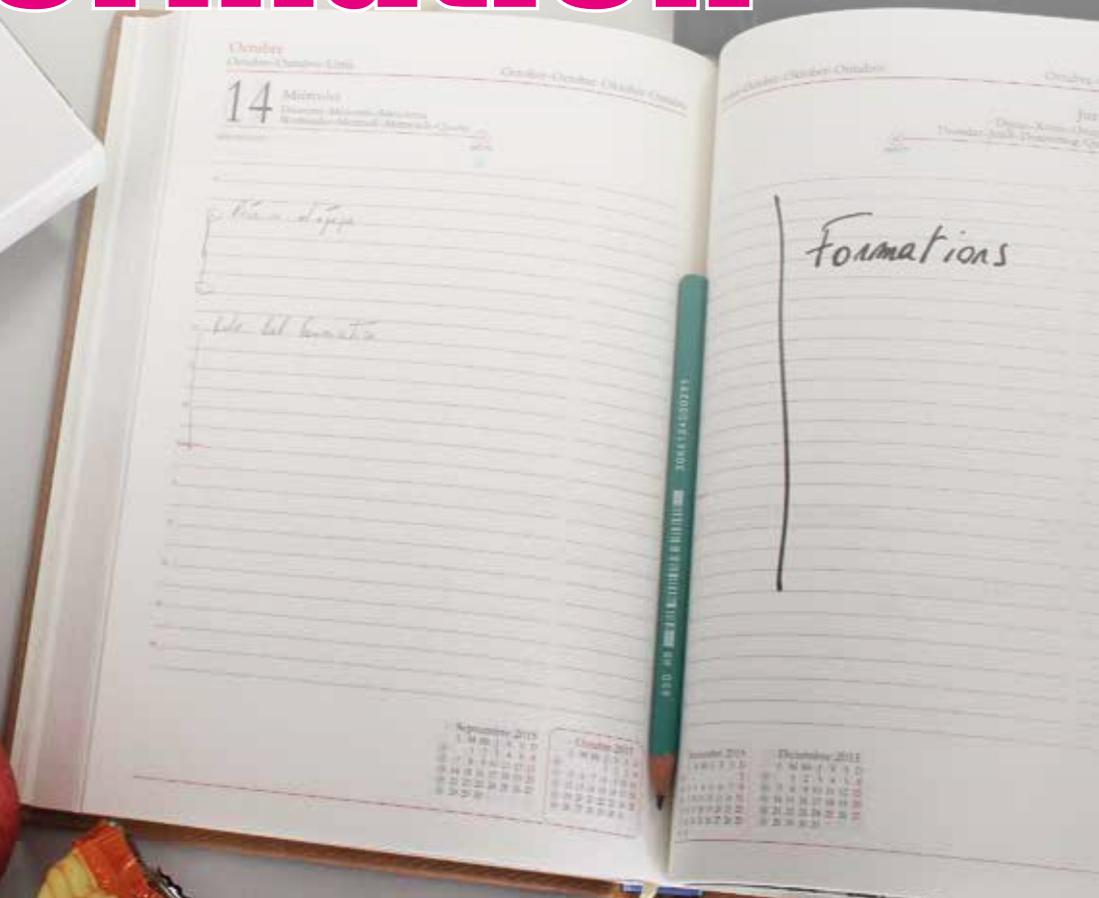


# Quand les OISP partent en formation



# L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE  
ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE D'INSERTION À BRUXELLES

DU 25 JUIN 2015 AU 25 SEPTEMBRE 2015 • N°105



## 3 Édito

---

## 4 Brèves

- Fête annuelle aux Ateliers du Soleil
  - Nouveaux mandats au sein du Conseil d'Administration de la FeBISP
  - Un nouveau membre ESI !
  - Le projet « No Needs » à Bruxelles
  - Du changement dans l'équipe
- 

## 5 Sur le vif

Visite du Ministre Didier Gosuin à une AG de la FeBISP

---

## 7 Sur le vif

Le soutien du FSE aux actions ISP ou la résolution de paradoxes ?

---

## 9 Sur le vif

Financement ESI : bientôt à la hauteur des missions ?

---

## 10 Sur le vif

Ceci n'est pas une initiative stimulante

---

## 11 DOSSIER :

Quand les OISP partent en formation

---

## 24 Rencontre...

... avec Jean-Claude Praet, Président de la Confédération Bruxelloise des Entreprises Non-Marchandes (CBENM)

---

## 27 Reportage

Visites de structures d'Économie Sociale en Wallonie

---

## 29 Le coin de l'employeur

---

## 30 Allô Bruxelles, Allô la Terre !

L'Éducation Permanente ne répond plus... SOS...SOS...SOS...

---

Chers lecteurs,

Septembre, période de rentrée des classes. Rentrée pour les stagiaires en formation dans les Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle. Période aussi de reprise pour tous les travailleurs du secteur après les congés d'été. Mais pour eux, on peut difficilement parler de rentrée des classes. Elle est en effet permanente... Le dossier de ce numéro est consacré à la formation continuée. Vous pourrez y découvrir les structures qui la soutiennent, des éléments quantitatifs et des témoignages qui en montrent toute l'importance pour maintenir et développer un travail d'insertion de qualité pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés à Bruxelles.

Bruxelles, où le secteur non marchand représente une place non négligeable, tant du point de vue du nombre d'emplois que de la variété et de la qualité des services offerts à la population dans des secteurs aussi divers que la santé, la culture, l'éducation permanente, l'insertion, le sport, l'action sociale ou l'hébergement. La Confédération Bruxelloise des Entreprises Non Marchandes (CBENM), créée pour en défendre les intérêts communs, vient de fêter en mai de cette année ses dix années d'existence. À cette occasion et au moment où elle prend toute sa place au sein des interlocuteurs sociaux, nous avons interviewé son président, Jean-Claude Praet. Il nous donne son point de vue sur les principaux enjeux auxquels le non marchand est confronté.

Numéro de rentrée chargé mais aussi rentrée chargée pour les secteurs de l'ESI et de l'ISP bruxellois : mise en application de l'Ordonnance des Missions Locales et des Lokale Werkwinkels, perspective d'une nouvelle Ordonnance pour l'Économie Sociale, redéploiement des OISP, révision du Décret COCOF de 1995 qui les régit, stratégie 2025 pour l'Économie, l'Emploi et la Formation, nouvelle programmation 2014-2020...

Le travail et les défis ne manquent pas. La FeBISP et ses membres continueront à les relever et à s'y impliquer avec la même énergie que durant les 20 dernières années. Du travail sérieux mais aussi la capacité de fêter dignement, en 2016, les 20 ans de la FeBISP. Nous vous en reparlerons dans notre prochain numéro.

Bonne lecture,

Pierre Devleeshouwer  
Directeur de la FeBISP

## Fête annuelle aux Ateliers du Soleil

Le 26 juin 2015, les Ateliers du Soleil ont organisé leur fête annuelle. Une fois de plus, dans une ambiance aussi festive qu'estivale, la qualité du buffet préparé n'avait d'égal que la richesse du programme proposé : poème italien, chanson tibétaine ou encore

danse turque parmi de nombreuses autres choses interprétées par les apprenants présents. Cette année, la fête a également permis de mettre à l'honneur Inci Tugsavul et Dogan Özgüden, fondateurs des Ateliers du Soleil, à l'occasion du prix 2015 de la liberté de pensée et d'expression que l'Union des Éditeurs de Turquie venait de leur accorder.



## Nouveaux mandats au sein du Conseil d'Administration de la FeBISP

L'Assemblée Générale du 1<sup>er</sup> juin dernier a élu deux nouveaux administrateurs. Lucie Becdelièvre et Olivier Balzat intègrent donc tous deux le Conseil d'Administration de la FeBISP pour un mandat de trois ans. Lucie Becdelièvre est directrice de la COBEFF depuis trois ans et sa nomination renforce son implication dans le secteur de l'ISP. Une envie ? « Découvrir davantage l'ESI » ! Olivier Balzat est le coordinateur général du Collectif Alpha, association active dans l'alphabétisation, secteur au sein duquel il est très engagé. ISP, Éducation Permanente, Cohésion sociale... Olivier Balzat cherche en permanence à développer une vision toujours plus globale de notre secteur. Le mandat de Milena Stragiotto, quant à lui, a été renouvelé

pour deux ans et ceux de Jean-Philippe Martin, Luc Piloy et Patrick Stelandre pour trois ans. Nous remercions chaleureusement Daniel Fastenakel et Jean-Louis Nisen, dont les mandats ont pris fin, pour le travail réalisé au cours de ces six dernières années au sein du Conseil d'Administration de la FeBISP.

## Un nouveau membre ESI !

L'Assemblée Générale du 1<sup>er</sup> juin a également voté l'adhésion de PermaFungi à la FeBISP. Ce projet se base sur une innovation majeure : produire des champignons et de l'engrais à partir du marc de café.

**Plus d'informations :**  
<http://www.permafungi.be>



## Le projet « No Neets » à Bruxelles

Les « NEETs » ou « Not in Education, Employment or Training » désignent un public qui regroupe des jeunes adultes âgés de 16 à 29 ans exclus du marché du travail, hors de tout dispositif de scolarisation ou de formation professionnelle. Ils représenteraient aujourd'hui environ 20,7% de la population européenne. Face à un tel constat, plusieurs initiatives ont vu le jour, parmi elles, le projet « No Neets », porté par des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle issus de six pays européens, dont la Belgique. Tous se sont donnés pour mission d'aller à la rencontre de ces « Neets ». L'objectif étant de leur proposer un programme d'accompagnement qui contribue à les sortir de l'engrenage du chômage. Pour la Belgique, l'ACFI-FIAS s'est associée au Centre de Formation Bonnevie de Molenbeek Saint-Jean pour mettre en place ce projet. Une collaboration qui a porté ses fruits et dont les travaux seront exposés lors d'un séminaire final le jeudi 1<sup>er</sup> octobre prochain à 9h00 à La Fonderie à Molenbeek.

## Du changement dans l'équipe

Manon Cools a remplacé Alice Berger, attachée Communication & Relations Publiques pendant son crédit-temps d'un an. Toute l'équipe de la FeBISP la remercie pour son implication et son efficacité durant cet interim. Alice a réintégré l'équipe de la FeBISP le 1<sup>er</sup> septembre. Son adresse mail n'a pas changé : [berger@febisp.be](mailto:berger@febisp.be)

## Visite du Ministre Didier Gosuin à une AG de la FeBISP

→ Pauline Cousin, François Geradin et Michèle Hubin

Le 23 juin 2015, Didier Gosuin, Ministre en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle à Bruxelles, a rencontré les membres de la FeBISP lors d'une Assemblée Générale extraordinaire. Retour sur une visite fort attendue par les professionnels de nos secteurs et focus sur les principaux axes politiques qui y furent présentés.

La rencontre, d'une durée totale de près de trois heures, s'est structurée en deux temps : une allocution du Ministre présentant les grandes lignes de sa politique en matière d'emploi et de formation professionnelle, suivie d'une séance de questions-réponses avec l'assemblée.

Au niveau du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, Didier Gosuin a tout d'abord tenu à rappeler les

résultats encourageants de l'étude METICES<sup>1</sup> montrant les effets positifs de la formation professionnelle sur l'insertion. Les parcours de formation (du pré-qualifiant vers le qualifiant) permettent en effet aux stagiaires une insertion professionnelle significative. Le Ministre a également insisté sur

1 METICES (Migrations, Espaces, Travail, Institutions, Citoyenneté, Épistémologie et Santé) est le centre de recherche de l'Institut de Sociologie de l'ULB.

l'importance du dispositif « Garantie Jeunes » en Région bruxelloise, tout en souhaitant que les OISP puissent continuer à composer des groupes de stagiaires hétérogènes en matière d'âge. Au niveau du cadre normatif de l'ISP, Didier Gosuin a indiqué, à la suite de la Déclaration de politique générale de la COCOF, que le décret ISP du 27 avril 1995 et les cahiers des charges des actions de formation seront modifiés. Le secteur sera étroitement



Assemblée Générale de la FeBISP du 23 juin 2015

associé à ce processus de révision, via une concertation structurée - avec la FeBISP notamment - qui débutera dès septembre 2015.

Didier Gosuin a ensuite évoqué la professionnalisation du secteur ISP, notamment grâce à l'adoption de la démarche référentielle et des profils SFMQ<sup>2</sup>. Ce processus devrait permettre une plus grande adéquation des formations proposées avec le marché du travail. Selon lui, il faut viser la validation des compétences et la certification - tant pour les stagiaires ISP que pour le public-cible en ESI<sup>3</sup> (Art.60, PTP) - afin de valoriser chaque étape

budgétaires permettant la création de contrats d'insertion destinés aux jeunes, dans un objectif de valoriser une expérience professionnelle. Une Ordonnance-cadre relative à ces contrats devrait être prochainement adoptée ; elle fera référence aux dispositifs Articles 60§7, PTP<sup>4</sup>, SINE<sup>5</sup> et Contrats Premier Emploi. Quant à l'accompagnement et au suivi des demandeurs d'emploi, Didier Gosuin indique qu'il sera nécessaire, dans le cadre des nouvelles compétences de contrôle exercées par la Région au sein des locaux d'Actiris, de dissocier le travail d'accompagnement du travail de contrôle. À la question posée par un

Enfin, il a rappelé que l'ESI représente un levier pour l'emploi et l'économie régionale. Dans le contexte de la régionalisation, son cadre législatif devra évoluer ; le Gouvernement s'oriente vers une seule Ordonnance relative à la fois à l'Économie Sociale et à l'Économie Sociale d'Insertion. Il a par ailleurs indiqué l'augmentation notable du budget régional dédié cette année aux structures de l'ESI<sup>6</sup>.

S'agissant de la problématique des ACS, le Ministre se veut rassurant, même si « *le monde des ACS n'est pas un monde totalement vertueux* » et rappelle la volonté de réorganisation énoncée dans la Déclaration de politique régionale. Les membres de la FeBISP ont été informés de l'opération en cours de photographie du système, passage obligé pour une quête d'évaluation objective. Le premier cliché apporte de quoi tranquilliser les opérateurs : « *on constate de fortes correspondances des postes existants avec les conventions initiales. De plus, les postes occupés répondent à un réel besoin* ». Voilà de quoi rassurer, en effet, les ASBL. Par contre, à l'interpellation des opérateurs ISP et ESI sur la disparition des avances de la part d'Actiris à chaque nouveau poste ACS pourvu, le Ministre pointe l'impact limité de la manœuvre. Ce à quoi les membres de la FeBISP n'ont pas manqué de répondre que l'impact serait peut-être limité si à cela ne venait s'ajouter les insoutenables retards de liquidation des diverses subventions soutenant les dispositifs.

Au terme de ce constructif échange, le Ministre a rappelé devant l'Assemblée des membres de la FeBISP que le travail social ne se codifie pas puisqu'il relève de l'humain et que donc il est nécessaire de faire confiance aux femmes et aux hommes de terrain.



Assemblée Générale de la FeBISP du 23 juin 2015

de leur parcours. Pour éviter le décrochage en formation et la vulnérabilité à l'emploi, il a souligné l'importance de l'accompagnement psychosocial. En lien avec les questions d'emploi, le Ministre a également rappelé l'importance de la stratégie Enseignement - Formation professionnelle - Emploi et la nécessaire évaluation des mesures d'emploi, à l'instar des ACS, afin de permettre de dégager des marges

de leur parcours. Pour éviter le décrochage en formation et la vulnérabilité à l'emploi, il a souligné l'importance de l'accompagnement psychosocial. En lien avec les questions d'emploi, le Ministre a également rappelé l'importance de la stratégie Enseignement - Formation professionnelle - Emploi et la nécessaire évaluation des mesures d'emploi, à l'instar des ACS, afin de permettre de dégager des marges

4 PTP pour Programme de Transition Professionnelle.

5 La mesure « Économie d'Insertion Sociale », abrégée SINE vise la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer. Source : SPF Emploi.

6 Voir à ce sujet notre Sur le Vif.

2 SFMQ pour Service Francophone des Métiers et des Qualifications.

3 ESI pour Économie Sociale d'Insertion.

## Le soutien du FSE aux actions ISP ou la résolution de paradoxes ?

→ Michèle Hubin

D'après une édition récente du dictionnaire Larousse, le terme « programmation » désigne l'action et l'effet de programmer. Ce verbe revêt plusieurs usages, notamment celui d'idéaliser ou de concevoir et d'ordonner les actions qui auront lieu dans le cadre d'un projet.

### Le concept de programmation appréhendé singulièrement...

Fin 2013, les Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle (OISP) sont dans les starting blocks, l'aube de la nouvelle programmation FSE s'annonce... Motivés et enthousiastes, ils souhaitent poursuivre leurs actions, en développer d'autres, nouer des partenariats, répondre, forts de leur expertise, par une offre de formation diversifiée aux besoins des publics qui se pressent à leur porte. Une annonce vient conforter leur empressement : le plan d'actions Garantie Jeunes pour lequel un budget de 900.000 euros est prévu.

Au cours de l'année 2014, les opérateurs font preuve d'une grande patience pendant « la transition ». Des actions à l'identique de celles de la programmation 2007-2013 et des moyens également identiques. Ni plus, ni moins. Mais l'espoir subsiste ... La promesse d'un bilan de la programmation précédente, l'annonce d'un travail d'une task force à laquelle de nombreux experts collaborent, l'engagement d'une promesse de simplification des procédures. Alors qu'ils trépigent dans les starting blocks, un appel à projets est lancé à la fin du premier semestre 2014. Pour les opérateurs d'ISP bruxellois, cet appel s'inscrit dans le prolongement de la programmation 2007-2013 afin de poursuivre les actions des organismes agréés par la COCOF.

### Un montant revalorisé sans éviter quelques galères et un an d'attente pour les décisions

Le montant total engagé des projets retenus s'élève à près de 54 millions d'euros, seuls cinq projets seront écartés pour être réorientés vers d'autres mesures, également soutenues par le cofinancement du FSE. Des actions soutenues dans la continuité, avec une indexation de 2% garantie, c'est pas mal mais la mention du bulletin affiche quand même un « peut mieux faire ». Surtout quand on s'aperçoit que les actions innovantes des Missions Locales (MLOC) en cours de cycle (c'est-à-dire entreprises dans la programmation précédente) sont passées à la trappe. Six MLOC concernées, 20 actions de formation ou de stages, 250 stagiaires, près de 6.000 heures de formation en 2015 pour un total avoisinant les 75.000 heures pour mener ces actions à leur terme. Un oubli de taille, récupéré de justesse ! Autre galère, celle des « déterminations généralistes ». Ici, on prend encore un peu de temps à jouer au jeu du « ne dites plus, mais dites ». Proscrit le vocable pour aboutir sur des actions « de sensibilisation et d'orientation vers les métiers ». Sauvées les actions, par le truchement d'un changement de nom pour lequel toutes les MLOC



et pas moins de 150 stagiaires potentiels, se sont prêtés au « jeu », non sans appréhension.

Voilà donc pour le volet structurel : la continuité des actions, des décisions tardives, des couacs et une réelle mise en route avec des moyens dont l'augmentation promise est réelle mais encore trop limitée.

### Jeun-esse doit rimer avec prom-esse...

En mai 2015, après s'être fait longtemps attendre, le volet Jeunesse, la nouveauté annoncée de cette programmation, pointe son nez pour les OISP. Rappelons que les actions doivent concerner les jeunes de moins de 25 ans qui ne sont ni à l'emploi, ni dans l'enseignement, ni en formation (NEETs) et inscrits comme chercheurs d'emploi chez Actiris au démarrage de l'action de formation. Une priorité sera donnée aux jeunes détenteurs au

maximum d'un Certificat de l'Enseignement Secondaire Inférieur (CESI). 40 projets sont déposés dont 31 recevront un avis favorable. 17 opérateurs se posent en maître d'œuvre de ceux-ci pour plus de 300.000 heures de formation<sup>1</sup> et un budget total sur trois ans atteignant 88% des 2.700.000 euros prévus. Neuf projets sont refusés pour raisons budgétaires ou parce qu'ils sont trop peu axés sur la formation. Certains d'entre eux sont réorientés vers la Promotion sociale. Les décisions prises par le Cabinet reposent sur un avis d'opportunité conjoint de l'Agence FSE et de Bruxelles Formation visant à vérifier la conformité de chaque projet par rapport au plan d'actions. Côté timing, il est légitime de se poser la question d'engager des moyens en 2015 concernant des actions pour lesquelles le feu vert est donné alors que l'année est déjà entamée de moitié. Mais les projets destinés aux jeunes ont également souffert d'une incertitude liée aux moyens dévolus à l'accompagnement de ces publics. Incertitude qui ne fut levée qu'à l'avant-veille de la remise des projets. Au total, il reste des moyens à engager, donc une deuxième phase de l'appel à projets est en vue pour septembre 2015.

## L'innovant : pour tous !

Visées également par le cofinancement FSE comme dans la programmation précédente, les actions innovantes étaient cette fois ouvertes aux OISP comme aux Missions Locales. Elles pouvaient concerner des formations de base (dont le français langue étrangère), les préformations, les formations qualifiantes, les formations par le travail et les déterminations ciblées. Neuf MLOC et cinq OISP ont déposé un projet. Trois d'entre eux ont été écartés avec motif que le programme de formation était peu susceptible

de rencontrer la finalité du projet. Au total des projets acceptés, 100.000 heures de formation concernaient plus de 500 stagiaires pour un budget FSE d'environ 638.500 euros sur les deux premières années. Le budget FSE des 500.000 euros annuels n'étant pas atteint, un nouvel appel résiduaire pourrait également intervenir.



## Des moyens renforcés mais pas partout...

Autre questionnement, plus général et transversal à toutes les actions : il y a bien au total une augmentation sensible des moyens FSE pour les OISP bruxellois mais cela reste dans un cadre partiellement précaire. En effet, il n'est pas question d'une revalorisation des catégories COCOF, ni du partenariat avec Actiris lié aux actions d'accompagnement des stagiaires. La prudence reste donc de mise quant à l'engagement de moyens dont la contrepartie obligatoire ne pourrait suivre...

## La collecte de nouveaux indicateurs sensibles

Les retards accumulés par le lancement tardif des appels à projets ont été difficiles pour les opérateurs. Mais une autre découverte quasi simultanée leur a prouvé qu'ils n'étaient pas au bout de leurs surprises. Le dossier d'encodage des actions de cette nouvelle programmation comprendra le recueil des indicateurs complémentaires relatifs au profil social des stagiaires, tels que handicap, assuétudes, caractéristiques du domicile (en zone rurale, sans domicile fixe),

etc.<sup>2</sup> Du jamais vu qui suscite l'interrogation des porteurs de projets. Quelles conséquences la collecte de ces informations peuvent-elles entraîner sur le respect de la vie privée et partant, n'est-ce pas là, matière à fragiliser la relation de confiance qui s'installe entre l'opérateur et le stagiaire ?

## L'empathie paradoxale de Dame Europe à l'égard des publics soutenus

Que la mise en marche de la machine européenne soit lourde, que cela demande des interprétations, des clarifications... C'est possible.

Que les associations qui croulent sous les obligations administratives pointilleuses ne soient pas toujours au mieux de leur prestation, s'agissant de la rédaction d'appels à projets peu documentés et imposés dans des délais rapprochés et non négociables, est aussi compréhensible.

Ce qui laisse songeur, par contre, c'est la déclinaison du terme « programmation ». Ces accents de cacophonie sont-ils réellement « programmés » ?

Les propos tenus par le Ministre Didier Gosuin, la collaboration des différentes parties prenantes via l'organisation de réunions d'information sont salutaires et contribuent certes à atténuer les angoisses de dernière minute mais ne suffisent pas à donner l'image d'une organisation appelée « programmation ».

Il faut saluer la pression maintenue par les opérateurs cofinancés, acharnés à défendre les intérêts de leurs actions au bénéfice de leur public qui, en plus de leur manque de temps, ont l'audace de dénoncer règlements et retards venus depuis une « Europe » souvent très anonyme et inégalement empathique à l'égard des publics qu'elle prétend soutenir.

<sup>1</sup> 50.000 heures en 2015 - 151.000 en 2016 et 107.000 en 2017.

<sup>2</sup> Règlement UE 1304/2013 du 17 décembre 2013 relatif au Fonds Social Européen.

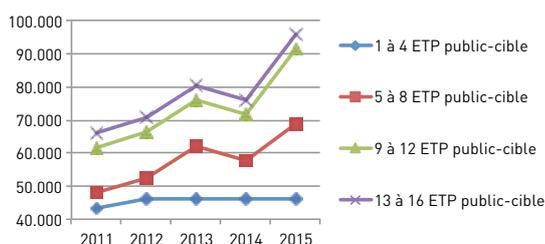
## Financement ESI : bientôt à la hauteur des missions ?

→ Pauline Cousin

Chaque année, les ILDE et les EI se voient attribuer un financement afin de remplir leurs missions d'accompagnement et de formation du public-cible. Chaque année, les ILDE et les EI attendent de pied ferme le montant de ce financement qui demeure toujours en deçà de ce que prévoit le cadre législatif et les besoins qu'engendrent leurs missions. Coup d'œil sur les financements régionaux ESI de ces cinq dernières années.

L'enveloppe globale dédiée aux subsides des ILDE et des EI<sup>1</sup> n'a cessé d'augmenter depuis 2011 pour atteindre 8.966.000 euros en 2015, mais n'a jamais été, dès le début, à la hauteur des prescrits de l'Ordonnance. Dans le même temps, le nombre global de travailleurs en insertion, qui détermine le montant alloué aux ILDE et EI, a connu une hausse de 5% (malgré une légère baisse en 2013) pour atteindre 1.458 travailleurs. Il s'agit du nombre de travailleurs public-cible de moins de quatre ans d'ancienneté exprimé en équivalent temps plein (ETP). Il ne s'agit donc pas de l'ensemble des travailleurs en insertion mais de ceux qui permettent aux ILDE et EI d'être financées pour les accompagner<sup>2</sup>.

Montants attribués selon le nombre d'ETP public-cible de moins de 4 ans d'ancienneté (pour les 4 premières tranches)



Derrière ces données globales se trouve un financement non linéaire. Le montant du subside attribué à une ILDE ou à une EI est en effet fonction de la tranche d'ETP public-cible de moins de quatre ans d'ancienneté dans laquelle se situe la structure. Ces tranches se composent de quatre travailleurs ETP public-cible<sup>3</sup> : 1 à 4 travailleurs, 5 à 8, etc.

Si l'on s'intéresse aux quatre premières tranches d'ETP public-cible, qui concernent environ 70% des structures

agréées ILDE ou EI, on constate qu'en 2014, à effectif égal, les structures ont reçu moins que l'année précédente<sup>4</sup>.

En 2015 en revanche, sans variation d'effectif public-cible, les ILDE et EI ont reçu davantage de moyens qu'en 2014 (entre 1% et 28% supplémentaires selon la tranche dans laquelle elles se situent). Cela s'explique par deux facteurs principaux : le premier est que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) a décidé d'accroître l'enveloppe dévolue aux subventions des structures agréées ILDE et EI (+ 5% par rapport à 2014). Le second est lié à la régionalisation. Dans le cadre de la 6<sup>ème</sup> réforme de l'État, les Régions sont compétentes pour la matière Économie Sociale (ES) jusqu'à présent gérée et financée au niveau fédéral. Concrètement, il s'agit de la mesure SINE<sup>5</sup>, de la reconnaissance Entreprise Fédérale d'Insertion (EFI) et des projets pilotes. Le transfert de cette matière s'est accompagné de moyens financiers à partir desquels le Gouvernement de la RBC a continué à augmenter le budget dédié au financement des ILDE et EI, à hauteur d'un million d'euros supplémentaires. Ainsi, entre 2014 et 2015, l'enveloppe globale ESI a augmenté de 18% pour atteindre 8.966.000 euros<sup>6</sup>.

Malgré cet effort important, largement souligné et apprécié par le secteur, un sous-financement reste à déplorer. L'évolution du budget en 2015 demeure en effet encore insuffisante pour atteindre les montants prescrits par l'Ordonnance en vigueur<sup>7</sup> et, au-delà du cadre légal, pour permettre aux structures de l'ESI d'assurer pleinement leurs missions. Néanmoins, à la veille de la refonte du cadre de l'ES à Bruxelles, le budget 2015 attribué aux ILDE et EI laisse espérer une belle évolution pour l'ESI.

1 El pour Entreprises d'Insertion et ILDE pour Initiatives Locales de Développement de l'Emploi.  
2 Comme le prévoit le cadre législatif.  
3 Ces travailleurs public-cible sont dans ce texte à comprendre comme ceux ayant moins de quatre ans d'ancienneté.

4 À l'exception de la première tranche 1 à 4 ETP public-cible dont le montant est stable depuis 2012.  
5 La mesure « Économie d'Insertion Sociale », abrégée SINE vise la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer. Source : SPF Emploi.  
6 Montant présenté en Plate-forme ES au premier semestre 2015.  
7 Ordonnance du 18 avril 2004.



## Ceci n'est pas une initiative stimulante

→ François Geradin

Faire découvrir à un public d'apprenants en alphabétisation et en Français Langue Etrangère (FLE) l'œuvre de René Magritte via l'écriture poétique, audacieux pari ! Ce fut pourtant le défi relevé par le projet « Ceci n'est pas un poème », initié en septembre 2014 par le programme Sésame/Educateam des Musées royaux des Beaux-arts en partenariat avec les Midis de la Poésie, le Conservatoire royal de Bruxelles, le CIRÉ et le Collectif Alpha. Retour sur cette initiative aussi surréaliste qu'aboutie.

Jeudi 28 mai 2015, Collectif Alpha de Saint-Gilles. Dans le cadre du festival Arts & Alpha, a lieu la présentation du projet « Ceci n'est pas un poème ». Les apprenants du CIRÉ et du Collectif Alpha se retrouvent dans une ambiance chaleureuse, avec déclamations et chants, pour retracer au public présent les différentes étapes de cette aventure collective.

La première phase du projet fut la découverte des œuvres de Magritte. Pour ce faire, l'idée n'était pas que les 25 apprenants participant au projet se rendent immédiatement au Musée Magritte mais plutôt de faire venir les œuvres au plus près d'eux et de leur réalité. Madeleine Elleboudt, guide conférencière pour le programme Sésame des Musées royaux des Beaux-arts, s'est donc déplacée dans les associations pour venir présenter certaines œuvres. Cette découverte progressive de l'univers surréaliste du peintre belge fut ensuite suivie par une visite au Musée Magritte. Là, les apprenants purent se confronter in situ, et en toute connaissance de cause, à la puissance des œuvres, souvent aussi marquantes que déroutantes.

Le travail sur le regard a ensuite laissé place à celui de la main, via l'écriture. Six séances d'ateliers d'écriture basés sur les tableaux furent en effet organisées. Les apprenants ont pu être accompagnés dans cette démarche par deux

poétesses, Laurence Vielle et Amélie Charcosset. Ces ateliers d'écriture ont non seulement permis aux apprenants du CIRÉ et du Collectif Alpha de pouvoir se connaître mais également aux formateurs de ces associations de pouvoir croiser deux approches pédagogiques différentes, celle propre à l'alpha et celle spécifique au FLE. Les difficultés de langage des apprenants, qui auraient pu constituer a priori un obstacle à cet

*on renverse, on soulève, on cherche, on imbrique, on rythme, on déplace, c'est vivant ! La poésie devient vivante ! »<sup>1</sup>*

Les poésies écrites par les apprenants, que l'on peut découvrir à La Maison du Livre, furent ensuite transmises à Jacques Neefs, professeur de déclamation au Conservatoire royal de Bruxelles, et à six de ses jeunes étudiants. Ils ont pu ainsi donner une



Récital poétique et musical autour des poèmes écrits par les apprenants - 3 avril 2015

exercice poétique, se révélèrent au contraire sources de création. Comme l'indiquent France Fontaine, formatrice au Collectif Alpha, et Laurence Vielle, « à l'atelier, le fait de ne pas s'être sentis prisonniers d'une forme écrite imposée a permis à la pensée de vagabonder et a décomplexé le rapport à la langue. (...) On prend tout ce qui se dit, on tord,

voix à ces textes en les interprétant lors d'un récital musical et poétique aux Musées royaux des Beaux-arts en avril 2015. Belle manière de boucler la boucle d'une initiative aussi stimulante pour tous les sens que pleine de sens.

<sup>1</sup> Recueil « Ceci n'est pas un poème », p. 6.

## Quand les OISP partent en formation

→ Pauline Cousin, Pierre Devleeshouwer, Christine Duquesne, François Geradin, Michèle Hubin, Huong Ngo

Formation de base, préformation, formation qualifiante... les Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle (OISP) sont des acteurs de la formation professionnelle pour les publics qu'ils accompagnent. La pertinence de la formation pour exercer une activité professionnelle ne se discute pas. Mais qu'en est-il des pratiques de formation des travailleurs de l'Insertion SocioProfessionnelle (ISP) eux-mêmes et de la place conférée à la formation dans la gestion de ces ASBL ?

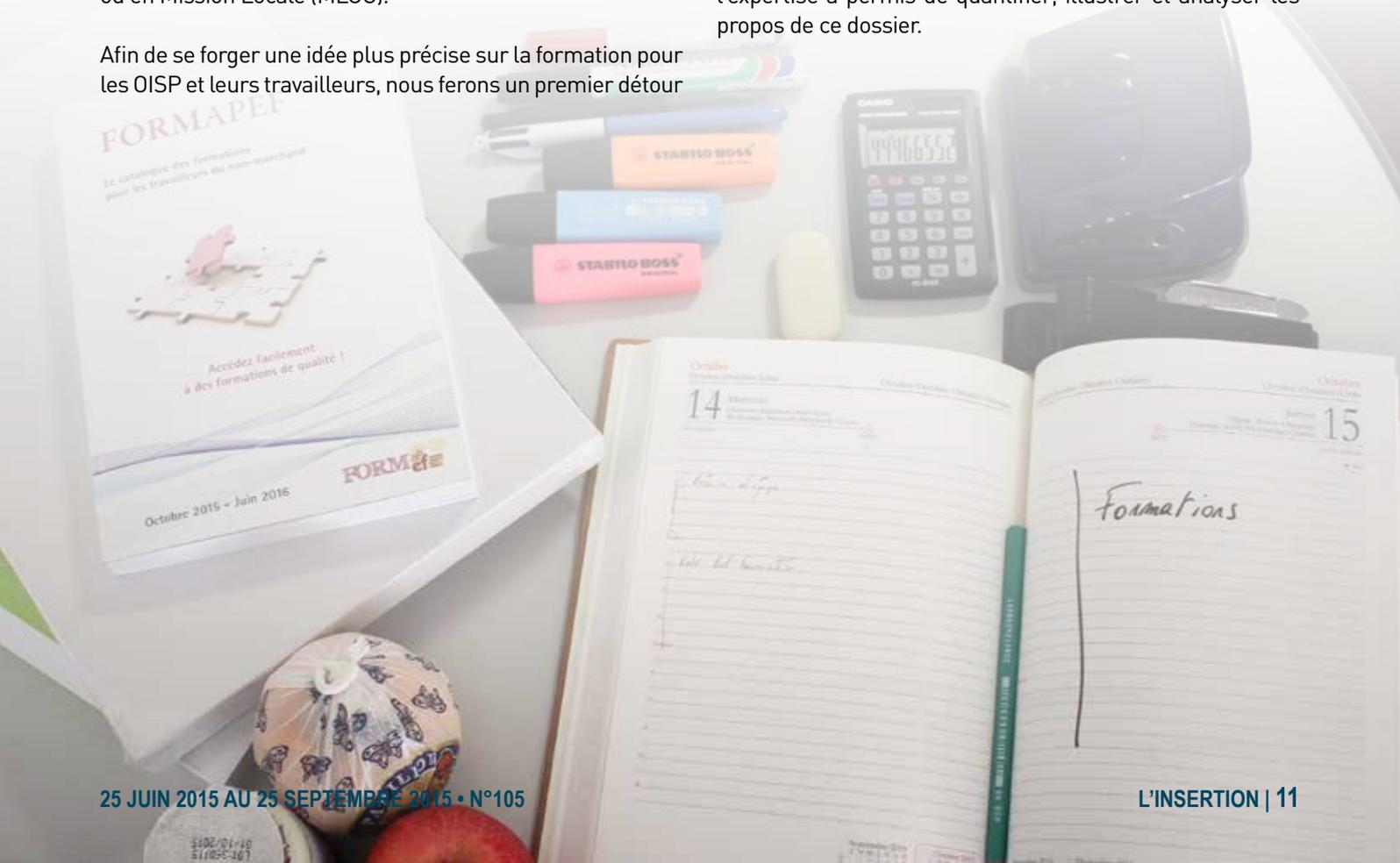
L'offre de formation ainsi que les occasions pour soutenir la formation continuée des travailleurs ne font pas défaut, en particulier via les dispositifs mis en place aux niveaux fédéral ou sectoriel. Les dispositifs sectoriels accessibles aux travailleurs de l'ISP que sont le Fonds de Formation Continuée de l'Insertion SocioProfessionnelle (FFCISP), d'une part, et le Fonds Social du Secteur Socioculturel et Sportif (Fonds 4S), d'autre part, sont utilisés de manière importante par les bénéficiaires, qu'ils travaillent en OISP ou en Mission Locale (MLOC).

Afin de se forger une idée plus précise sur la formation pour les OISP et leurs travailleurs, nous ferons un premier détour

par les deux Fonds sectoriels qui financent et organisent la formation : le FFCISP et le Fonds 4S. Au cœur du sujet, nous questionnerons l'utilisation que font les travailleurs de ces Fonds : *qui se forme ? pendant combien de temps ? dans quels domaines ? quel montant cela représente-t-il ?* ainsi que l'évolution de ces pratiques au cours des six dernières années. La formation professionnelle représentant un enjeu tant pour les travailleurs que pour les employeurs, nous nous attarderons ensuite sur la concertation sociale telle qu'elle est mise en œuvre dans deux structures. On prendra davantage de recul en donnant la parole à un témoin privilégié de l'évolution de la formation continuée et de la plus-value que celle-ci peut représenter pour une ASBL.

Enfin, ce dossier se clôturera sur un aperçu de ce qui se fait près de chez nous mais de façon différente : la formation continuée des travailleurs des OISP wallons.

Merci aux nombreux contributeurs et intervenants dont l'expertise a permis de quantifier, illustrer et analyser les propos de ce dossier.



## Deux fonds de sécurité d'existence au service

La formation continuée des travailleurs des OISP peut s'appuyer sur des dispositifs instaurés au sein du secteur de l'ISP bruxelloise d'une part et au sein du secteur socioculturel et sportif d'autre part. Il n'est pas toujours aisé pour les bénéficiaires de s'y retrouver tant au niveau des démarches à accomplir qu'en ce qui concerne les différences et complémentarités entre les deux Fonds. Au fil de ces quelques pages, nous vous proposons un petit tour d'horizon du FFCISP et du Fonds 4S.

### 1. Deux Fonds de sécurité d'existence

**FFCISP :**  
Fonds de Formation Continuée  
du secteur de l'ISP

**Fonds 4S :**  
Fonds Social du Secteur  
Socioculturel et Sportif

Tous deux se caractérisent par les éléments suivants :

Une déclinaison sectorielle d'une loi fédérale de 1958 à l'initiative des partenaires sociaux gérés de façon autonome et paritaire au niveau sectoriel pour remplir des tâches d'utilité sociale via trois missions possibles :

1. Le financement, l'octroi et le versement d'avantages sociaux.
2. Le financement et l'organisation de la formation professionnelle des travailleurs et des jeunes (principale mission poursuivie par le FFCISP et par le Fonds 4S).
3. Le financement et l'assurance de la sécurité et de la santé des travailleurs en général (dont la mesure Bien-Etre au travail gérée par le FFCISP).

### 2. Les principales missions des Fonds

Une mission commune : le financement et l'organisation de la formation professionnelle des travailleurs et des jeunes dans un objectif de professionnalisation du secteur et d'ancrage des travailleurs au sein de ce secteur.

#### Missions du FFCISP :

Recevoir, gérer et liquider les sommes dédiées à la formation continuée des travailleurs affectés aux missions d'ISP dans les OISP et les Missions Locales.

#### Missions du Fonds 4S :

1. Promouvoir la formation continuée et son inscription dans une logique pluriannuelle et concertée.
2. Intervenir pour l'accompagnement des associations dans leur réflexion sur leur fonctionnement.

Une mission complémentaire depuis 2013 : réaliser des efforts supplémentaires en matière de formation par une augmentation annuelle de 0,1% de la masse salariale totale annuelle consacrée à la formation des travailleurs du secteur et par l'augmentation annuelle d'au moins 5% du taux de participation des travailleurs à la formation<sup>1</sup>.

1. Selon l'Accord interprofessionnel de 2007-2008 et Pacte de solidarité entre les générations.

### 3. Les actions des Fonds

Nous le verrons, les deux Fonds proposent certaines modalités de formation similaires (formation longue, supervision...). Pour autant, cela ne représente pas un « doublon » pour les OISP qui peuvent bénéficier de thématiques de formation, de temporalités et de modalités de financement complémentaires.

#### Au FFCISP :

- A - Formation certifiante
- B - Formation visant l'acquisition de compétences professionnelles
- C - Formation transversale thématique et appels à projets destinés aux OISP et Missions Locales

#### Au Fonds 4S :

1. Catalogue FORMAPEF
2. Formation spécialisée
3. Remboursement forfaitaire
4. Formation longue
5. Formation en entreprise
6. Formation spécifique
7. Accompagnement-Supervision

## des travailleurs ISP : le FFCISP et le Fonds 4S

### 4. Le public-cible des Fonds

#### Au FFCISP :

Les travailleurs des Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle ressortissant à la Commission paritaire du secteur socioculturel (CP 329.02) soit 914 travailleurs affectés aux missions ISP répartis en une cinquantaine d'asbl.

#### Au Fonds 4S :

Les travailleurs des secteurs relevant de la CP 329.02 et de la CP 329.03 soit 16 types d'organisations parmi lesquelles les organisations de formation professionnelle ; soit environ 23.000 travailleurs répartis en 3.400 ASBL.

Alors que le FFCISP est spécifique aux travailleurs des OISP bruxellois, le Fonds 4S s'adresse à un public de travailleurs plus large. Parmi les bénéficiaires du Fonds 4S, des travailleurs font l'objet d'une attention particulière ; il s'agit de ceux qui constituent un groupe à risque.

L'Arrêté royal du 19 février 2013 a fixé des catégories de groupes à risque (GAR) relatives aux personnes rencontrant potentiellement des difficultés d'accès ou de maintien à l'emploi. Un effort particulier de 0,05% de la dotation du Fonds doit être concédé envers ce public. Les secteurs peuvent déterminer par CCT en faveur de quelles catégories de groupes à risque cet effort sera réalisé pour autant qu'ils choisissent dans le menu fixé par l'Arrêté. L'ensemble des catégories est consultable dans l'Arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses.

Dans ce cadre, les secteurs estimant qu'ils ne sont pas dans les conditions pour pouvoir fournir des efforts en faveur des jeunes, peuvent destiner la cotisation spéciale de 0,025% de la dotation du Fonds en faveur de travailleurs âgés de 40 ans menacés d'un licenciement ou en faveur des chômeurs complets âgés d'au moins 40 ans, moyennant accord préalable du ministre.

Le Fonds 4S est actuellement en réflexion sur la définition des GAR.

### 5. Le financement des Fonds

Le FFCISP : un Fonds à 100% subsidié par la COCOF pour les OISP (subvention communautaire) et par Actiris pour les Missions Locales (subvention régionale).

La subvention s'élève à 1% de la masse salariale prévisionnelle des travailleurs affectés aux actions ISP des organismes agréés. Bien que ce ne soit pas incompatible, aucune cotisation patronale n'alimente à l'heure actuelle le Fonds.

Le Fonds 4S dispose des cotisations versées par les employeurs qui ressortent de la compétence des CP 329.02 et CP 329.03 pour le secteur socioculturel et sportif. Chaque employeur cotise à hauteur de 0,2% de la masse salariale de sa structure.

### 6. Quel droit à la formation ?

Toutes les demandes de formation introduites au FFCISP comme au Fonds 4S supposent une concertation préalable entre employeur et travailleurs. Les conventions collectives de travail signées en CP 329.02 prévoient des obligations pour l'employeur en matière de formation des travailleurs. Le libellé des conventions prévoit un temps collectif de formation qui « doit permettre à chaque travailleur d'avoir une possibilité de formation de minimum 2 jours (1 jour pour les tiers-temps) pendant la durée d'exécution de la convention (2 ans) ». Il y a donc là bien un droit à la formation.

## La concertation ou comment questionner ses pratiques...

La concertation entre la direction et les représentants des salariés des associations, déjà plébiscitée dans le recours au Fonds de la Formation Continué des travailleurs de l'ISP (FFCISP), a récemment été renforcée. Une rencontre avec deux structures nous donne un aperçu de sa mise en œuvre.

**Lucie Becdelièvre,**  
directrice de la COBEFF

Une équipe de 38 travailleurs, auxquels s'ajoutent des intervenants extérieurs contribuent à la COBEFF à l'encadrement de 700 stagiaires annuels dont 400 inscrits en formation qualifiante, organisée avec le concours de partenaires multiples.

La formation, la COBEFF connaît bien, y compris pour ses travailleurs. C'est une tradition qui signifie que sur l'ensemble du temps de travail de l'équipe, l'équivalent d'un mi-temps est consacré à la formation. Pourtant, il n'existe pas de plan de formation formel. Ni les délégués syndicaux, ni la direction ne sont demandeurs, le plan de formation souffrant d'une forte image de manque de flexibilité. Aussi, quand est apparue l'obligation de se concerter sur 75% du budget de l'enveloppe B du Fonds de Formation Continué du secteur de l'ISP<sup>1</sup>, les partenaires sociaux ont craint une rigidification du processus et, in fine, des pratiques. Mais le nouveau processus ayant une visée prévisionnelle, le cadre apparaissait déjà moins contraignant :

une bonne nouvelle. Au-delà de la concertation sur la planification des orientations de formation, les représentants syndicaux et la direction ont saisi l'occasion de questionner leurs pratiques.

Le recueil des besoins en compétences se fait habituellement au cours des entretiens annuels individuels, qu'ils soient spontanément abordés par les travailleurs ou proposés par la hiérarchie. Au regard du prisme individuel et des compétences existantes ou manquantes au sein de l'équipe, la formation est accordée ou non. Au-delà de cette pratique déjà existante, direction et délégués ont souhaité travailler sur l'information diffusée aux travailleurs. La délégation syndicale avait soulevé une connaissance insuffisante des travailleurs quant au dispositif de formation actuel, notamment en raison de repères obsolètes en termes de procédures, de délais,...



Lucie Becdelièvre

Pour ce faire, un stagiaire en Master Ressources Humaines a établi un document présentant les grands points de repère de la formation, dans le secteur mais également au-delà (congé-éducation payé...). Puis la délégation syndicale et la direction ont approfondi le sujet pour aboutir à la rédaction d'un vade-mecum qui sera présenté à l'équipe à la rentrée prochaine. Ce dernier vise à rendre la démarche de formation claire pour les travailleurs, à partir de situations telles que « *J'ai un souhait de formation, la procédure est celle-ci, les délais sont ceux-là...* ».

Il apparaît alors que la « contrainte » initiale de concertation sur 75% du budget de l'enveloppe B a permis de faire évoluer les pratiques, notamment via un réinvestissement du champ de la formation au niveau syndical. L'enjeu n'est pas tant dans le contenu des formations décidées que dans la qualité de l'information dont disposent les travailleurs concernés.

<sup>1</sup> Voir l'encadré ci-après.

La concertation attendue par le FFCISP depuis 2015 se manifeste à travers deux éléments :

1. Un descriptif de concertation cosigné par la direction et la délégation syndicale (ou à défaut de délégation, par les travailleurs affectés aux actions ISP) et présentant les modalités prévues pour la concertation travailleurs/employeurs, est à transmettre annuellement au FFCISP.
2. Par ailleurs, un document intitulé « Planification des orientations de formation » comprend une liste des prévisions des formations individuelles et collectives ainsi que l'estimation du coût de chaque action. Ce document doit également être cosigné par l'employeur et la délégation syndicale (ou à défaut de délégation, par les travailleurs affectés aux actions ISP) et doit concerner au minimum 75% de l'enveloppe B.

## Françoise Decoux, responsable des Ressources Humaines à la Mission Locale de Schaerbeek

Dans le cadre de ses fonctions, elle gère les dossiers de demande de formation continuée des travailleurs au FFCISP. « *La concertation dans ce domaine n'est certes pas une nouveauté à la Mission Locale de Schaerbeek* », nous dit-elle. S'il n'y a pas de délégation syndicale ici, l'ensemble des travailleurs est systématiquement impliqué dans la détermination et la planification des formations. Les propositions émanent réellement du terrain et sont planifiées après débat dans chaque équipe.

Chaque formation suivie - qu'elle soit individuelle ou collective - donne également lieu à un feed-back, ce qui permet de « collectiviser » les acquis, de les partager avec ses collègues, de les traduire en action sur le terrain, et, éventuellement, d'envisager de proposer le même type de formation à d'autres travailleurs.

En ce qui concerne les formations individuelles, elles sont le plus souvent déterminées par les entretiens d'évaluation annuels qui permettent de définir les compétences à développer. Des propositions sont également amenées par les coordinations ou la direction mais chaque travailleur a aussi la latitude de proposer d'autres options. Cette année, les orientations vont plus vers des formations et des supervisions collectives : communication, pédagogie créative, réflexion sur l'accompagnement, le coeur-métier de la Mission Locale...

Encore une fois, d'où qu'elle vienne et quelle qu'elle soit, chaque proposition sera examinée et discutée, en tenant compte des besoins de la structure et de la plus-value qu'elle apporte tant aux travailleurs concernés qu'au public. Car c'est effectivement là que se situe l'enjeu de la formation continuée. L'objectif premier restera évidemment toujours de donner les meilleures réponses et le meilleur service au public. « *Mais, ajoute Françoise Decoux, il faut surtout faire en sorte que le travailleur soit à l'aise dans son travail* ». Le contexte socio-économique et le public changent. De nouvelles pratiques s'imposent. On touche réellement ici à la question du bien-être au travail qui, in fine, rejaillit sur la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des usagers et sur le fonctionnement de la structure. Impliquer les travailleurs dans ce processus ne peut que renforcer l'impact positif de la formation continuée, puisqu'elle rencontrera leur adhésion.

Finalement, le renforcement de la concertation demandé pour bénéficier du Fonds de Formation n'a pas changé grand-chose, puisqu'elle existait déjà. Le changement se situe au niveau de l'obligation d'élaborer un plan de formation en bonne et due forme.

Si l'on a pu craindre dans un premier temps que cela n'alourdisse les procédures et que cela ne casse cette dynamique, cela s'avère finalement positif. La nécessité de transcrire la réflexion en plan de formation a permis de formaliser les débats, de mieux structurer les propositions, de définir plus précisément les orientations. Donc, finalement, d'aller vraiment à l'essentiel.



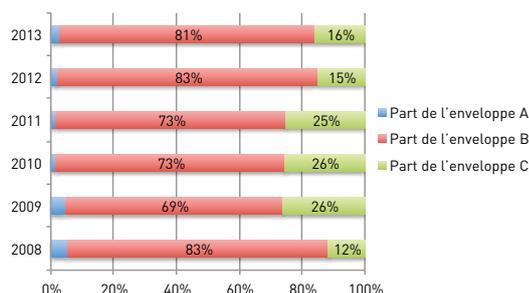
Entrée de la Mission Locale de Schaerbeek,  
rue de Jérusalem

## L'utilisation du FFCISP et du Fonds 4S en chiffres

### Le FFCISP ou le Fonds de Formation Continué des travailleurs du secteur de l'ISP bruxelloise

Le FFCISP répartit le soutien à la formation continue en trois enveloppes orientées comme suit : cursus de formation certifiante (A), formations visant l'acquisition de compétences liées au métier (B) et à la formation transversale (C). L'enveloppe B est la principale enveloppe qui compose le budget des frais de formation du FFCISP destiné aux travailleurs des OISP et des Missions Locales.

Part des 3 enveloppes dans la consommation des budgets  
Frais de formation - FFCISP



Entre 2008 et 2013, l'enveloppe B a représenté de 69% à 83% de la consommation du budget total des frais de formation du Fonds<sup>2</sup>. C'est la raison pour laquelle les données présentées dans cette rubrique concerneront exclusivement cette enveloppe. Notons que le montant disponible pour les actions de l'enveloppe B s'élevait, en 2013, à 255.629 euros.

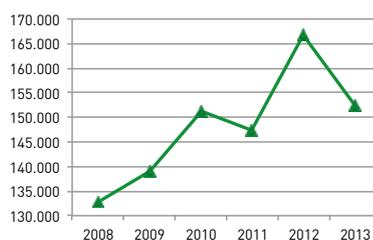
### Derrière l'utilisation de l'enveloppe B, des situations variées

Sur les deux graphiques suivants, nous constatons que l'évolution des montants dépensés ne suit pas systématiquement l'évolution du nombre de travailleurs formés<sup>3</sup>. Cela s'explique notamment par une forte diversité des coûts de formation et des durées de formation (d'une demi-journée à plusieurs semaines dans le cadre des supervisions).

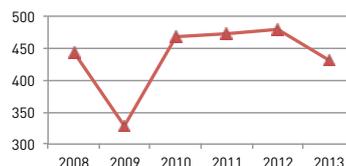
2 Pour information, le budget du Fonds comprend les frais de formation et les frais de fonctionnement selon un ratio 85%/15%.

3 Notons qu'un même travailleur qui suit deux formations au cours de l'année sera comptabilisé deux fois.

Montants dépensés en frais de formation (€)  
Enveloppe B FFCISP

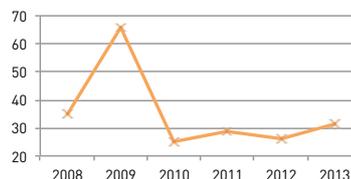


Nombre de travailleurs formés  
Enveloppe B FFCISP



Il apparaît que, derrière ces données globales se trouvent des réalités diverses. Ainsi, le contexte d'une Mission Locale ne connaît pas la même évolution que celui d'un OISP et inversement. Ces disparités peuvent expliquer les variations de données d'une année à l'autre, notamment au niveau du nombre d'heures de formation.

Nombre d'heures de formation moyen par travailleur d'OISP formé  
Enveloppe B FFCISP

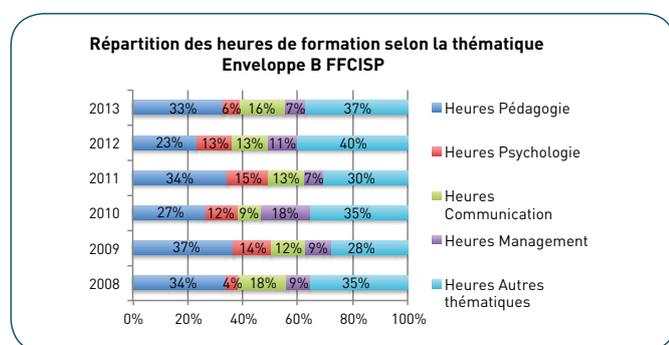


À titre d'exemple, en 2009, seulement 160 travailleurs OISP se sont formés dans le cadre de l'enveloppe B (contre 284 en 2008 et 307 en 2010) tandis que le nombre de travailleurs OISP ayant droit est demeuré relativement constant entre 2008 et 2013. Le nombre de travailleurs Missions Locales formés est, quant à lui, resté stable sur cette même

période. Les 160 travailleurs OISP formés ont suivi chacun en moyenne 65 heures de formation (contre 35h en 2008 et 25h en 2010), ce qui pourrait en partie expliquer qu'entre 2008 et 2009, le nombre total d'heures ait augmenté de 11% alors que le nombre de travailleurs formés chutait de 25% : moins de travailleurs formés en 2009, mais bénéficiant de plus d'heures de formation.

## Une catégorie de travailleurs et une thématique prépondérantes

Bien que le FFCISP propose une large palette de thématiques de formation, il en est une qui se distingue : la pédagogie. Il s'agit de la thématique n°1 dans l'enveloppe B chaque année de la période 2008-2013, que ce soit au regard du nombre d'heures de formation (de 23% à 37% du nombre total d'heures de formation) ou au regard du nombre de formations organisées (de 21% à 45% du nombre total de formations organisées). Cela peut s'expliquer par la forte prédominance du personnel pédagogique dans les OISP : 66% de la force de travail affectée aux actions ISP<sup>4</sup>. Cette tendance est également visible lorsque l'on s'intéresse à la répartition des heures de formation selon la catégorie de personnel. En effet, la répartition des heures consommées révèle que le personnel pédagogique est celui qui consomme le plus d'heures de formation chaque année au cours de la période 2008-2013 (entre 55% et 65% du nombre total d'heures). Notons cependant que l'ensemble des catégories de personnel se forme annuellement, comme souhaité par le Fonds via la diversité de thématiques et de modalités de formation qu'il propose aux ASBL et à leurs travailleurs. Ainsi, selon les années, la part des heures de formation du personnel de guidance représente entre 14% et 17% du nombre total des heures consommées, celle du personnel administratif et financier entre 9% et 22%, celle du personnel de direction entre 5% et 12% et enfin, celle des personnels logistique, technique ou expert entre 2% et 4%.



4 Source : cadastre interne de la FeBISP.

## Le FFCISP : un dispositif parmi d'autres au service des travailleurs

Le montant disponible pour la formation des travailleurs de l'ISP ne cesse d'augmenter (+ 19% entre 2008 et 2013 pour l'ensemble des 3 enveloppes, tous frais confondus<sup>5</sup>, atteignant en 2013 la somme de 348.237 euros). La consommation que les Missions Locales et OISP en font, est soumise à de nombreux facteurs tels que l'évolution des métiers ou encore le choix retenu par les opérateurs de se former via le FFCISP. En effet, il existe d'autres soutiens à l'acquisition des compétences. Parmi ceux-ci, le Fonds 4S est un dispositif complémentaire mobilisable par les OISP et les Missions Locales.

## Le Fonds 4S : l'autre Fonds de formation des travailleurs de l'ISP

Pour rendre compte de l'utilisation qui est faite du Fonds 4S par les travailleurs ISP (OISP et Missions Locales), nous prenons ici en compte quatre catégories d'actions de Formation<sup>6</sup> :

- L'accompagnement d'équipe(s) (aussi appelé supervision) permet de questionner le projet de l'association ou d'interroger ses pratiques et ses modes de fonctionnement.
- Le catalogue reprend une sélection annuelle de plus de 270 formations, aux thématiques variées, sans frais d'inscription pour les travailleurs salariés.
- L'action Formation Spécifique entre en jeu lorsqu'aucune autre action du Fonds 4S ne correspond à la demande de la structure.
- Dans la rubrique « Autres actions », nous prenons en compte :
  - L'action Formation en Entreprise qui permet d'organiser une formation sur le lieu de travail, à certaines conditions.
  - Les remboursements forfaitaires pour le remboursement des frais d'inscription à des formations, selon certaines conditions.
  - Les formations longues (plus de 60h) sont des formations certifiantes, issues de la liste des formations longues soutenues par le Fonds.

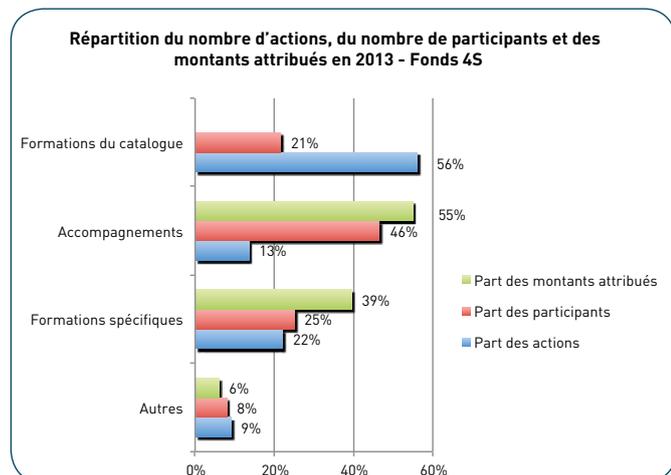
Pour information, les travailleurs ISP (OISP et Missions Locales), utilisateurs du Fonds 4S, ne représentent que 3,6% des bénéficiaires du Fonds qui soutient annuellement les structures du secteur socioculturel et sportif à hauteur d'un peu plus de 960.000 euros (montants engagés en 2013).

5 Frais de formation et de fonctionnement.

6 Seule l'action de Formation Spécialisée n'est pas reprise. Elle s'inscrit dans le cadre de conventions signées avec différents Centres ou Fonds de formation (tourisme, industrie graphique, métiers verts). [www.fonds-4s.org](http://www.fonds-4s.org).

## Une utilisation large des actions du Fonds par les travailleurs ISP

Une diversité d'actions et de modalités de formation est proposée, et financée (ou cofinancée), aux travailleurs ISP. En 2013, 59 actions de formation ont ainsi été soutenues par le Fonds 4S pour un montant total de 26.443 euros.

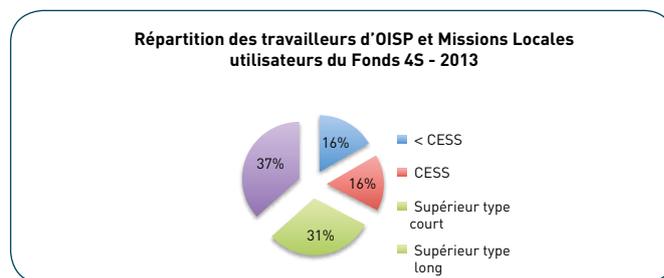


Les données sont à interpréter comme suit : la part des participants (bâtonnets rouges) aux formations du catalogue (21,5%) additionnée à celles de l'accompagnement (46,5%), des formations spécifiques (25%) et des autres actions (8%), équivalent à 100% des participants.

Les formations du catalogue représentent près de 56% des actions mais regroupent seulement 21,5% des participants<sup>7</sup>. À l'inverse, les huit actions d'accompagnement (telles que celles visant la mise en place d'un conseil participatif des stagiaires en formation ou encore celles relatives au coaching de formateurs face à un groupe de niveaux hétérogènes) ne représentent que 13% des actions mais concernent 46,5% des participants. Cela s'explique par les modalités-mêmes de cette action réalisée au sein d'une ou de plusieurs équipes. Hors formations catalogue, qui sont prises en charge intégralement par le Fonds, les actions ont été financées entre 44% et 100% du montant demandé. Cela représente une prise en charge globale des actions à hauteur de 83%.

<sup>7</sup> Notons qu'un même travailleur qui participe à deux formations au cours de l'année, sera considéré comme deux participants.

## Des profils aux niveaux de qualifications variés



En 2013, un tiers des travailleurs ISP utilisateurs des actions du Fonds sont détenteurs du Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur (CESS) au maximum<sup>8</sup>. Cette donnée est encourageante car elle répond à la volonté du Fonds 4S que l'ensemble des profils de travailleurs soient utilisateurs des actions du Fonds.

## Des travailleurs issus de différentes fonctions

En 2013, hors formations catalogue, le personnel pédagogique est la catégorie de personnel la plus représentée parmi les travailleurs ISP utilisateurs du Fonds 4S (75 travailleurs, soit 57% des utilisateurs ISP). Cette représentation fait écho à celle décrite précédemment dans le cadre des données issues du FFCISP et selon laquelle les travailleurs pédagogiques sont majoritaires au sein des OISP. Ces travailleurs ont principalement eu recours aux actions d'accompagnement (49% des actions de formation pour lesquelles ils ont sollicité le Fonds 4S) et de formation spécifique (41%) telle que l'initiation à l'approche interculturelle ou encore l'intervention écosystémique.

Concernant le personnel de guidance, qui s'est formé en 2013 via le Fonds 4S (hors catalogue), 90% d'entre eux ont eu recours à une action d'accompagnement, les 10% restant ayant sollicité une action de formation spécifique.

Dans le cadre de ce dossier, nous nous sommes limités à l'année 2013. De ce fait, les données concernant les autres catégories de fonctions se basent sur un nombre insuffisant de travailleurs formés pour en extraire des informations significatives et pertinentes.

<sup>8</sup> Notons qu'un même travailleur qui suit deux formations au cours de l'année sera comptabilisé comme deux travailleurs formés.

## “La formation continue, ce sont des portes qui s'ouvrent...”

Ancienne formatrice ISP, actuelle directrice de l'ASBL Collectif Formation Société (CFS) et toujours formatrice de formateurs, Corinne Terwagne connaît de très près la formation continue dans notre secteur. Elle a accepté de partager son expérience et son expertise sur cette question, mot-clé de son parcours professionnel et véritable source de motivation.

**FeBISP (F) : Pourriez-vous nous retracer les grandes étapes de votre parcours professionnel, avec comme fil rouge, la question de la formation continue ?**

**Corinne Terwagne (CT) :** Après une agrégation en philologie classique, j'ai décidé de partir travailler huit ans à l'étranger. J'ai pu enseigner différentes matières (notamment l'anglais, la philosophie ou encore le français langue étrangère) au Cameroun, au Congo, aux Comores et à Shanghai. Avec ces expériences, j'ai été rapidement et directement confrontée à mes limites : comment gérer de grandes classes ? quelles pratiques pédagogiques mettre en œuvre pour aider les personnes ayant des difficultés d'apprentissage ? etc. Très vite s'est donc fait sentir le besoin de se former. Or, la formation continue telle que nous l'entendons n'existait pas dans les pays où j'enseignais ou ne m'étais pas accessible. De retour en Belgique, j'ai donc découvert avec un certain bonheur la richesse de l'offre de formation continue proposée. Suite à cette expérience dans l'enseignement à l'étranger, j'ai décidé de réorienter ma carrière : après un cursus de formation de formateurs en alphabétisation et un diplôme en informatique pédagogique au CERIA, expériences décisives m'ayant permis de réfléchir à l'apprentissage d'un point de vue psychopédagogique, je suis arrivée au CFS, en mai 1995, comme formatrice en formation de base. Le CFS encourageant la formation continue, j'ai pu continuer à me former, notamment en gestion mentale. En 2001, en devenant coordinatrice des formations ISP, le besoin s'est de nouveau fait sentir de m'outiller pour faire face à cette fonction. J'ai pu alors suivre, étalé en deux années, un Master européen en ingénierie de formation à Lille. Depuis 2010, je suis directrice du CFS et je continue en parallèle à être formatrice pour formateurs (tant en ISP que dans d'autres secteurs, comme par exemple les écoles de devoirs). La formation continue occupe donc une place plus que centrale dans mon parcours professionnel.

**F : Vous qui connaissez la formation continue sous différents angles (formatrice se formant, formatrice de formateurs et directrice d'un Centre de formation), quel est son rôle selon vous ?**

**CT :** Je tiens à préciser d'emblée que la formation continue, qui est un droit des travailleurs, doit favoriser leur épanouissement professionnel. La formation continue, en premier lieu, leur permet naturellement de pouvoir développer de nouvelles compétences et/ou de renforcer les compétences déjà présentes. Par là, les personnes formées peuvent toujours mieux s'adapter à leur poste de travail en répondant, dans le même temps, à l'évolution de leurs métiers et de leurs publics. En outre, un travailleur qui se forme va plus que certainement (re)questionner ses pratiques et ses convictions. Il y a donc une dimension réflexive tout à fait cruciale. On pourrait même dire que, dans les (rares) cas où une formation continue n'apporte rien en termes de compétences spécifiques, le ressourcement et la bouffée d'oxygène qu'elle apporte aux travailleurs (sortir du quotidien, rencontrer leurs homologues et partager avec eux des expériences) sont loin d'être négligeables. Enfin, pour les directions (qui se forment également !), la formation continue permet une gestion prévisionnelle des compétences de leurs équipes ainsi que le développement d'une pratique réflexive collective (via notamment les collègues qui sont allés ensemble en formation).

**F : Comment favorisez-vous, en interne, le transfert des compétences acquises en formation continue ?**

**CT :** Généralement, à la sortie de formation, je discute avec la personne formée afin de voir comment elle envisage d'utiliser et d'appliquer les compétences nouvellement acquises. Le suivi de ce transfert des acquis est crucial ; il faut en effet pouvoir voir si ce processus se réalise et, le cas échéant, identifier – et lever – les obstacles pouvant le bloquer (manque de temps, etc.). Une stratégie que le CFS met en place pour, entre autres, favoriser le transfert des acquis, est d'inscrire ses travailleurs (en tout cas ceux qui le souhaitent) en formation continue en « mini-collectif » (de



**cfs asbl**  
COLLECTIF FORMATION SOCIÉTÉ

L'équipe du collectif Formation Société



deux ou trois personnes). Cet apprentissage en équipe est cohérent d'un point de vue pédagogique, insuffle une réelle dynamique interne et permet, en outre, de pouvoir renforcer la confiance mutuelle entre collègues.

**F : Quel fut l'impact de l'arrivée du FFCISP sur la gestion interne des formations continues ?**

**CT :** Dès sa constitution en 1987 et de par son histoire spécifique, donc avant même le démarrage des activités du FFCISP, le CFS était déjà conscient de l'importance de la formation continue des travailleurs. Très vite, soutenue tant par la direction que par le Conseil d'administration, une stratégie de formation a été réfléchiée en interne. L'arrivée du FFCISP nous a néanmoins permis de davantage structurer et pérenniser le développement et l'organisation des formations continues. L'apport financier du FFCISP est en outre important. Le système des trois enveloppes (A, B et C) que le Fonds met en place me semble cohérent et permet à chaque structure de trouver des possibilités de formations adaptées aux besoins spécifiques de ses travailleurs.

**F : Selon vous, quels sont les principaux freins pouvant peser sur la formation continuée et comment les surmonter ?**

**CT :** En premier lieu, je vois des obstacles d'ordre personnel : certaines personnes ne voudront pas se former par crainte d'avouer leurs « limites », de se mettre en danger ou encore, de sortir de leur « zone de confort » professionnel. D'autres personnes ne voudront peut-être plus se former suite à des premières expériences jugées non (suffisamment) concluantes. Ensuite, certains travailleurs peuvent s'estimer trop débordés professionnellement pour pouvoir suivre une formation sereinement. Enfin, pour les

directions, la principale contrainte est de devoir planifier, parfois longtemps à l'avance, les formations continues et, surtout, leurs impacts en termes d'horaires et de logistique. Pour surmonter les freins qui pourraient être liés aux inquiétudes des travailleurs et par souci de clarté, nous présentons chaque année à l'équipe notre plan de formation. Nous pouvons ainsi indiquer les raisons de son orientation et, par là, montrer sa cohérence. Cela permet une meilleure compréhension de l'équipe et chacun peut ainsi y voir clair. En outre, la qualité d'écoute dont la direction fait preuve me semble constituer un facteur essentiel. Il faut non seulement pouvoir entendre les besoins de formation directement exprimés par les personnes mais également pouvoir leur proposer des formations, a priori, pertinentes pour renforcer tant leurs compétences que leur épanouissement professionnel.

**F : Comment percevez-vous l'offre de formation continue aujourd'hui et comment presentez-vous son évolution ?**

**CT :** L'offre de formation continue, à l'heure actuelle, me semble particulièrement riche et variée, tant au niveau de la forme que des contenus de formation. Je pense que cette richesse se maintiendra dans le temps, et se renforcera peut-être même, afin de pouvoir faire face aux nouveaux défis et priorités fixés par les pouvoirs publics (les focus sur le public jeune, sur l'approche référentielle ou encore, sur la validation des compétences par exemple). Je continue donc à croire, plus que jamais, à la pertinence intrinsèque de la formation continue en ISP. Se former, c'est - et ce sera toujours - apprendre de nouvelles choses, poser un regard neuf sur ses pratiques et échanger avec les autres. Bref, ce sont de multiples portes qui s'ouvrent qu'il aurait été bien dommage de laisser fermées...

## Ce qui se fait près de chez nous... La politique de formation des travailleurs des CISP<sup>9</sup> en Wallonie

**Coordinatrice pédagogique, Marina Mirkes dévoile la politique de formation des travailleurs des CISP wallons, à laquelle l'Interfédé donne impulsion et plus-value.**

9 Centres d'Insertion SocioProfessionnelle.

Le secteur de l'ISP en Wallonie compte près de 152 opérateurs de formation appelés Centres d'Insertion SocioProfessionnelle<sup>10</sup> (CISP), soit près de 2.000 travailleurs qui accompagnent plus de 16.000 stagiaires chaque année. Depuis plus de 20 ans, l'Interfédé<sup>11</sup> le représente politiquement et assure une mission de coordination de l'offre de formation continuée à destination des travailleurs et des travailleuses.

Les enjeux de la formation continuée sont nombreux : être en phase avec les besoins des travailleurs et des équipes, besoins sociopédagogiques évidemment mais aussi besoins de compréhension de l'environnement socioéconomique qui influence fortement la situation des stagiaires et les pratiques professionnelles<sup>12</sup> ; offrir à tous les travailleurs des opportunités de formation qui rencontrent leur processus d'apprentissage et les modalités de formation dans lesquelles ils se sentent à l'aise ; soutenir la formation technique ; s'inscrire dans les évolutions de la formation professionnelle en général et intégrer, en cohérence avec nos valeurs et principes, l'approche par compétences.

### Construire une politique de formation

Outre les études et enquêtes menées sur les besoins en compétences et en formation<sup>13</sup> et sur les processus formatifs<sup>14</sup>, l'Interfédé a produit avec des travailleurs du

10 Le décret du 10 juillet 2013 a en effet rebaptisé Centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP) les Entreprises de formation par le travail (EFT) et les Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP).

11 L'Interfédé est née de la volonté commune des cinq Fédérations du secteur qui poursuivent l'objectif de favoriser l'accès à la formation et à l'emploi pour tous.

12 Pensons notamment au Décret accompagnement individualisé et au plan d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

13 Etudes sur les besoins en compétences et en formation dans le secteur des EFT et OISP en 2004, Politiques de formation du personnel des EFT et OISP en 2006, Enquête sur les pratiques de formation dans le secteur des CISP (2010).

14 « Y'a René qui vient ! Une autre façon de concevoir la formation des travailleurs, pour soutenir le professionnalisme du secteur des EFT/OISP ou les dessous de la formation par le travail à l'AID l'Escale à Tournai », Cahier de l'Interfédé, octobre 2011.

Marina Mirkes



secteur deux référentiels de formation pour le métier de formateur<sup>15</sup>. Ces outils sont des points de repères pour proposer et organiser une offre de formation cohérente tant sur le plan pédagogique que sur celui de la structuration de la formation.

« Notre participation à des instances telles que la Chambre Enseignement Formation du SFMQ<sup>16</sup>, au Comité de gestion du Fonds 4S et au CEF<sup>17</sup>, contribue à la construction de cette politique », précise Marina Mirkes.

15 Référentiel du formateur classe 1 (2013) et référentiel du formateur classe 2 (2015).

16 Service francophone des métiers et des qualifications.

17 Conseil de l'Éducation et de la Formation.

## Coordonner une offre de formation

Chaque année, l'Interfédé édite un programme de formation qui reprend son offre de formation (21 modules en 2015-2016), celle des Centres de compétences ou des Fonds sectoriels de formation avec lesquels le secteur a noué un partenariat<sup>18</sup>, celle des fédérations patronales ainsi que des informations sur le soutien à la formation<sup>19</sup>.

Plusieurs points d'attention guident cette action : proposer des modalités de formation qui soient cohérentes avec les principes pédagogiques des CISP<sup>20</sup>, soutenir le transfert vers les pratiques professionnelles par une articulation forte avec l'expérience professionnelle, soutenir les actions de formation dans les institutions elles-mêmes, soutenir la formation technique, contribuer à construire et à clarifier les identités professionnelles, structurer la formation en relation avec d'autres opérateurs de formation et, enfin, soutenir les pratiques des Centres en mettant en chantier des projets intégrant la démarche référentielle<sup>21</sup>, la validation des compétences, la reconnaissance des acquis de la formation... le tout au service des publics et de leurs projets de formation et d'insertion socioprofessionnelle, dans un contexte socio-économique difficile et souvent excluant pour eux.

## Soutenir la pratique pédagogique des Centres



Avec des travailleurs du secteur, l'Interfédé a produit des référentiels de formation<sup>22</sup>. En participant à cette production,

les travailleurs se sont appropriés la méthodologie référentielle et ont fait le lien avec leur pratique. La participation à ces groupes de travail était elle-même formative. Compte tenu de l'articulation forte des actions de formation avec les pratiques des travailleurs, des outils sont également produits en lien avec les modules de formation. Pour exemple, un outil pédagogique « Les bonnes pratiques d'hygiène dans le secteur alimentaire » a été réalisé en 2013 et un Cahier de l'Interfédé sur l'usage de la méthodologie des récits de vie dans les CISP a été rédigé en 2014.

## Et demain ?

La participation aux actions de formation de l'Interfédé ne dit pas tout de l'investissement important du secteur dans la formation continuée des travailleurs. Le secteur des CISP est un secteur où les travailleurs et les employeurs consacrent du temps, de l'énergie et donc des moyens financiers importants à la formation. Néanmoins, des freins à la formation existent et devraient être levés : compensation financière pour les heures de formation, accès des travailleurs aux formations organisées par les Centres de compétences, mais aussi soutien à la formation dans les institutions, accompagnement dans le transfert des acquis...

« Notre projet de formation vise à donner à chacun les clés pour comprendre, les clés pour exercer notre droit à la parole de citoyen en contact avec ce public en souffrance, des clés pour lui rendre son droit à la parole citoyenne » peut-on lire dans notre charte sectorielle. Beau programme auquel la politique de formation de l'Interfédé contribue largement.

18 Notamment via le Fonds 4S.

19 Principalement le Fonds 4S.

20 Notamment la formation par le travail et par l'expérience.

21 Depuis 2012, l'Interfédé a mené un projet visant à produire des référentiels de formation.

22 Commis de cuisine, commis de salle, employé administratif et d'accueil, ouvrier semi-qualifié en parcs et jardins, poseur de menuiseries fermées en respectant les principes de la PEB (Performance Énergétique des Bâtiments), vendeur, Orientation en 2013 et aide-maçon, menuisier, peintre, technicien de surface, métiers de services et une grille générique pour identifier les compétences de base en 2015.

## Changements, évolutions, adaptations... Merci la formation !

Cet éclairage sur les cadres et les pratiques de formation continue dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle a montré sa réalité et son importance. Il témoigne aussi, en filigrane, des évolutions et des défis permanents qu'affrontent et relèvent les Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle depuis plus de trente ans.

Si la base du travail en ISP est restée la même, une série d'évolutions a profondément modifié les pratiques professionnelles de tous les travailleurs du secteur. Ces évolutions sont liées au pilotage des politiques d'emploi et de formation, aux modifications institutionnelles ou à l'hétérogénéité de plus en plus grande des publics et des situations qu'ils affrontent. Cela a profondément touché les pratiques professionnelles de tous les travailleurs du secteur, tant sur les volets administratifs et financiers que sur les volets liés à l'accueil, à l'orientation, à la guidance et à la pédagogie.

Le secteur, ses responsables, ses travailleurs et ses représentants n'ont eu de cesse de suivre, d'anticiper et d'accompagner ces évolutions, tout en maintenant les valeurs et les spécificités de l'insertion socioprofessionnelle. Contrairement à ce qui est encore trop souvent véhiculé, le secteur ne s'est pas professionnalisé, il l'a toujours été !

Et dans cette dynamique, la formation continuée a toujours pris une place significative. Cette place, comme vous l'avez lu dans le dossier, s'est intensifiée depuis la création, en 2001, du Fonds de la Formation Continuée de l'ISP bruxelloise. L'initiative a été le fruit de la volonté des partenaires sociaux du secteur et de celle des pouvoirs publics qui le financent. Une volonté qui perdure 15 ans plus tard et qui a encré et intensifié durablement la place de la formation pour les travailleurs de l'ISP. Celle-ci contribue à la fois au bien-être au travail des professionnels du secteur et à un service de qualité proposé aux travailleurs sans emploi bruxellois.

Cette énergie positive se doit d'être maintenue, voire intensifiée. À cet égard, certains obstacles freinent encore trop les efforts de formation continuée. Pour les employeurs, les lourdeurs et les contraintes d'ordre administratif, les difficultés à assurer les activités avec une partie du personnel en formation ou le temps nécessaire pour mettre en place un plan de formation, limitent la place que la formation continuée pourrait prendre. Pour les travailleurs, un manque de bonne identification des besoins, des difficultés à quitter ses tâches ou ses missions ou, simplement, des problèmes de mobilité, contribuent aussi à ne pas profiter pleinement des possibilités de formation. Si le recours aux Fonds est un des leviers mobilisables pour se former, d'autres moyens peuvent être combinés pour répondre au mieux aux contraintes organisationnelles ou personnelles tout en poursuivant un objectif de professionnalisation. Ces solutions sont à inventer au sein de chaque structure où l'ensemble des acteurs travaille pour remédier à ces freins et pour faciliter encore plus la place de la formation continuée pour tous les travailleurs de l'Insertion SocioProfessionnelle bruxelloise.

La formation continuée contribue donc pleinement à faire de l'ISP bruxelloise un secteur en phase avec ses missions et les publics qu'il accompagne au quotidien.

## Avec Jean-Claude Praet

→ Alice Berger, Michèle Hubin

**Économiste et économètre, Jean-Claude Praet dirige l'Institut de biologie clinique de l'ULB. Il assume depuis 2009 la présidence de la Confédération Bruxelloise des Entreprises Non Marchandes (CBENM) avec un engagement et une détermination qu'il entend mettre au service des secteurs non marchands dont il est convaincu de la valeur ajoutée.**

### Biographie

- 18 novembre 1957 : né à Ehrenfeld (RFA).
- 1982 : master en Sciences Économiques, ULB.
- 1984 : maîtrise en Économétrie, ULB.
- 1982 - 1988 : assistant au département d'Économie Appliquée de l'ULB.
- 1988 - 1990 : conseiller économique à l'Union Nationale des Mutualités Socialistes (UNMS).
- 1990 - 1996 : adjoint au directeur gestionnaire pour les matières budgétaires à l'Hôpital Erasme.
- 1996 - 2007 : directeur du Budget de l'Hôpital Erasme.
- 2000 à aujourd'hui : directeur Gestionnaire de l'Institut de Biologie Clinique de l'ULB.
- 2007 à aujourd'hui : directeur des Relations Extérieures de l'Hôpital Erasme.
- 2009 à aujourd'hui : président de la CBENM.
- 2009 à aujourd'hui : administrateur délégué, puis administrateur de l'UNISOC.
- 2014 : vice-président de l'UNIPSO.
- 2015 : administrateur de l'UNISOC.

Jean-Claude Praet exerce une série de mandats dans des institutions actives dans le secteur hospitalier et des soins de santé.

**La Confédération Bruxelloise des Entreprises Non Marchandes (CBENM) est l'organisation interprofessionnelle représentative des employeurs du secteur non marchand de la Région de Bruxelles-Capitale. 22 fédérations sont affiliées à la CBENM. Elles représentent les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale actifs dans les secteurs des soins de santé, des institutions d'éducation et d'hébergement, du bien-être et de l'action sociale, du secteur socioculturel et sportif, de l'aide à domicile, des arts du spectacle et de l'enseignement. La CBENM prend en charge les intérêts des employeurs du secteur non marchand en participant au dialogue socioéconomique et agit en concertation avec les autres structures représentatives du secteur non marchand en Belgique.**



**FeBISP (F) : Qu'est-ce qui vous a amené à la présidence de la CBENM ? Et qu'est-ce qui vous a motivé ?**

**Jean-Claude Praet (JCP) :** Mon histoire professionnelle, c'est une histoire liée au secteur hospitalier. Je connais donc très bien ce secteur. Dans ma fonction de président de la CBENM, je découvre les autres secteurs. Si j'ai présenté ma candidature, c'est que j'ai un grand intérêt pour le dialogue social et la concertation. Je trouve que le dialogue social est très important et très intéressant. Mais j'aime bien que chacun soit dans sa maison. Je veux dire par là que je n'aime pas le mélange des rôles. Je pense qu'un permanent

ou un délégué syndical a sa fonction et doit y rester. De même que je souhaite que les patrons soient de vrais patrons, dans le non marchand y compris. Ce sont des rôles qui doivent être respectés l'un par l'autre mais où chacun doit rester dans sa posture. La 6<sup>ème</sup> réforme de l'État a donné un élan à la représentation des structures intersectorielles. Elles doivent saisir cette opportunité.

**F : Comment arrive-t-on à créer une certaine homogénéité dans le non marchand qui est constitué de secteurs très diversifiés ?**

**JCP :** Je pense qu'il n'y a pas autant d'hétérogénéité du secteur non marchand qu'on veut bien le dire. La mise en commun des intérêts intersectoriels a certes ses limites mais il y a des choses qui peuvent être discutées sans mettre en péril les intérêts sectoriels. Notre présence dans une série d'organes, comme le Conseil Économique et Social, nous donne une vision plus globale des enjeux. Cela permet aussi au non marchand d'avoir ou de retrouver des moyens de communication avec les autorités de tutelles. Cela crée du lien, en se connaissant mieux dans un premier temps et en effectuant des rapprochements ensuite. Par ailleurs, nous sommes sur le même banc que les employeurs du marchand. Au niveau gestion d'entreprise, gestion d'équipe et exigence en termes de production, nos attitudes présentent pas mal de similarités ; nous avons les mêmes contraintes. Et dans le cadre de la concertation, nous tenons un discours qui est également parfois proche



des employeurs actifs dans le marchand. Maintenant, il faut que le banc patronal marchand soit convaincu de la plus-value du non marchand. Une plus-value reconnue et objectivable. Et sur cette question, comme d'ailleurs sur celle du financement des missions des associations non marchandes, les organisations syndicales représentent certainement un relais considérable.

**F : Quelle est la valeur ajoutée du non marchand ?**

**JCP :** C'est ce qu'on produit ! C'est évident ! C'est-à-dire tout un tas de services au bénéfice des publics soutenus. Elle existe dans tous les cas même si elle n'est pas toujours optimale. Par contre, je trouve que le secteur non marchand a parfois du mal à faire reconnaître sa plus-value. Le secteur devrait aller plus de l'avant, faire des propositions et prendre sa marge de liberté propre. La position défensive, c'est un peu la « culture » du non marchand et

je plaide pour une attitude résolument plus émancipatrice. Il y a, selon moi, un travail à faire pour abandonner une culture que je qualifierais de craintive pour développer une culture entrepreneuriale, au sens propre et noble du terme, c'est-à-dire qui ne serait pas essentiellement centrée sur le profit mais bien orientée vers une valeur ajoutée sociale. (...) Le marchand voit le non marchand comme un coût et ne voit pas forcément sa valeur ajoutée. Elle n'est peut-être pas optimale et il y a certainement des tas de choses à améliorer. Je n'ai aucun problème à discuter de ça. Mais la valeur ajoutée du non marchand pour la société est selon moi évidente. (...) Une autre pierre d'achoppement, peut-être aussi avec le secteur marchand, est qu'il a parfois tendance à considérer qu'il peut prendre en charge des activités jusque là réservées au secteur non marchand. Personnellement, je ne suis pas trop pour l'ouverture totale. Je pense qu'il faut défendre le secteur non marchand

dans sa spécificité et qu'il ne faut pas se laisser faire. Mais je le répète, l'initiative des secteurs est essentielle. (...) La valeur ajoutée du non marchand existe bel et bien. Il reste cependant aux intersectorielles, et notamment à la CBENM, à porter ce message auprès du monde politique notamment.

**F : Est-ce qu'il peut y avoir un partenariat entre le non marchand et les pouvoirs publics ? Est-ce la voie à suivre ? Si oui, quels sont les partenariats qui fonctionnent ?**

**JCP :** Cela mérite une longue discussion dans laquelle je n'engagerai pas la CBENM qui, je le rappelle, est pluraliste et transectorielle. En tout cas, pas sans discussion entre les secteurs représentés par la CBENM. Par contre, je pense que le secteur non marchand doit ouvrir une petite porte vers des activités un peu plus marchandes. Cela permet de générer quelques moyens supplémentaires pour créer

de la valeur ajoutée complémentaire. On gagnerait en liberté. Si on s'ouvre à ça, je suis persuadé qu'on va dans le bon sens. Je pense qu'il faut laisser des portes ouvertes. Certains sont rassurés de savoir que s'ils rentrent des dépenses éligibles, ils recevront leur subside. Personnellement, j'estime que ce mécanisme casse un peu le dynamisme des structures. Est-on vraiment dans un esprit de partenariat ? Il faut laisser plus d'autonomie aux structures mais il faut bien sûr contrôler ce qu'elles font. Il faut mesurer leur valeur ajoutée. Il ne faut pas qu'elles dérivent. Mais je pense aussi que si elles veulent prendre des initiatives qui leur permettraient de se développer en dehors des subsides, il ne faut surtout pas s'y opposer.

**F : Quelles sont les difficultés que rencontrent la CBENM ?**

**JCP :** Une première difficulté est de respecter un certain équilibre. On a chacun son opinion. Et il est légitime de défendre son opinion mais toujours en respectant celle des autres. C'est le B.a.-ba de toute (con)fédération. Mais ça s'apprend ! On donne son avis et on agit dans le sens commun. Il y a une voix commune pour un certain nombre de matières tandis que les secteurs ne se privent pas d'aller défendre leurs points de vue particuliers par ailleurs. C'est logique ! Mais une autre difficulté existe également sur le plan logistique. La CBENM, c'est un travailleur permanent. Et l'ensemble des fonctions est repris par les membres du Bureau de la CBENM. Et ça, ce n'est pas évident ! D'abord, parce qu'on assume notre fonction d'administrateur en plus de notre travail au quotidien et de temps à autres, nous pouvons rencontrer des difficultés à assumer l'ensemble des mandats.

**F : Ce serait donc une bonne chose que la structure CBENM puisse renforcer son équipe ?**

Je crains évidemment d'annoncer que nous allons demander des subsides

pour créer un second emploi. Mais je pense que si l'on démontre que la CBENM, en tant que structure transversale, est un appui à l'ensemble des secteurs du non marchand dans des propositions constructives par rapport aux défis actuels de la Région, je pense que ça vaut la peine. Le fait de maintenir la CBENM avec une force de travail réduite limite son développement. Je pense aussi qu'il peut y avoir des synergies avec d'autres intersectorielles. L'Union des entreprises à profit social (UNIPSO), dont je suis également le vice-président, est l'interlocuteur patronal au niveau de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone. Il peut y avoir d'excellentes synergies entre les intérêts de l'UNIPSO et de la CBENM.

**F : Depuis peu, la CBENM représente le nom marchand dans les Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation. Quels sont les enjeux à défendre en matière de politique d'emploi et de formation professionnelle ?**

**JCP :** Je veux qu'on souligne que c'est une grande victoire. Cela a été possible grâce à un long travail de la CBENM avec une réelle reconnaissance au bout du chemin. Les enjeux pour le secteur ISP ? C'est une question sectorielle et la FeBISP est certainement mieux placée que moi pour y répondre ! Ce que je peux en dire pour l'instant est que quand on entre dans des structures comme Actiris ou Bruxelles Formation, il faut d'abord occuper la place et prendre le temps d'observer pour comprendre comment les choses fonctionnent. Cela permet de voir des personnes qui jouent un rôle important au niveau de la gestion de la Région de Bruxelles-Capitale. Cela permet aussi d'avoir des informations et des échanges de vues intéressants. Enfin, tout en sachant que j'ai un devoir de réserve et de confidentialité par rapport aux dossiers qui me sont transmis, je fais un travail de représentation pour lequel je dois sans cesse retourner

vers les secteurs. Certains dossiers chauds sont sur le grill pour l'instant, comme principalement celui des ACS. Le Ministre bruxellois de la Formation et de l'Emploi, Didier Gosuin, a pris la décision de réaliser des inspections. Cela ne me semble pas déraisonnable. Je pense qu'il a fait les choses correctement. Il nous a annoncé ce qu'il allait entreprendre. Le Ministre a également promis de faire des rapports qui seront présentés au Comité de gestion d'Actiris. Il me semble qu'il est tout disposé à discuter de cette problématique avec les représentants des secteurs. Il faut rester vigilant mais, à ce jour, je n'ai encore entendu aucune ASBL faire remonter un problème quelconque au niveau de la CBENM.

**F : Nous assistons à une précarisation des publics rencontrés dans les structures de soin mais aussi dans les structures ISP et ESI. Comment l'expliquer et quelles sont les réponses ou adaptations des systèmes existants à mettre en place pour faire face à cela à Bruxelles ?**

**JCP :** C'est une question difficile... et il n'existe certainement pas de réponse toute prête. Et encore moins au niveau des OISP. Cela doit venir des secteurs. Tout ce que je peux dire au niveau des structures de soin, c'est que la 6<sup>ème</sup> réforme de l'État n'a pas simplifié les choses. Cela étant dit, je pense que cela pose le problème de Bruxelles dans toute son ampleur pour les années qui viennent. Je ne pense pas qu'on puisse fermer comme cela une région si petite sur elle-même. On sait que les moyens financiers transférés à la Région ne sont pas suffisants. Le Ministre Didier Gosuin a pris l'initiative de rassembler tous les acteurs dans des groupes de travail, je salue cette initiative. Pour moi, il y a un moment où nous serons contraints de faire des propositions communes. On va être amenés également à regrouper les moyens pour continuer à fonctionner. En ce sens, c'est une bonne chose que la CBENM existe avec une fonction d'ensamblier.

## Visites de structures d'Économie Sociale en Wallonie

→ Marie-Adèle Blommaert, Manon Cools et Pauline Cousin

Des cadres légaux différents, des approches variées et des structures aux tailles parfois impressionnantes... Nous savons que l'Économie Sociale en Wallonie réserve souvent de belles surprises. La FeBISP a décidé de partir à la découverte de ces projets avec ses membres.

### Prendre l'air et prendre du recul...

... Ça débute en prenant le train pour se rendre dans la province de Liège. C'est là que se déroule, sous un ciel bleu, la journée proposée aux membres d'Économie Sociale d'Insertion (ESI) de la FeBISP. Au programme : rencontres et échanges avec trois structures wallonnes qui assurent une mission d'insertion de demandeurs d'emploi.

Nous débutons par l'Atelier de l'Avenir et les Ateliers du Monceau<sup>1</sup>. Cette Entreprise de Travail Adapté (ETA) dans la menuiserie (paletterie, caisserie, rabotage, usinage,...) se caractérise notamment par son bilinguisme « Langue des signes / Français » et par la formation des encadrants et de tout autre membre du personnel qui le souhaite à la langue des signes. Après 30 ans d'existence, les équipes sont constituées de 130 travailleurs dont 87% présentent un handicap physique ou mental. Sur le même site, l'Atelier de l'Avenir est actif dans le secteur de l'ossature bois. Cette Société Coopérative à Responsabilité Limitée et à Finalité Sociale (SCRL FS) s'appuie sur la main-d'œuvre et le savoir-faire de l'ETA.

La visite se poursuit par un lunch au restaurant social l'Acacia à Seraing, dont le chef cuisinier a travaillé dans un restaurant étoilé. Ce centre d'insertion socioprofessionnelle forme chaque année 40 stagiaires aux métiers de commis de salle et commis de cuisine<sup>2</sup>. Il s'agit majoritairement des demandeurs d'emploi de longue durée, habitant la commune et ayant obtenu au maximum le CEB<sup>3</sup>. Deux profils caractérisent les stagiaires : d'une part, des jeunes adultes et, d'autre part, des stagiaires plus âgés qui travaillaient en usine jusqu'à leur fermeture plus ou moins récente.

La virée liégeoise s'achève par la visite de Reprimeuse<sup>4</sup>, entreprise d'insertion, filiale d'ArcelorMittal créée il y a une



Repas au restaurant social l'Acacia

dizaine d'années pour répondre au besoin de main-d'œuvre dans le secteur de l'environnement. Cette SCRL FS, bien que n'ayant pas renouvelé son agrément comme entreprise d'insertion au niveau régional (car ne répondant pas aux nouvelles conditions de taille prévues par le Décret du 19 décembre 2012) emploie 46 personnes dont la majorité n'est pas détentrice du CESI (Certificat d'enseignement secondaire inférieur). Les travailleurs interviennent sur des activités en lien avec l'environnement (nettoyage, démantèlement de bâtiments,...) mais également industrielles (emballage et expédition de produits sidérurgiques...).

### L'innovation et l'emploi comme choix

Au cours de nos visites, plusieurs processus alternatifs au système économique classique nous ont été présentés. Ce sont des profils, des nouveautés et des nouvelles sources d'idées que nous avons découverts.

L'exposé et la visite de l'Atelier de l'Avenir furent un premier écho de la manière dont cette entreprise a su se diversifier et s'orienter vers des activités et des techniques avec une plus grande valeur ajoutée. L'entreprise a en effet su maintenir ses valeurs sociales tout en progressant vers de

1 [www.atelier-de-lavenir.be](http://www.atelier-de-lavenir.be)  
2 [www.acaciarestaurant.be](http://www.acaciarestaurant.be)  
3 CEB pour Certificat d'Études de Base.  
4 [www.reprimeuse.be](http://www.reprimeuse.be)

nouveaux procédés de production. En 2009, démarrage du produit « Cimède ». Il s'agit d'un nouveau système préfabriqué en ossatures bois. Ce système est pour l'essentiel fabriqué dans les ateliers. Son innovation est principalement axée sur trois dimensions :

- le développement durable : atteindre de hautes performances énergétiques ;
- l'évolutif : permettre des modifications extérieures ;
- l'économique : viser un meilleur rapport qualité prix.

Malgré cette impulsion vers la nouveauté, l'aspect humain reste au cœur du développement de la structure. L'Atelier de l'Avenir déploie énormément de moyens et d'énergies afin d'offrir à son personnel une situation d'emploi stable, une réelle intégration et une véritable participation à la vie sociale. Pour ce faire, l'entreprise, en plus de ses cours de langue des signes, a mis en place des dispositifs tels que des cours de remise à niveaux, des évaluations par le biais d'un procédé « trois fois trois » (évaluation trois jours après engagement, trois semaines après et trois mois après).

L'entrevue avec Retrimuse fut une deuxième ouverture à des systèmes alternatifs au modèle économique classique. La spécificité de cette entreprise est d'être une filiale d'AcerlorMittal intégrant un volet social. Celui-ci se décline d'une part, par la non distribution de dividendes, l'ensemble des bénéfices étant réinvesti dans l'entreprise et, d'autre part, par le fait qu'un des objectifs initiaux de la structure était de développer des emplois supplémentaires à hauteur de six emplois chaque année.

Retrimuse comme les Ateliers du Monceau ont fait le choix de proposer à leurs travailleurs des emplois durables. En effet, les cadres législatifs en Wallonie n'imposent pas à ces employeurs de fournir au public-cible des emplois de transition. Les dirigeants rencontrés voient dans l'emploi à durée indéterminée l'opportunité d'une insertion durable pour des travailleurs considérés comme très éloignés du marché du travail.

Dans le train du retour, nous n'entendions pas les mouches voler mais bien les membres de la FeBISP échanger leurs réflexions autour de cette journée : les points de vue se mélangeaient, se confrontaient et poussaient à la réflexion. L'objectif de la journée était atteint. Ils étaient tous unanimes : rendez-vous l'année prochaine !

Visite de l'Atelier de l'Avenir



Visite des Ateliers du Monceau



Visite de Retrimuse



Visite de Retrimuse



→ Michèle Hubin

**Le coin de l'employeur fait sa rentrée en surfant sur la vague des changements : ceux qu'on attendait un peu, le congé-éducation payé régionalisé... un peu moins, le régime de chômage avec complément d'entreprise, et encore moins... les titres-repas.**

## Titres-repas : 2016 rime avec changement

Le premier janvier 2016 sera une date-clé pour les titres-repas. D'une part, les titres-repas papier auront définitivement disparu pour laisser la place à la version électronique. D'autre part, l'intervention maximale patronale est augmentée de 1 euro. Elle passe donc de 5,91 euros à 6,91 euros. Pourquoi cette augmentation ? Pour permettre aux secteurs et aux employeurs de bénéficier d'augmentation salariale en 2016, les partenaires sociaux ont demandé au Gouvernement de pouvoir augmenter la valeur nominale maximale des titres-repas à 8 euros, sans augmenter la part personnelle du travailleur. Rappelons-nous que la marge maximale de l'évolution du coût salarial en 2015 a été fixée à 0%, ce qui signifie que le coût salarial moyen par travailleur ne peut donc pas augmenter cette année. Par contre, en 2016, des augmentations salariales pourront être octroyées par le biais de négociations au niveau sectoriel et au niveau des entreprises mais toutefois avec un maximum de 0,5 % de la masse salariale brute, coût total pour l'employeur, toutes charges comprises<sup>1</sup>. C'est ainsi qu'un Arrêté royal<sup>2</sup> porte à 6,91 euros maximum l'intervention patronale dans la valeur du titre-repas. Si ce montant est respecté, ainsi que les autres conditions prévues par la réglementation, l'intervention patronale dans les titres-repas sera exempte de cotisations sociales. Veillez toutefois aux formalités : une modification de la convention collective d'entreprise ou individuelle à l'origine de l'octroi des titres-repas est obligatoire pour pouvoir modifier la part patronale. Enfin, précisons que cette augmentation de la valeur faciale du titre-repas se présente comme une possibilité (et donc résulte du fruit de la négociation employeur/travailleurs) et non comme une obligation.

## Chômeur avec complément d'entreprise et disponibilité

Fin 2014, rien ne va plus ! Les chômeurs âgés avec complément d'entreprise perdent leur statut avantageux à partir du

1<sup>er</sup> janvier 2015. Grâce à ce statut, ils pouvaient bénéficier des allocations de chômage jusqu'à leur pension sans devoir respecter aucune obligation. Après un an de réactions houleuses, le Gouvernement a entendu l'appel des partenaires sociaux en acceptant d'amender, en partie, la mesure.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, tout bénéficiaire du Régime de Chômage avec Complément d'Entreprise (RCC) devait être disponible jusqu'à l'âge de 65 ans et, ce, quel que soit son âge ou son passé professionnel et quel que soit le régime sur la base duquel il partait en RCC. Cela signifiait une inscription comme demandeur d'emploi et la convocation possible à tout moment par l'organisme régional de l'emploi.

Et maintenant : une disponibilité adaptée. Les nouveaux chômeurs avec complément d'entreprise (« nouveaux arrivants »), sans être dispensés de disponibilité, sont soumis à « une disponibilité adaptée ». Elle signifie que le chômeur n'est pas tenu de rechercher activement un emploi mais doit être et rester inscrit comme demandeur d'emploi et fournir la preuve de cette inscription. Il doit également collaborer à un accompagnement personnel adapté qui s'effectuera conformément à un plan d'actions individuel et ce, jusqu'au mois au cours duquel il atteint l'âge de 65 ans<sup>3</sup>.

## Le carrefour des fonds, 22 octobre 2015 !

Les Fonds du secteur non marchand et l'APEF vous invitent au « Carrefour des Fonds : réflexions, outils, action. » Cette journée abordera des questions comme la trajectoire professionnelle, le bien-être et la diversité au travail ainsi que l'analyse de données sur le secteur. Espaces de rencontres, ateliers, tables de conversation... Il y en a pour tous les goûts !

**Plus d'informations : [www.carrefourdesfonds.org](http://www.carrefourdesfonds.org).**

1 Pour être complet, une augmentation 0,3% de la masse salariale nette sans coût supplémentaire pour l'employeur peut également être prévue en 2016.

2 Arrêté du 26 mai 2015.

3 Une exemption de disponibilité peut être obtenue dans certains cas : travailleurs moins valides, problèmes physiques graves, travail de nuit ou dans les métiers lourds ou travailleurs dans une entreprise en restructuration. Voir Arrêté du 19 juin 2015.

## L'Éducation Permanente ne répond plus...

→ Un vieux forban de l'EP



Depuis l'arrivée d'un nouveau décret en 2003 qui fut, rapelons-le, un travail d'écoute et de construction entre le politique (avec Rudy D. à la base) et le Conseil Supérieur de l'Éducation Permanente (CSEP), les eaux étaient de plus en plus calmes en mer de l'Éducation Permanente (EP)... Mais voilà que tout change à la fin de la législature précédente quand la capitaine Fadila L. ne prend pas de décision quant aux contrats-programmes (niveau de reconnaissance) suite à l'évaluation controversée de deux associations.<sup>1</sup> Ainsi donc, quelque peu ennuyée, on le suppose, par le fait de devoir trancher (dans tous les sens du terme) en pleine période électorale (nous sommes en mai 2014) en défaveur d'une association dont elle fut toute proche... elle quitte le navire en laissant ces deux associations en cale ! Du jamais vu et contraire à tous les textes et usages à bord !

Quand la nouvelle capitaine, plutôt vice-amirale, Joëlle M., prend son commandement, elle rassure le CSEP et assure que le vaisseau va reprendre la mer dès que le calcul du cap à suivre sera tracé..., certes plus difficilement avec quelques tempêtes budgétaires à l'horizon. Et là, patatras, c'est le silence radio, les chants des sirènes et autres chimères. Rétroactes du 1<sup>er</sup> semestre 2015 :

- Le CSEP a fini son mandat en mars et bien qu'un appel aux candidatures ait été lancé et clôturé en janvier... rien ne se décide, plus de CSEP durant des mois...
- Bien que le CSEP ait terminé avant de débarquer l'ensemble de ses avis, contrairement aux règles et usages, aucune décision n'est notifiée aux associations concernées<sup>2</sup> et pourtant la prise d'effet est au 01/01/2015. Quelle galère pour ceux qui n'ont que quelques échos de-ci de-là et surtout pour ceux qui ont entendu dans le vent (les mouettes ?) que les deux avis - Service du Gouvernement (SG) et CSEP - sont divergents voir totalement opposés !
- Mais la vice-amirale rêve de modifier un certain nombre de principes... Coincée par le manque de vent, elle ima-

gine de partager la brise dont bénéficie l'Éducation Permanente avec ses bateaux en manque cruel de voile. Mais pour modifier il faut d'abord recueillir l'avis du CSEP... qui n'existe plus...

- Et pendant ces nombreux mois, les deux associations « oubliées » par la capitaine précédente sont toujours en cale, sans pain depuis plus d'un an.
- Même les associations pour lesquelles SG et CSEP sont unanimes, et pour lesquelles aucune augmentation n'est sollicitée, ne voient pas arriver leur contrat-programme.

Mais tout à coup une « urgence » ! Il faut convoquer l'ancien CSEP afin qu'il puisse remettre un avis sur un projet de modification des instances d'avis. Le texte proposé montre que l'on s'éloigne très fort de la « démocratie culturelle », du « pacte associatif » et de la « participation citoyenne » et tout ça emballé dans les nécessaires économies de bout de ficelles... c'est que ça coûte un peu d'argent la démocratie ! Profitant de sa sortie des placards du bord, le CSEP décide donc d'adresser un courrier revendicatif en faisant le point sur les dérives citées ci-avant. Le vaisseau EP ne navigue même plus à vue, il zigzague et fait dangereusement marche arrière... Il a donc fallu attendre juillet pour une éclaircie et voir les associations enfin informées des décisions les concernant, leur ouvrant une vue sur leur état de flottaison et permettant à certaines de demander un recours interne tel que prévu par le décret. Y compris nos deux associations oubliées en fond de cale. Que de temps, d'énergie perdue, de tracas... Le CSEP nouveau vient d'être désigné et ses travaux vont reprendre en septembre. À bord, on est en droit de se questionner par rapport au cap que va suivre le navire. Notre vice-amirale a la responsabilité de pratiquement toute la flottille de la Fédération Wallonie-Bruxelles alors que certains de ses collègues ne dirigent qu'un dériveur ou une petite barque... Changement de cap ou détricotage, il y a danger pour la démocratie culturelle...

Mais surtout, que font les matelots à pompon rouge, partenaire de commandement, ne l'oublions pas, des pompons oranges ? Et l'amiral Rudy D., va-t-il avec ses collègues laisser détricoter ainsi ce qu'il a contribué à bâtir ? L'avenir et l'horizon ne sont pas clairs et lumineux.

1 Pour rappel, dans notre secteur, les demandes de reconnaissance et les évaluations quinquennales sont soumises à l'avis des Services du Gouvernement (inspection et service EP - SG) et du CSEP. Si les deux avis sont identiques, le (la) ministre suit ceux-ci mais est amené(e) à trancher unilatéralement quand ces avis sont divergents.

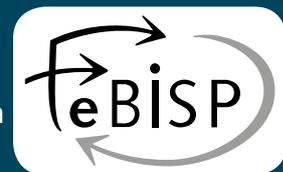
2 Nouvelles reconnaissances, passage de convention en contrat-programme, augmentation ou diminution...

## Citoyenneté et insertion

Quelles pratiques  
d'Éducation permanente au service  
de quelles émancipations?



Espace Jacqmotte  
20/10/2015



19<sup>ème</sup> Journée d'études de la

**Le mardi 20 octobre 2015  
de 9h à 16h30  
à l'Espace Jacqmotte,  
rue Haute 139 à 1000 Bruxelles**

**Inscription obligatoire avant le 9 octobre 2015**

par courriel [secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be)

Membres FeBISP : gratuit

Non-membres FeBISP : 10 euros (sandwich compris)

N° compte FeBISP : BE13 0013 3408 3739

Communication : JE FeBISP 2015 + nom association  
+ nom(s) participant(s)

## AU PROGRAMME

### MATIN

#### Introduction

Pierre Devleeshouwer, directeur de la FeBISP

#### La genèse bruxelloise du couple

**Insertion socioprofessionnelle / Éducation permanente**

Alain Leduc, président du Collectif Formation Société

#### Contexte et cadre normatif de l'Éducation permanente

Jean-Luc Dégée, formateur en Éducation permanente à « Peuple et Culture Wallonie-Bruxelles » et dans d'autres structures associatives et syndicales

#### Éducation permanente et ISP : entre émancipation collective et intégration individuelle

Jean-Pierre Nossent, inspecteur général honoraire pour la Culture à la Fédération Wallonie-Bruxelles

#### Politiques publiques, faire le pari du pouvoir d'agir

Pascal Aubert, fondateur du collectif pouvoir d'agir, ex-permanent du collectif et militant

### APRÈS-MIDI

#### L'Éducation permanente sur le terrain

**Présentation de 3 pratiques d'Éducation permanente en Insertion socioprofessionnelle et en Économie Sociale d'Insertion**

Mathieu Danero, directeur de la Chôm'Hier  
Sylvain Bertrand, coordinateur du Piment  
Joëlle Dugailly, formatrice au Collectif Alpha

**Avec l'éclairage** de Luc Carton, philosophe, directeur à l'Inspection générale de la Culture, Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

**Débat avec la salle**, en présence des intervenants et animé par Geoffroy Carly, formateur et directeur des Centres d'Entraînement Méthodes d'Éducation Active (CEMEA)

#### Conclusion

Daniel Fastenakel, vice-président du Réseau d'Actions Intégrées de Développement en économie sociale (AID)

**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 :  
Pierre Devleeshouwer

## La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4  
B-1000 Bruxelles  
Tél : 02 537 72 04 - Fax 02 537 84 04  
secretariat@febisp.be  
<http://www.febisp.be>

## L'équipe de la FeBISP

- **Pierre Devleeshouwer**,  
directeur / [devleeshouwer@febisp.be](mailto:devleeshouwer@febisp.be)
- **Tatiana Vanessa Vial Grösser**,  
directrice adjointe / [vial@febisp.be](mailto:vial@febisp.be)
- **Delphine Libert**,  
secrétaire de direction /  
[secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be)
- **Valérie Dancart**,  
assistante administrative et financière /  
[dancart@febisp.be](mailto:dancart@febisp.be)
- **Michèle Hubin**,  
attachée relations collectives de travail /  
[hubin@febisp.be](mailto:hubin@febisp.be)
- **Huong Ngo**,  
gestionnaire administrative du Fonds de  
formation ISP / [ngo@febisp.be](mailto:ngo@febisp.be)
- **François Geradin**,  
attaché formation professionnelle /  
[geradin@febisp.be](mailto:geradin@febisp.be)
- **Pauline Cousin**,  
attachée économie sociale d'insertion et  
emploi / [cousin@febisp.be](mailto:cousin@febisp.be)
- **Marie-Adèle Blommaert**,  
attachée agence conseil /  
[blommaert@febisp.be](mailto:blommaert@febisp.be)
- **Christine Duquesne**,  
attachée soutien méthodologique ISP /  
[duquesne@febisp.be](mailto:duquesne@febisp.be)
- **Alice Berger**,  
attachée communication et relations  
publiques / [berger@febisp.be](mailto:berger@febisp.be)

Impression :  
Les imprimeries Editions Européennes

# L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°106 sortira en décembre 2015.



Avec le soutien de la Commission communautaire française,  
du Fonds social européen, du Ministère de l'Emploi  
de la Région de Bruxelles-Capitale et d'Actiris

