.

Une grande nouveauté dans le cadre de ce plan d'action, ce sont les attentes du Fonds en ce qui concerne la politique concertée de formation et le plan de formation au sein des ASBL du secteur.

Depuis 2020, les ASBL qui ont en interne des représentants syndicaux et/ou un organe de concertation sociale doivent mettre en place une politique ou un plan de formation. Le comité de gestion a postposé ce délai d'un an (jusqu'au 31 décembre) pour laisser un laps de temps supplémentaire aux ASBL pour finaliser leurs démarches en termes de gestion/politique de formation car le COVID n'a pas facilité les choses en termes de travail d'équipe.

Ensuite, depuis cette année on demande aux ASBL qui n'ont pas d'organe de concertation sociale mais qui ont plus de 10 ETP, de nous transmettre des informations sur la présence ou non d'une politique ou d'un plan de formation au sein de leur structure. Ce n'est pas une obligation pour elles puisqu'elles n'ont pas d'organe de concertation sociale mais ça nous permettra de faire un état des lieux de la situation de la structure et de voir éventuellement dans les années qui viennent ce qui peut s'envisager comme action à mettre en place et de les soutenir de manière plus conséquente.

Un troisième élément est en lien avec le public des financements du fond, donc toujours en termes de soutiens de la formation. Jusque-là on finançait de manière privilégiée la formation des travailleurs salariés des ASBL. Désormais, on peut financer les formations individuelles de bénévoles volontaires ou d'administrateurs des ASBL.

Pour ce public-là, le comité a fixé deux conditions pour financer les formations suivies. La première est que la formation doit porter sur une thématique qui est en lien avec l'objet social de l'ASBL ou son fonctionnement. La deuxième condition est que le montant octroyé à ces formations soit de maximum 2500€/ASBL pour la durée d'un plan d'action (3 ans). Tout ça reste comptabilisé dans le BMA des ASBL comme c'est le cas pour tous les autres financements octroyés pour les salariés.

On finance également depuis le 1^{er} janvier 2023 les frais d'interprète en langue des signes dans le cadre

de formations qui sont mises en place à destination d'un public sourd ou mal entendant. Dès qu'une personne sourde ou mal entendante suit une formation de manière individuelle ou collective au sein de son ASBL, on peut prendre en charge les frais d'interprète à raison de maximum 100€/heure (maximum 800€/jour). Ce montant n'est pas comptabilisé dans le BMA des ASBL, ce qui leur permet d'utiliser leur BMA pour financer uniquement la formation.

Comment êtes-vous financé ?

Le Fonds est financé par ce qu'on appelle des cotisations patronales qui sont prélevées par l'ONSS directement auprès de l'ensemble des ASBL du secteur des commissions paritaires 329.02 et 329.03 qui ont du personnel salarié.

L'ONSS prélève une cotisation patronale de l'ordre de 0,20% de la masse salariale pour le financement de la formation. Cela correspond plus ou moins, si on parle de montant « net » pour une personne à temps plein au sein d'une ASBL pour une année, à un montant de +/- 60€ ou 70€. C'est la mutualisation de ces cotisations qui va permettre de créer l'enveloppe budgétaire du Fonds. C'est le financement principal au niveau du Fonds pour le soutien à la formation.

Concernant le financement de l'outplacement c'est le même fonctionnement, il y a également une cotisation patronale qui est prélevée uniquement en commission paritaire 329.02. Dans ce cas-là, la cotisation est nettement inférieure (0,025% de la masse salariale/an).

À côté, on a d'autres co-financements mais qui sont des montants largement inférieurs aux montants prélevés via les cotisations patronales, via des conventions qu'on peut avoir avec la Région wallonne et le Forem ou dans le cas d'appels à projets qui sont lancés par le SPF Emploi auquel l'APEF peut répondre.

En termes de budget on est sur un montant total, au niveau des cotisations prélevées, de plus ou moins 2 300 000 €/an.

Quelle est l'importance de la formation dans le travail ?

C'est important à plusieurs niveaux. C'est important pour la personne qui va se former tout au long de son parcours professionnel afin de suivre les évolutions de sa fonction et de son environnement de travail. Ça peut être des évolutions au niveau de la législation, des techniques ou du public cible de l'ASBL. D'un point de vue personnel, je pense

que la formation est vraiment importante pour permettre à tout à chacun de pouvoir développer ses compétences, d'évoluer professionnellement, d'être à la fois plus à même de réaliser les tâches qui sont les siennes, d'évoluer dans une autre fonction, une autre structure, un autre secteur. Au-delà de ça c'est important pour les ASBL afin de pouvoir continuer à mettre en place et fournir un service de qualité à leur public bénéficiaire. Je pense que c'est vraiment important pour tout à chacun et, si on extrapole encore un peu, pour la société de manière générale, que l'on puisse continuer à se former tout au long de son parcours professionnel au-delà de la formation initiale que chacun peut actuellement avoir.

Que représente le travail pour vous et en quoi cela vous aide dans votre vie personnelle ?

Pour moi, le travail qui est fourni ici au sein du Fonds 4S est un travail qui a vraiment beaucoup de sens parce que ça rejoint finalement la thématique de la gestion de la formation qui est une thématique qui me plaît beaucoup. Et c'est ce qui rejoint également le secteur associatif, le secteur non marchand et le secteur socioculturel et sportif plus spécifiquement. Au-delà de ça, c'est l'aide et le support apportés aux ASBL du secteur qui sont importants pour moi. Dans certains cas il y a des ASBL qui nous disent « vous ne financez pas l'entièreté des frais de formation alors qu'on sait que vous avez des réserves etc. ». On ne sait pas toujours tout financer. Il y a des critères qui sont décidés par le comité de gestion du Fonds, des critères d'éligibilité des formations entre autres et des plaFonds d'intervention. Mais ça reste un soutien qui est primordial pour les associations afin qu'elles puissent continuer à se développer et à développer leurs activités. Donc ce travail est vraiment quelque chose qui me convient très bien car il est en phase avec mes propres valeurs, comme la solidarité, et avec ce que le secteur peut fournir comme service à la société.

Un complément d'informations sur le Fonds ?

Dans la cellule qui travaille pour le Fonds, il y a le comité de gestion, des administrateurs, des ges-

tionnaires qui sont là pour dessiner et valider la stratégie du Fonds. En parallèle, il y a « l'équipe du Fonds 4S », la cellule administrative : une équipe de 5 personnes qui est vraiment le nerf, qui permet d'opérationnaliser les décisions qui sont prises au niveau du comité de gestion. Ça a beau être une interview individuelle, c'est le travail d'une équipe qui se met en place et c'est un élément que je trouve important et qu'il faudrait relayer. C'est le travail d'une équipe qui permet de soutenir la formation dans le secteur de manière assez conséquente. Ça se voit au nombre de dossiers qu'on peut recevoir chaque année.

Un mot pour la fin ?

Un constat depuis des années maintenant : le secteur socioculturel et sportif est constitué de plus ou moins 4000 ASBL. A l'heure actuelle, il y a environ 1500 ASBL qui font appel au Fonds. C'est moins de la moitié du nombre d'ASBL du secteur, car certaines ASBL ne connaissent pas l'existence du Fonds et d'autres ont des moyens suffisamment importants pour pouvoir se passer des actions du Fonds. En tout cas, il y a une assez faible proportion des ASBL du secteur qui font appel à nous alors qu'elles cotisent et préfinancent les actions que le Fonds peut mettre en place pour soutenir la formation dans le secteur. Donc le mot de la fin ça serait peut-être d'inciter toute ASBL qui ne nous connaît pas ou trop peu à ne pas hésiter à nous contacter. Qu'ils n'hésitent pas à nous poser leurs questions pour comprendre la logique du fonctionnement du Fonds ainsi que les différentes actions qui sont mises en place car l'objectif c'est de pouvoir toucher un plus grand nombre d'ASBL dans le secteur, de former et de soutenir la formation des travailleurs et travailleuses du secteur également.

DU CÔTÉ DU LÉGISLATEUR

En voilà une idée ! Le groupement d'employeurs

Xavier Lyck

Notion

Le groupement d'employeurs est un dispositif par lequel des employeurs s'associent pour occuper des travailleurs afin de mutualiser leurs besoins. Concrètement, le groupement d'employeurs constitué pourra engager des travailleurs qu'il mettra à la disposition de ses membres. A l'égard du ou des travailleurs, le seul et unique employeur est le groupement ; celui-ci met le(s) travailleur(s) à la disposition des membres du groupement.

Forme juridique du groupement

Le groupement doit être constitué sous la forme juridique d'une ASBL.

Demande d'autorisation - Introduction de la demande

Dans la mesure où le système des groupements d'employeurs constitue une dérogation au principe de l'interdiction de la mise à disposition de travailleurs, les employeurs qui veulent s'associer pour former un groupement d'employeurs doivent préalablement obtenir l'autorisation du Ministre de l'Emploi.

Cette demande d'autorisation est introduite par lettre adressée au Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Rue Blerot, 1 à 1070 Bruxelles.

Dans sa demande, le groupement-candidat propose le rattachement à un organe paritaire parmi ceux dont relèvent ses membres.

Il joint à sa demande les statuts et le règlement d'ordre intérieur qui règlera les rapports entre le groupement et ses membres utilisateurs.

Traitement de la demande

Dans un délai de 40 jours à dater de la réception de la demande, le Ministre décide de donner ou non son autorisation.

S'il le juge utile, le Ministre peut soumettre cette demande à l'avis du Conseil National du Travail si tous les membres du groupement ne relèvent pas du même organe paritaire.

Le CNT dispose d'un délai de 60 jours pour rendre son avis. A défaut d'avis du CNT dans le délai imparti, le Ministre peut passer outre.



Autorisation

L'autorisation est donnée pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il donne son autorisation, le Ministre désigne l'organe paritaire dont les travailleurs du groupement d'employeurs ressortiront.

Afin d'évaluer le fonctionnement du groupement, le groupement est tenu de fournir chaque année

au Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale un rapport annuel d'activités mentionnant, entre autres, les entrées et sorties de membres du groupement, leur commission paritaire ainsi que les types de contrats de travail des travailleurs engagés.

Fonctionnement du groupement

Le groupement d'employeurs ne peut mettre ses travailleurs qu'à la disposition de ses membres.

Les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du groupement d'employeurs à l'égard des tiers, ainsi qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition de ses membres par le groupement d'employeurs.

En cas de grève ou de lock-out chez un de ses membres, le groupement d'employeurs ne peut pas mettre ou maintenir des travailleurs à la disposition de ce membre.

Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de cinquante travailleurs.

Si un nouveau membre ne relevant pas de l'un des organes paritaires des membres fondateurs s'adjoint au groupement, une nouvelle demande doit être faite afin de vérifier si le rattachement à l'organe paritaire initialement déterminé reste justifié.

Contrat de travail

Il peut être fait appel à tous les profils et professions. Le contrat de travail conclu entre le groupement et le travailleur doit être constaté par écrit et ce, avant le début de l'exécution de leur contrat de travail. Dans ce contrat de travail, il doit être explicitement mentionné qu'il est conclu par l'employeur en vue d'être mis à la disposition des membres du groupement.

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

En cas de contrat de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire minimale de travail doit être, au minimum, de 19 heures.

Le travailleur engagé par un groupement d'employeurs qui, avant son engagement était demandeur d'emploi de longue durée, bénéficiaire d'un revenu d'insertion ou d'une aide sociale financière, peut, par dérogation aux délais de préavis usuels, mettre fin à son contrat de travail moyennant un préavis de sept jours, à compter du jour suivant la notification de sa démission.



Obligations de l'utilisateur durant la mise à disposition

La convention conclue entre le groupement d'employeurs et l'utilisateur membre du groupement doit être constatée par écrit avant que le travailleur ne soit mis à la disposition de l'utilisateur.

Cette convention mentionne la durée de la mise à disposition.

Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicable au lieu de travail.

L'utilisateur et le travailleur mis à sa disposition sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque :

1. l'utilisateur continue à occuper un travailleur alors que le groupement d'employeurs lui a notifié sa décision de retirer ce travailleur ;
2. le travailleur est occupé par l'utilisateur en dehors de la période prévue par la convention conclue avec le groupement d'employeurs.

Fin d'autorisation

Le Ministre peut mettre fin à l'autorisation de fonctionner lorsque le groupement d'employeurs ne respecte pas les conditions fixées dans l'autorisation ou les obligations légales, réglementaires ou conventionnelles qui lui sont imposées.

Lorsque le groupement d'employeurs dépasse le seuil de 50 travailleurs, l'autorisation prend fin au terme d'un délai de trois mois à dater du dépassement du seuil.

L'insertion

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

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** /
Directrice ad interim
- **Delphine Libert** /
Secrétaire de direction
- **Nabila Kourchia** /
Gestionnaire administrative
- **Valérie Dancart** / Gestionnaire financière
et administrative, comptable pour l'ASBL
« Réduire et Compenser »
- **Huong Ngo** / Gestionnaire administrative du
Fonds de formation ISP
- **Pauline Cousin** / Attachée économie sociale
d'insertion et emploi
- **Sébastien Fernandez** /
Attaché communication et relations publiques
- **Antoinette Huberlant** /
Attachée relations sociales et conseils juridiques
- **Jeanne Lodewick** /
Attachée formation professionnelle

Mise en page :
Drifosett Printing SA



FeBISP

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

