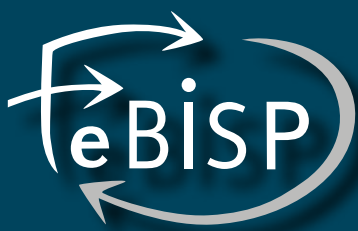




**L'accompagnement
en insertion**
**Un travail aussi quotidien
qu'indispensable**

L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE



DU 25 JUIN 2020 AU 25 SEPTEMBRE 2020 • N°125



3 Édito

4 Brèves

- De nouveaux administrateurs à la FeBISP
- Merci Olivier !
- Nouvelles directions
- Le CESRBC change de nom
- Le Formtruck sur les routes bruxelloises

6 Actualités

- La FeBISP découvre le champ de Biotiful
- Le 7^{ème} art s'invite à la FeBISP

8 Dossier

L'accompagnement en insertion : un travail aussi quotidien qu'indispensable

21 Rencontre

... avec Alain Diderich

23 Reportage

Les nouveaux membres de la FeBISP

- Bienvenue à Cyber 53 !
- Ré³, nouveau projet d'économie sociale d'insertion
- Le début des haricots, ça pousse encore et toujours !
- L'asbl Resto Modèle : pas qu'un Resto !
- Ecoculture
- Arts et Publics

29 Le coin de l'employeur

Quand la crise sanitaire s'immisce dans la vie associative

31 Annonce

La prochaine Journée d'étude de la FeBISP

Cette rentrée de septembre a une saveur un peu particulière cette année. Faut-il réellement devoir expliquer pourquoi ?... Entre une période de congés d'été particulièrement chamboulée et une reprise des activités naturellement impactée par le cadre sanitaire à respecter, la situation actuelle ne prête guère à sourire. Surtout en ce jour pluvieux de rédaction d'édito où la morosité climatique n'arrange rien à l'affaire...

Pourtant, pour ce numéro de rentrée de *L'insertion*, nous avons fait le pari de rester positifs et constructifs, sans tomber toutefois dans une forme de naïveté ou de contentement béat... Les temps restent en effet difficiles pour l'ISP et pour l'ESMI mais nous restons plus que jamais mobilisés ! Ce numéro l'illustrera de nombreuses fois.

En lisant nos Brèves, vous découvrirez tout d'abord de nouveaux visages dans l'équipe de la FeBISP ainsi que dans son Conseil d'administration ! Une fois votre curiosité apaisée, les actualités vous montreront, notamment avec le projet Biotiful, que nos secteurs continuent à proposer des projets innovants.

Le Dossier de ce numéro, consacré à l'accompagnement chaque jour réalisé par les travailleurs de nos secteurs, permet de garder cette approche constructive. La crise sanitaire a en effet particulièrement bien illustré l'importance de cet accompagnement des personnes les plus fragilisées. Les acteurs de terrain rencontrés dans le cadre de ce dossier (mais aussi les autres, on le sait !) ont tout mis en œuvre pour, contre vents et marées, garder le lien avec leur public. Ce ne fut pas toujours simple mais les résultats ont été à la hauteur de la mobilisation des secteurs.

La rubrique Reportage, quant à elle, met en avant les nouvelles structures membres de la FeBISP. Notre famille s'agrandit, tant en ISP qu'en ESMI, et cela constitue naturellement une source de réjouissance. Vous connaîtrez donc, très bientôt, toutes et tous les spécificités des structures qui nous ont fait l'honneur de nous rejoindre en ces temps mouvementés.

Ajoutez à tout cela, entre autres, une rencontre avec un nouvel administrateur de la FeBISP, un compte rendu d'un Midi-FeBISP ou encore, un retour sur un dispositif essentiel pour nos secteurs (je vous laisse deviner lequel) et vous aurez un numéro de rentrée bien tassé !

Il ne nous reste plus qu'à vous souhaiter une bonne lecture et une excellente rentrée.

Tatiana Vanessa Vial Grösser
Co-directrice

François Geradin
Co-directeur

De nouveaux administrateurs à la FeBISP

Le 29 juin dernier, date de la dernière Assemblée Générale ordinaire de la FeBISP, marquait une série de petits changements dans son Conseil d'administration. Le départ d'Olivier Balzat, Vice-président de la FeBISP, et un poste qui était déjà vacant se sont traduits par deux nouvelles arrivées au CA : Alain Diderich, Directeur de la Mission Locale pour l'Emploi d'Ixelles, et Philippe De Rijcke, Directeur de l'ISPAT. Félicitations à eux et merci d'avance pour leur implication !



Alain Diderich



Philippe De Rijcke

Merci Olivier !

Olivier Balzat, précédemment Coordinateur général du Collectif Alpha, a décidé de se lancer dans de nouvelles aventures professionnelles. Anthropologue de formation, il était arrivé en 2010 au Collectif Alpha. Son esprit militant et la justesse de ses propos manqueront à la FeBISP, dont

il était le vice-président depuis 2018, ainsi qu'à tous ses membres. Nous l'avions d'ailleurs interviewé dans le numéro 118 de L'insertion, en compagnie d'Issam Lazaar, fraîchement élu Président de la FeBISP. Encore merci pour ton implication Olivier, nous ne pouvons que te souhaiter avec sincérité une belle réussite dans tes futurs projets !



Nouvelles directions

Des nouveautés, il y en a eu également du côté de nos membres. Nous souhaitons la bienvenue aux nouvelles directrices de FIJ, Maude Didier, de Refresh, Amandine Vandormael, et d'Amazone, Anick Xhrouet.



Amandine Vandormael



Maude Didier

Le CESRBC change de nom

Le CESRBC, Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, change de nom et s'appelle désormais... Brupartners ! Nouvelle appellation pleine de sens, Brupartners constituant en effet l'organe principal de

la concertation socioéconomique de la Région. Il réunit les représentants des organisations représentatives des employeurs, des classes moyennes, des employeurs du secteur non marchand et des travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale.



Le Formtruck sur les routes bruxelloises

Début septembre sonnait le glas de la rentrée scolaire pour certains, et pour d'autres, il annonçait le retour du Formtruck de Bruxelles Formation, avec évidemment toutes les mesures sanitaires qui s'imposent. Il a accueilli le Consortium de Validation des Compétences, afin d'infor-

mer à tour de rôle les Bruxellois avec l'aide des équipes des Missions Locales de l'Emploi de Molenbeek, de Schaerbeek, de Saint-Gilles et d'Ixelles, dans lesquelles d'ailleurs se déroulent des épreuves de validation des compétences. L'artiste David Ou Pas était aussi présent pour égayer ces après-midis pleins de rencontres intéressantes.



La FeBISP découvre le champ de Biotiful

Jeanne Lodewijck

Depuis 2018, la Mission Locale de Saint-Gilles a développé et porté un projet de formation innovante pour un profil d'ouvrier(ère) semi-qualifié(e) en maraîchage biologique¹. Afin de pérenniser ce projet, elle s'est lancée, depuis 2019, dans le développement d'un projet d'économie sociale centré sur le maraîchage : *Biotiful*. Pour découvrir et encourager ce projet, nous avons pris la direction d'Anderlecht pour une balade champêtre.

Sortie de métro CERIA, quelques minutes de marche et nous voilà dans la campagne bruxelloise ! Le bâtiment IKEA qui se dresse en toile de fond nous rappelle que nous n'avons pas quitté la capitale. Sous ce soleil d'août, le coordinateur du projet, Guillaume, nous accueille et nous emmène dans les allées de betteraves, de framboises et de capucines, où sept jeunes sont en train de s'affairer.

Biotiful fournit des contrats d'insertion dans le domaine de l'agriculture biologique et de l'éco-jardinage aux personnes les plus éloignées du marché de l'emploi. Cette formation de 10 mois est destinée aux jeunes bruxellois de 18 à 24 ans, dans le cadre de la Garantie Jeunes. Le stagiaire entame sa formation par deux semaines de détermination ciblée et la clôture par un mois de stage. Entre temps les cours varient entre théorie et pratique. Les fruits, fleurs et légumes cultivés sont destinés à être vendus à des tarifs semi-sociaux sur les marchés locaux, dans les épiceries biologiques et dans les restaurants sociaux.

Après un dernier tour dans la jungle de tomates, nous repartons avec des saveurs plein la bouche. Les jeunes s'affairent toujours autant qu'à notre arrivée. Nul doute qu'il est important de voir ce projet se pérenniser...

Pour soutenir Biotiful et vous tenir au courant de leurs actualités, rendez-vous sur leur page Facebook : <https://www.facebook.com/biotiful.bxl/>

¹ <https://www.mtsg.be/orientation-et-formation/maraichage-biologique.html>



Le 7^{ème} art s'invite à la FeBISP

Margaux Hallot

Le 14 septembre, La FeBISP organisait un Midi-FeBISP un peu particulier. Chaque année, nous aimons proposer un film ou un documentaire en lien avec le secteur de l'insertion socioprofessionnelle au sens large et cette année n'a pas dérogé à la règle malgré les conditions sanitaires en vigueur.

A cette occasion nous avons été encore une fois extrêmement bien conseillés par Frédéric De Gucht, coordinateur des CEMEA et du Festival du film d'éducation, festival qui avait d'ailleurs diffusé le film cette année.

Au pied de la lettre, réalisé par Marianne Bressy en 2017, nous immerge dans le quotidien de Gérard, père de famille qui a soif d'apprendre. Les mots, la grammaire, la conjugaison, des concepts difficiles à assimiler pour lui. Ce qui frappe dans ce récit, c'est la persévérance et le courage de Gérard.

La thématique a laissé place à de beaux échanges à la suite de la projection et les participants furent tous touchés par ce récit authentique. Grâce également à la présence de la réalisatrice en personne, enfin via visioconférence, nous avons pu bénéficier d'une lecture éclairée du film et sur son cheminement. La réalisatrice a également parlé de ses nouveaux projets, dont « Au tour de la lettre ! » (voir encadré).

Le débat a également permis de discuter de la semaine de sensibilisation de Lire et Ecrire, centrée autour du 8 septembre, Journée internationale de l'alphabétisation. À cette occasion, une campagne a été créée autour de quatre

capsules vidéos mettant en avant les problèmes que Rosa rencontre au quotidien, ne sachant ni lire ni écrire. Très ludiques et explicites, nous vous invitons à les visionner sur le site de Lire et Ecrire : <https://www.lire-et-ecrire.be/Les-oublies-du-numerique>



Retrouvez le programme des prochains Midis-FeBISP sur notre site internet www.febisp.be

« Au tour de la lettre », le nouveau projet de Marianne Bressy

« Avec 15 CRI (centre ressource illettrisme) nous avons pour projet d'organiser 15 journées de travail avec des professionnels et des personnes en situation d'illettrisme dans toute la France, pour transformer avec eux mon film, *Au pied de la lettre*, en un objet de lutte contre l'illettrisme.

Je lance ma première campagne de financement participatif pour organiser cette tournée inédite.

J'ai besoin de vous !

Vos contributions, même minimes, seront les bienvenues mais aussi il est important que vous communiquiez la campagne, alors partagez-la ! ».

<https://www.kickstarter.com/projects/1289265105/au-tour-de-la-lettre>



Le festival du film d'éducation

Si le COVID a écourté quelque peu l'édition 2020, le prochain Festival du film éducatif se déroulera du 2 au 6 mars 2021. On a hâte de vous en parler très prochainement car cette édition sera un peu particulière. Affaire à suivre !

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

Festival-du-Film-d-Education-de

L'accompagnement en insertion : un travail aussi quotidien qu'indispensable

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

Travail indispensable, de fourmi, du quotidien, pluriel, varié, ingrat, peu valorisé, réinventé, l'accompagnement en insertion revêt des formes plurielles mais un dénominateur commun : celui d'être au plus près des stagiaires.

A chaque pot son couvercle

L'adage est connu pour être associé à l'action de Cupidon. Et pourtant, il peut se justifier dans bien d'autres circonstances. Le propos du dossier de ce numéro de L'insertion vise à décrire la démarche d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Sans qu'il ne soit formellement nommé, l'accompagnement a toujours fait partie de la démarche d'insertion socioprofessionnelle. Au départ, sans base légale, le volet accompagnement des opérateurs s'est structuré pour en accroître la professionnalisation. Appelé guidance, puis accompagnement, le vocable, peu importe son appellation, revêt une réalité plurielle.

Chaque projet est unique, parce que chaque stagiaire est unique. Chaque accompagnement se doit donc d'être spécifique. Nous ne sommes pas ici en train de nommer un procédé rhétorique, à l'instar du sophisme. Nous nous attelons à décrire une situation de terrain où, de l'accueil à la recherche d'emploi, l'accompagnement s'exerce tout au long du parcours du chercheur d'emploi.

Le dossier commence par rappeler le cadre normatif actuellement en vigueur, le décret ISP du 27 avril 1995.

Des témoignages forts décrivant des accompagnements aux multiples facettes

Ensuite, nous vous proposons de découvrir des témoignages de professionnels de terrain.

Avec l'asbl APRÈS, nous sommes allés à la rencontre d'un opérateur de guidance confronté à un public particulièrement vulnérable, les personnes (ex)détenues.

IDÉE 53 nous livre un témoignage fort sur le public accueilli, ses difficultés et la réactivité indispensable, quasi en temps réel des professionnels.

À la Mission Locale pour l'Emploi d'Anderlecht, les deux projets d'ISP et d'économie sociale se réfléchissent pour assurer une sécurisation optimale des parcours des stagiaires accueillis.

L'asbl Le Piment nous décrit en détail l'épisode du confinement 2020, de leurs initiatives pour réinventer les actions d'accompagnement auprès d'un public en proie à une certaine panique au vu de la situation sanitaire.

La Mission Locale pour l'Emploi d'Ixelles nous parle de l'accompagnement comme d'un spectre d'actions très large et en constante évolution.

L'accompagnement, c'est aussi déployer des trésors de créativité et d'engagement personnel quand la situation – comme une pandémie, par exemple – le justifie.

Nous vous invitons à mesurer la richesse des témoignages pour jauger de la « densité » des actions d'accompagnement auprès des chercheurs d'emploi bruxellois. De multiples actions déclinées au quotidien qui doivent permettre à un plus grand nombre encore de personnes d'accomplir des parcours de formation aboutissant à une réelle insertion.

Accueil, écoute, aide, cheminement vers l'emploi : un cadre d'accompagnement clair et formellement balisé, à confronter au terrain

François Geradin

Avant de laisser la parole aux acteurs de terrain pour qu'ils témoignent de l'accompagnement mis en œuvre chaque jour sur le terrain, d'autant plus en cette période de crise sanitaire sans précédent, il n'est sans doute pas inutile de rappeler en quelques lignes ce qu'est l'accompagnement psychosocial en ISP selon le cadre normatif actuellement en vigueur.

Il est tout d'abord intéressant de constater que le terme « accompagnement » n'apparaît pas tel quel dans le décret ISP du 27 avril 1995. L'article 4 § 1^{er} al 2, du décret énonce : « Les actions d'ISP sont l'ensemble des opérations qui visent l'accès à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré, couvert par la sécurité sociale. L'action se traduit par la mise en œuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise ». Plutôt que d'accompagnement, le terme utilisé dans le décret est donc celui de guidance. En ISP, on parle généralement de « guidance psychosociale » et, au sein des structures associatives, d'« agents de guidance ».

Du point de vue administratif et financier, c'est Actiris qui conventionne et finance les heures d'accompagnement, via un système de montant forfaitaire. Actiris définit formellement les différentes opérations d'accompagnement suivantes :

- L'accueil.
- La guidance.
- L'aide à la recherche de stage, de formation et d'emploi.

L'accueil des demandeurs d'emploi intéressés par une formation : informations données aux candidats stagiaires, relais éventuels vers d'autres opérateurs qui pourront mieux répondre aux attentes des personnes, etc.

La guidance pendant toute la durée de la formation : soutenir les personnes pendant tout leur parcours d'insertion et éviter leur « décrochage ». Selon les propres termes des conventions signées avec Actiris, ce volet peut signifier concrètement :

- « Identifier le(s) problématique(s) connexe(s) (juridique, financière, sociale, psychologique, administrative) à son insertion et en assurant le relais du chercheur d'emploi

vers l'organisme ou l'institution appropriée. Il s'agit d'identifier cet organisme ou cette institution, de prendre contact ou d'obtenir éventuellement un rendez-vous, d'aider si nécessaire à remplir les documents ou formulaires adéquats. Les tâches de guidance ne consistent pas à traiter la(es) problématique(s) elle(s)-même(s)

- Aider à l'intégration du chercheur d'emploi dans l'équipe ou dans le groupe.
- Assurer l'apprentissage des normes sociales et/ou professionnelles : présences, respect des horaires et des engagements, développement de l'autonomie et de la responsabilisation ».

L'aide à la recherche de stage, de formation et/ou d'emploi : soutenir le plus efficacement possible le demandeur d'emploi dans la poursuite de son projet professionnel.

Dans chaque OISP, ce travail de guidance et d'accompagnement est organisé en amont (à l'accueil), en aval (en fin de formation et dans les six mois à l'issue de la formation) et tout au long de l'action d'insertion.

Il est important de signaler, et tous les articles de ce dossier l'illustreront très clairement, que ce travail d'accompagnement constitue une spécificité essentielle du dispositif ISP. Plus le public formé et accompagné est fragilisé, plus l'accompagnement nécessite un travail intense et quotidien afin de limiter au maximum tout risque de décrochage.

Nous pouvons également souligner que, si les contours officiels de l'accompagnement en ISP semblent clairement établis, rien n'est évidemment aussi simple sur le terrain. Si, comme les conventions les stipulent, la guidance n'est pas censée traiter directement certains des problèmes rencontrés par les stagiaires en insertion, l'urgence de certaines situations vécues (en termes de logement ou de violence familiale par exemple) ne permet pas toujours de pouvoir attendre qu'un relai vers d'autres professionnels se fasse. Si les opérateurs ISP sont naturellement en contact permanent avec les organismes impliqués dans la résolution de certaines problématiques spécifiques, les délais d'attente rencontrés ne peuvent être ignorés.

Accompagnement, confinement et précarité numérique au Piment asbl

Pascal Rebold

Leïla Sbai, Agente de guidance - en alpha, formation de base (FB), préformation et formation qualifiante (FQ) - et Michèle VanCutsem, responsable du pôle alpha, FB et Français Langue Étrangère (FLE) et formatrice en français et communication, du Piment asbl ont répondu à nos questions.



Comment appréhendez-vous le travail d'accompagnement de vos publics en ISP dans le cadre actuel ?

Michèle : On travaille beaucoup la transversalité entre la guidance professionnelle et psychosociale, les formateurs de référence afin de détecter le plus rapidement possible les difficultés rencontrées. Les formateurs et les agents de guidance travaillent de pair avec la même notion de confidentialité et sont tous des « agents de confiance ». La spécificité du Piment est d'aborder une pédagogie centrée sur le projet professionnel.

Leïla : Il s'agit de réfléchir ensemble sur un choix de projet professionnel en fonction de leur réalité de vie et de sa faisabilité à court, moyen ou long terme. Les problématiques psychosociales sont très prégnantes et agissent sur l'apprentissage et la concentration nécessaire. Il faut du temps avant que les personnes puissent adhérer à ce qui est proposé et pour identifier les freins et les moyens de les lever. Souvent, ces personnes ont tellement été ballottées dans le « système » que leur demander d'entamer une nouvelle démarche est une tâche compliquée qui nécessite un travail à long terme.

Parlez-nous des publics accueillis au Piment...

M. : Un certain nombre de nos apprenants arrivent chez nous après un échec en FQ. Ils ont imaginé que le métier leur conviendrait, mais n'ont pas été pris en formation parce qu'ils n'étaient pas au niveau. J'ai le sentiment que le public est plus fragile et a davantage besoin d'encadrement que par le passé, notamment les stagiaires en FQ.

L. : On travaille avec des adultes qui ont leur libre arbitre et qui décident des choix qu'ils vont faire. Nous y réfléchissons ensemble avec bienveillance, mais en toute honnêteté. Dès le départ, ils comprennent que l'on ne va pas tourner autour du pot et que l'on dira les choses. Tout ce que l'on met en place n'aboutirait à rien s'ils n'étaient pas preneurs. On tra-

vaille beaucoup cet aspect.

Quand les stagiaires réalisent que l'on travaille AVEC eux, le regard change.

M. : Le stagiaire est invité à ne répondre qu'à ce qu'il veut bien répondre. S'il n'est pas prêt à dire certaines choses, il faut le respecter. Face à une même problématique, l'histoire de la personne demeure singulière et les possibilités de résolution varient. L'approche est toujours différente, considérant ce que la personne amène, ce qu'elle dira et ce qu'elle est prête à entendre. Cela implique un travail de vigilance, de concentration et de repositionnement perpétuel.

L. : Le manque de confiance en soi est présent à tous les niveaux de formation en ISP. Parfois, ces personnes n'ont pas pris ou eu le temps de se poser pour réfléchir sur les possibilités de prise en charge de leurs difficultés. On est vraiment à l'étroit si on veut faire un travail d'accompagnement qualitatif. Il faut des moyens financiers, du temps et davantage de postes.

M. : On ne s'économise pas dans les accueils. On essaie de ne pas se mettre en défaut d'obligations administratives, mais on n'accueille pas que des candidats « clé sur porte ». On sait aussi que si on ne prend pas telle personne, elle ne sera pas facilement prise ailleurs... On consacre du temps à chercher avec elle pourquoi elle tourne pendant des années sans jamais être prise en formation. Beaucoup de travail accompli ne va pas nous servir dans nos statistiques, mais on est persuadé qu'il portera ses fruits par la suite.

Motivation personnelle et pression à l'activation font-elles bon ménage ?

L. : Dans les entretiens de motivation, on est souvent confronté à une impression, voire une conviction, qu'il y a une pression du CPAS ou du chômage. Mais ce n'est pas parce qu'une personne subit une pression qu'il n'y a pas de motivation. Celle-ci peut aussi être travaillée et l'« injonc-

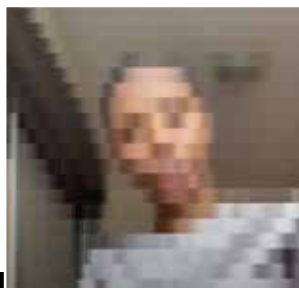
tion » à se former peut être le déclencheur qui va permettre à la personne d'oser franchir les portes d'un centre de formation, de sortir de son isolement, de prendre conscience de ses freins et de constater que cela lui fait du bien.

Vous avez réalisé des capsules vidéo illustrant l'accompagnement durant la période de confinement. L'accent a été mis sur la précarité numérique. Pouvez-vous en dire plus sur ce projet ?

M. : Dès le lendemain de l'annonce du confinement, on a appelé les stagiaires pour leur expliquer que les cours allaient être suspendus. Un grand nombre d'entre eux étaient en stage - à l'extérieur donc - à ce moment-là. C'était extrêmement violent pour eux et pour nous. On a voulu tenir le lien mais il n'y avait pas toujours de retour. On s'est montré un peu intrusif vis-à-vis d'eux et de nous-mêmes également, en téléphonant avec notre GSM privé, en dévoilant notre domicile... Par la confiance établie, on savait qu'il n'allait pas abuser de nos GSM, ce qui a été le cas. On a été confronté à beaucoup de violence psychique, notamment aux difficultés de paiement du loyer ou pour l'achat de nourriture. On a aidé à relayer vers des partenaires professionnels sur différents enjeux et en recherchant des solutions pratiques et accessibles. Cela a été lourd ! Très vite, il y a eu des décès... Par ailleurs, certains collègues n'étaient pas équipés pour maintenir le lien, par choix de ne pas disposer d'ordinateur ou de *smartphone*.

Il y a eu tout de suite la création d'un site de classe, mais cela n'a pas fonctionné. Peu de stagiaires arrivaient à se connecter ou à imprimer les documents. Pour beaucoup, les inciter à travailler, c'était une torture ! L'envoi d'un questionnaire n'a pas mieux fonctionné. Il fallait dépasser l'écrit ! On a vite ressenti le besoin d'en parler entre collègues. Une capsule vidéo « *Solitaires mais solidaires* » avait déjà été réalisée et attestait de la nécessité de reprendre les cours.

Dès la deuxième semaine, on était convaincu que l'on devait lutter pour que les heures que l'on allait perdre soient récupérées. C'était aussi la principale angoisse des stagiaires : « *comment vais-je faire si je perds mes heures de formation ? Tu sais que j'ai difficile à lire, à écrire, que j'ai un projet professionnel... et tout cela va être foutu !* » Les premiers retours évoquaient tellement de problèmes à régler que d'autres capsules vidéo ont rapidement été réalisées : témoignages des apprenants et des membres de l'équipe du Piment ainsi qu'un montage des réunions Zoom expliquant la démarche. On a aussi écrit une carte blanche parue dans La Libre Belgique sous le titre « *Face au coronavirus, les naufragés du numérique : journal de bord d'une confinée* ». Les capsules (et les revendications qui y sont associées) ainsi que la



J'ai reçu tous vos messages, malheureusement je ne pourrai pas répondre par SMS car mon abonnement a expiré cette semaine je suis très chargé à la maison, on a beaucoup de devoirs des enfants à remettre.

Merci de savoir ma situation.

carte blanche sont disponibles sur notre site : <https://lepiment.org/2020/06/22/precarite-numerique/>.

En accord avec les stagiaires, le projet a été baptisé « *Surfe ou crève* ». La formulation est violente, mais on voulait être visible. La question de la précarité numérique est la pointe de l'iceberg par laquelle on a initié ce projet de capsules vidéo, mais le spectre des difficultés est beaucoup plus large. On nous a dit : « vous devez prouver que vous faites des choses

avec vos stagiaires. » On a essayé, avec beaucoup de plaisir, mais on va aussi arrêter de faire semblant : peu de stagiaires étaient en mesure de maintenir une forme d'apprentissage à distance ou ne fût-ce qu'un lien, par manque de matériel numérique et pour toutes sortes de difficultés qui allaient en s'amplifiant. On a tenté de faire travailler nos publics sur ce qu'ils avaient envie de faire, c'est-à-dire être en lien et revendiquer ensemble certaines choses. Notamment, le besoin du numérique et de tarifs sociaux dont les demandes se font paradoxalement par internet ?! Les stagiaires ont eu le choix du fond, mais aussi de la forme du témoignage. Certains ont accepté d'apparaître à l'image, d'autres apparaissent floutés, d'autres encore ont choisi un plan fixe sur une partie de leur intérieur ou sur une image qui leur plaisait. Avant diffusion, des contacts s'assuraient de leur accord. Tout s'est fait dans une transparence totale avec les stagiaires.

L. : Nous avons fait le choix de l'authentique. Selon moi, ces témoignages à l'état brut percutent bien plus que si on avait fait le choix d'une perfection intellectuelle ou formelle. En conclusion, nous sommes fiers d'avoir su créer ce groupe de travailleurs et de stagiaires unis et revendicatifs durant cette période de confinement. Nous avons pu maintenir le lien avec effort et inventivité, partager nos difficultés, acter nos revendications et diffuser nos ressentis et attentes.

F. : Les sept capsules vidéo ont été réalisées avec le soutien de la COCOF, de la FWB, du FSE, d'Actiris et de Bruxelles Formation. Parmi les revendications mentionnées en fin de capsules, citons : « *du matériel informatique et du réseau à bas coût ; une initiation informatique incluse dans toutes les formations en alphabétisation, formation de base et FLE et/ou un accompagnement via les Espaces Publics Numériques ou toute autre structure compétente ; la protection des stagiaires (pas de dégressivité des allocations de chômage, maintien des droits, disponibilité sur le marché de l'emploi) ; le droit de reprendre la formation en toute sécurité et de refaire de nos rêves une réalité ; l'isolement ne favorise pas l'apprentissage, il faut des cours en présentiel ; le numérique doit être à la portée de tous ; etc.*

La Mission Locale pour l'Emploi d'Anderlecht

Marie-Adèle Blommaert

La Mission Locale d'Anderlecht a développé le projet ECOMA, reconnu en économie sociale mandatée en insertion. Ce projet, coordonné par Giancarlo Scutari, est actif dans la rénovation de bâtiment et, plus spécifiquement, pour les travaux de parachèvement. Il offre des services aux associations et aux clients privés ayant des revenus modestes. Les services proposés sont assurés par deux équipes de quatre ouvriers engagés sous statut de Programme de Transition Professionnelle (PTP) (18-30 ans) par la Mission Locale d'Anderlecht pour une durée maximale de deux ans. Pour nous parler de ce projet, sous l'angle de l'accompagnement, nous avons rencontré Robert Mambu, Coordinateur ISP de la Mission Locale d'Anderlecht.

Quel public accompagnez-vous ? Comment est évaluée leur motivation ?

Il s'agit d'un public infraqualifié de moins de 30 ans qui est soumis à beaucoup de contraintes, d'ordre social ou administratif, de santé, ou encore liées à la maîtrise du français, à la fracture numérique, etc. Ce ne sont pas forcément des jeunes qui montrent un intérêt pour le projet, il faut donc travailler la motivation avec eux. Sur le projet Ecoma, les profils qui sont finalement repris dépassent les conditions purement administratives classiques qui sont imposées. La motivation de la personne est importante, on regarde si la personne est prête à se lancer dans un projet.

Les PTP à la fin de leur contrat sont pris en charge par le service LINK d'Actiris. Peu avant la fin de leur contrat, ils reçoivent un mail du service LINK qui les informe qu'ils ont la possibilité d'être suivis par ce service.

Après avoir réalisé cette expérience de travail dans le parachèvement de bâtiment, le candidat peut estimer que la construction n'est pas réellement le secteur dans lequel il souhaite évoluer et se tourner vers un autre secteur. Il aura tout de même eu une première expérience dans le monde professionnel. Plus de la moitié des candidats qui terminent le projet ne poursuivent pas forcément dans la construction, ils évoluent autrement. Là où je suis content, c'est en termes de sorties positives (ceux qui ont suivi le projet jusqu'à la fin). Un suivi est réalisé rapidement à la fin de la formation, ce qui leur permet de trouver du travail dans le secteur de la construction. Les sorties positives nous rendent fiers du projet.

Quels sont les différents profils des accompagnants ?

Les accompagnants viennent d'horizons différents mais il y a principalement trois types de conseillers :

des conseillers qui ont fait des études d'insertion socioprofessionnelle, des psychologues qui ont fait des études de psychologie ou encore des psychologues qui ont fait plusieurs formations et qui ont développé un peu plus l'aspect psychologique, des assistants sociaux. Pour le projet Ecoma, il y a un conseiller qui travaille et qui intervient au sein du projet. C'est un projet bien distinct mais complémentaire à celui de la Mission Locale.

Comment se déroule l'accompagnement ?

Tout d'abord, les candidats sont soumis à des tests de sélection et à des entretiens oraux. Il s'agit d'entretiens classiques. Sur un certain nombre de critères, les conseillers déterminent qui fera partie du projet Ecoma. Les entretiens sont orientés vers la motivation à intégrer le projet Ecoma.



et basés sur la personnalité des candidats également. Il est important que le candidat choisi soit motivé.

Au sein de la Mission Locale et du projet ECOMA, nous visons l'autonomie du candidat. Nous proposons donc un accompagnement global : nous prenons le candidat tel qu'il est avec tous ses problèmes. Certains seront réorientés vers d'autres structures plus adaptées. Notre objectif est de les outiller de sorte que même si l'accompagnement s'arrête, les candidats puissent se prendre en main. L'accompagnement se réalise sur l'ensemble du processus et pas uniquement sur un projet. Cet accompagnement est réalisé principalement de manière individuelle et de manière collective aussi. En groupe, une solidarité se crée, et cela permet aux candidats de prendre confiance, de se rendre compte qu'ils ne sont pas seuls à vivre tels types de situations.

Vous sentez-vous assez libre dans cette approche ? Devez-vous faire face à des contraintes méthodologiques ?

Oui et non. Nous ne sommes pas libres parce que, dans l'ordonnance régissant le travail des Missions Locales, Actiris a défini des objectifs quantitatifs... Toutefois, dans la manière d'atteindre les objectifs, il y a une certaine liberté, ce qui nous permet d'avoir une réflexion en interne. Cependant, la contrainte temps limite quelque peu cette liberté.

Comment s'est déroulé l'accompagnement durant le confinement ?

En ce qui concerne l'accompagnement durant le confinement, un encadrant avait été désigné par ouvrier PTP. Il y a eu des rendez-vous réguliers en visioconférence entre l'ouvrier et l'encadrant.

Hors confinement, l'accompagnement de l'ouvrier par l'agent d'insertion se fait de manière plus collective. Des activités sont aussi organisées : théâtre, match de foot, etc.

L'accompagnement individuel se fait quant à lui sur rendez-vous. Lorsque la fin du contrat est proche, les rendez-vous individuels se font de manière plus systématique, car il faut préparer la mise à l'emploi, la recherche de contrats, etc.

Pendant le confinement, la formation s'est poursuivie via WhatsApp : un groupe a été créé et un système de pointage a été mis en place. Les encadrants envoyaient un message le matin et un message le soir, la réponse du travailleur en insertion était considérée comme la « preuve de sa présence ». Bien sûr, il était difficile de contrôler qu'ils étaient « en formation » durant sept heures par jour. Le système de pointage a été très satisfaisant (jusqu'à 540 pointages en un mois) et aucun ouvrier n'a abandonné pendant cette période. Tous sont contents d'avoir pu reprendre le travail, malgré le masque et la difficulté par moment de respecter les distances sanitaires.

Pour poursuivre la formation, des fiches pédagogiques ont été créées et envoyées, ainsi que des fiches « découverte métier ». Les compétences transversales ont aussi été travaillées (via job coaching). Un examen blanc du VCA (certificat de sécurité sur chantier) a même été organisé. Tous les exercices pratiques réalisés par les ouvriers devaient être pris en photo et envoyés sur WhatsApp pour vérifier qu'ils avaient bien été réalisés. Une boîte contenant des feuilles de papier et des crayons a été envoyée à chaque ouvrier. Le but : dessiner une maison et renvoyer le résultat en photo via WhatsApp. Le matériel pédagogique qui a été créé pendant le confinement sera réutilisé dans le futur, rien n'est perdu. Les travailleurs de la Mission Locale d'Anderlecht sont d'ailleurs très contents de ce qui a pu être créé et de la manière dont ils ont rebondi pour mener à bien leurs missions pendant cette période compliquée.

La Mission Locale pour l'Emploi d'Ixelles : une porte ouverte sur l'accompagnement

Pauline Cousin

En Mission Locale particulièrement, l'accompagnement est la clé de voûte des diverses actions proposées. Le temps de l'interview, direction et coordination de la Mission Locale d'Ixelles partagent avec nous ce que, pour eux, revêt la notion d'accompagnement du public.

Quels services la Mission Locale d'Ixelles propose-t-elle ?

Nous intervenons potentiellement sur tout aspect qui peut amener une personne à s'insérer socio-professionnellement. Aussi, notre spectre d'actions est très large et en constante évolution. Parmi les services proposés actuellement par la Mission Locale, il y a bien sûr la recherche d'emploi et de formations. Celles-ci se déclinent en différentes actions, allant de l'orientation professionnelle au suivi psychosocial, en passant par le job coaching, la Table d'Emploi ou encore l'aide à la création de son activité professionnelle... pour n'en citer que quelques-unes ! L'accompagnement du public-cible se fait donc sous différentes formes et différentes temporalités, en fonction des besoins diagnostiqués.

Ainsi, l'orientation professionnelle se fera en groupe ou en individuel, le suivi psychosocial sera réalisé en parallèle de la recherche d'emploi ou constituera une étape spécifique. Il s'agit dans ce cas de lever les difficultés sociales lourdes (logement, endettement, ...) qui entravent la recherche d'emploi ou de formation. Une référente sociale assure cette activité qui permet de ne pas perdre le lien avec le demandeur d'emploi, en évitant qu'il ne décroche.

En complémentarité directe de la recherche d'emploi, le job coaching permet d'aborder la préparation à la rencontre avec l'employeur, les attitudes professionnelles, les tests de recrutement. D'autres actions viennent compléter l'offre : l'activité en économie sociale d'insertion via le statut PTP ou ACS d'insertion, la formation ou encore l'accompagnement à la validation des compétences pour les métiers de l'HoReCa, entre autres. Les jeunes de moins de 30 ans font, quant à eux, l'objet d'un accompagnement spécifique, mis en place bien avant la Garantie Jeune.

Bref, nous abordons la relation d'aide en général et spécifiquement l'accompagnement dans les actions en vue de décrocher un emploi à terme. Cette démarche a pour

aspect central l'écoute et pour ambition de travailler dans un rapport de confiance avec les demandeurs d'emploi les plus fragilisés (niveau faible de qualification, longue durée d'inactivité, difficultés d'ordre familial, économique, social, etc.).

Qui accompagne le public ?

L'équipe compte neuf conseillers, dont le profil initial est relativement homogène car la plupart dispose d'un master en sciences humaines et bénéficie d'une expérience dans d'approche du public. Au-delà du diplôme, le vrai plus de notre équipe est la solide fibre qu'ils ont pour le contact humain et l'aide aux personnes. C'est aussi sa dynamique positive qui est perçue comme une source de motivation non négligeable à se crapahuter chaque matin jusqu'au numéro 30 de la rue du Collège... L'équipe peut aussi s'appuyer sur les compétences des collègues comme la référente sociale, les animatrices de la Table Emploi, les agents de développement ou encore les agents d'accueil. Le rôle du conseiller, en tant que référent principal du chercheur d'emploi, est alors de guider la personne entre les étapes de son parcours et les services de la Mission Locale. D'autres activités, comme la mise en place de modules d'initiation aux TIC ou encore les collaborations avec le service Emploi de la commune d'Ixelles, sont autant de ressources disponibles à mobiliser le cas échéant.

Selon vous, quelles sont les conditions pour qu'un accompagnement puisse être réalisé ?

Que la personne vienne au rendez-vous fixé ! Plus sérieusement, la notion de confiance est essentielle. La personne doit se sentir respectée, écoutée et entendue pour qu'elle dépose « les éléments » nécessaires au travail d'accompagnement. Nous



devons faire alliance, sinon il sera très compliqué d'être efficace dans la co-construction d'un projet qui ne nous appartient pas et que la personne doit porter elle-même. Par ailleurs, il nous semble important de renvoyer la personne à ses responsabilités : c'est à elle de nous utiliser au mieux selon ses besoins et dans ce cadre de co-construction clairement établi dès le début de l'accompagnement. Positionner les limites de chacun est une condition primordiale pour éviter de faire naître des attentes qui ne seront pas remplies, sources de déception, voire de méfiance. Il est également nécessaire de lever les freins et les contraintes afin de pouvoir travailler la motivation et ce qui fait sens pour la personne. Cela nécessite du temps mais c'est aussi nécessaire pour un accompagnement durable. Souvent, la personne espère que deux rendez-vous seront suffisants pour décrocher un emploi, mais c'est en général beaucoup plus long.

Qu'est-ce qui évolue dans vos pratiques ?

Depuis plusieurs années, et quelle que soit la fonction en lien avec l'accompagnement, les tâches administratives sont de plus en plus nombreuses, complexes et chronophages. Nous pouvons aussi noter que le travail est de plus en plus spécialisé : l'accompagnement par notre Mission Locale reste global mais il est réalisé par plusieurs intervenants et non plus par un seul conseiller « touche à tout ». En revanche, c'est toujours le conseiller qui fait le lien entre ces étapes et qui est garant de leur bonne articulation pour proposer un parcours individuel et cohérent. En période de confinement, les demandeurs d'emploi comme les travailleurs étaient chez eux. Le suivi s'est donc fait par téléphone, ce qui semblait jusqu'alors compliqué. Le suivi téléphonique ne remplace pas un accompagnement en présentiel mais il le complète. Par ailleurs, si les méthodes de recrutement évoluent du fait du déploiement du télétravail dans notre société, alors il nous faudra revoir nos méthodes d'accompagnement. La Table Emploi qui dispose d'un parc informatique et d'une animatrice peut, par exemple, être utilisée en job coaching pour travailler postures et attitudes professionnelles en visioconférence. D'une façon générale, cette période a donné lieu à de nouvelles synergies entre les travailleurs qui ont fait émerger de nombreuses idées pour tester d'autres pratiques. Le piège à éviter à présent est que ces changements, induits par une situation particulière, soient rendus structurels sans une réflexion sur leurs sens et les changements qu'ils sous-tendent dans la culture de notre asbl.

Un autre point de réflexion actuelle porte sur notre espace Table Emploi. Depuis quelques années, il semble que les chercheurs d'emploi soient moins demandeurs d'un accès à des outils informatiques tels que proposés et ce, malgré le soutien individuel et personnalisé de nos animatrices présentes quotidiennement. Ce soutien est pourtant un des points forts de notre Table Emploi. De plus, la fracture numérique est toujours bel et bien présente. S'il est vrai que de plus en plus de personnes, même fragilisées, disposent aujourd'hui d'outils tels qu'un smartphone, une tablette ou un PC, il semble que l'utilisation qui en est faite, spécifiquement dans le cadre de la recherche d'emploi, n'est pas tou-

jours adéquate. C'est pourquoi nous sommes également en réflexion sur une manière de réorganiser ce service.

Nous nous préparons également à la mise en œuvre de la Garantie Solution. Parallèlement à cela, nous sommes en réflexion sur de nouvelles pratiques et méthodologies d'accompagnement. En effet, nous avons de plus en plus le sentiment que les « méthodes traditionnelles », telles que nous les avons proposées jusqu'à présent, ne permettent plus à une certaine frange du public que nous accompagnons de s'insérer. C'est pourquoi, nous nous intéressons de près à des méthodologies innovantes ou particulières telles que le Co-Searching qui semble faire ses preuves ou encore, à la méthode IOD que nous approchons déjà dans le cadre d'un partenariat avec la Mission Locale de Forest. De plus, depuis fin 2019, nous testons une formule de modules à la carte permettant au chercheur d'emploi de participer en fonction de la thématique qu'il désire aborder et ce, sans aucune forme de contrainte (liberté de participer au tout ou en partie et inscription uniquement si le chercheur d'emploi le désire). Nous comptons renforcer ce type d'activités en élargissant notre offre de services en matière d'accompagnement.

Pour vous, un accompagnement réussi, c'est...

Il peut être réussi à différents niveaux et étape par étape. Ainsi, obtenir l'équivalence de diplôme ou être autonome face à l'outil numérique sont autant d'objectifs qui contribuent à la réussite de l'accompagnement. Lorsqu'une situation très complexe éloigne particulièrement la personne du marché de l'emploi mais qu'un travail d'équipe, voire avec nos partenaires, permet d'avancer des pistes de solutions, c'est pour nous déjà une réussite. C'est notamment le cas lorsqu'une personne victime de violence conjugale finit par prendre un nouveau départ et se trouve enfin disponible pour la recherche de son futur emploi. Pour d'autres personnes, identifier « ce que je veux faire/ce que je ne veux plus faire » est parfois l'aboutissement d'un long travail. Ces cas de figure montrent à quel point nos conseillers font souvent face à des situations aussi diverses que multiples, allant du plus simple au plus complexe.

Le parcours peut être long, voire très long. Le cheminement est parfois composé de « petits » objectifs qui, atteints, contribuent à alimenter une dynamique positive et à garder le lien. Le défi pour notre équipe est aussi singulier que quotidien. Être disponible pour le public reste notre principale gageure... et celle-ci repose en grande partie sur la capacité de nos collègues à se soutenir et à s'appuyer sur les nombreuses possibilités de collaboration tant en interne qu'en externe. Loin d'être solitaire, le conseiller propose donc un accompagnement qui se veut avant tout « solidaire ».

Aux confluences de son public, de son équipe, de ses partenaires et du marché de l'emploi, en misant sur la complémentarité des personnalités qui composent son équipe, la Mission Locale de Ixelles semble avoir trouvé la recette pour atteindre ce qu'elle entend comme étant un « accompagnement réussi ».

Un accompagnement derrière les barreaux

Margaux Hallot

Sophie Pollak et Ygal Schachne travaillent tous les deux à l'asbl APRÈS. Cette association œuvre à la réinsertion socioprofessionnelle d'un public détenu et ex-détenu. Sophie est psychologue clinicienne de formation et travaille depuis 10 ans à l'asbl APRÈS comme intervenante psychosociale dans les prisons. Ygal est lui aussi psychologue social et travaille comme conseiller en accompagnement de projet professionnel pour les ex-détenus depuis 12 ans.



Un accompagnement en deux temps

Sophie travaille essentiellement en prison, où elle commence l'accompagnement. Le détenu fait une demande pour trouver une formation ou un travail en vue d'une libération anticipée. Elle voit les détenus tous les 15 jours au parloir des prisons de Saint-Gilles, Forest et Berkendaele. Ygal quant à lui travaille hors prison, dans les bureaux de l'asbl. Il accompagne dans leur projet professionnel les ex-détenus, à savoir les personnes qui sont sorties de prison ou qui ont eu des problèmes avec la justice, des personnes en liberté conditionnelle ou en surveillance électronique. L'objectif ? Développer une méthodologie adaptée à ce public pour les aider à se réinsérer. « *Je reçois les gens au bureau pour des entretiens. On essaie d'avoir une prise en charge globale de la personne pour voir ce qui est le facteur bloquant. L'important est d'aller au rythme de la personne afin de trouver ensemble ce qu'il faut travailler : amélioration du CV ou de la lettre de motivation, préparation à l'entretien, utilisation du téléphone dans une recherche d'emploi, etc.* »

Certaines personnes seront ainsi redirigées vers la case formation plutôt qu'emploi dans un premier temps, dans leur propre intérêt. L'association abrite aussi un espace de recherche d'emploi dans lequel les personnes accompagnées peuvent venir jusqu'à trois fois par semaine.

Un public volontaire plutôt que forcé

APRÈS travaille essentiellement avec des personnes demandeuses d'un accompagnement et ce détail a son importance, même s'il est à nuancer. « *Dans la réalité, quand une personne en prison nous contacte, elle le fait car elle sait que nous jouerons un rôle favorable dans l'obtention d'une libération anticipée (bracelet électronique ou liberté conditionnelle nldr). Pour cela, elle doit avoir un projet professionnel clair qu'elle doit présenter devant le tribunal d'application des peines. La demande est un peu biaisée car elle est faite dans*

un certain objectif. » Compte tenu de ce contexte, l'accent est mis dès les premiers entretiens sur l'analyse de la demande.

« *On essaie de voir à long terme ce qui conviendrait à cette personne-là dans sa réinsertion professionnelle et globale. Si cette personne a un problème de santé et qu'elle doit travailler, on va s'orienter vers un emploi ou une formation qui soit compatible avec ce problème. On ne va pas brusquer une réinsertion professionnelle si on pense que ce n'est pas rendre service à la personne de le faire.* »

C'est en effet la spécificité d'APRÈS : prendre le temps d'analyser avec la personne qui elle est et l'accompagner au mieux dans toutes ses difficultés pour arriver à une réinsertion pertinente et durable. « *Cela arrive rarement mais parfois on refuse ou on remet en question l'accompagnement. Cela arrive quand les personnes sont dirigées par Actiris et qu'elles viennent nous voir car elles ont besoin qu'on leur trouve un travail. La démarche, très directe n'a pas pu permettre cette remise en question et cette possibilité d'introspection. Dans ces cas-là, on prévient les personnes qu'on ne peut rien faire pour elles car c'est compliqué quand la demande vient de l'extérieur sans qu'un travail préalable ait été réalisé. On travaille le projet de vie de la personne en abordant plusieurs aspects et c'est ça qui rend notre travail intéressant.* »

Ce travail commence en détention, pour être poursuivi lors de congés pénitentiaires au bureau puis à la libération lors de la concrétisation du projet vers une formation professionnelle ou une recherche d'emploi. « *On peut être présents donc sur un long continuum qui permet de voir l'évolution de la personne. Il peut y avoir des déclics qui se font en cours de route parfois aussi. Notre travail est un processus de longue haleine.* »

Un but commun

Il n'existe pas une méthodologie d'accompagnement stricte et officielle même si tous dans l'équipe d'accompagnants poursuivent le même objectif. L'équipe a objectivé ses pratiques afin d'obtenir une méthodologie relativement commune. Elle est appliquée différemment par chacun et adaptée en fonction de la personne suivie, de sa problématique et de sa personnalité. Cela s'explique aussi par le profil différent de chacun dans l'équipe : des psychologues, des psychologues sociaux ou criminologues ou encore des personnes formées dans les sciences sociales.

« Ce qui nous rassemble tous, c'est qu'on crée un lien avec la personne, autour duquel on développe des outils plus pratiques. On passe beaucoup de temps à analyser cette demande car on crée vraiment un lien de confiance avec ces personnes, véritablement écorchées par la vie, et tout accompagnant qu'elles ont rencontrés. Il y a des psychologues et des assistants sociaux au sein des services psychosociaux des prisons mais ils ne sont pas là pour soutenir un accompagnement, leur rôle est plus dans l'évaluation et l'expertise. »

Un public vulnérable et très spécifique

Les intervenants psychosociaux insistent sur l'importance et le besoin de pouvoir collaborer avec les centres de formation pour que certaines de ces personnes retrouvent un rythme, des objectifs professionnels et puissent commencer à se reconstruire. « On travaille avec un public très fragilisé. Notre public ressemble à celui de l'ISP mais encore plus fragilisé par l'incarcération. Elle détruit la possibilité de construction dans le futur. »

Les derniers chiffres montrent qu'un tiers du public d'ex-détenus ou sur surveillance électronique rentre en formation ou trouve un travail. Malgré un public très fragilisé, les résultats se rapprochent de ceux qu'on peut constater en Missions Locales ou dans d'autres centres de formation et il est important de le souligner.

Face à un public si particulier, il convient aussi de sensibiliser un tant soit peu les interlocuteurs. Même si ce travail de sensibilisation n'est pas repris et défini dans leur convention, APRÈS a toujours veillé à entretenir des contacts. « On a toujours eu la volonté d'aller à la rencontre des employeurs pour connaître l'évolution du marché et des spécificités des demandes du marché du travail actuel. On a toujours voulu être au courant et en contact avec certaines agences intérim. On a fait la tournée de toutes les entreprises d'économie sociale pour essayer de collaborer, pour savoir comment on pouvait mieux informer notre public sur les trajets en économie sociale et faire le lien. » Mais attention, le but ici n'est pas de faire du « matching » emploi. « Nous sommes une structure trop petite que pour faire une rencontre pertinente et qui corresponde entre un employeur et notre public. »

Parallèlement à tout ça, un travail de sensibilisation est opéré auprès des centres de formation qui seraient encore

réticents à accueillir ce public. Mais l'association rassure. « On est là pour accompagner ce public quand il sort de prison, on se porte garant de l'accompagnement en plus de celui qu'ils auraient dans un centre de formation professionnelle. On comprend aussi la réticence de certains centres de se faire utiliser comme billet de sortie de la prison, mais notre travail est de leur montrer que le projet des personnes qu'on accompagne est un projet réfléchi dans lequel la personne s'inscrit à long terme. »

Le confinement chez un public déjà confiné

Avec le début du confinement mi-mars, les intervenants extérieurs ne pouvaient peu ou pas rentrer en prison. Les accompagnements en prison ont donc été suspendus durant 1 mois ½, le temps du confinement strict, par mesure de sécurité pour les détenus. Une partie de la population carcérale qui répondait à certains critères d'interruption de peine a été libérée temporairement. Conséquence incroyable de cette mesure : il n'y a pas eu de surpopulation carcérale pendant cette période, jusqu'à la mi-juin, où tout le monde est rentré. Par contre, sortir de prison du jour au lendemain pour certains a été très dur, surtout psychologiquement. Les détenus étaient également dépendants de leur famille. Tout ce contexte a rajouté une fragilité à ce parcours délicat : il n'y avait plus d'audiences dans les tribunaux, plus non plus d'entrée en formation... Or, pour pouvoir sortir anticipativement sous une modalité particulière comme une surveillance électronique ou une libération conditionnelle, il faut passer devant le tribunal. « Cette coupure a détruit pas mal de liens qui avaient été créés, les contacts avec les centres de formation entre autres, et a fragilisé le parcours de réinsertion mis en place jusque-là. »

Au bureau, ça a aussi été compliqué. L'association fut d'abord complètement fermée, une permanence s'est ensuite rapidement mise en place. Le suivi s'est fait essentiellement par téléphone car le public n'avait bien souvent pas un ordinateur à disposition. « La fracture numérique a été très forte. La recherche d'emploi d'un public confiné mais sans accès à ces outils n'avait plus de sens. » Pour des raisons sanitaires, l'espace recherche d'emploi n'a pas encore rouvert. Or, cet espace est une ressource primordiale comme le souligne Ygal. « Les gens ont accès à des outils, des ordinateurs, ils prennent un café ensemble, regardent des offres. La recherche d'emploi en individuel, avec un masque et un plexiglas, dans un bureau en individuel, c'est vraiment très différent de cet espace convivial qu'on avait avant tout ça. On a vraiment perdu quelque chose. »

Tout ceci pose encore une fois la question de la digitalisation, de la formation, des services, bref de la société en général. Mais à quel prix ? Et pour qui ? « On prône la digitalisation à tout-va mais le public auquel ce message est adressé n'est pas du tout digitalisé. » Voilà qui a le mérite d'être clair !

L'accompagnement à IDÉE 53 : des investissements multiples

Michèle Hubin

Avec la collaboration de l'équipe de la cellule pédagogique de l'asbl IDÉE 53

L'asbl IDÉE 53 mise sur un accompagnement pluriel dès l'entame du processus de formation. Un travail d'équipe qui implique un investissement des travailleurs qui s'entourent de partenaires et s'assurent de la coopération des stagiaires.

L'asbl IDÉE 53 dispense trois formations en atelier de formation par le travail en HoReCa, bureautique et aide-ménager(e), toutes trois d'une durée d'environ un an. En formation qualifiante, l'asbl travaille en partenariat avec Gammes pour former des gardes à domicile et avec les Missions Locales de Saint-Josse et d'Etterbeek pour la formation de titres-services. Au total, IDÉE 53 assure 62.000 heures de formation par an. « *La particularité de notre public est qu'il ne dépasse que rarement le niveau CEB, parfois avec un très faible niveau de connaissances de base, notamment de la langue française* ».

A IDÉE 53, on pousse assez loin les tests de sélection. L'enjeu du test, « *c'est de détecter si la personne a un projet, si la personne veut vraiment s'orienter vers le métier. Hormis le testing adapté au métier, les sélections se font en binôme comme l'ensemble de notre travail pendant la période de formation. Il ne faut pas se leurrer, nous n'avons pas un public homogène. Mais ce qu'on constate, c'est que nous avons peu de désistements et d'abandons une fois la formation entamée* ».

C'est quoi « un public prêt à être accompagné » ?

La démarche d'engagement, la notion de projet professionnel et la volonté d'apprendre pour s'insérer professionnellement parlant sont vraiment les maîtres-mots de l'équipe. Les tests de sélection sont effectivement orientés vers la détection de ces aspects. Cela passe par l'acceptation de certaines contraintes : le respect des horaires (journalier et hebdomadaire), la mise en place d'une organisation familiale compatible avec les horaires de formation, l'évacuation des appréhensions de l'apprenant. « *Notre public éprouve des difficultés à se (re)mettre dans une posture d'apprentissage soit à cause de l'âge, soit à cause de leurs échecs précédents dans différents systèmes scolaires, etc. La motivation de la personne à rentrer dans un processus d'apprentissage assez long est essentielle* ».

Comment décrivez-vous la méthodologie de l'accompagnement réalisé à IDÉE 53 ?

Chaque formation est encadrée par un coordinateur et un référent pédagogique qui travaillent en binôme. Le référent pédagogique est un membre de la cellule psychosociale. « *Sur base de ce principe en binôme, une équipe intégrée, pluridisciplinaire prend en charge les stagiaires et intervient à tous les moments du processus de formation. Le processus d'accompagnement, ce n'est pas que de l'accompagnement, c'est au cœur-même du processus de formation qu'il se fait. Notre travail vise à amener les stagiaires vers la validation des compétences, sans que cela soit forcément une obligation. Nous n'en faisons pas une contrainte* ».

Une réactivité immédiate nécessaire

A IDÉE 53, l'accompagnement est individuel et collectif : accueil, guidance, accompagnement socioprofessionnel, aide à la recherche d'un stage ou d'un emploi. Cela forme un tout. « *Notre mot d'ordre est que la porte de la cellule Insertion est toujours ouverte. Nous essayons de traiter le problème dès que le stagiaire vient nous en faire part. Pourquoi ? Parce qu'avec notre public, tout est urgent. Et puis, on sait que si le problème n'est pas pris en charge tout de suite, la personne ne peut se concentrer sur sa formation. Les problèmes sont d'ordre divers : statut social, endettement, santé, situation familiale, logement, etc* ».

« *Il est important que nous soyons très réactifs pour pallier le problème dès qu'il se présente et ne pas freiner le processus d'apprentissage. Le contact continu avec les stagiaires permet une détection quasi systématique des problèmes auxquels nous tentons de donner une réaction immédiate et adéquate* ».



La liberté méthodologique doit s'accompagner de moyens adéquats

L'équipe d'IDÉE 53 estime disposer d'une liberté méthodologique pour accomplir son travail. « Mais elle est liée à l'investissement que nous consacrons à l'accompagnement ». Si ce point positif est relevé, les moyens à déployer sont d'emblée pointés. « On peut mettre un dispositif en place mais les moyens tant financiers qu'humains sont insuffisants. Parce qu'au travail d'accompagnement, s'ajoute un volume de travail administratif (encodage dans les bases de données, rapportage, etc) qui est en constante augmentation. Cela représente environ 20% du temps de travail. Donc c'est 20% de temps dont les stagiaires sont privés ».

L'équipe va plus loin dans sa réflexion et fait une proposition concrète : « adjoindre à l'équipe d'accompagnants, un mi-temps administratif serait une solution profitable pour un OISP comme IDÉE 53 qui assure tant d'heures et prend en charge tant de stagiaires par an (12 stagiaires deux fois par an pour chaque formation) ».

La sensibilisation des employeurs doit faire partie intégrante du processus d'accompagnement

« La sensibilisation des employeurs, c'est le boulot des agents d'insertion. Au fil du temps, une association comme IDÉE 53 a construit des partenariats et s'est mise en réseau avec des employeurs, en particulier pour les placements en stage. Cela fonctionne bien ! ». Le stage doit être une réelle expérience de mise en situation professionnelle et, si possible, à un niveau de compétences à hauteur de leur formation. « Mais certains employeurs ne jouent pas toujours le jeu. Ils privilégient la mise au travail des stagiaires dans des tâches peu qualifiées ne leur permettant pas de déployer les compétences acquises en formation ».

Si, en Mission Locale, les missions d'un agent de développement sont consacrées à ce travail de prospection, les AFT n'en bénéficient pas. « L'idéal serait d'adjoindre au dispositif non seulement un mi-temps administratif comme exposé ci-dessus mais également un mi-temps de détachement auprès des employeurs qui permettrait aussi de faire le lien entre les stagiaires et les employeurs ».

En quoi l'accompagnement contribue-t-il à la sécurisation des parcours ?

« Outre le soin apporté lors de la sélection des stagiaires, une période d'accueil de deux semaines est instaurée en début de formation. On prend le temps de tout expliquer, le stagiaire doit comprendre dans quel contexte il est avant d'entamer la formation. On lui donne la possibilité de rencontrer tous les intervenants de son parcours chez nous ». Cette méthode de travail assure l'accrochage des stagiaires, renforce la motivation et garantit la sécurisation des parcours de formation.

Le confinement : quand l'accompagnement prend (encore) plus de sens

« Il a fallu que nous prenions contact avec les stagiaires à plusieurs reprises. Nous avons ainsi pu mettre en place un travail à domicile avec beaucoup de suivi. Nous voulions rester en contact avec les stagiaires pour les aider à faire face à la compréhension de la situation, leur donner une information adéquate et à leur portée. Notre mission était aussi de pouvoir les rassurer. L'accompagnement pendant cette période a pris le double ou le triple de temps. Sur le plan pédagogique, nous avons mis en place la formation à distance. La fracture numérique fut un frein important. Elle n'est pas que matérielle, le problème, c'est aussi l'accès à Internet ou encore le problème de place pour travailler à la maison. Pour y arriver, nous avons fait revenir les stagiaires individuellement pour venir chercher des documents et équipements. Nous avons également porté des documents aux stagiaires. Pour le matériel, nous avons travaillé avec l'asbl NEVE qui a mis du matériel à disposition, matériel que le stagiaire pouvait même acquérir s'il en avait la possibilité. Nous avons principalement travaillé sur les compétences de base en français, en langues et en calcul ».

Conséquence collatérale de ce travail particulier, la justification des tâches effectuées pendant le confinement pour donner droit au défraiement du stagiaire a occasionné un surcroît de travail considérable pour l'équipe.

La mise en place de ce dispositif a également induit des changements dans les pratiques d'accompagnement. « En effet, nous avons mis en place des pratiques de formation à distance que nous avons évaluées. Cela a impliqué des aménagements dans les horaires de travail pour répondre à toutes les demandes. La formation à distance demande un dispositif de vérification des acquis différent de celui des formations présentiels. Il faut récupérer les travaux donnés, les corriger, permettre l'évaluation, s'adapter en équipe ».

On comprend aisément qu'en AFT, la formation à distance est encore plus compliquée à mettre en place en vertu de la prépondérance de la pratique dans l'apprentissage. « Le confinement a aussi demandé qu'on gère les peurs des stagiaires. L'équipe a vraiment vécu une situation paradoxale qui imposait des efforts soutenus pour garder les stagiaires en mouvement alors que nous nous trouvions dans une situation de confinement ».

Pour conclure, l'équipe d'IDÉE 53 insiste sur les vertus d'un travail d'accompagnement soigné : « en toutes circonstances, nous devons pouvoir garder le lien avec les stagiaires. Cela implique un investissement important des travailleurs au quotidien ».

L'accompagnement en ISP, unité dans la diversité

François Geradin

Généralement, pour faire comprendre à un interlocuteur la philosophie de l'accompagnement proposé en ISP, mes collègues et moi utilisons la métaphore suivante : « *L'accompagnement en insertion socioprofessionnelle, c'est du sur-mesure et pas du prêt-à-porter...* ». Cette formule a le mérite d'être courte et d'être claire. Les interlocuteurs acquiescent le plus souvent, signe que cette approche « sur-mesure » de l'accompagnement leur semble à première vue, comme intuitivement, pertinente.

Derrière cette métaphore assez simple se cache pourtant un nombre assez conséquent d'enjeux pour le secteur ISP. Cette dimension individuelle, sur-mesure, de l'accompagnement « rame » en quelque sorte à contre-courant d'une idéologie managériale, assez actuelle, faite de contrôle, d'uniformisation et de quantification préalable. Par là-même, l'accompagnement proposé en ISP défie d'une certaine façon l'air du temps et certains de ses effets de mode bien présents...

Ce qu'illustre le dossier à souhait, c'est en effet que l'accompagnement, d'une structure à l'autre et en fonction des besoins exprimés par les personnes, peut prendre des formes assez hétérogènes. L'objectif est en effet que l'accompagnement mis en place « colle » au plus près de la réalité du public concerné. Si, qualitativement, l'objectif de proposer un accompagnement adéquat constitue naturellement le moteur de l'ensemble des acteurs du secteur, quantitativement, les contours de cet accompagnement peuvent varier significativement, de nouveau en fonction des situations de vie fluctuant naturellement au fil du temps. Des problèmes très concrets rencontrés à un moment donné du parcours ISP font que le volet Accompagnement va être dorénavant très présent pour une personne, là où ce n'était donc pas le cas initialement.

Le confinement radical que nous avons connu récemment, tout comme d'ailleurs le déconfinement très progressif mis à l'œuvre, ont l'un et l'autre cristallisé, de manière paradigmatique, ce qu'est profondément l'accompagnement en insertion. Les crises révèlent en effet le plus souvent de manière aigüe le sens même de ce qui est mis en péril. Dans le cas de l'accompagnement, l'éloignement imposé aux stagiaires de leurs centres de formation ou de leur Mission Locale a été vécu assez durement. La distance a compliqué le cadre d'accompagnement patiemment mis en place avant le confinement. Accompagner, c'est en effet partager un temps et un espace commun dans une proximité mutuellement souhaitée. Bien évidemment, et les articles qui précèdent l'ont illustré fréquemment, il ne s'agissait pas, pendant ce confinement, d'abandonner les stagiaires et d'attendre patiemment leur retour dans les structures... Au contraire, comme vous l'avez lu, de nombreuses initiatives furent prises pour maintenir le contact.

Si ces initiatives, diverses mais unies dans leur diversité, ont fait sens, les retours des stagiaires dans leur structure ont constitué des moments aussi importants qu'émouvants. Important sur le plan formatif évidemment mais également sur le plan de l'accompagnement. Sans surprise, il a fallu parfois un peu de temps pour retrouver le climat d'écoute et de confiance construit précédemment mais les liens se sont retissés assez vite finalement.

Si accompagner, étymologiquement, c'est « marcher avec un compagnon » (*ad-cum-panis*)¹, nous souhaitons que chacune de ces marches, à chaque fois singulière, puisse s'effectuer dans les meilleures conditions pour chacun des compagnons et se réaliser sur des chemins sécurisés.

1 Le compagnon (*cum-panis*) étant celui avec qui nous partageons le pain.

... avec Alain Diderich

Margaux Hallot

En juin dernier, le Conseil d'administration de la FeBISP accueillait deux nouvelles recrues. Parmi celles-ci figure Alain Diderich, Directeur de la Mission Locale d'Ixelles. Si vous ne le connaissez pas encore, nous vous invitons à le découvrir à travers cette entrevue.



Après des études d'assistant social et à la suite d'un stage de dernière année à la Mission Locale d'Etterbeek, Alain prend goût à l'ISP. Déterminé, il décide qu'il postulerait prioritairement dans les Missions Locales. Chance ou destin, il est engagé en 2000 à la Mission Locale de Bruxelles-Ville en tant que chargé de suivi social et de mise en place de formation. « *J'aimais beaucoup l'idée de travailler à la demande de la personne, du moins comme on pouvait le faire à l'époque. On visait l'autonomie de la personne et j'adhère au principe de l'action sociale qui émancipe. J'avais déjà une conscience politique et militante à l'époque, je trouvais que les enjeux autour de l'économie et de l'emploi se retrouvaient parfaitement dans le monde de l'ISP, dont les Missions Locales.* » En 2004, il devient coordinateur de projet, et en 2006, directeur adjoint, toujours à la Mission Locale de Bruxelles-Ville. En 2011, il devient directeur de la Mission Locale d'Ixelles.

Quelles ont été tes motivations à intégrer le CA de la FeBISP ?

Après 20 ans dans l'ISP, dont presque 15 ans à une fonction de direction, j'étais resté en « spectateur » lors de nos assemblées, je voulais donc me lancer et prendre à mon tour mes responsabilités de membre dans le soutien de notre Fédération. Aujourd'hui, je fais partie de ceux qui ont déjà une certaine expérience et je souhaitais compléter mon bagage, persuadé que j'allais apporter des choses mais aussi en retirer personnellement des enseignements. J'espère mieux comprendre les coulisses et les arcanes des lieux de concertation avec les organismes d'intérêt public (OIP) comme avec les autres partenaires. Ces enjeux dépassent la gestion de ma Mission Locale et cela me permettra sans doute de prendre plus de hauteur par rapport au secteur. Mon cuir s'est tanné au fil des années, à force de concertations et de négociations au sein ou au nom des Missions Locales. J'espère amener ce « know-how » dans le CA de la FeBISP... Mais sans perdre de vue le sens de l'humour, la convivialité et, en toute bienveillance, mon franc-parler.

Comment vois-tu l'évolution du secteur ISP à moyen et long terme ?

Sans faire de détour pour le dire, je m'inquiète de l'approche globale de certains organismes publics, comme du FSE, qui est de plus en plus contraignante et rigide. Comme

conséquence, une déconnexion de plus en plus grande par rapport à la réalité du terrain, réalité du public et aussi, réalité de nos conditions de travail. Mon ressenti est qu'on a de moins en moins une vision globale, cohérente et pragmatique dans la formation et l'emploi, que le pilotage est désincarné et s'appuie de plus en plus sur des considérations statistiques et des opérations de communication, le tout brassé dans une ligne stratégique qui change constamment selon la tendance politique - au sens large - ... Dans ce qui ressemble de plus en plus à une usine à gaz, nos organismes publics référents sont des leviers qu'on actionne selon l'objectif du moment, et nous les OISP, des leviers encore plus petits, actionnés presque automatiquement par les leviers précédents. Il y a de moins en moins de temps pour la concertation mutuelle et la prise de recul. L'analyse de qualité, ce n'est pas que du monitoring de données, c'est surtout l'évaluation qualitative partagée. Globalement, notre société est de plus en plus dirigée par des financiers et des juristes dûment mandatés. Une activité comme la nôtre perd visiblement de sa valeur dans une gestion globale de plus en plus confuse car obnubilée par le productivisme et le « plug and play ». Je suis pour une culture du résultat, dans le sens de la progression et du résultat durable, mais pas l'obsession actuelle du rendement immédiat. Il n'y a de moins en moins d'investissement de fond, moins de partenariats structurels et de plus en plus d'appels à projets aléatoires. On néglige le savoir-être ou les connaissances générales qui font le citoyen libre, pour privilégier les seules compétences instantanément fonctionnelles, propre à l'Homme-Outil. Je suis optimiste, même idéaliste de nature, mais quelque peu désenchanté quand même. Par contre, j'espère que le secteur va garder son âme militante, car il est hors de question de se résigner et baisser les bras !

Quels enjeux identifies-tu pour le public (stagiaires ISP, chercheurs d'emploi en transition et en recherche d'emploi - articles 60, PTP et DEIES) et quels points de vigilance à avoir à leur égard ?

Il y a des secteurs dans lesquels on n'investit plus du tout, comme les projets jeunes et innovants. Certains secteurs seront privilégiés et d'autres n'auront rien dans les appels à projet. Une partie du public ne pourra pas, et encore moins qu'avant, suivre la voie qui lui correspond. Il va devoir aller là où il y a moyen de s'accrocher à un emploi, qui sera peut-être un emploi temporaire. On sent qu'il n'y aura plus de moyens équitablement répartis et donc plus la possibilité de se réinsérer dans le secteur qui nous correspond. On répond aux besoins conjoncturels des entreprises, mais pas des stagiaires. Il y a également un enjeu pour le public actuel et qu'on ne travaille pas assez : les compétences transversales (la communication et les langues, la sociabilité professionnelle, la connaissance de ses droits et obligations, etc...). Ces compétences sont essentielles pour obtenir et surtout conserver un emploi, même précaire. Cela est d'autant plus vrai pour notre public qui est fragilisé et qui s'adapte moins bien dans la culture de l'entreprise. Cet enjeu est fondamental et il faut nous donner les moyens de le travailler dans les années à venir. Un autre enjeu est la polyvalence. Nos stagiaires ou travailleurs en transition doivent étoffer leur bagage technique, car les entreprises sont de plus en plus multiformes, multisectorielles, elles évoluent constamment. Elles attendent de plus en plus de flexibilité, tous les métiers ont évolué et c'est un défi, à côté d'autres défis qui existeront toujours comme l'alphabétisation ou la cohésion sociale. Les turbulences que l'on vit aujourd'hui sont encore minimes face à ce qui nous attend...

Quel sera l'impact de la crise actuelle selon toi ?

Les crises s'enchaînent plus rapidement depuis 12 ans. Ce n'est pas une seule crise qui va détruire un système, mais la succession de plusieurs crises... parce qu'on aura pas eu le temps de gérer ou se rétablir de la précédente. La crise économique actuelle s'annonçait avant même la crise sanitaire que l'on connaît. Celle-ci a été précédée d'une crise environnementale, d'une crise migratoire... tout ça bouleverse nos repères. Par ailleurs, la digitalisation est un processus à l'échelle mondiale dont personne ne maîtrise l'étendue et encore moins l'impact. Qui parmi nous, il y a 20 ans, aurait anticipé que des emplois de première ligne soient maintenant remplacés par des algorithmes ? Plus personne quasi ne va faire ses virements au comptoir d'une agence de banque. On se rend compte que l'évolution digitale est à la fois un progrès mais aussi une terrible menace pour certains secteurs et au passage les emplois les plus accessibles à notre public. L'évolution climatique va avoir un impact sur notre façon de manger, de consommer, de produire, les crises migratoires auront un impact sur la main d'œuvre disponible et la crise digitale nous échappe. Dans ce contexte, je ne sais pas quand les politiques vont se rendre compte - ou plutôt admettre - que cela ne sert à rien d'activer des demandeurs d'emploi à chercher des emplois qui sont de moins en moins disponibles. Il y a de moins en moins de postes et ce phénomène s'observe depuis 10 ans de digitalisation exponentielle. Ce processus s'est encore

accélééré avec la crise sanitaire que l'on vit. Comme s'accroît en parallèle la fonte glaciaire. Point commun de ces crises ? Le réflexe de déni. Notre capacité à répondre à nous organiser en tant que société est dépassée par l'intensité, la vitesse et l'ampleur de ce phénomène et, de facto, par ses conséquences dont on ne veut reconnaître l'impact toxique.

Dans ce contexte, comment vois-tu l'évolution de la FeBISP ?

La FeBISP s'est agrandie, notamment depuis que le volet économie sociale s'est rajouté. On avait avant un seul secteur avec deux identités : la formation (avec les OISP et les AFT) et l'emploi (avec les Missions Locales). Avec l'ajout de l'économie sociale sont apparues plusieurs sous-familles : les PTP des Missions Locales, les entreprises d'économie sociale et les ALE et sociétés de titres services, tous avec un parcours différent. C'est un peu comme la constitution de l'Union européenne, on était 12 puis 15 puis 27, 29, ... et plusieurs blocs qui se constituent avec des enjeux et des préoccupations spécifiques. La FeBISP est un peu à la croisée des chemins, elle va devoir se réinventer pour garder de la cohérence et de la cohésion à travers la diversité de ses membres. A mon humble avis, il devra y avoir un gros travail de réflexion et d'action sur le principe d'adhésion, sur la démocratie interne, les processus de décisions, la priorisation des enjeux. Il faut redonner des objectifs à notre Fédération, voir sur quoi elle a de vrais leviers d'actions et là où nous avons besoin qu'elle en obtienne. Il faut renouer avec l'ADN politique qui était présent quand la FeBISP ne portait pas encore son nom actuel. On ne peut pas se contenter d'uniquement être invités aux discussions technocratiques. Le CA doit appuyer la Co-direction et garantir qu'on puisse faire un travail global, y compris la dimension politique. Il faut renforcer notre capacité à nous mobiliser, ce qui inclut la rigueur et la réactivité dans le chef des membres que nous sommes en ce qui concerne l'ensemble des données et informations que nous transmettons (chiffres, évolution sur le terrain, inspection, canevas pédagogique et contenu des appels à projets). Le poids de notre secteur, la portée de nos positions et la pérennité de nos actions dépendent de notre crédibilité. Cela passe par une capacité de mise en commun rapide et fiable. Une partie de ma motivation à intégrer le CA est de faire avancer la réflexion sur ces questions-là. On ressent parfois, selon les sujets, un manque de solidarité au sein des membres. Nul n'est à l'abri d'être menacé demain. Il faut se rassembler, en ayant conscience de nos forces et faiblesses. De grandes questions se profilent. Avec un nouveau tandem à la Co-direction, une réflexion est possible sur le fonctionnement de la FeBISP mais ce ne sera pas simple et il faudra avoir le courage de le faire. Tous ces projets représentent un chantier de plusieurs années, mais il faut se donner les moyens d'y arriver dès maintenant.

Les nouveaux membres de la FeBISP

Bienvenue à Cyber 53 !

Jeanne Lodewijck

Depuis cette année, l'asbl Cyber 53 est reconnue comme organisme d'insertion socioprofessionnelle (OISP). Active dans la formation depuis sa création en 1998, c'est suite à son agrément qu'elle a fait son entrée à la FeBISP. Afin d'introduire notre nouveau membre, nous avons voulu raconter l'asbl au travers de ses activités et de son organisation. Pour ce faire, la FeBISP a interrogé sa coordinatrice, Assia Bel Rhali.



« Nous donnons une formation d'initiation à l'informatique. Lors de la création de Cyber 53, l'idée était de réduire le fossé numérique, tout un public n'ayant pas accès aux technologies de la communication. Nos stagiaires n'ont pas de notions de base comme utiliser une souris ou un clavier, par exemple. Le but est qu'ils deviennent autonomes au niveau de l'utilisation de l'outil et qu'ils puissent réaliser un CV et des lettres de motivation, faire des recherches d'emploi et apprendre à utiliser Actiris ou Dorifor, par exemple. Sept sessions d'un mois sont organisées durant l'année, avec 12 stagiaires par session. Environ 60-70% de nos stagiaires ont entre 35 et 55 ans. Ils sont au chômage depuis cinq ans, dix ans, voire plus. La plupart avaient un métier manuel et ont eu des problèmes de santé. Pour se réinsérer, ils vont se diriger vers des métiers plus administratifs mais se trouvent alors en difficulté face à un ordinateur. »

« Tout commence par une séance d'informations qui explique le déroulement de la formation aux candidats stagiaires. Je réalise ensuite des entretiens en collaboration avec Bruxelles Formation, qui fait en même temps de la guidance et du coaching. Les objectifs et le projet professionnel poursuivis par le candidat stagiaire, ainsi que son niveau de français vont nous permettre d'évaluer s'il peut suivre la formation. Le rôle de Bruxelles Formation est de réorienter le candidat stagiaire vers une autre formation si celle-ci ne convient pas. Deux jours d'évaluation clôturent la formation. L'objectif est de vérifier que les stagiaires ont acquis un minimum d'autonomie et de matière. Nous ne sommes pas très exigeants lors de l'évaluation, étant donné que le but est de donner sa chance à ce public infra-scolarisé, qui a du mal à s'insérer sur le marché du travail. Nous faisons aussi un travail, un peu de psycho-

logue, je dirais. On essaye de leur donner confiance en eux et de les valoriser. Nous recontactons nos stagiaires après trois ou six mois, pour faire un suivi. Les statistiques de 2019 nous ont indiqué que 76% de nos stagiaires ont enchaîné sur autre chose, certains ont même trouvé un travail. Certaines personnes arrivent à Cyber 53 sans projet professionnel, il se construira petit à petit. La plupart de nos stagiaires ont du mal à se projeter directement dans des formations de longue durée. Quand ils commencent une formation d'un mois chez nous, ça amortit le choc. Mon expérience de terrain m'a montré que c'est un tremplin vers autre chose, une porte d'entrée importante. C'est la spécialité de Cyber 53 : une formation courte et efficace. »

« Avant notre agrément, on fonctionnait par appels à projets, à rendre chaque année. Nous avons des partenariats avec les Missions Locales, les CPAS et différentes asbl. Les sessions de formation étaient organisées pour le public de Bruxelles Formation et nous travaillions en collaboration. La reconnaissance en tant qu'OISP a pris du temps malgré nos bons résultats. On a préparé un dossier pour la COCOF : nous avons fait une demande sur base du nombre d'heures que nous organisons et du nombre de stagiaires que nous avons chaque année. Pour avoir l'agrément, il faut avoir un nombre d'heures de formation par année et nous en organisons tellement qu'on entrainait dans les critères. Quand je répondais aux appels à projets, je me demandais toujours si le projet allait nous être accordé ou non. L'instabilité de notre statut nous empêchait de nous projeter vers l'avenir. Maintenant on a un statut stable, agréé, subsidié. On peut se projeter dans l'avenir, on peut s'investir dans d'autres projets, on peut engager du personnel. »

« J'ai toujours suivi les activités de la FeBISP mais tant que l'asbl n'était pas agréée, nous ne pouvions pas être membre. Être membre de la FeBISP est une reconnaissance supplémentaire pour le combat que je mène depuis 20 ans, qui est de faire de l'insertion socioprofessionnelle. Nous avons maintenant des droits et des devoirs en tant qu'OISP. La FeBISP défend les intérêts du secteur, nous pouvons profiter de son soutien et de ses conseils pour les projets de notre asbl. »

Ré³, nouveau projet d'économie sociale d'insertion

Jeanne Lodewijck

La Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville est porteuse d'un important projet qui s'inscrit dans l'économie sociale d'insertion (ESI) et qui touche 42 ouvrier-ère-s en contrat d'insertion. Membre de la FeBISP depuis de nombreuses années pour le volet ISP, c'est lors de notre dernière AG qu'elle nous rejoint en tant que membre ESI. Afin de saisir les enjeux autour du futur mandatement en insertion, nous avons rencontré Fabrice Schuller, son directeur.

« Le projet PTP de la Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville existe depuis 2000. Il y a trois différents secteurs : espaces verts, voirie et rénovation du bâtiment. Nous collaborons beaucoup avec les services de la Ville pour la voirie et les espaces verts. Pour le bâtiment, certains ouvriers sont affectés dans les sociétés de logements sociaux et d'autres travaillent dans notre ex-ILDE¹. »

« Concernant notre ancienne ILDE², qui deviendra, je l'espère, mandatée en insertion en même temps que toute notre asbl, nous essayerons progressivement de générer des revenus propres, sans les générer à tout prix. Les chantiers doivent être rémunérateurs et de qualité. Notre projet s'appelle Ré³. Il comporte trois volets : la rénovation du bâti, la réactivation, dans le bon sens du terme, des chercheurs d'emploi et le réemploi de matériaux. Nous réalisons des chantiers divers, notamment avec des sociétés d'occupation temporaire de bâtiments, et travaillons aussi pour les particuliers à revenus modestes, pour qui nous effectuons des travaux à des prix inférieurs à ceux du marché marchand. On reste dans le social, le partenarial ou le privé à revenus modestes. Ré³ a bien marché en 2019. Si ça se développe dans la durée et si les financements sont fluides, nous aimerions l'agrandir et pouvoir engager des personnes sous contrats plus « classiques », en fonction des chantiers et des revenus qu'on génère. »

« Pour demander le mandat en insertion, il importait d'être préalablement agréé en tant qu'entreprise sociale, ce qu'on a fait fin 2019. Nous sommes actuellement en train de réaliser les démarches pour obtenir le mandatement. Nous avons remis la première partie de la demande de mandatement mi-avril, nous remettrons la deuxième partie mi-septembre. »

« Pour être agréé, des exigences de bonne gouvernance notamment, devaient se retrouver dans nos statuts. Certaines s'y trouvaient déjà, d'autres ont été ajoutées. On sera davan-

tage « jugé » par les pouvoirs publics puisqu'on sera d'abord agréé pour deux ans, ensuite pour trois, et puis pour cinq. Nous devons régulièrement montrer que nous effectuons bien notre travail. Ces obligations nous pousseront à dépoussiérer certaines pratiques et à aller encore davantage vers la bonne gouvernance. »

« Pour maintenir l'emploi de nos 42 ouvriers PTP et de leurs 11 encadrants (ACS pour la plupart), nous devons absolument être mandatés. Autre changement, les contrats PTP vont disparaître et un nouveau dispositif va entrer en vigueur : le DEIES (Dispositif d'Emploi d'Insertion en Économie Sociale). Le grand enjeu est le changement de financement. Jusqu'à présent, les postes PTP sont financés par Actiris et par l'ONEM, nous recevrons désormais un versement unique de la part d'Actiris. Le salaire des travailleurs en insertion viendra désormais d'une seule source. Quelles charges patronales devra-t-on payer sur ces salaires ? C'est encore la grande inconnue, le Gouvernement n'ayant pas encore pris de décision. Si ce sont des charges patronales classiques de 30%, sans réductions des cotisations ONSS, on sera confronté à de gros problèmes financiers. Mais je sais que la FeBISP milite. »

« Nous ne savons pas non plus quel montant de financement nous allons obtenir précisément au niveau du mandatement. Normalement nous obtiendrons le maximum possible, puisque nous avons au moins 32 travailleurs en insertion. Pour le volet Ré³, nous financerons alors trois salaires, des frais de fonctionnement et des frais pédagogiques. Nous sommes plus à l'aise que d'autres structures parce que nous avons un projet qui s'appuie depuis 20 ans sur les aides relatives aux PTP et ACS, mais on pourrait nous annoncer que les financements ne seraient octroyés que pour 30 personnes. Nous ne sommes sûrs de rien, surtout durant cette période. »

« La Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville a voulu se faire membre ESI de la FeBISP pour bénéficier de son expertise ! La FeBISP a organisé beaucoup de réunions avec l'Administration. Elle a été un relais entre les membres et l'Administration, indéniablement. Et c'est aussi pour être solidaire. En tant que Fédération, plus nous sommes nombreux, en relation et noués, et plus nous sommes forts. »

1. NDLR : ILDE est l'agrément en ESI en vigueur jusqu'en 2019. Depuis le 1^{er} janvier 2020, le nouveau cadre législatif est d'application.

2. <http://missionlocalebxville.be/?p=4938>.

Le début des haricots, ça pousse encore et toujours !

Pauline Cousin

Parmi les nouveaux membres que la FeBISP a eu le plaisir d'accueillir cette année, il y a l'ASBL **Le début des haricots**. Plus spécifiquement c'est son activité de ferme urbaine qui est active en économie sociale d'insertion. Pour présenter la ferme urbaine, ses spécificités et ses enjeux, rien de mieux que de questionner Laurence Van Belle, initialement accompagnatrice sociale puis encadrante technique et coordinatrice à la ferme.



Comment passer de la graine d'haricot à la ferme urbaine ?

L'ASBL *Le début des haricots* a démarré il y a 15 ans, avec la volonté de repositionner l'agriculture en ville. Quatre ans plus tard, la ferme urbaine a été créée, une étape supplémentaire est franchie avec l'octroi de quatre postes travailleurs PTP ouvriers agricoles qui viennent apprendre le métier de maraîcher. L'encadrant de l'époque introduit la traction animale dans les pratiques et, depuis, des ânesses habitent à la ferme. Cette technique est l'une des possibles que nous souhaitons faire découvrir aux travailleurs en insertion, au même titre que le motoculteur. Ce qui nous importe est de permettre au public-cible d'expérimenter diverses pratiques.

Ouvrir le champ des possibles pour les travailleurs, votre leitmotiv ?

A l'origine, l'ASBL fonctionnait en autogestion. Avec l'élargissement à des travailleurs en insertion et le lien hiérarchique qui l'accompagne, l'enjeu est davantage de tendre vers l'horizontalité. Pour cela on travaille selon la méthodologie de l'intelligence collective qui permet à chacun d'aborder en réunion d'équipe un sujet et d'amener une proposition qui sera discutée, voire améliorée, par l'ensemble de l'équipe. Par exemple, la répartition du budget alloué aux formations individuelles est déterminée de cette façon. Pour de nombreux travailleurs en insertion, il n'est pas facile de dépasser le seul constat et de proposer une piste de solution. Chacun s'approprie cette posture à son rythme avec le recours à des outils et pratiques mis en œuvre par ailleurs : la charte, revue tous les six mois, et les entretiens individuels y contribuent.

Un accompagnement collectif ou individuel ?

Douze vendredis par an, un temps de formation formelle, ouverte à un public élargi, est prévu. A cela s'ajoute, dès le mois de juillet, des visites hebdomadaires proposées par les

travailleurs public-cible. Par exemple, visiter un jeune maraîcher, se rendre au service des espaces verts de la commune de Schaerbeek, ... Chaque fin d'année nous réalisons la transhumance avec les ânes que nous accompagnons dans un autre pré. Cela représente plusieurs jours de marche en équipe, qui sont autant d'occasions de rencontrer des professionnels, de découvrir des techniques et de

vivre en collectivité. Au-delà du côté formatif, c'est une belle opportunité de travailler l'acceptation de l'autre et de nos différences. A côté de ces pratiques collectives, l'accent est mis davantage sur le projet professionnel lors de la deuxième année de contrat. C'est aussi l'année du stage d'un mois pour affiner ce projet. Une travailleuse l'a ainsi réalisé dans une ferme biodynamique, un autre chez un de nos partenaires qui cultive les champignons.

Qu'est-ce qui rassemble les membres de l'équipe ?

On le constate chaque année, la diversité enrichit le collectif et les personnes qui le compose. Le point commun entre les travailleurs en insertion est avant tout un intérêt pour l'agriculture, être à l'aise avec le travail en extérieur et avoir ? un niveau minimum de français. L'équipe accueille également des bénévoles et des personnes en service citoyen. Tous n'ont pas comme objectif professionnel le maraîchage. Dans leur parcours post-ferme urbaine, certains travailleurs en insertion restent dans le maraîchage (en tant qu'indépendant ou salarié), certains s'orientent vers la cuisine ou l'animation, abordées lors des activités de la ferme. Nous pouvons aussi compter sur nos autres projets pour proposer une continuité quand cela est possible. Si cette diversité est une richesse, elle pose néanmoins quelques défis que nous travaillons au quotidien, dans une logique d'éducation permanente.

Quels enjeux identifiez-vous ?

On ne manque pas de projets mais on ne manque pas non plus de défis, à commencer par le mandatement en insertion afin de continuer cette activité ! On espère qu'on pourra proposer des contrats mi-temps au public-cible afin de rendre accessible cet accompagnement aux personnes avec charge de famille notamment.

L'asbl Resto Modèle : Pas qu'un Resto !

Marie Adèle Blommaert

Le projet Resto Modèle trouve son origine en octobre 2007 à l'initiative de la ville de Bruxelles, de la Mission Locale de Bruxelles-Ville, de la Maison de l'Emploi et de la formation et du Foyer Laekenois. Son siège social est établi au numéro 16 de la Cité Modèle. Le projet de développer un restaurant de formation par le travail dans le secteur de l'Ho.re.Ca est né du souhait de l'échevinat de l'Emploi de la ville de Bruxelles d'une part, et du Foyer Laekenois d'autre part, de mettre en place une structure qui répondrait à trois objectifs :

- Renforcer les liens de convivialité entre les habitants du quartier dans un travail de cohésion.
- De répondre à une demande de formation et de mise à l'emploi des jeunes de 18 à 30 ans.
- De fournir un service de restauration de qualité à un prix raisonnable aux habitants de la Cité Modèle.

En 2011, le projet a débuté et a été implanté aux pieds de la Cité Modèle (site qui héberge des logements sociaux). La volonté politique d'ouvrir un restaurant et de créer un lieu convivial était telle que le démarrage n'a pas attendu l'aménagement et la fin des travaux prévus au sein de la Cité, l'implantation provisoire du restaurant s'est réalisée dans des conteneurs de chantiers. En 2014, il a été transféré dans son nouveau local dans les nouveaux immeubles de la Cité Modèle mis à disposition par leur partenaire le Foyer Laekenois. De 2011 à 2014, l'activité du restaurant s'est bien développée et a connu un franc succès. Toutefois, l'association est quelque peu déforcée sur certains aspects. Actuellement, elle ne dispose pas « encore » de partenariats avec d'autres « structures plus fortes » comme par exemple les Missions Locales par lesquelles, l'association Resto Modèle pourrait bénéficier de soutien pour le volet formation et pour l'insertion socioprofessionnelle.

Dans le secteur de l'insertion, généralement, les restaurants de formation bénéficient de supports par le biais de partenariats. De cette manière, les travailleurs de la structure active en insertion peuvent profiter de l'assistante sociale, des cours de français, des cours techniques, etc. A ce jour, la structure Resto Modèle est fortement détachée de ce type de partenariat. Selon Agnieszka Matjunin, directrice de l'association, il serait opportun de développer des partenariats afin de réfléchir à des outils de travail de base tels que « comment penser l'insertion socioprofessionnelle ».

Actuellement, les structures actives en économie sociale d'insertion sont soumissionnées pour réaliser l'encadrement et l'accompagnement vers l'emploi de personnes fortement éloignées de l'emploi. Pour Agnieszka Matjunin, l'insertion devrait être réfléchie sous plusieurs angles ... « elle pourrait être définie comme l'insertion sociale, culturelle, professionnelle et linguistique et, pour tous ces volets, nous devrions être financés ... ! Pourquoi ne pas imaginer d'allouer du financement pour organiser des voyages culturels ? L'insertion professionnelle ne devrait pas être limitée à la formation, à un emploi ... elle englobe plus que ça ! ». Il y a peu je citais cet exemple à mon président : « comment j'explique à un travailleur la manière de faire une mayonnaise alors que c'est la quatrième fois que je lui explique et que pour ce dernier cela fait quatre semaines qu'il ne dort pas. Il vient de Syrie et à chaque fois qu'il ferme les yeux il voit des cadavres. Et toi, tu lui parles de mayonnaise ... Comment je lui parle et je l'accompagne ce travailleur ? Finalement, en fonction des profils, les opérateurs que nous sommes portons une mission que nous ne devrions pas porter ». Pour moi, « l'intégration sociale » devrait être prise en considération par rapport à ce type de public qui arrive sans filet et sans suivi dans notre structure ».

L'apport de la FeBISP nous permettra de rencontrer des responsables de structures et d'échanger avec eux. « Je gère depuis plus de huit ans la gestion quotidienne de l'association, il n'est pas évident de sortir le nez du guidon ... parfois c'est réconfortant de savoir que nous n'exagérons pas dans nos propos et que d'autres structures vivent les mêmes réalités que nous ... et, à partir de là, concrétiser via des échanges ... afin de ne pas rester dans le ruminant « de toute façon ça ne va jamais changer ». Notre adhésion nous permettra d'une part, d'échanger avec les autres structures membres et, d'autre part, de confronter nos réalités. Pour moi, « se fédérer c'est se faire entendre des pouvoirs politiques par le plaidoyer d'idées communes ... nous rencontrons tous plus ou moins les mêmes difficultés ... alors autant se fédérer afin d'avoir des propositions et actions communes ».



Ecoculture

Loïc Werres

Trajectoire originale et inspirante que celle empruntée par Ecoculture, association d'économie sociale établie à la lisière de Bruxelles-Ville et Saint-Josse, fondée au milieu des années 90, bien avant que ce secteur ne s'officialise auprès des instances publiques et du citoyen. Originale de par le parcours de ses fondateurs d'abord, un quatuor d'exilés ouzbeks de formation théâtrale et philosophique attentive au rôle didactique et émancipatoire de la création culturelle, loin de l'enfermer dans sa valeur intrinsèque désintéressée (« l'Art pour l'Art »). Inspirante, ensuite, par rapport au développement, expérimental et diversifié, de ses activités.



Provenant de Tachkent, capitale de cet État d'Asie centrale enclavé entre les autres contrées à suffixe (persan) -stan de la région, Margarita Bouchler, la coordinatrice administrative de l'asbl, rappelle l'histoire engagée et polymorphe du collectif artistique. Ainsi, le projet qui leur a servi de porte d'entrée sur le milieu culturel européen n'était, non pas une relecture audacieuse d'Anouilh ou de Tchekov, mais bien le combat écologique contre les dérives de la monoculture du coton asséchant la Mer d'Aral, lac salé partagé avec le Kazakhstan voisin et fondamentale ressource environnementale pouvant atteindre, dans ses années les plus préservées, plus de deux fois la superficie de la Belgique. S'en est suivie une action de sensibilisation internationale aboutissant, d'une part, sur un documentaire (« Les larmes sèches ») diffusé sur la RTBF et porté par les voix d'Annie Girardot et Emma Thompson et, d'autre part, la création de liens solides avec les nombreux sympathisants d'étape de leur cause. Des échanges humains à travers des convictions communes qui ont permis l'établissement de ses acteurs en terres bruxelloises, suite à la dissolution du bloc soviétique et la recomposition ethnique concomitante du pouvoir politique ouzbek.

S'en est suivi un long chemin tortueux, sur lequel des esprits créatifs ne sont pas superflus, vers la reconnaissance publique de l'action d'Ecoculture, à cheval entre la conception dramaturgique reconnue et l'objectif, toujours présent, d'ouvrir l'esprit du citoyen et son potentiel de transformation sociétale, qu'il soit spectateur ou acteur. Car, en effet, c'est assez rapidement que l'association entrera en contact avec des organismes d'éducation (écoles, centres culturels, maison de jeunes, etc.) et un secteur public (cel-

lule fédérale d'ES à l'époque, CPAS par après) demandeur d'animations culturelles (représentations théâtrales donc mais aussi ateliers d'écriture, vidéo, peinture, musique, danse, bricolage, sorties aérées, discussions citoyennes, etc.) de qualité incluant un public éloigné de l'emploi. Le profil des « Articles 60 » visés ? Ceux qui ont un attrait naturel pour l'artistique mais n'osent ou ne peuvent en faire l'expression et/ou, logiquement, les personnes désirent s'impliquer professionnellement dans

le domaine de l'animation d'enfants et obtenir, notamment, le brevet correspondant. Dans ces groupes, il faut noter une augmentation considérable ces dernières années d'une jeunesse, pas forcément allophone, ayant des difficultés à s'intégrer dans la société et trouver un sens à son existence.

Aujourd'hui, ce sont donc trois encadrants permanents qui sont chargés d'assurer l'émancipation, artistique et professionnelle, d'une douzaine de jeunes dont le potentiel a longtemps été inexploité. Un accompagnement qui s'étale d'ailleurs bien souvent après la fin de la formation suivie, là pour répondre aux interrogations d'un employeur intéressé, ici pour actualiser les dernières informations quant au cheminement personnel parcouru depuis lors par les nombreux anciens passés par le 6 rue des Guildes. La demande pour être mandaté en insertion permettra à Ecoculture d'améliorer son programme d'insertion et d'avoir des moyens ad hoc pour ce faire. S'il fallait ressortir un exemple symbolique de l'inventivité dialectique hybride et malicieuse du projet Ecoculture, pensons à sa comédie musicale « Article 60 » présentée en 2014 à l'ULB et au salon Citizen Jobs d'Actiris, jouée pour et par des membres du public-cible et les professionnels chargés de les soutenir.

Après divers contacts ponctuels établis ces dernières années avec la FeBISP afin de dissiper le brouillard administratif entourant le soutien public à l'insertion socioprofessionnelle, la procédure en cours de mandatement a permis d'officialiser le partenariat entre la Fédération et son nouveau membre. Dont on espère vivement que les réalisations atypiques apporteront la preuve tangible que réflexions sociales, sensibilisation environnementale, développement artistique et mise à l'emploi ne sont pas forcément antinomiques.

Arts & Publics

Loïc Werres

Sise à deux pas du quartier « Athénée » d'Ixelles, l'association Arts&Publics bénéficie, depuis 2012, d'un partenariat établi avec la commune du sud-est bruxellois et la Région qui l'englobe. Un soutien public proactif qui permettait alors d'animer l'accès gratuit dans les musées tous les premiers dimanches du mois. Cette activité constitue encore aujourd'hui un pôle essentiel dans le fonctionnement de l'asbl, œuvrant dans le secteur composite de la médiation culturelle. Le travail de l'équipe s'ouvre également sur le domaine de la création, la compréhension et, éventuellement, la prise en charge communicationnelle de jeux vidéo amateurs, à destination, principalement, de jeunes entre 8 et 18 ans.

A ce cadre de travail bicéphale s'est ajouté, en 2017, un ambitieux objectif de formation socioprofessionnelle à destination d'un public aux profils extrêmement variés, aussi bien au niveau des compétences et du parcours éducatif que des attentes professionnelles : les créateurs et intermédiaires de la Culture. La formation *BAMBA* (« *Brigade d'animation et de médiation culturelle de Bruxelles et alentours* »), ouverte aux artistes en reconversion, propose ainsi, dans un premier temps généraliste, une appréhension, théorique et pratique, d'outils (gestion, communication, stratégie partenariale, etc.) permettant de solidifier un projet de rencontre entre l'œuvre culturelle et son public. Dans un second temps, après réception favorable d'un jury exigeant, le projet en question est soutenu de manière personnalisée via un contrat Article 60. L'accompagnement « sur mesure » permet alors, pour le porteur, de bénéficier d'une mise à disposition de matériel et de locaux, notamment dans les bureaux de l'Avenue Louise et dans l'espace de travail de LaVallée (Molenbeek). Des conseils, des mises en relation et une assistance humaine précieux sont également prévus afin de concrétiser des initiatives culturelles uniques, passant, par exemple, d'un festival des jeux traditionnels africains à la sensibilisation, interactive et graphique, autour des enjeux climatiques.



L'équipe d'Arts&Publics, composée d'une base régulière de sept personnes sous statuts variés ainsi que d'une dizaine de prestataires récurrents, a pu ainsi « engager » 14 personnes lors des quatre sessions de formation organisées à ce jour. Notons que si cela permet, pour le bénéficiaire, une fixation de repères, un gain de droits et une certaine stabilité (temporaire) financière bienvenus, la « porte d'entrée CPAS » n'est cependant pas exigée pour bénéficier des services de l'asbl.

En 2018, c'est un processus formatif autour de la médiation culturelle, numérique cette fois, mettant à profit les connaissances nouvelles de l'association par rapport à l'insertion et le savoir-faire originel en jeux vidéo, qui est enclenché avec la ville de Bruxelles, dans le cadre du contrat de rénovation urbaine Citroën-Vergote. Un travail et des procédures d'engagement qui, comme beaucoup d'autres, ont depuis lors été touchés par les conséquences administratives de la crise sanitaire. La gestion de celle-ci aura eu cependant, et dans un mouvement paradoxal, au moins le mérite de mettre en exergue le manque de visibilité et de considération envers un monde culturel difficilement synthétisable, alors que les besoins de ses acteurs, y compris en termes de formation et de mise à l'emploi, sont, encore plus qu'hier, aussi nécessaires que multiples.

L'adhésion à la FeBISP, étape « naturelle » du parcours ISP entamé par Arts&Publics, selon son administrateur-délégué Jacques Remacle, permet d'assurer la bonne démarche de l'association dans le cadre du mandatement en insertion. Indépendamment des services proposés par la Fédération, le contact avec les autres membres ou le fonctionnement « en réseau », ajoute le chef de projet Michel Quéré, rend également possible quelque chose de difficilement quantifiable et qui, dans le milieu culturel au moins autant qu'ailleurs, a une certaine importance : « l'inspiration ».

Le Maribel social a un peu plus de 20 ans : retour sur un mécanisme subsidiant qui n'a pas fini de grandir

Michèle Hubin et Loïc Werres

Dispositif fédéral essentiel dans la création d'emplois liés au secteur du non marchand, la subvention Maribel social a dépassé en 2017 la double décennie d'existence. Un encouragement à l'embauche dont le cadre d'application a toujours fait l'objet d'âpres négociations entre Gouvernement d'un côté, partenaires sociaux de l'autre. La version coordonnée de l'Arrêté royal du 18 juillet 2002 est la traduction juridique du compromis trouvé. Sa dernière modification remonte à la fin 2019, juste avant les masques et le gel hydroalcoolique généralisés... Le retour, conditionnel, « à la normale » et le récent appel à candidatures sont l'occasion de faire le point sur un mécanisme de soutien à l'emploi toujours en développement.

Si une Opération Maribel, à l'étymologie opaque¹, pour la compétitivité des entreprises via financement alternatif de la sécurité sociale (réduction des cotisations patronales compensée par une augmentation de la TVA et des accises) a émergé en 1981, le Maribel *social*, quant à lui, n'a été formalisé qu'au crépuscule du siècle dernier, avant d'être profondément remanié quelques années plus tard. Ce Plan struc-

turel d'embauches supplémentaires dans les domaines des soins de santé, de l'action sociale et de la culture repose sur un système en deux temps : la mutualisation des réductions de cotisations de sécurité sociale d'abord, la subsidiation de nouveaux contrats de travail ensuite. Avec des impératifs, relatifs à la justification de ces derniers, qui ont pu évoluer mais avec le souci constant de promouvoir l'emploi en res-



pectant les spécificités des secteurs concernés et d'assurer une gestion paritaire de l'ensemble.

Formalisé en 1997, ce mécanisme s'inscrit dans le cadre de la promotion de l'emploi du secteur non marchand. La création d'emplois nouveaux doit permettre une amélioration de la qualité des services et un allègement de la charge de travail des travailleurs relevant, pour le privé, d'une des (sous-) commissions paritaires reprises dans la norme légale encadrante. Pour les dispositifs ISP et ESMI, il s'agit de la Sous-Commission paritaire 329.02 reprenant le secteur socioculturel des Communautés française et germanophone et de la Région wallonne, soit plus de 3.000 associations.

Concrètement, comment cela fonctionne-t-il ?

L'ONSS prélève trimestriellement sur les cotisations patronales un montant forfaitaire, la « réduction Maribel », pour chaque travailleur au minimum à mi-temps. Depuis 2009, s'ajoute à la « dotation » ainsi mutualisée une partie du précompte professionnel prélevée, cette fois, par l'administration fiscale (on parle donc de « Maribel fiscal »). Un Comité de gestion, composé de représentants syndicaux et patronaux ainsi que d'une cellule administrative, administre le Fonds sectoriel et paritaire pour l'emploi et décide de l'affectation à donner à cette « cagnotte » ainsi rassemblée. Sauf attribution particulière, le Fonds finance uniquement des coûts salariaux liés à des contrats à durée indéterminée. L'origine fédérale du financement se traduit, au niveau du contrôle, par la présence d'un commissaire du gouvernement qui assiste aux réunions du Comité de gestion avec voix consultative. Il fait part de son avis sur l'appel à candidatures et introduit, le cas échéant, un recours contre toute décision qu'il considère contraire à la loi, aux statuts ou à l'intérêt général.

Le bénéfice pour l'employeur n'est donc pas immédiat et dépend de la bonne réception de sa candidature à l'appel lancé par « le Fonds » lorsque ses moyens le lui permettent (augmentation de dotations ou réserve non utilisée). Une subvention à l'emploi sur demande spontanée étant exclue, une attention particulière de la part de l'employeur potentiellement concerné doit alors se porter sur cet appel non régulier et donc non prévisible (le dernier date de 2019 et a permis l'émergence d'environ 40 postes de travail supplémentaires). La structure identifiée à l'ONSS comme faisant partie du secteur pour lequel le Fonds est compétent reçoit automatiquement une notification lorsque l'appel est lancé. Ensuite, les structures répondant à l'ensemble des critères établis par le Comité de gestion concourent dans la sélection effectuée par l'organe paritaire.

Il appartient aux mandataires du Fonds de gérer les dotations annuelles ainsi que les éventuelles réserves. C'est ainsi qu'en 2020, les partenaires sociaux ont pris la décision d'augmenter le plafond annuel de la subvention de 2,5%, le plafond annuel passant de 38.892 € à 39.864 € par ETP. La réduction de la pénibilité au travail et l'augmentation concomitante du volume de l'emploi sont des engagements fermes à tenir de la part des employeurs intéressés par ce soutien puisqu'ils conditionnent son effectivité. Toute baisse structurelle ou conjoncturelle du volume de l'emploi de l'asbl doit donc faire l'objet, sous peine de sanctions, d'une demande préalable auprès du Fonds Maribel qui vérifiera, dorénavant, le volume de l'emploi de l'année à contrôler x avec le volume de l'emploi de l'année $x-1$ et le volume de l'emploi de l'année $x-2$. Le volume de l'emploi de chacune de ces années est fourni par l'ONSS. Pour ces trois années, le volume de l'emploi est diminué du volume de l'emploi réalisé grâce à l'intervention du Fonds. Par volume de l'emploi réalisé, on entend les ETP financés par le Fonds Maribel tels qu'ils ont été réellement occupés durant l'année écoulée. À partir de 2019, le volume de l'emploi Maribel réalisé est calculé selon les déclarations DMFA. Auparavant, la comparaison s'effectuait sur base de l'année précédente uniquement.

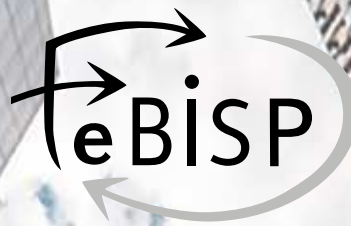
Deux remarques à valeur de mise en garde et de conseil pour terminer. D'abord, pour revenir sur le calcul du volume de l'emploi, celui-ci étant réalisé jusqu'à huit trimestres en arrière, l'impact du COVID-19 pourrait prendre du temps à se faire sentir dans ce cadre. Une précaution supplémentaire est donc à prendre au moment d'établir les prévisions globales de trésorerie. Enfin, le secteur bruxellois de l'ISP étant financé à hauteur de près de 5%² par ce dispositif, il s'agit de ne pas négliger les communications du Fonds et en particulier, les nouveaux appels à candidatures dont, par ailleurs, le secteur ESMI peut également bénéficier.

1 Bogaert, H., T. de Biolley (1984), « MARIBEL: a Model for Analysis and Rapid Investigation of the Belgian Economy », Bureau du Plan, Bruxelles. Sans certitude quant à savoir s'il s'agit là de l'acronyme véritable ou, celui, original, avancé par l'auteur de l'étude après examen du dispositif. Les documents parlementaires ne paraissent pas beaucoup plus éclairants.

2 Données récoltées début 2019 en vue de « l'analyse du dispositif d'insertion socioprofessionnelle en Région de Bruxelles-Capitale » initiée par la Région et la COCOF.

27 octobre 2020

24^{ème} Journée d'étude



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



**BRUXELLES
FORMATION**
former pour l'emploi

L'insertion

Le numéro 126 de notre magazine L'insertion sortira fin décembre 2020.

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

Trimestriel,
ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable :
Tatiana Vanessa Vial Grösser

La FeBISP

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

L'équipe de la FeBISP

- **Tatiana Vanessa Vial Grösser** / vial@febisp.be
Co-Directrice
- **François Geradin** / geradin@febisp.be
Co-Directeur
- **Delphine Libert** / secretariat@febisp.be
Secrétaire de direction
- **Valérie Dancart** / dancart@febisp.be
Assistante administrative et financière
- **Michèle Hubin** / hubin@febisp.be
Attachée relations collectives de travail
- **Huong Ngo (remplacée temporairement par Olivia Demeyadjou)** / ngo@febisp.be
Gestionnaire administrative du Fonds de formation ISP
- **Pauline Cousin** / cousin@febisp.be
Attachée économie sociale d'insertion et emploi
- **Marie-Adèle Blommaert** / blommaert@febisp.be
Attachée agence conseil
- **Pascal Rebold** / rebold@febisp.be
Attaché soutien méthodologique ISP
- **Margaux Hallot** / hallot@febisp.be
Attachée communication et relations publiques
- **Loïc Werres** / werres@febisp.be
Attaché Support juridique
- **Jeanne Lodewijck** / lodewijck@febisp.be
Attachée formation professionnelle

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes



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

