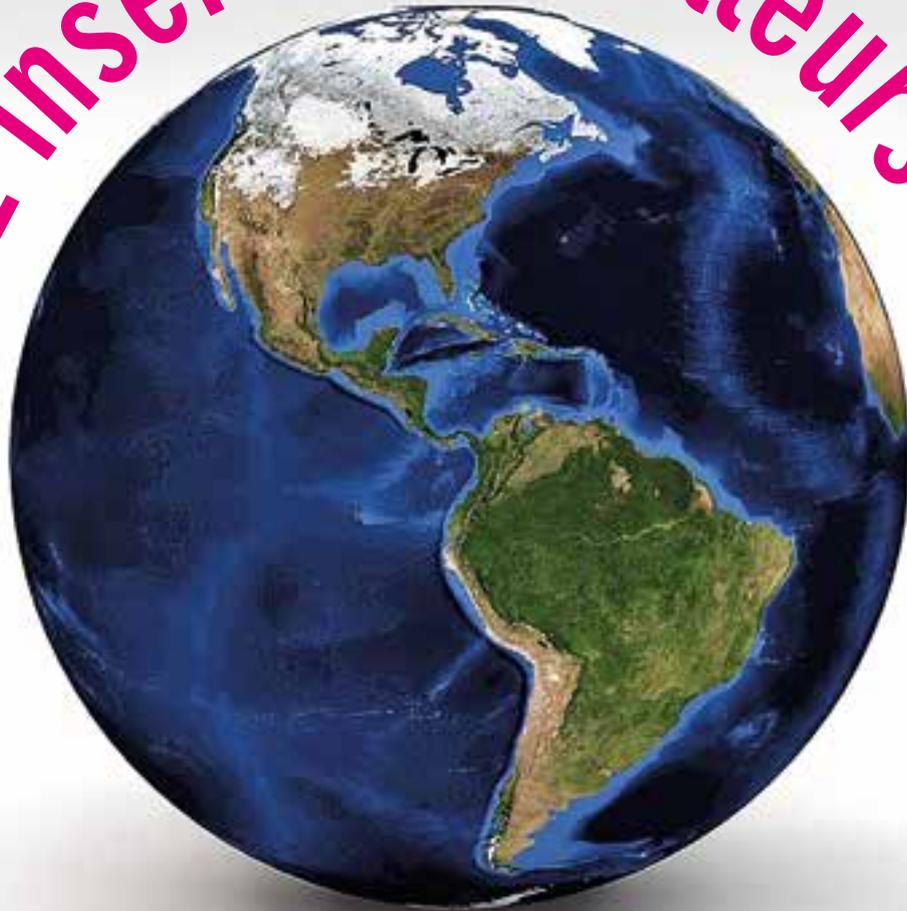


L'insertion d'ailleurs



Vue d'ici



L'insertion

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

DU 25 DÉCEMBRE 2016 AU 25 MARS 2017 • N°111



3 Édito

4 Brèves

- Nouvelle attachée à la communication de la FeBISP
 - La Mission locale d'Anderlecht a déménagé
 - Futur de l'économie sociale en RBC : économie sociale ou entrepreneuriat social ?
 - Nouvelle direction au Gaffi
 - Signature du Pacte Saint-Gillois pour l'emploi et la formation
 - Lancement de Construcity
 - Les 30 ans d'ID53
-

6 Actualités

Le (ré)agrément des Oisp par la Cocof : tous plus un !

7 Actualités

Données sensibles -
Saison 3 : Saint Nicodème, donnez-nous la clé du problème !

9 Actualités

Réforme des aides à l'emploi en insertion :
innovation et imprécisions

10 Actualités

2017, année des Partenaires

12 DOSSIER :

L'insertion d'ailleurs vue d'ici

23 Rencontre...

... avec Agnès Derynck, Directrice du GAFFI

27 Allô la Terre

Les réformes Borsus... une « camisole sociale »
au mépris de la population et des travailleurs sociaux !

28 Reportage

Partenariat Marconi

31 Le coin de l'employeur

2017 commence fort pour notre fédération ! Fin 2016, les représentants du ministre bruxellois de l'Emploi et l'Économie présentaient à la Plate-forme de l'Économie sociale une note d'orientation qui devrait préfigurer le contenu d'une nouvelle ordonnance. Nous y sommes évidemment très attentifs au vu de son importance pour l'avenir et le développement de l'économie sociale d'insertion. D'autant plus qu'en parallèle, le ministre Gosuin avance sur le projet d'ordonnance visant à modifier les mesures emploi. Vous trouverez dans ce numéro deux brefs échos de ces premiers jalons législatifs.

Pour ne pas faire de jaloux entre les deux secteurs que nous représentons, 2017 devrait aussi voir avancer, et qui sait, peut-être aboutir, les réflexions sur la révision du bon vieux Décret ISP de 1995. Il tient toujours la route, mais un petit lifting pour être mieux dans l'air du temps est nécessaire...

Il est trop tôt pour vous en faire part, mais l'ISP a toute sa place dans ce numéro. Le dossier est en effet consacré à « l'Insertion d'ailleurs vue d'ici ». Quoi de plus naturel, dans une période de changement, de jeter un regard intéressé et critique sur ce qui se fait en matière d'accompagnement et d'insertion professionnelle dans d'autres régions, dans d'autres pays proches ou plus lointains. Notre invitation au voyage vous emmènera en France, au Royaume-Uni avant de faire un grand bon vers le Québec.

Vous verrez que les approches sont parfois différentes, en fonction des situations économiques et culturelles propres. Il y a aussi des similitudes et des convergences avec des logiques de responsabilisation et d'activation de plus en plus prégnantes, quelles que soient les spécificités.

À l'heure où des changements importants se profilent à Bruxelles, tant pour le secteur de l'économie sociale d'insertion que pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, nous ne pouvons que réaffirmer que ces logiques ont pour le moins leurs limites, particulièrement pour les travailleurs sans emploi les plus fragilisés. Poussées à leurs paroxysmes, elles ont des effets contre-productifs qui peuvent susciter du découragement, des sentiments d'exclusion et de stigmatisation encore plus marqués.

L'Europe a mis l'accent sur la nécessité de « récupérer les Neets »¹. Fort bien ! Mais récupérer des exclus d'un côté, pour en recréer d'autres à la sortie est pour le moins contradictoire... Bien sûr, la situation à Bruxelles, par rapport aux politiques mises en place, n'est pas aussi caricaturale et des efforts significatifs sont faits, tant par les acteurs publics qu'associatifs, pour travailler dans de vraies logiques d'insertion. C'est bien cette optique que nous soutenons et qui devrait être possible, voire amplifiée dans le cadre des nouvelles orientations législatives.

Et pour illustrer ce propos, je vous conseille particulièrement la lecture de la rencontre avec Agnès Derynck, qui après une longue carrière quitte la direction d'un OISP et nous livre en quelques mots l'essence même du travail d'insertion socioprofessionnelle. Je vous conseille aussi de lire avec attention la rubrique « Allo la terre, Allo Bruxelles », qui à l'opposé, montre toute l'absurdité des politiques d'hyper responsabilisation...

Bonne Lecture,

Pierre Devleeshouwer
Directeur

1 Neets : « Not in Education, Employment or Training »

Nouvelle attachée à la communication de la FeBISP

Margaux Hallot est la nouvelle attachée en communication et relations publiques de la FeBISP. Diplômée en Relations Publiques, depuis 1 an, elle a enrichi ses compétences grâce à différents stages. Elle a rejoint l'équipe en janvier, pleine d'enthousiasme et d'entrain pour reprendre ce poste qui a connu quelques changements ces derniers mois.

Adresse de contact : hallot@febisp.be



La Mission locale d'Anderlecht a déménagé

Depuis le début de l'année, une partie des activités de la Mission locale d'Anderlecht se déroule au 225 rue de Birmingham, au sein de la Maison de l'emploi. Outre la Mission locale, le

bâtiment accueille les différents partenaires que sont Actiris, l'ALE, la cellule ISP du CPAS, le service emploi de la commune, et TRACE Brussel. Les salles de formation et le projet d'économie sociale de la Mission locale demeurent, quant à eux, au Curo-Hall, rue Ropsy Chaudron, 7.



Futur de l'économie sociale en RBC : économie sociale ou entrepreneuriat social ?

Fin 2016, la Plateforme de Concertation de l'Economie Sociale (où siège la FeBISP) a été convoquée. Au programme : la présentation de la note d'orientation du Gouvernement sur l'Entrepreneuriat social. Ce projet

s'inscrit dans le cadre de la régionalisation de la compétence Economie sociale et dans la volonté du Cabinet du Ministre Gosuin de réformer le cadre législatif relatif à l'économie sociale d'insertion en vigueur depuis 2004. A l'occasion de cette présentation, la Plateforme a été élargie à des experts de l'économie sociale tels que ConcertES. Un retour des participants sur cette note était attendu pour mi-

janvier. Depuis, le Cabinet travaille sur les commentaires et propositions ainsi formulés. La FeBISP et d'autres acteurs ont regretté la précipitation dans laquelle cette concertation s'est faite sachant que depuis le début de la législature, des demandes d'échanges et des notes ont été adressées au Cabinet. Nous restons bien entendu attentifs aux suites données à ce projet.

Nouvelle direction au Gaffi

C'est Mathieu Sonck qui succède à la direction du Gaffi, suite au départ à la retraite d'Agnès Derynck (à lire en page 23). Nous lui souhaitons une excellente entrée en fonction au sein de cette dynamique asbl !



Signature du Pacte Saint-Gillois pour l'emploi et la formation

Le 16 janvier dernier a été signé le Pacte Saint-Gillois pour l'emploi et la formation. De nombreuses personnalités étaient présentes à la Maison de l'emploi de Saint-Gilles pour l'occasion, dont le ministre de l'Emploi Didier Gosuin, Rudi Vervoort le Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale et Charles Picqué le bourgmestre de Saint-Gilles. Ce pacte se veut comme une réponse locale concertée et adaptée aux besoins des opérateurs de terrain, des employeurs, et des chercheurs d'emploi qui s'inscrivent dans le développement socioéconomique du territoire. Cette initiative de l'Echevin de l'Emploi et de la Formation, Thierry

Van Campenhout, sous l'égide de son Bourgmestre, Charles Picqué, en collaboration avec le président du CPAS, Jean Spinette et l'Echevin du Développement économique, Patrick Debouverie, se veut un texte stratégique assorti d'engagements opérationnels pris par chacun pour favoriser au mieux l'adéquation entre les possibilités d'emplois locaux et les chercheurs d'emploi de la commune.

Pour le texte original, voir sur http://www.mission-locale.be/IMG/pdf/mep-pacte_saint-gilles-fr-hd-def_ok.pdf



Lancement de Construcity

Début mars ouvrira Construcity, point de contact unique pour les domaines de l'emploi et de la formation dans le secteur de la construction à Bruxelles. Concrètement, des permanences quotidiennes seront assurées au 45 de la rue Royale afin qu'entreprises, travailleurs, demandeurs d'emploi, formateurs, enseignants et élèves trouvent des réponses en matières d'emploi

et de formation dans le secteur de la construction.

Ce projet prend forme grâce à l'implication de Bruxelles Formation, des partenaires sociaux bruxellois du secteur de la construction (via le centre de formation Constructiv), du centre de référence construction, de la confédération Construction Bruxelles-Capitale, d'Actiris, du VDAB et de la cité des métiers.



Les 30 ans d'ID53

C'est au 53 de la rue Malibran que cette asbl voyait le jour en 1987. Elle est reconnue comme Atelier de Formation par le Travail et reconnue comme ILDE. 30 ans plus tard, ID53 est toujours là, avec le soutien des pouvoirs

subsidiaries, certes, mais surtout grâce aux nombreux stagiaires qui sont son "oxygène", et grâce aussi aux équipes de l'asbl qui transmettent au quotidien leurs compétences et leurs énergies. On leur souhaite un joyeux anniversaire et surtout plein de beaux projets pour l'avenir !



Le (ré)agrément des OISP par la Cocof : tous plus un !

→ Michèle Hubin

2017 signifiait période de (ré)-agrément des OISP. Exercice triennal, celui-ci a eu lieu fin de l'année 2016 pour être rendu effectif de 2017 à 2019. Tous les OISP agréés se sont vus confirmés dans leurs activités tandis qu'une association est venue les rejoindre.

Le (ré)agrément des organismes d'insertion socioprofessionnelle, régi par le décret de la Cocof du 27 avril 1995, prévoit le renouvellement de l'agrément tous les 3 ans, après réception des avis du Bassin EFE et du Comité de gestion de Bruxelles Formation. Après les travaux de l'administration de la Cocof relatifs au contrôle du respect des procédures légales et de Bruxelles Formation pour l'analyse des actions, l'instance Bassin EFE a instruit et rédigé son avis. En tant que membre de l'instance, la FeBISP a participé à ces travaux. Dans ce cadre, nous avons alimenté les considérations pour rendre ce dispositif plus efficace.

En matière de simplification administrative, il y avait lieu d'être attentif aux appels à projets conjoints, et aux obligations de rapportage commun pour le volet activités et le volet financier. La FeBISP a constaté les avancées en matière de rapportage administratif et a réaffirmé la nécessité de poursuivre les efforts de rationalisation.

En matière de financement des actions, l'analyse du contexte financier des associations soumises au (ré)agrément a révélé une certaine fragilité financière des structures. La FeBISP s'est attachée à expliciter que cette situation problématique est à mettre en relation avec le plafonnement des catégories, l'augmentation d'heures conventionnées dans le cadre d'appels

à projets hors Décret, donc « non comptabilisées » au sens du Décret, la stagnation des autres subventions à l'emploi, l'insuffisance de moyens de fonctionnement. Plus encore, il est important de tenir compte des difficultés de trésorerie récurrentes, dues en partie aux lenteurs de liquidation des montants de certaines subventions.

En matière d'amélioration du dispositif, la FeBISP a mis en avant les réalités dans lesquelles doivent s'intégrer les OISP, à savoir, l'approche référentielle pour les formations qualifiantes, la certification, le monitoring et les exigences européennes, en particulier en faveur du public jeune. Ces évolutions doivent s'insérer dans un cadre conventionnel existant qui peut s'avérer quelque peu étriqué pour les intégrer.

Ces réflexions et celles des autres membres de l'instance Bassin EFE traduites dans l'avis ont éclairé la prise de décision du Gouvernement

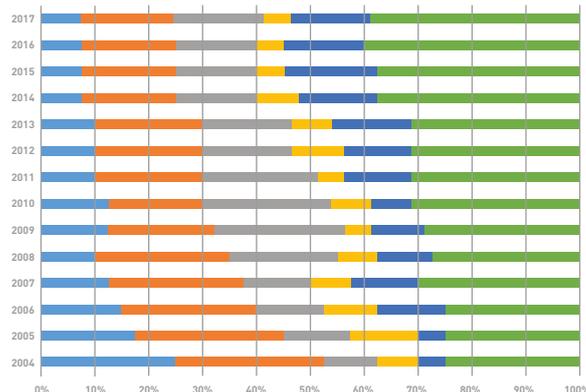
de voter le ré-agrément de 49 OISP et de 9 Missions locales et de décider le nouvel agrément du Service Emploi de Koekelberg¹ pour la période 2017-2018-2019.

L'évolution de la répartition des OISP selon les catégories Cocof est visible sur le graphique ci-dessous. L'attention du lecteur doit être portée sur "l'érosion" des catégories les plus basses (de 1 à 3) et sur l'augmentation des OISP présentes dans les catégories 4 à 6 qui comptent près de 60% des associations. A elle seule, la catégorie 6 comprend 39% des OISP, absorbant plus de 50% des heures conventionnées avec Bruxelles Formation. Cette réflexion s'est invitée lors des travaux préparatoires au (ré)agrément des OISP et fut intégrée dans les réflexions de la future révision du Décret.

¹ Dans le cadre de l'agrément de la Cocof, le service Emploi de Koekelberg délivre des formations qualifiantes en techniques de vente et de technicien maintenance PC.

Evolution de la répartition des OISP selon les catégories Cocof - 2004-2017

■ Cat 1 : jusque 15 000 h/an
■ Cat 2 : de 15 à 25 000 h/an
■ Cat 3 : de 25 à 35 000 h/an
■ Cat 4 : de 35 à 45 000 h/an
■ Cat 5 : de 45 à 55 000 h/an
■ Cat 6 : plus de 55 000 h/an



Données sensibles - Saison 3 : Saint Nicodème, donnez-nous la clé du problème !

→ Michèle Hubin

Telle la litanie des écoliers, on ne sait plus trop à quel saint se vouer pour résoudre la question de collecte des données sensibles rendue obligatoire pour les opérateurs bruxellois bénéficiaires du FSE. Le moins que l'on puisse dire est que les dernières évolutions du dossier laissent les opérateurs très perplexes.

Pas plus tard que dans notre précédent numéro de l'Insertion, nous vous promettions la suite dans un prochain épisode. La voici ! Nous étions satisfaits de pouvoir démarrer la saison 3 sur une note optimiste : l'interpellation du Ministre bruxellois de l'Emploi pour trancher la question de récolte des données auprès des stagiaires dans le respect de la protection de la vie privée – recommandation de la Commission à l'appui. L'optimisme fut de courte durée ; le Collège de la Cocof ayant fait connaître sa décision au début du mois de février. Pour rappel, la demande des membres de la FeBISP ne remettait pas en cause la légitimité de récolte des données, eu égard à ses finalités d'amélioration et d'efficacité des programmes FSE, mais préconisait l'intervention d'un organisme intermédiaire, intégrateur de services pour l'extraction et l'anonymisation des dites données. Bref, une solution qui n'obligerait pas les opérateurs bruxellois bénéficiaires du FSE de récolter directement ces données auprès des

stagiaires. Le Collège de la Cocof a pris les décisions suivantes :

- Pour les années 2014 et 2015, les données seront récoltées par Bruxelles Formation (BF) via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.
- Pour l'année 2016, même procédure de récolte, formulaire de récolte des données expliquant les exigences du FSE, administré par BF en sus.

Jusqu'ici, les nouvelles sont plutôt satisfaisantes. Par contre, l'année 2017 mettra les opérateurs dans l'obligation de respecter la procédure tout en endossant eux-mêmes la responsabilité de soumettre le formulaire à chaque stagiaire impliqué par une action cofinancée par le Fonds social européen.

C'est évidemment là que cela coince ! Pas de prise en compte du caractère discriminant et stigmatisant de

l'opération, contraire, faut-il le rappeler une fois encore, à l'éthique et à la méthodologie mise en place dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle et d'éducation permanente.

Il est évident que la fédération ne peut que réitérer le souhait de ses membres d'être entendus. Si nous pouvons comprendre en partie l'importance pour le suivi des actions soutenues par le FSE, soumettre le formulaire validé aux stagiaires inscrits pose un réel problème. Tant sur le plan des procédures à respecter dans le cadre de la protection de la vie privée que les impacts extrêmement négatifs induits par ces demandes auprès des stagiaires et travailleurs. La suite de notre feuilleton est à la fois simple et compliquée... Les opérateurs bruxellois ont interpellé le Collège de la Cocof pour, au minimum, appliquer en 2017, la même procédure qu'en 2016. Simple donc... et compliqué pour faire admettre que la réflexion sur cette question aux allures de litanie - oh combien justifiée - puisse se poursuivre.

Réforme des aides à l'emploi en insertion : innovation et imprécisions

→ Pauline Cousin

Dans le contexte de la mise en œuvre de la régionalisation de la politique « groupes-cibles », le Ministre Gosuin s'attelle à la réforme des dispositifs d'aide à l'emploi. Parmi les mesures, certaines concernent plus particulièrement les structures d'économie sociale d'insertion dont la mission est directement liée aux demandeurs d'emploi considérés comme éloignés de l'emploi.

Depuis l'été 2016, le gouvernement bruxellois s'attelle à la réforme des aides à l'emploi « groupes-cibles ». Celle-ci se traduit par un remaniement des deux leviers de la politique « groupes-cibles » : réductions de cotisations patronales (ONSS) pour certaines catégories de demandeurs d'emploi engagés dans le cadre d'un dispositif d'aide à l'emploi d'une part et, activation d'allocations de travail de ces mêmes travailleurs d'autre part.

Depuis un premier document diffusé au mois de juillet 2016, le Conseil économique et Social de la Région Bruxelles-Capitale (CESRBC) a remis, en janvier dernier, un avis portant sur un avant-projet d'ordonnance.

Nous ne disposons donc pas de tous les éléments actuellement sur la table mais des orientations sont annoncées.

Nous savons ainsi que les (futurs) travailleurs concernés par ces mesures sont :

- les jeunes de moins de 30 ans,
- les peu qualifiés,
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les travailleurs âgés.

Organisé sous le mot d'ordre de la simplification, le nouveau système repose sur trois types de dispositifs :



Dans les paragraphes suivants nous aborderons une partie des orientations prévues par le gouvernement en matière de mesures visant l'insertion, l'activation et la rétention.

demeurent inoccupés. Cette mesure se concrétise par un contrat d'un an à temps plein, sous statut ACS. Cette mesure devrait être confirmée dans l'ordonnance.



Le dispositif Article 60,§7 des CPAS, dont les structures d'économie sociale d'insertion sont largement utilisatrices, serait maintenu. L'objectif annoncé est d'atteindre d'ici 2019, 10% de la population bénéficiaire des CPAS couverts par ce dispositif (soit 4000 emplois contre 3200 actuellement).

Côté insertion, notons le lancement l'été dernier des Contrats d'insertion pour les moins de 25 ans, qui, 18 mois après la fin de leurs études n'ont pas eu d'expérience de travail de plus de 90 jours et qui, malgré tous leurs efforts,

Enfin, les ILDE et EI (économie sociale d'insertion) connaîtraient un changement important via la suppression de deux dispositifs majeurs : le programme de transition professionnel



AVIS

Avant-projet d'ordonnance relative aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale

19 janvier 2017

Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale
Boulevard Bischoffsheim 26 – 1000 Bruxelles
Tél : 02 205 68 68 – Fax : 02 502 39 54 – www.ces.brussels

(PTP) d'une part et SINE d'autre part. Or, ces dispositifs représentent 60% du public-cible de ces structures. Le projet de réforme vise à fusionner les budgets de ces deux dispositifs pour financer une nouvelle mesure : le dispositif d'emploi en économie sociale d'insertion.

Destinée à un public de demandeurs d'emploi infra-qualifiés, particulièrement éloignés du marché du travail classique en raison de leur situation sociale, cette mesure soulève plusieurs questions et commentaires. En premier lieu, la réservation de cette mesure à l'économie sociale d'insertion est appréciée. Ensuite, le caractère d'éligibilité du public-cible devrait

reposer sur des critères objectifs et non stigmatisants. Prévue pour une période de deux ans, renouvelable sous certaines conditions, la mesure pose la question de la durée des emplois de transition et de la poursuite des parcours d'insertion. Par ailleurs, rien ne semble prévu à ce stade, pour le cas du statut SINE pour les plus de 45 ans, dont l'intervention financière est illimitée dans le temps, afin de stabiliser les travailleurs dans leurs emplois. Les employés PTP, quant à eux, bénéficient d'un encadrement assuré par un travailleur sous statut ACS (selon le ratio 1 encadrant pour 4 PTP) ; qu'en sera-t-il à l'avenir ? Enfin, la question de la transition et des montants des aides demeure entière...

Activation

Parmi les dispositifs d'activation, notons une volonté de simplification de la mesure ACTIVA. Celle-ci se déclinerait en deux mesures : l'une générique et l'autre destinée au travailleur présentant une aptitude réduite au travail. La simplification se traduirait également dans les conditions d'éligibilité. Ainsi, l'ACTIVA nouvelle mouture s'adresserait aux Bruxellois inscrits auprès d'Actiris, qu'ils perçoivent, ou non, une allocation.

Rétention

Enfin, concernant le maintien des travailleurs âgés, il s'agirait d'adapter l'âge du public visé à l'âge légal de la pension. Une partie des moyens budgétaires jusqu'à présent alloués à cette mesure serait réorientée vers les dispositifs d'insertion et d'activation.

Plus globalement, cette réforme est à envisager en parallèle de la réforme du cadre législatif qui occupe actuellement le secteur de l'économie sociale d'insertion. A l'heure où nous rédigeons ce numéro de l'Insertion, le projet de réforme des aides à l'emploi a été présenté en première lecture au Gouvernement, tandis que le futur cadre législatif relatif à l'économie sociale d'insertion est toujours en cours d'élaboration par le Ministre Gosuin.

2017, année des Partenaires

→ Margaux Hallot

Ce début d'année marquait le lancement de l'année des partenaires de Bruxelles Formation. A cette occasion, plusieurs activités sont déjà programmées. Et une chose est sûre, ça va rouler... !

Une année qui roule pour l'insertion

2017 a commencé sur les chapeaux de roue avec le lancement de l'année des partenaires de Bruxelles Formation, marquée par l'inauguration du Formtruck le 27 janvier dernier. A cette occasion étaient présents Didier Gosuin, Ministre de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Olivia P'tito, Directrice générale de Bruxelles Formation, Pierre Devleeshouwer, Directeur de la FeBISP et Françoise Dupuis, Présidente du Comité de gestion de Bruxelles Formation. La mission première de ce Formtruck est d'aller à la rencontre des chercheurs(euses) d'emploi, jeunes et moins jeunes, pour les accueillir, les informer et surtout les accompagner dans leur recherche de formation. La proximité est ici mise en avant, avec un accueil optimal assuré par des conseillers de bf.carrefour (le centre d'information et de conseils sur les formations à Bruxelles) qui leur promulgueront un accompagnement personnalisé. L'offre de formation de Bruxelles Formation et de ses partenaires sera ainsi valorisée sur le terrain. Vous retrouverez le Formtruck dans les quartiers bruxellois, mais pas uniquement. Vous pourrez également le rencontrer dans les grands événements tels que les festivals et les salons. Il sera aussi mis à disposition des partenaires de Bruxelles Formation qui pourront l'utiliser pour leurs propres événements.



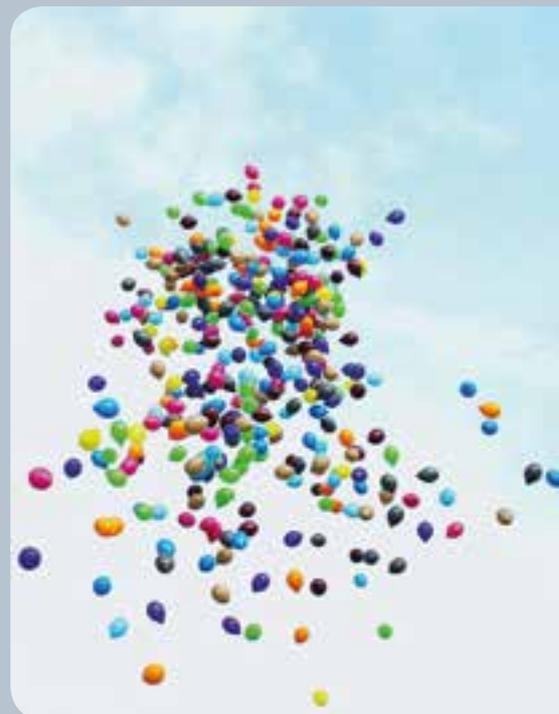
Tout un programme ...

Cette année des partenaires s'annonce chargée en événements. Voici le programme pour les mois à venir :

- le Festival de la formation, les 9 et 10 mai. Le traditionnel salon de la formation se transforme en un festival ouvert à tous les partenaires. L'idée est évidemment de pouvoir mettre en avant l'ensemble de l'offre de formation mise en place par Bruxelles Formation et par tous ses partenaires dans un cadre festif

et culturel. Plus d'informations vous parviendront prochainement.

- La Journée du stagiaire, le 22 septembre dans les rues du Centre-Ville. Cette journée, mettant en avant tous les stagiaires et apprenants, s'inscrit dans le cadre de la Journée européenne des langues. Outre les stagiaires, le personnel de Bruxelles Formation et des partenaires est aussi invité.



Des événements, mais pas que

Parallèlement à ces événements spécifiques, l'année des partenaires se traduit concrètement par la mise en place d'outils valorisant le travail effectué par les partenaires de Bruxelles Formation. Parmi ces outils:

- le catalogue des formations élargi aux formations organisées par les partenaires conventionnés de Bruxelles Formation. Ce document, largement diffusé, sera principalement destiné aux conseillers de première ligne en contact avec les travailleurs bruxellois sans emploi. L'offre de formation, rendue ainsi plus lisible, pourra donc être encore mieux diffusée.
- un plan : outre le catalogue, les conseillers pourront également disposer d'un plan de Bruxelles dans lequel toute l'offre de formation de BF et de ses partenaires est clairement indiquée. Quand on sait que la proximité géographique de l'offre de formation constitue un élément-clé pour le public ISP, ce plan est un élément d'information, et un outil pratique vraiment intéressant !

- un nouveau site web de Bruxelles Formation qui présentera l'ensemble des formations et des actions par secteur d'activité. Un calendrier global des formations sera également accessible online, permettant ainsi une nouvelle fois d'améliorer la visibilité des actions mises en œuvre.
- les réseaux sociaux de Bruxelles Formation seront ouverts aux partenaires afin qu'ils puissent partager leurs offres de formation.

Une plus grande proximité entre Bruxelles Formation, les partenaires et le public

La FeBISP accueille bien évidemment positivement toutes ces initiatives, comme l'a souligné son directeur, Pierre Devleeshouwer, lors de l'inauguration du Formtruck. « Les partenaires ISP s'inscrivent pleinement dans les objectifs du Plan de formation 2020. Les 51 Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle (OISP) et les 9 Missions locales (MLOC) contribuent déjà à former plus de 4500 chercheurs d'emploi bruxellois et à accompagner plus de 15000 demandeurs d'emploi.

Les OISP proposent des solutions variées et complémentaires à l'offre de formation de Bruxelles Formation, allant de l'alphabétisation à la formation qualifiante. L'année des partenaires 2017 est une réelle opportunité pour développer les collaborations entre les OISP et Bruxelles Formation afin de faire mieux connaître les OISP,



d'aller davantage à la rencontre des Bruxellois qui cherchent à se former et permettre également de nouveaux partenariats, tant entre OISP qu'avec Bruxelles formation. Le Formtruck répond donc entièrement à cette demande de plus grande proximité avec les Bruxellois en quête d'une formation. »

L'insertion d'ailleurs vue d'ici

→ Pauline Cousin - Pierre Devleeshouwer - François Geradin - Michèle Hubin

Pour le dossier du numéro 111 de l'Insertion, nous avons regardé autour de nous... Notre ambition ne tenait en rien du voyeurisme !

Notre cible ? Les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle de nos voisins. Imbibés que nous sommes par le dispositif bruxellois, l'envie nous tenaillait de nous scruter l'horizon d'autres pays.

Nous avons tout d'abord jeté un regard de voisinage à la France où les jeunes occupent une place prédominante dans le dispositif. Nous avons ensuite effectué quelques brasses pour nous intéresser aux Anglo-saxons d'Outre Manche où les Jobseekers sont bien suivis mais pas forcément les mieux nantis. Enfin, bon nombre de foulées nous écartaient, semble-t-il, des Québécois. C'était uniquement en considérant la distance géographique ! Nous aborderons les aspects du dispositif québécois intégré dont les actions se rapprochent des actions que les Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle mènent pour les chercheurs d'emploi bruxellois.

Notre exploration des différents paysages des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle s'est attachée à décrire à la fois les caractéristiques de l'accompagnement et celles de

la formation professionnelle. Caractéristiques mais aussi public ciblé et acteurs de leur organisation. Notre aventure nous a fait voyager dans l'espace et parmi les indicateurs de l'emploi ; taux de chômage, taux de Neets, niveaux de qualification.

Langue de Molière ou langue de Shakespeare... tous pareils ?

Pas tout à fait !

Nous apprendrons en effet que l'âge, la durée de l'accompagnement, le soutien à la qualification, les acteurs responsables peuvent prendre des formes diverses.

Demandeur d'emploi, Jobseeker, Personne en recherche d'emploi ... tous pareils ?

Quasiment !

Nul n'a vraiment besoin de voyager pour constater les carences de formation des jeunes arrivant sur le marché du travail et comprendre l'objectif des politiques publiques d'emploi à responsabiliser les chercheurs d'emploi tout au long de leur parcours.

L'insertion d'ailleurs vue d'ici est une invitation au voyage, un voyage aux accents de similitudes et différences...

L'accompagnement des moins qualifiés en France : si proche, si semblable ?

→ Pauline Cousin



Question de qualification ou question d'âge ?

Dans un rapport publié en septembre 2016, la Cour des comptes française rappelait l'accès très difficile à l'emploi pour les jeunes non qualifiés en France. La population de NEETS de 15-29 ans atteignait 17,2% fin 2015.

La situation des jeunes peu qualifiés se dégrade également puisque le taux d'insertion sur le marché du travail de la génération 2010 disposant d'un BEP ou d'un CAP (équivalent d'un diplôme de l'Enseignement professionnel secondaire inférieur assorti d'un Certificat de qualification) est semblable à celui des non-diplômés de la génération 2004. Pourtant les politiques françaises sont très peu axées sur les publics concernés par une faible ou une absence de qualification. L'unique texte de loi qui y fait explicitement référence est justement en lien avec les jeunes et a donné naissance aux Missions locales en 1982. Le rôle des Missions locales dans l'accompagnement des jeunes qui sortent sans diplôme du système de formation initiale est d'ailleurs inscrit dans le Code de l'éducation. Initialement destinées aux jeunes âgés de 16 à 18 ans sans qualification, ces acteurs de proximité ont vu leur public élargi aux chercheurs d'emploi (CE) non qualifiés de moins de 26 ans ainsi qu'aux bénéficiaires des minima sociaux âgés de moins de 25 ans. Une question de qualification donc, mais pas seulement. Les peu qualifiés d'aujourd'hui n'étant pas les peu qualifiés d'hier, les jeunes qui n'ont pas validé un diplôme de niveau bac+2 (équivalent du bachelier belge) relèvent aussi du public des Missions locales.

Ainsi, les Missions locales sont devenues l'opérateur de dispositifs d'accompagnement destinés au public jeune. Depuis 2005, le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) vise à accompagner ce public en difficulté vers l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand). Dans sa forme renforcée, le Civis vise les jeunes sortis de scolarité sans CAP-BEP ou avant la fin du lycée tandis que le Civis « classique » s'adresse

aux jeunes jusqu'au bac+2 validé. Dans les deux cas, le contrat voit les actions engagées par Missions locales en vue de l'insertion du jeune (entretiens et ateliers collectifs avec des mises en situation professionnelle, propositions d'emploi, de stage, de formation...), ainsi que l'obligation pour ce dernier d'y participer. Les contacts suivent au minimum une périodicité mensuelle. A partir de 18 ans, une aide financière peut être proposée le cas échéant; celle-ci n'excédant pas 15 € par jour et 1800 € par an.

Garantie Jeune de l'autre côté de la frontière

Un autre dispositif majeur mis en œuvre par les Missions locales françaises est la Garantie Jeune. Dans la version française, les NEETS¹ sont accompagnés contractuellement selon trois principes :

- 1) L'accompagnement se veut intense et collectif sur 12 mois (prolongement possible de 6 mois).
- 2) Les mises en situation professionnelle sont prioritaires.
- 3) Une aide financière est octroyée au jeune.

En parallèle de l'accompagnement des NEETS, les Missions locales travaillent avec les très petites et moyennes entreprises de son territoire afin de répondre conjointement à des enjeux d'accès au marché de l'emploi et de ressources humaines en entreprises.

Au-delà d'une scolarité non aboutie

Depuis 2000, un autre dispositif « jeune » s'inscrit dans la logique d'une politique européenne qui vise à investir pour une société cognitive, dans laquelle les compétences attendues sont liées au développement technologique rapide actuel, et, supposons-le, à venir. Dans ce contexte,

¹ Selon la définition de l'OCDE, les NEETS désignent les jeunes déscolarisés, au chômage ou inactifs et qui ne suivent aucune formation.

Le dossier de L'insertion

les jeunes n'ayant pu accéder à des études ou à une formation sont particulièrement vulnérables. C'est pourquoi les écoles de la seconde chance (E2C) sont destinées à des adultes âgés de 18 à 26 ans sortis du système éducatif sans diplôme ni qualification professionnelle.

Alliant dimension technique et accompagnement social, le concept d'E2C repose sur le partenariat. Créées à l'initiative des collectivités territoriales (Régions, départements, communes) et des acteurs de l'insertion professionnelle, l'E2C s'appuie d'une part sur les entreprises locales (notamment via l'alternance) et d'autre part sur les acteurs de l'orientation et du suivi social tels que les Missions locales. L'objectif est de compléter les accompagnements sociaux déjà actifs par un accompagnement pédagogique.

La pédagogie mise en œuvre se veut ainsi active, basée sur l'individualisation et la dynamique collective. Elle doit permettre au stagiaire en formation :

- d'acquérir ou mettre à niveau ses connaissances en français, mathématiques, et informatique,
- d'acquérir des compétences sociales et civiques,
- de construire avec l'équipe pédagogique un projet professionnel ou de mettre en œuvre une formation en alternance dans des entreprises partenaires,
- de constituer un portefeuille de compétences et aboutir à une attestation de compétences acquises au terme du parcours. Celle-ci a pour but de faciliter l'accès à l'emploi ou à une formation professionnelle qualifiante à la sortie du parcours.

Plusieurs dispositions sont prises pour favoriser le succès de la démarche. Notons ainsi qu'un suivi personnalisé par un formateur référent unique est assuré pendant et après la sor-

tie du dispositif (lors des premiers temps dans l'emploi par exemple). Le parcours est réalisé sur un même site, accompagné des mêmes intervenants afin d'éviter les interruptions de parcours, sources de rupture. Un suivi des progrès du jeune est réalisé et des liens sont faits entre les savoirs fondamentaux en français, mathématiques et informatique et le projet professionnel. Des parallèles sont également assurés entre la prise en charge professionnelle et la prise en charge sociale. La durée du parcours est variable, s'inscrivant dans une moyenne de 6 mois mais pouvant atteindre 48 mois maximum. En qualité de stagiaire de la formation professionnelle, le jeune bénéficie de la protection sociale et d'une rémunération. La rémunération varie d'une école à l'autre, mais se situe généralement autour de 300 euros mensuels. Le montant de la rémunération varie en fonction de la Région dans laquelle l'école est implantée. En effet, le financement de ces établissements est principalement assuré par les Régions (qui comptent la formation professionnelle parmi leurs compétences) et complété par un cofinancement Etat- FSE.

Les E2C sont labellisées pour 4 ans, d'après un cahier des charges approuvé par les ministres de l'Education nationale et de l'Emploi.

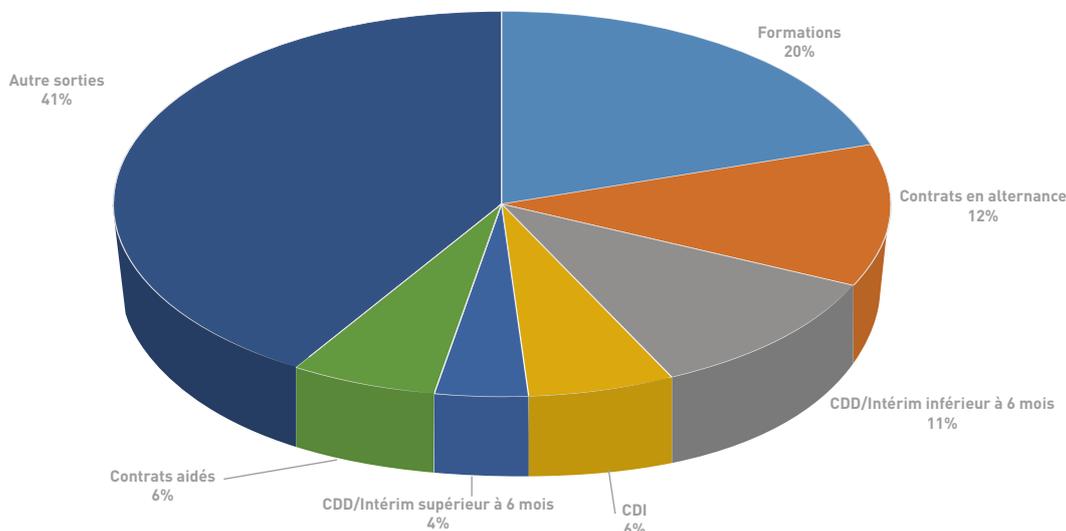
En 2015, le réseau des écoles de la deuxième chance représentait 110 sites et 14 575 stagiaires, dont 46% de moins de 20 ans. Il apparaît que 78% des stagiaires ont réalisé un parcours complet, d'une durée variable.

Le taux de sortie positive de cette même année est de 59%².

Comparativement à 2014, parmi les sorties positives, seuls les contrats aidés ont accusé une diminution (moins 23%).

² Source : réseau des E2C

Répartition des sorties 2015 (source : Réseau E2C France)



Le réseau des E2C prévoit une augmentation du nombre d'établissements et de jeunes accompagnés dans les prochaines années. Outre les critères d'âge et de non qualification, l'admission en E2C se fait sur base de la motivation.

Au-delà de l'accompagnement de publics spécifiques

Outre les publics particulièrement vulnérables sur le marché de l'emploi que sont les jeunes, les « seniors » et les CE de longue durée, nul n'est épargné par l'ombre du chômage et ses conséquences. Parce qu'il est aussi attendu du travailleur (avec ou sans emploi) d'être acteur de son parcours, des dispositifs sont mobilisables par tous.

A l'image de ce qui existe à Bruxelles, la validation des acquis de l'expérience (VAE), donne droit depuis 2002 à « toute personne engagée dans la vie active de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ».

Autre exemple : le conseil en évolution professionnelle qui constitue une offre de services en informations, en conseils et en accompagnement personnalisé mobilisables par tous : les salariés du secteur privé et du secteur public, les personnes en recherche d'emploi, les jeunes sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme, ainsi que les travailleurs indépendants.

Concrètement, dans le cadre d'un parcours modulable, il est proposé l'appui pédagogique d'un conseiller-référent afin de formaliser et concrétiser le projet d'évolution professionnelle du bénéficiaire. L'accompagnement peut ainsi inclure l'aide à la construction du parcours de formation et un soutien dans le montage financier du projet. Ce dispositif se veut ainsi transversal et s'inscrit dans la logique de la responsabilisation individuelle quant à la place de chacun sur le marché du travail.

En France, priorité aux jeunes

Au regard de la description de ces dispositifs, il apparaît que si l'on est chercheur d'emploi peu qualifié, mieux vaut également être jeune. Au-delà de 26 ans, des dispositifs demeurent accessibles mais ils sont parfois laborieux et ne sont pas spécifiquement conçus pour un public peu qualifié.



La politique de l'emploi au Royaume-Uni, so british...

→ Michèle Hubin



Le Royaume-Uni (RU) est souvent pris en exemple pour son taux de chômage se maintenant à un niveau faible tandis que la collectivité nationale consacre relativement peu de moyens à l'indemnisation du chômage.

Le Jobseeker parmi le plus mal nanti de tous les Européens ?

Au RU, l'indemnisation du chercheur d'emploi (CE) est forfaitaire (maximum 300 euros/mois pour un isolé de plus de 25 ans), non liée au salaire antérieur ni à la durée d'occupation antérieure et de courte durée (6 mois) avec de très faibles variations en fonction de la situation familiale. La disponibilité du CE est vérifiée lors d'une évaluation bimensuelle. Il n'est autorisé qu'à postuler dans son champ de compétences et uniquement via des sites de recherche d'emploi officiels. Et ce, pendant au moins 35 heures par semaine tout en respectant pas moins de 31 règles pour être étiqueté de « bon » Jobseeker. En cas de refus d'emploi ou de formation, le CE s'expose à des sanctions radicales. Bien qu'au centre de nombreux questionnements, la notion d'« emploi convenable » que le demandeur d'emploi se doit d'accepter sous peine de sanctions ne fait pas l'objet d'une définition formelle et précise au RU, qu'il s'agisse du niveau de qualification, de rémunération ou de localisation géographique, du moins pour les CE de plus de 12 semaines.

Un marché du travail qui se maintient

Le Royaume-Uni présente un taux de chômage de 5% (contre 6,56% pour la moyenne OCDE au 4^{ème} trimestre 2015) dans une économie en relative bonne santé, malgré une légère baisse de sa forme depuis l'annonce du Brexit en juin 2016. Pas de big bang économique, juste un léger fléchissement. Le maintien du dynamisme économique est donc un facteur explicatif du faible taux de chômage. Mais il n'est pas le seul. Du côté sombre du tableau, on trouve l'encouragement des gouvernements précédents à l'accès aux allocations de maladie afin de réduire le nombre de bénéficiaires des allocations de chômage, l'accès plus strict à ces dernières, le développement du temps partiel ainsi que des

emplois précaires¹ et mal rémunérés ou l'augmentation des emplois peu qualifiés.

Les moyens de la politique de l'emploi

Les dépenses de politique d'emploi sont sensiblement plus faibles au RU, essentiellement par un faible niveau des dépenses dites passives (allocations versées) mais aussi par une part de richesses nationales consacrée aux dépenses actives de politique d'emploi (accompagnement, intermédiation², formation et emplois subventionnés) nettement en deçà de celles de ses voisins européens. En effet, la politique active de l'emploi vise essentiellement à améliorer la mise en relation des offres et demandes d'emploi. L'accompagnement permet de mieux informer les CE et de rendre leur recherche plus efficace.

La conception britannique des politiques actives repose donc principalement sur la responsabilisation des CE et la recherche d'un appariement efficace entre offre et demande d'emploi,

L'acteur unique du système

Le gouvernement britannique a profondément réformé l'organisation du service public de l'emploi, en créant en 2001 le Jobcentre Plus, organisme compétent pour les allocations et pour l'accompagnement de toutes les personnes sans emploi, qu'elles soient au chômage ou inactives. Pour autant, les Jobcentres Plus ne disposeraient pas de véritables leviers d'accompagnement. Épinglons l'absence de liaison entre accompagnement et formation professionnelle ainsi que le refus d'accompagnement des CE qui ne bénéficient d'aucune allocation.

¹ Citons par exemple, les « contrats zéro heure » permettant à l'employeur de bénéficier d'une réserve de main-d'œuvre disponible en fonction de l'activité en n'offrant aucune garantie au salarié en termes de nombre minimal d'heures travaillées.

² Terme non utilisé en Belgique, l'intermédiation consiste en la mise en adéquation des postes de travail et des compétences.

Cap sur l'accompagnement

Pour les personnes en âge de travailler mais non indemnisées, les Jobcentres sont des guichets uniques délivrant un service uniforme incluant l'ensemble des prestations auxquelles elles peuvent se référer : bornes informatiques pour consulter les offres d'emploi, téléphones à numéro gratuit. Ce sont les seuls services auxquels ils ont accès. Par ailleurs, au RU, les emplois publics subventionnés sont quasiment inaccessibles pour eux. Depuis la fin des années nonante, la politique mise en œuvre est sous-tendue par l'idée que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté. Dès lors, le suivi des CE indemnifiés est très intense dans les premières semaines de perception des allocations. Le suivi est précoce tandis que l'orientation vers des dispositifs d'accompagnement renforcé se fait plus tardivement. Ils sont réservés aux jeunes dont la durée de chômage excède 6 mois, aux chômeurs de longue durée âgés de 25 ans et plus, aux parents isolés, aux personnes handicapées dont l'employabilité est avérée ainsi qu'aux plus de 50 ans. Pour ces catégories de CE, l'accès est donné à un large éventail d'aides, d'offres de formation et d'emploi. L'accompagnement doit aider l'intéressé à mener ses recherches et à se porter candidat pour les postes qui lui correspondent, à surmonter les obstacles qui le tiennent éloigné de l'emploi et identifier ses besoins de formation.

La formation professionnelle segmentée

Si la politique de l'emploi au RU est organisée sur le plan national, la politique de formation et de développement des compétences, directement connectée à la politique d'éducation est dévolue aux autorités régionales. La question de la qualification des CE se pose en termes spécifiques et différencie le RU de ses voisins européens. Premièrement, les problèmes d'insuffisance de qualification touchent une part importante de la population. Ensuite, le système éducatif britannique ne forme pas assez de personnes de niveau de compétences intermédiaires. Enfin, la proportion de jeunes peu qualifiés est proche de celle des adultes.



La Skills Funding Agency (agence gouvernementale centralisée) gère le financement de l'acquisition de compétences. Les apprenants doivent avoir un objectif d'apprentissage dès l'entrée en formation. Le financement est ajusté selon le niveau de l'apprenant au départ et le type de qualification. Les organismes de formation figurent dans un registre. Pour y être, ils doivent participer à un appel d'offres. Chaque organisme de formation sous-traitant doit respecter les règles européennes d'éligibilité des dépenses. C'est aux régions qu'il appartient de fixer les besoins d'apprentissage. Les apprenants peuvent être financés soit via l'emploi qu'ils occupent (tutorat), soit par une allocation mensuelle versée pendant la durée de la formation. Celle-ci est assortie d'une condition de réussite pour l'octroi de la totalité du montant. Les programmes de financement sont établis sur deux ans maximum et certaines qualifications sont réglementées ou répondent directement aux exigences des employeurs. Les programmes sont segmentés selon les catégories d'âge et mettent l'accent sur la formation des 16-24 ans. Pour les plus jeunes, seules les connaissances de base peuvent être acquises. Les séquences de formation doivent inclure les préformations, formations de base et la formation qualifiante.

Focus sur les Jeunes

De 2008 à 2011, le RU a enregistré une très forte hausse du taux de chômage des jeunes, atteignant près de 22% à son paroxysme. Le gouvernement s'est dès lors efforcé de cibler le chômage des jeunes en incitant les très petites entreprises à les embaucher, en finançant des apprentissages et des stages non rémunérés, tout en renforçant l'accompagnement du Service public de l'Emploi auprès de cette catégorie. Enfin, le RU dispose d'un programme pour encourager la création d'entreprises des jeunes. Efforts payants puisque le taux est retombé à 13,2% à la fin du premier trimestre 2016³.

Des choix raisonnés

Historiquement, le RU a clairement choisi de privilégier l'accompagnement de la recherche d'emploi plutôt que l'accompagnement au développement de l'employabilité, conséquence d'un marché du travail proche du plein emploi. L'augmentation du taux de chômage en 2008 a fait réagir les autorités publiques par une réforme en profondeur du Service Public de l'Emploi. Les maîtres mots de cette réforme sont la simplicité institutionnelle de l'organisation du dispositif, le revenu de remplacement peu généreux, l'accompagnement intensif pour une minorité et l'évaluation systématique des programmes mis en œuvre.

³ Source : Eurostat. La moyenne UE28 est à 18,8% à la même époque. En Belgique, le taux est de 20%.

L'approche intégrée québécoise

→ François Geradin



En province de Québec, l'Institut de la statistique pointait un taux de chômage de 6,8% au dernier trimestre de 2016 tandis que le taux d'activité s'élevait à un peu plus de 65%.

Qui sont les acteurs ?

Depuis 1998, suite à une « entente Canada-Québec » relative au marché du travail conclue l'année précédente, le gouvernement de la province du Québec est responsable du service public de l'emploi sur son territoire. Le Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale de la province du Québec a donc dans la foulée créé « Emploi-Québec »¹, une agence autonome située en son sein.

D'un point de vue territorial, 150 Centres Locaux d'Emploi (CLE) ont été mis en place par Emploi-Québec dans les 17 régions composant la province du Québec. Ces centres proposent un accompagnement aux chercheurs d'emploi (CE) ainsi qu'aux employeurs dans la gestion et le développement des compétences de leurs travailleurs.

1 <http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/>

La cible de la formation professionnelle : le public « à risque »

La « Mesure de formation de la main-d'œuvre à l'intention des individus » vise à aider les personnes à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir par le biais de l'acquisition de compétences en demande sur le marché du travail.

Le public visé par ce dispositif recouvre bien celui que l'on nomme ici « public ISP » : la mesure s'adresse en effet aux personnes dont « la solution au problème d'emploi réside dans la formation et qui, sans l'aide d'Emploi-Québec, ne pourraient y avoir accès »². Pour pouvoir être admissible à ce dispositif de « mesure de formation de la main-d'œuvre », « la personne doit être à risque de chômage prolongé et confrontée à des barrières à l'emploi du fait d'un manque

2 Emploi-Québec, Guide des mesures et des services d'emploi (2016), 5.8. Mesure de formation de la main d'œuvre, section 1.3., p.4. http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_8_Mesure_formation_main_oeuvre/01Guide_MFOR_volet_individus.pdf

de formation »³. Un des publics-cibles d'Emploi-Québec est celui appelé « jeunes décrocheurs ». Ces jeunes sont des personnes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires, « et dont le plan d'intervention comporte un objectif professionnel nécessitant ou non l'obtention des préalables à la formation professionnelle ou technique »⁴.

Au niveau du processus, les personnes intéressées doivent établir un « objectif professionnel » préalablement à l'inscription à une activité de formation. Dans cette optique, un « plan d'intervention », identifiant les besoins de formation de la personne, est rédigé avec l'aide d'un conseiller d'un centre local d'emploi (CLE). La durée de participation au dispositif varie en fonction du plan d'intervention et ne peut généralement pas dépasser les 36 mois de formation. Par ailleurs, les formations sont à temps plein et intensives (en général 30 séances de 60 minutes par semaine) afin de favoriser au mieux le processus d'intégration à l'emploi.

Parmi les activités de formation proposées dans ce dispositif ciblé sur les personnes peu scolarisées, on trouve les activités suivantes :

- Francisation : formation de maximum 12 mois pour les personnes immigrantes, migrantes canadiennes

ou résidentes du Québec qui ont besoin du français pour s'intégrer et se maintenir sur le marché du travail québécois.

- Alphabétisation : formation de maximum 12 mois afin également de s'intégrer et se maintenir en emploi.
- Formation générale préalable à la formation professionnelle ou technique [d'une durée variable, en fonction des préalables à acquérir pour passer dans les formations qualifiantes].
- Formation dans les métiers semi-spécialisés ou peu spécialisés (d'une durée variable, en fonction des besoins). Cette formation offrant des compétences professionnelles pour intégrer le marché du travail « vise le développement de l'employabilité sur les plans suivants : choix professionnel, intégration et maintien en emploi, exercice de compétences professionnelles et recherche d'emploi »⁵.
- Activités « préparatoires et périphériques ». Ces actions visent à favoriser l'acquisition de compétences professionnelles et la réussite de la formation entreprise. Elles peuvent donc s'adapter, en termes de durée et d'activités réalisées, aux besoins spécifiques des personnes⁶.

3 Emploi-Québec, Guide des mesures et des services d'emploi (2016), 5.8. Mesure de formation de la main d'œuvre, section 1.4.1., p.5.

4 Ibid., section 1.5.2.2., p.10. Au Québec, les études secondaires comprennent 5 niveaux d'un an chacun et sont structurées en deux cycles. Le premier cycle comprend les deux premiers niveaux tandis que le second regroupe naturellement les trois autres. À l'issue de la cinquième secondaire, les élèves reçoivent un DES. Pour les élèves désirant aller plus vite sur le marché du travail, ils peuvent alors ne plus suivre leurs études secondaires afin de suivre, dès 16 ans, des études professionnelles débouchant sur un DEP correspondant à une formation spécifique à un métier.

5 Ibid., section 1.8.5., p.39.

6 Très concrètement, au niveau des activités « préparatoires », ces actions peuvent correspondre à la rédaction du bilan de compétences, à l'élaboration d'un plan de stage ou à toute autre activité jugée nécessaire pour une intégration efficace en emploi. Quant aux activités « périphériques », elles permettent « un meilleur encadrement des personnes en formation en contribuant, entre autres, au développement de leur autonomie et de leur sens des responsabilités ». Il peut s'agir d'acquisition de compétences génériques en communication, en résolution de problèmes, en travail d'équipe ou encore en communication de groupe.



Ces activités de formation sont dispensées dans des établissements de formation publics ou auprès d'opérateurs de formation privés situés sur tout le territoire québécois.

L'accompagnement : une relation d'assistance et de soutien

Signalons tout d'abord qu'une aide financière peut être accordée à certaines conditions, et selon leur situation, aux personnes inscrites dans ce dispositif. Un remboursement des frais liés aux frais de garde, de transport ou même de déménagement pour participer à une formation peut également être prévu.

Tout au long du déroulement de l'activité de formation, Emploi-Québec évalue la progression du participant dans la réalisation de son plan d'intervention. Pour Emploi-Québec, l'accompagnement est « une relation d'assistance et de soutien dans le cadre d'une approche centrée sur la personne où l'agent d'aide à l'emploi unit ses efforts à celles de l'individu et, s'il y a lieu, des partenaires d'intervention (ressource externe, établissement de formation, organisme ou entreprise d'accueil) dans le cadre de son parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi »⁷. Il est également intéressant de mentionner les principes retenus par Emploi-Québec quant à ce travail d'accompagnement des personnes vers l'emploi⁸ :

1. Une approche centrée sur la personne.
2. La capacité d'autodétermination de chacun.
3. Le besoin d'actualisation des personnes.
4. L'estime de soi comme besoin légitime de tout être humain et comme facteur d'intégration au marché du travail.
5. La capacité de changer au cœur des individus.
6. L'accompagnement des personnes comme facteur de réussite.
7. Une approche partenariale de services.

Concrètement, l'agent du CLE accompagne le participant tout au long de la réalisation de son plan d'intervention, notamment lors de sa participation à la mesure de formation de la main-d'œuvre. L'agent du CLE, comme gestionnaire de parcours, reprend le relais aux termes de la formation afin de veiller à la poursuite des activités prévues dans le plan d'intervention ainsi qu'à la continuité de l'accompagnement, selon les besoins de l'individu.

Il est à noter que des dispositifs spécifiques d'accompagnement existent pour les « personnes éloignées du marché

du travail »⁹. Ces dispositifs sont proposés par des « organismes spécialisés en employabilité » (plus de 400 sur tout le territoire québécois). Cet accompagnement spécifique est défini comme suit : « L'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail est un mode d'intervention qui s'inscrit dans une approche intégrée où les besoins des personnes accueillies sont considérés dans leur globalité. Dans cette perspective, l'accompagnement effectué par les organismes s'adressant aux personnes éloignées du marché du travail s'attache aux difficultés personnelles et sociales faisant obstacle à leur insertion socioprofessionnelle. »¹⁰

Des partenariats existent donc entre Emploi-Québec et des organismes spécialisés dans l'accompagnement de ce public éloigné de l'emploi. L'organisme se voit confier le mandat de soutenir et d'accompagner les personnes dans la réalisation de leur projet d'intégration en emploi. L'objectif est de favoriser le développement de leur autonomie personnelle, sociale, économique et professionnelle. Les activités dans ces interventions sont notamment l'accueil et l'écoute des personnes, l'évaluation de leurs besoins, la connaissance de soi et du milieu, la détermination d'un objectif professionnel, les stratégies de recherche d'emploi, etc.

Des dispositifs assez similaires à ceux que nous connaissons

Les lignes qui précèdent montrent clairement l'étendue des actions mises en place pour former et accompagner les CE québécois les moins qualifiés. A ce niveau, on voit donc assez rapidement ce qui rapproche ces actions des actions que les OISP mènent pour les CE bruxellois, tant au niveau du volet « formation » qu'à celui du volet « accompagnement ».

Si le dispositif d'insertion socioprofessionnelle tel que nous le connaissons n'existe pas tel quel pour les CE québécois, ces derniers disposent, au niveau de la « Mesure de formation de la main-d'œuvre », un dispositif leur fournissant une formation et un accompagnement adapté pour favoriser leur insertion dans l'emploi.

7 Emploi-Québec, Guide des mesures et des services d'emploi (2016), Annexe 9 du Chapitre 3 du Guide des mesures et services d'emploi, p.3. http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_8_Mesure_formation_main_oeuvre/Annexes_MFOR/Ann_9_Accompagnement_dans_cadre_AIP.pdf

8 *Ibid.*, p.17.

9 « La distance qui sépare une personne de son intégration au marché du travail est fonction de trois éléments fondamentaux, soit le profil de la profession recherchée, les particularités du marché du travail et les caractéristiques de la personne. Plus il y aura d'écart entre les caractéristiques de la personne, les exigences de la profession et le marché du travail, plus le degré d'éloignement sera grand, au point d'en conclure que cette personne n'est pas en mesure d'entreprendre dès maintenant une démarche qui, à terme, la conduira à l'emploi. », *ibid.*, p.49. Au niveau des facteurs pouvant être retenus au niveau des caractéristiques d'une personne : absence prolongée sur le marché du travail, scolarité inférieure à la quatrième secondaire, problèmes de santé, familles monoparentales, personnes plus âgées, personnes en situation de handicap, etc. Voir note subpaginale 70 p.49.

10 *Ibid.*, p.51.

Quelques chiffres

→ Michèle Hubin

Le taux de chômage en pourcentage de la population active

Le taux de chômage mesure les individus en âge de travailler, sans emploi, disponibles sur le marché du travail et qui ont accompli des démarches spécifiques pour trouver du travail. L'application uniforme de cette définition produit des estimations des taux de chômage plus facilement comparables entre les pays que les estimations qui reposent sur des définitions nationales du chômage. Cet indicateur est mesuré en nombre de personnes au chômage en pourcentage de la population active et est désaisonnalisé. La population active est définie comme le nombre total de personnes au chômage plus la population active civile occupée. Les taux indiqués correspondent aux statistiques officielles du dernier trimestre 2016.

France		10 %
Royaume-Uni		4,8 %
Quebec		6,2 %

Par comparaison, le taux de chômage en Belgique est de 7,6 %

Le taux de Neets en pourcentage

Selon la définition de l'OCDE, les Neets désignent les jeunes déscolarisés, au chômage ou inactifs et qui ne suivent aucune formation. Selon le pays / la région, le taux de Neets est exprimé selon une catégorie d'âge de 15 à 29 ans (France – RU – Quebec) ou de 18 à 24 ans (RBC).

France (15-29 ans)		17,2 %
Royaume-Uni (id)		13,7 %
Quebec (15-29 ans)		13,4 %

Par comparaison, le taux de Neets en Belgique est de 13,8 %

Différences et similitudes...

→ Pierre Devleeshouwer

Ce dossier n'avait d'autre ambition que d'apporter un éclairage sur les dispositifs et les pratiques d'accompagnement et de formation socioprofessionnelle des travailleurs sans emploi dans différents pays, à la fois proches et lointains.

De ces trois descriptifs trop succincts, on peut tirer quelques éléments de réflexion intéressants.

Le premier constat, en creux, c'est que, quelle que soit la situation de l'emploi dans ces différents pays, l'enseignement obligatoire dans les différents systèmes éducatifs n'est pas capable d'assurer pour l'ensemble des jeunes une formation initiale de qualité. À cet égard, les trois réalités, pourtant très diverses, se rejoignent.

Le deuxième constat touche à la situation de l'emploi et du non-emploi. Une région et un pays, avec un taux de chômage faible ou très faible, approchant le seuil du plein emploi et un pays, la France, se rapprochant plus de la situation que nous connaissons à Bruxelles et en Wallonie.

Nous savons évidemment que des chiffres peuvent recouvrir des réalités économiques et sociales très différentes, mais il y a sans doute de vraies différences : dans l'approche de l'entrepreneuriat, pour les formes possibles d'emploi, ou pour celles possibles d'emploi de qualité qui divergent fortement d'un pays ou d'une région à l'autre. Les contrats de travail beaucoup plus flexibles et les « petits jobs », pouvant aller jusqu'au contrat « zéro heures », sont plus développés dans les pays anglo-saxons et ont une influence sur le taux d'emploi.

Concernant les dispositifs d'accompagnement, trois approches avec des particularités plus marquées. Rappelons que chez nous, tant en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles, des dispositifs existent tant pour les chercheurs d'emploi peu qualifiés que pour les jeunes sans emploi. En France, au Québec et au Royaume-Uni, les choix sont différents. Si au Royaume-Uni l'accent est surtout mis sur l'accompagnement en début de période de chômage, quel que soit le niveau de qualification, le Québec met le focus sur les travailleurs sans emploi les moins qualifiés. Enfin, la France a mis en avant des politiques plus centrées sur les jeunes sans-emploi.

Mais le point de convergence se porte surtout sur l'activation et la responsabilisation du travailleur sans emploi. Si cette approche très anglo-saxonne est présente depuis longtemps au Royaume-Uni, cette logique a fait plus que perco-

ler dans les pays latins où le concept d'assurance chômage a aussi fortement évolué vers moins de droits et plus d'obligations. C'est un constat interpellant si on le met au regard du manque d'offres d'emploi, en tout cas en France dont la situation s'apparente à celle de Bruxelles et de la Wallonie...

Enfin pour terminer, quelques mots sur la comparaison des dispositifs de formation professionnelle pour les travailleurs sans emploi peu qualifiés.

Les jeunes peu qualifiés font l'unanimité ! Avec des nuances, mais une part plus ou moins significative des programmes de formation professionnelle d'adultes est réservée et/ou orientée vers les jeunes et ce, quel que soit le taux d'emploi... Qualifié ou moins qualifié, dans nos pays industrialisés, l'accès au premier emploi semble de plus en plus difficile ! Autre similitude, les types de formation proposés montrent le large spectre qu'il faut envisager pour répondre aux situations des travailleurs sans emploi peu qualifiés, jeunes ou moins jeunes : de l'alphabétisation à la formation qualifiante, en passant par l'apprentissage de la langue du pays et par des remises à niveau. Nous connaissons et cela nous ramène à notre premier constat.

Enfin, similitude et divergence, pour répondre à ces défis, les autorités publiques font appel au secteur privé et/ou au secteur associatif, mais le plus souvent sous forme d'appel d'offres et donc plutôt dans des logiques de sous-traitance que de partenariat tel que nous le connaissons pour l'ISP à Bruxelles.

Ce survol trop rapide de ces trois réalités très diverses a montré, à partir de réalités spécifiques, des réponses diverses et aussi des lignes de force des politiques d'emploi et de formation qui tendent à se rejoindre...

De notre point de vue, elles ne vont pas toujours dans le bon sens, surtout par rapport à l'hyperresponsabilisation des travailleurs sans emploi dans un contexte de pénurie structurelle de travail !

Mais nous pouvons aussi conclure, qu'en région bruxelloise, la politique menée et les dispositifs et actions mis en place, tant par les autorités publiques que par les partenaires associatifs, ont une certaine cohérence, une capacité à répondre aux besoins divers des usagers et une certaine efficacité.

Tout n'est pas parfait, mais s'il est toujours intéressant de s'inspirer de ce qui se fait ailleurs, ce qui se fait en Région de Bruxelles-Capitale devrait être aussi inspirant au-delà de notre très petite frontière...

Rencontre avec Agnès Derynck, Directrice du GAFFI

→ François Geradin

En avril 2017, Agnès Derynck quittera la direction du GAFFI, association qu'elle a créée près de quatre décennies auparavant. A l'heure du bilan, rencontre avec cette personnalité incontournable, passionnante et passionnée, du secteur ISP.

FeBISP : Pourriez-vous nous retracer les grandes lignes de votre parcours avant la création du GAFFI ?

Agnès Derynck : Je suis née dans un petit village flamand, Wijnendale, de parents agriculteurs. Mes parents, peu scolarisés (jusque 10 ans pour mon père et 14 ans pour ma mère), ont tout fait pour permettre à leurs quatre enfants d'effectuer des études plus longues. Seul mon frère a toutefois été autorisé à aller à l'université... Au niveau scolaire, les garçons étaient en effet souvent « privilégiés » à cette époque. En ce qui me concerne, j'ai effectué après mes études secondaires supérieures un graduat coupe-couture.

Après mes études, je suis partie en Afrique pendant deux ans. A Kinshasa, j'ai travaillé dans l'enseignement. Dans ces années-là, marquées très durement par le régime de Mobutu, les inégalités sociales étaient criantes et la pauvreté alarmante. Je les connaissais d'autant plus que j'avais choisi d'habiter dans les quartiers populaires et non pas dans les logements habituellement réservés aux expatriés. J'ai ainsi participé à plusieurs manifestations contre le pouvoir en place. Cette expérience en Afrique, tant humaine que pédagogique, a vraiment été fondatrice pour moi sur les plans personnels, professionnels et au niveau des engagements sociaux.



De retour en Belgique début des années septante, j'ai suivi des études d'assistante sociale à Courtrai. Je voulais en effet travailler dans le secteur social et le développement communautaire avec des personnes précaires. Je suis arrivée à Bruxelles en 1974-75 pour effectuer un stage à l'asbl Joseph Swinnen, une maison de quartier, située dans le quartier Nord et très active dans la lutte contre le projet urbanistique « plan Manhattan ». C'est là que j'ai, durant

mon stage, pu développer des activités avec les habitants et les femmes et les enfants qui s'adressaient à la maison de quartier. Avec peu de moyens on faisait des activités de développement communautaire extraordinaires. Là, outre des cours en alphabétisation destinés aux habitants, nous organisons aussi des activités avec les jeunes et même un cours de cuisine pour les hommes. A cette époque, les structures associatives n'avaient pas beaucoup de moyens financiers pour

vivre. C'était donc un peu la débrouille et le « bricolage » mais nous arrivions quand-même, au final, à faire du travail de qualité avec les personnes.

FeBISP : 1978 est une année charnière dans votre parcours professionnel, avec la création du GAFFI. Pourriez-vous nous raconter ses débuts ?

Agnès Derynck : A la fin de mes études d'assistante sociale, j'ai continué à travailler bénévolement dans la maison de quartier. C'est en 1978 que j'ai été engagée, d'abord à mi-temps à APAJ, pour développer une section « filles », et peu après, à l'asbl Culture et Développement (une organisation d'éducation permanente) pour développer une action avec la population immigrée du quartier. Comme il y avait une forte demande de cours et d'activités pour les femmes et enfants venus en Belgique dans le cadre du regroupement familial, c'est pour répondre à ce besoin que l'asbl Gaffi s'est créée, rue verte, en 1978. GAFFI pour « Groupe d'Animation et de Formation pour Femmes Immigrées ». Ce nom a d'ailleurs été choisi par les premières jeunes femmes stagiaires.

Nous proposons donc des formations en alphabétisation, en couture, et diverses activités culturelles et sociales, mais également beaucoup d'activités extrascolaires pour les enfants à la demande des femmes qui suivaient nos formations.

Au GAFFI, j'étais toute seule au début... Naïma Ragala m'a rejointe en 1980 et, via des postes subsidiés par les pouvoirs publics, l'équipe a pu grandir successivement. Ces années étaient passionnantes et notre militantisme était grand. A cette période, nous avons créé avec les femmes en alpha une petite coopérative : un magasin de textile et un atelier de couture à la rue de Brabant. Cela a permis de pouvoir y engager des jeunes femmes habitant dans le quartier. C'était le début de l'ISP! Nous avons ainsi, à l'époque,

plusieurs fois manifesté afin que les autorités publiques de Schaerbeek acceptent d'inscrire systématiquement dans les registres communaux les familles qui venaient s'installer dans le quartier. Depuis lors et jusqu'à maintenant, nous avons dû plusieurs fois nous mobiliser pour nous faire reconnaître, mais ces mobilisations, avec les stagiaires, ont été vraiment importantes. Il y a eu la mobilisation pour avoir des subsides pour le développement d'une structure d'accueil pour les enfants des mères en formation, mais aussi lors des problèmes qu'a connus notre bâtiment. Chaque contrainte imposée de l'extérieur devenait ainsi une opportunité pour se mobiliser et pour renforcer le pouvoir d'agir ensemble tout en restant attentif aux besoins du public.

FeBISP : Que représente pour vous l'insertion socioprofessionnelle ?

Agnès Derynck : Le dispositif ISP est pour moi très important pour les personnes peu qualifiées. Former et développer leurs compétences pour pouvoir accéder à une formation ou un emploi est un vrai défi. J'insiste aussi beaucoup sur le S, parfois oublié, d'ISP. Cette insertion sociale est en effet tout à fait déterminante. En partant de ce que les gens sont, et savent, le dispositif ISP leur permet de reprendre confiance en eux et de se sentir motivés. Cela est d'autant plus nécessaire que nos stagiaires ont souvent une image assez négative d'elles-mêmes. Les accompagner, c'est avant tout leur montrer qu'elles ont des compétences, que leur avis compte et qu'elles peuvent faire des choses. Notre mission est, en quelque sorte, de transformer ces perceptions négatives en forces positives à travers des expériences collectives vécues durant la formation.

Par ailleurs, dans notre contexte social actuel, ce dispositif permet également de mettre un peu de lien social là où, d'habitude, règne l'isolement. Nos formations permettent aussi aux personnes, de cultures parfois

très différentes, d'apprendre à « faire ensemble ». La question de l'émancipation des personnes est donc fondamentale pour notre secteur. De plus, grâce à l'importance de ce volet social, les personnes accompagnées augmentent vraiment leurs chances de pouvoir continuer leur parcours d'insertion en formation qualifiante. L'insertion sociale des stagiaires permet ainsi de favoriser leur insertion professionnelle. Tout est lié dans cette démarche intégrée.

A ce propos, un point qui me paraît tout à fait essentiel pour le secteur est la question des partenariats entre structures associatives (en ISP et/ou hors ISP). Ces partenariats nous permettent en effet de vraiment pouvoir être plus forts pour toujours mieux répondre aux besoins des personnes que nous formons.

FeBISP : Le GAFFI est reconnu à la fois comme OISP et comme acteur de l'éducation permanente. Quelle(s) articulation(s) voyez-vous entre ces deux secteurs ?

Agnès Derynck : Les principes et finalités de l'éducation permanente sont également partagés par les acteurs du dispositif ISP. La dimension « éducation permanente » est d'ailleurs mentionnée clairement dans le décret ISP ainsi que dans les cahiers des charges des formations. Cette dimension d'éducation permanente est d'autant plus importante pour le public, très peu scolarisé, des formations préqualifiantes.

Depuis la création du GAFFI, je constate un cloisonnement toujours plus grand entre ces dispositifs. Cette séparation stricte, voulue par les pouvoirs publics, n'est pas pertinente selon moi. Nous développons en effet un projet intégré, centré sur les personnes. Un cloisonnement trop hermétique entre ces secteurs me semble donc regrettable. A cela s'ajoute le fait que les cadres administratifs de ces deux dispositifs sont en plus très stricts et généralement

donc chacun d'assez lourdes charges administratives...

FeBISP : Une des finalités du GAFFI est de « développer la responsabilité et la participation des femmes et des enfants à la vie sociale, économique, culturelle et politique ». Une autre est de « lutter contre l'exclusion sociale, culturelle et professionnelle » des personnes. Avec le recul, voyez-vous des avancées concrètes par rapport à ces objectifs ? La situation des personnes, et des femmes en particulier, s'est-elle améliorée ?

Agnès Derynck : Nous sommes toujours très heureux de voir des personnes (et des familles) que nous avons accompagnées prendre leur envol et réussir de belles choses. Par exemple, voir quelqu'un que nous avons eu en accueil extra-scolaire réussir des études supérieures (universitaires ou autres) constitue un symbole fort extrêmement motivant. Notre travail

est en effet un vrai pari ! Accueillir des personnes souvent loin de tout et les soutenir pour qu'elles trouvent une place reconnue, ce n'est en effet jamais gagné. Mais, chaque jour, nous sentons les progrès que chaque stagiaire effectue et, petit à petit, leurs situations – et celles de leurs familles – s'améliorent.

A un niveau plus global, et suite notamment aux actualités liées au terrorisme, nous constatons un repli identitaire croissant. Par ailleurs, l'exclusion, qu'elle soit sociale et/ou professionnelle, n'est pas fondamentalement moins grande qu'il y a quarante ans... Et l'activation, croissante, ne résout pas les choses, bien au contraire. Les personnes, déjà précarisées, sont de plus en plus soumises à des pressions d'insertion professionnelle. Dans le même temps, de plus en plus de familles sont monoparentales et sombrent peu à peu dans une extrême précarité. Tout cela conjugué à des situations de logement encore problématiques ou encore à

une violence intrafamiliale toujours bien présente... Bref, le contexte n'est toujours pas rose mais nous y croyons quand même plus que jamais.

FeBISP : Le GAFFI organise des formations en alphabétisation, en FLE et en formation de base. Quels enjeux et défis voyez-vous pour ces actions de formation destinées à un public très peu scolarisé ?

Agnès Derynck : Pour notre public, la visée d'emploi est déterminante. L'autonomie financière constitue en effet un enjeu aussi important qu'urgent pour les personnes que nous formons. Dans le même temps, comme ces personnes ne maîtrisent pas encore bien la langue française, leur insertion professionnelle ne peut se faire aussi rapidement qu'elles le souhaitent. Un des enjeux me semble donc résider dans le fait d'avoir une approche de l'alphabétisation plus orientée vers les métiers, sans cependant remettre en cause la



longueur (bien nécessaire) des parcours d'alphabétisation. Toujours dans une logique d'insertion professionnelle, il me semble nécessaire de continuer à développer des projets conjuguant formation et emploi. C'est d'ailleurs la logique de l'économie sociale d'insertion. Renforcer les passerelles entre ISP et ESI me semble donc un défi important à relever.

Pour notre public FLE, qui est un public plus récent au GAFFI, le profil des stagiaires est un peu différent. Les personnes possèdent en général un bagage de compétences plus important, qu'il s'agit donc de valoriser au mieux. La question de la transition vers les formations qualifiantes est donc ici cruciale et de nombreuses passerelles et filières devraient pouvoir idéalement être créées.

FeBISP : Quelle(s) évolution(s) notable(s) dans le secteur associatif avez-vous identifiées depuis votre entrée en fonction ?

Agnès Derynck : La professionnalisation croissante de notre secteur est positive. La FeBISP, qui a beaucoup œuvré pour faire reconnaître l'ISP, n'y est d'ailleurs pas pour rien. Cette plus grande reconnaissance institutionnelle a permis aux opérateurs de pouvoir disposer d'un cadre plus sécurisant pour mener à bien des projets structurels à plus long terme. A cet égard, je note que le contexte actuel est plutôt à la multiplication d'appels à projets ponctuels... au risque de la saturation. Ces appels à projets, souvent peu ou pas concertés, ne partent que trop rarement des besoins des personnes et ne sont donc pas toujours adéquats.

Une autre évolution notable que je remarque est la multiplication d'initiatives associatives nouvelles, dans le

domaine de l'alimentation durable par exemple. Ces initiatives me semblent très positives et doivent pouvoir idéalement s'articuler avec les projets ISP que nous proposons. C'est un peu l'idée générale du titre de l'affiche peinte par une ancienne stagiaire (et qui a exposé depuis lors certains de ses tableaux) : « Ensemble on peut faire changer les choses » !

FeBISP : Comment voyez-vous les rapports et partenariats entre OISP et pouvoirs publics ?

Agnès Derynck : La qualité de ces rapports est déterminante pour l'insertion socioprofessionnelle des personnes que nous formons. La professionnalisation et la reconnaissance institutionnelle du secteur ont fait bouger les choses. Il faut toutefois que nous restions vigilants sur bien des points. Les partenariats avec les pouvoirs publics s'apparentent en effet parfois à de la sous-traitance. Or, en tant qu'association, nous ne pouvons pas risquer de perdre le contact avec le terrain. Ce rôle associatif doit donc être plus que jamais maintenu et reconnu. Tous ensemble, nous devons continuer à nous mobiliser et à réfléchir au sens du travail social !

Cette question du « sens » est naturellement essentielle pour l'avenir de notre secteur et nous devons donc tenter de renforcer notre rôle d'interpellation des pouvoirs publics par rapport aux difficultés que nous constatons quotidiennement sur le terrain. A cet égard, la FeBISP a un rôle crucial d'articulation, entre ces deux sphères, à jouer. Notre force, c'est notre public et tout son potentiel. Ce message doit continuer à être porté aux pouvoirs publics. Ces derniers doivent nous faire confiance et il est important que nous puissions construire avec eux des pro-

jets porteurs. Je repense subitement à ce proverbe assez fort : « Seul, on va plus vite mais, ensemble, on peut aller plus loin »...

FeBISP : Quels sont, en deux mots, vos projets ?

Agnès Derynck : Je n'ai pas encore eu beaucoup de temps pour penser à l'« après »... Ce qui est certain, c'est que je resterai active dans le mouvement associatif. Je garderai évidemment un lien particulier avec le GAFFI mais je serai aussi disponible pour d'autres structures. J'essaierai aussi de rester fidèle à mes engagements et de continuer à me mobiliser comme citoyenne.

Plus concrètement, je me donne environ 6 mois pour faire la transition. A ce stade, je peux juste déjà dire que je prendrai du temps pour voyager, pour rencontrer des personnes impliquées dans des mobilisations pour plus de justice ici ou ailleurs, pour découvrir des nouvelles choses, pour être plus près de ma famille et pour profiter de mon jardin...

FeBISP : Avez-vous un message, un souhait à adresser à la FeBISP ou au secteur ?

Agnès Derynck : Il est important de continuer à privilégier le « sens » de nos actions aux chiffres, de construire des nouvelles réponses aux besoins des stagiaires, d'oser proposer tout autre chose...

Mais aussi de maintenir et de renforcer la collaboration avec les réseaux où s'organisent des mobilisations pour façonner ensemble une société cessant de produire des exclusions et permettant de vivre dans la dignité... Ensemble on peut changer les choses.

Les réformes Borsus... une « camisole sociale » au mépris de la population et des travailleurs sociaux !

→ Mister PIIS and Misses PASLOVE

Préambule... s'il est encore nécessaire

« Les politiques d'activation consistent pour l'Etat à se défausser de sa responsabilité en matière de droit fondamental au travail sur l'individu qui voit ce droit non respecté. La charte européenne des droits fondamentaux énonce en effet que tout individu a droit à un travail librement choisi ou (librement) accepté. Le moins que l'on puisse dire est que ce droit est violé pour un nombre énorme de citoyens. Dans la droite ligne des ambiguïtés de « l'Etat Social Actif » vendu à la Belgique par un F. Vandenbroucke revenu de son recyclage anglo-saxon, l'activation consiste à faire porter la responsabilité de ce viol sur la victime elle-même : la politique d'activation s'appuie en effet sur un mensonge d'Etat qui consiste à affirmer que celui qui cherche un emploi ne peut que le trouver – et donc que celui qui n'en dispose pas est coupable d'un défaut de recherche – et mérite en conséquence d'être sanctionné. »¹.

Le niveau de violence atteint des paroxysmes

A ce poids de l'activation sociale, s'ajoutent l'étouffement des personnes par la culpabilisation et l'hyper-responsabilisation individuelle, le déshabillage de la vie privée, l'imposition de réussir là où l'Etat échoue, au risque d'être non plus accompagné mais géré comme un « encombrant coûteux » et/ou un délinquant social et/ou un videur des caisses publiques !

Les réformes Borsus ne se privent pas d'aller un cran plus fort encore, prenant le chemin de la radicalisation à l'encontre des personnes contraintes de passer la porte du CPAS et à l'encontre de la profession d'assistant social :

- **Un très mauvais tour de PIIS** (projet individualisé d'intégration sociale), avec avertissement, sursis et sanctions... pour ces potentiels délinquants sociaux ! Au mépris de

1 Christine Mahy, secrétaire générale du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté et Jean Blairon, directeur de l'asbl RTA, « CPAS, majorité fédérale et mensonges d'Etat », *Intermag.be*, analyses et études en éducation permanente, RTA asbl, avril 2016, URL : www.intermag.be/560.

l'accompagnement personnalisé intelligemment construit dans l'intimité et l'autonomie nécessaire à une relation constructive entre le travailleur social et la personne !

- **Un Service communautaire exploiteur**² au mépris de l'accès au travail librement choisi ou accepté (s'il existe), de la destruction du travail de service public et associatif, augmentant le risque de sanctions dans le cadre du PIIS !
- **Un transperçant et inefficace Rapport social électronique** au mépris d'un effet accélérateur de « déprivation de la vie privée »³ pour ceux dont le trajet de vie nécessite le respect du secret de ce qui a été confié à un moment donné dans une situation donnée !
- **La scandaleuse remise en cause du Secret professionnel**⁴ au mépris de la confiance indispensable lorsque le plus intime doit être livré pour obtenir de l'aide, au mépris de l'assistant social en capacité d'évaluer lorsqu'un état de danger nécessite qu'il parle !

Comment croire que la préoccupation du Gouvernement soit de lutter contre la pauvreté, que les personnes sortent réellement de l'état d'appauvrissement ?

Difficile également de ne pas constater l'asymétrie frappante et persistante : de moins en moins de contrôle en haut de la société, de plus en plus en bas... De moins en moins de fonctionnaires pour contrôler le paiement des impôts, de plus en plus de travailleurs dévolus à la construction de « plans » permettant la sanction... l'opacité organisée pour les uns et la transparence imposée pour les autres !

2 Action de Boycott du service communautaire : la résistance est possible. Voir www.rwlp.be

3 Déprivation de la vie privée : notion développée avec les témoins du vécu/militants-tes du RWLP sur base d'expériences où la réalité d'être « soumis à la question » au-delà de ce qui est nécessaire à la gestion d'une situation d'aide sociale est réelle dans différents services.

4 Pour le secret professionnel et la fonction globale du travailleur social, voir le manifeste du Comité de Vigilance en Travail Social (CVTS) : http://www.comitedevigilance.be/sites/www.comitedevigilance.be/IMG/pdf/MANIFESTE_CVTS_VF.pdf

Partenariat Marconi

→ Pauline Cousin et Margaux Hallot

Nous avons rencontré Sinâ Foroughi, le détonnant directeur du Partenariat Marconi et son équipe dans leurs bâtiments situés au 47 de la rue Vanden Corput à Forest. Après nous avoir raconté les débuts et les enjeux du Partenariat Marconi, la visite s'est poursuivie à quelques pâtés de maisons pour rejoindre « Petite Miette » et son incroyable cuisine, nouveau projet dont l'équipe peut être très fière !

L'étincelle des émeutes de Forest

Au printemps 1991, le quartier Saint-Antoine de Forest connaît quelques nuits agitées suite à une altercation entre la police et un jeune d'origine immigrée. Un an plus tard, un médecin de la Maison Médicale Marconi initie un partenariat avec l'Asbl Dynamo dans l'objectif d'aller à la rencontre des jeunes du quartier et de réaliser avec eux diverses activités. Sous la direction de Bruno Vankelegom, les projets sont mis en œuvre et les activités s'étoffent : cours d'arabe, d'échecs, ateliers artistiques, pour jeunes et adultes.

Le partenariat Marconi est né. Le petit bureau de l'équipe niche au dernier étage de la Maison Médicale tandis que les activités se déroulent à l'arrière d'un bâtiment de la rue voisine.

Une école de devoirs

Les activités vont bon train mais il manque néanmoins une colonne centrale qui serait le pilier d'activités hebdomadaires. Quand Sinâ rejoint l'aventure en 1997, le Partenariat Marconi a comme projet de monter une école de devoirs avec un ratio d'un adulte pour maximum 3 jeunes, afin de leur offrir les meilleures conditions possibles. C'est ainsi que le premier mois, le seul et unique jeune inscrit a bénéficié de la présence de 5 adultes. Autour de ce centre névralgique se sont initiées une multitudes d'autres activités dont des semaines spéciales durant les



Sinâ, le directeur du Partenariat Marconi

Un des ateliers artistiques



vacances scolaires. Pari réussi puisque ce modèle est toujours d'actualité aujourd'hui, mais avec un public allant de 6 à 18 ans. Cela peut paraître âgé par rapport à d'autres maisons de jeunes qui proposent des activités jusqu'à 12 ans, mais pour l'équipe il s'agit d'une condition essentielle afin de créer une relation forte avec les jeunes, futurs adolescents et adultes.

En parallèle, l'enjeu est d'avoir une équipe pluridisciplinaire : logopède, assistant social, animateur, artiste et même comptable. Et que tout le monde participe aux activités !

Ces projets avec les jeunes ont toujours été ambitieux. « *On voulait élargir les possibilités de choisir. Aller au musée par exemple, mais avec une visite guidée, suivie d'une activité en lien avec le sujet. Chacun est libre d'aimer ou pas, mais au moins, tous auront eu les cartes en main pour le décider* », précise Sinâ.

L'évolution vers une ASBL autonome

En 1998, le Partenariat Marconi prend son envol en devenant une ASBL. En 2001, Sinâ devient directeur et en 2002, ils déménagent tous dans une maison de la rue voisine. Le but premier était de proposer des activités aux jeunes, plus particulièrement à ceux du quartier, mais pas uniquement. C'est comme ça que la même année, un projet d'alphabétisation pour adultes voit le jour. Faute de moyens, celui-ci prend malheureusement fin en 2016 pour repartir de plus belle en 2017 dans le cadre de l'appel à projet BAPA¹ (Bureau d'Accueil pour les Primo-Arrivants). En l'occurrence, une équipe de 3 travailleurs accompagne 3 groupes de 12 apprenants en « alphabétisation-écrit ».

¹ Dans le cadre des parcours d'accueil des primo-arrivants. A ce sujet, voir l'Insertion n°103

Un combat quotidien

La volonté de faire du Partenariat Marconi une véritable Maison de quartier se décline dans les activités proposées : école de devoirs, cours de boxe, camps, cours de gym pour femmes, bal des vampires, fête de quartier,... Ce sont aujourd'hui une trentaine d'adultes, et une trentaine d'enfants et adolescents qui en bénéficient. Mais la mise en œuvre et le maintien de ces projets dépend du financement mobilisable. Ainsi, via l'évolution du cahier des charges des projets soutenus dans le cadre de la cohésion sociale en 2016, les activités adultes ont été abandonnées pour uniquement maintenir les projets liés au public jeune.

Le travail communautaire (par exemple la fête de quartier et le bal des vampires) ne bénéficie pas de financement ad hoc, mais des ressources sont mobilisées avec beaucoup d'énergie et d'imagination. « *C'est un combat de*

tous les jours car nous n'avons pas de financements structurels. Nous sommes dans une précarité permanente. Il faut sans cesse chercher des appels à projets pour financer les activités existantes. » Dès les premiers temps, cela représente une charge importante pour l'équipe alors composée de 4 travailleurs à mi-temps qui faisait fonctionner pleinement le Partenariat Marconi. Depuis, l'équipe s'est étoffée mais l'enjeu financier demeure toujours aussi présent.

Le restaurant qui ne voulait pas se faire avaler tout cru

Et les idées ne manquent pas. Depuis 2007, Sinâ a pour ambition

menés en face du parc Marconi, à l'angle de la rue Cervantes et de la chaussée d'Alseberg. Depuis avril 2015, le restaurant Petite Miette propose de 12h à 14h30, du lundi au vendredi une cuisine saine, de saison et gastronomique. Ici, on essaie de privilégier autant que possible le bio et le slow food². On peut accueillir jusqu'à 50 couverts. Derrière les fourneaux, Patrick Palmeri allie cuisine et pédagogie. Ce restaurant est en effet également

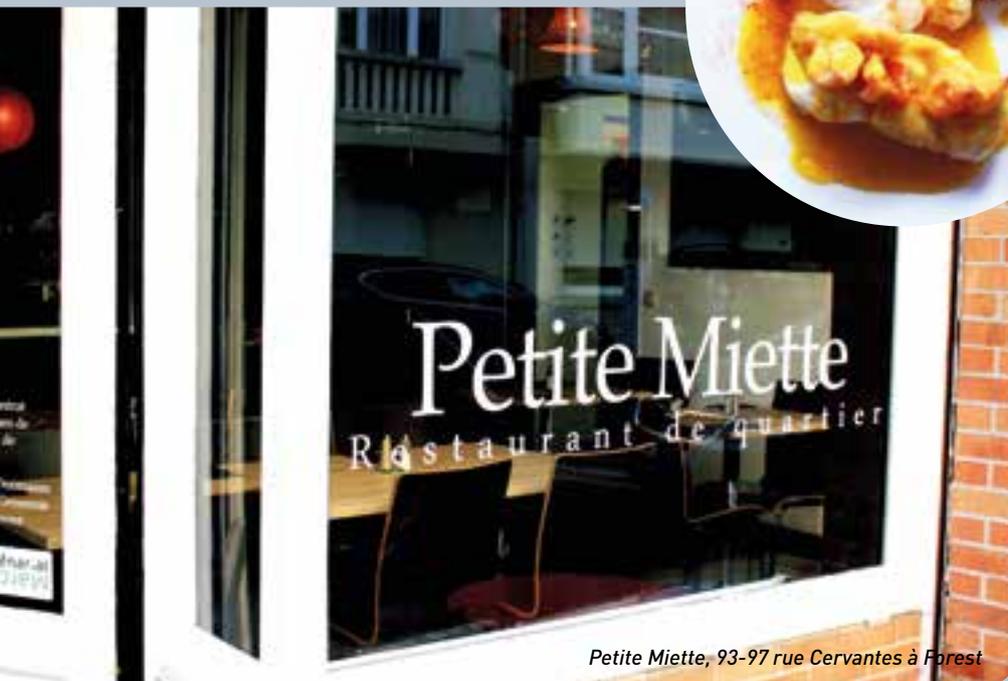
actif en économie sociale d'insertion. Agréé par la région



qualité dans un endroit convivial et chaleureux. Des expositions y sont organisées régulièrement, et des créateurs en tous genres y sont mis à l'honneur. C'est un lieu de découvertes à de nombreux niveaux ! Cependant, malgré un prix très bas pour le service de qualité fourni (plat du jour à 8,5 euro et menu à 12,50 euro), le restaurant n'est malgré tout pas à la portée des plus minces portefeuilles. Néanmoins, certains clients viennent de temps à autre, pour se faire plaisir, sans se ruiner.

Un point que l'équipe souhaite renforcer davantage est la convivialité. Les travailleurs ont déjà eu maintes fois la belle surprise de voir des personnes âgées pousser la porte du restaurant, pour partager un plat et un moment de compagnie. « *Ce qui est fantastique, c'est quand les gens s'asseyent ensemble par manque de place certains midis, et font de jolies rencontres* », nous raconte Nathalie. Et encore une réussite pour le Partenariat Marconi...

A l'exception de Petite Miette qui conserve son emplacement idéal, l'ensemble du Partenariat Marconi s'apprête à déménager pour 2019 dans la future Maison de quartier, actuellement en construction, dans la rue voisine, la rue... Marconi. Les conditions d'accueil seront encore meilleures pour répondre aux besoins des habitants du quartier. Ainsi la taille des groupes et la qualité de l'équipe demeureront centraux. Mais les porteurs de projets gardent les pieds sur terre et la philosophie à l'origine du Partenariat : de bonnes conditions pour amener les citoyens, jeunes et adultes, à faire des choix éclairés.



Petite Miette, 93-97 rue Cervantes à Forest

de créer un restaurant de quartier. Ce projet connaît beaucoup de rebondissements, mais il faudra attendre quelques années et l'opportunité du Contrat de quartier durable Albert pour voir le projet se concrétiser réellement. Pendant ce temps-là, l'idée fait du chemin. Nathalie, future responsable du restaurant, a sillonné pendant des mois le quartier à la recherche de l'endroit idéal. Un heureux hasard les a finalement

Bruxelles-Capitale, le projet accompagne dans l'emploi cinq travailleurs sur les postes de commis de salle et commis de cuisine. Patrick et Nathalie en assurent leur encadrement.

Mais ce restaurant de quartier est également porteur d'un autre projet : rendre accessible, au cœur d'un quartier populaire, une cuisine de

² Pour une bonne alimentation, propre et juste : www.slowfoodmetroplitan.be

→ Michèle Hubin

La réforme du travail du ministre fédéral de l'emploi, Kris Peeters a déjà fait couler beaucoup d'encre. Il n'empêche qu'elle est entrée en application le 1^{er} février dernier. Que comporte-t-elle ?

La commission des Affaires sociales de la Chambre a déjà approuvé le projet de loi sur le «travail faisable» du ministre de l'Emploi, Kris Peeters (CD&V). Son ambition initiale d'augmenter la flexibilisation du temps de travail pour permettre aux entreprises d'améliorer leur compétitivité n'est pas forcément partagée par tous.

Les dispositions à effets direct

La durée du travail

Les limites journalière et hebdomadaire sont revues, respectivement à 11 heures et 50 heures. Afin de rendre les horaires flexibles plus attractifs, la période de référence pour le calcul de la durée du travail a été fixée à une année ou 12 mois consécutifs. Un régime d'horaires flexibles peut être introduit par règlement du travail ou par convention collective de travail (CCT). Cent heures de travail supplémentaires par an peuvent être prestées par le travailleur sur base volontaire et à la demande de l'employeur.

La formation

L'objectif de formation interprofessionnel, consistant à affecter 1,9% de la masse salariale totale à la formation, est remplacé par un nouvel objectif de cinq jours de formation en moyenne par ETP et par an. Cet aménagement peut être conçu au niveau sectoriel ou via le compte de formation individuel. Tous les types de formation sont visés ; tant formelle qu'informelle.

Le télétravail occasionnel

Le travailleur confronté à une situation difficile ou un imprévu pourra demander à son employeur de faire du télétravail occasionnel. En cas d'acceptation par l'employeur, les parties conviennent de commun accord des modalités d'organisation en les cadrant soit par CCT, soit par dispositions au règlement de travail. Toutefois, moyennant motivation, l'employeur ne doit pas y répondre systématiquement positivement.

Les dispositions à activer au niveau sectoriel

Le compte épargne-temps et le don de congé

A noter que nos secteurs ne sont pas concernés par l'élargissement du « plus minus conto¹ » ni par le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée.

Le principe d'un compte épargne-temps est introduit pour permettre au travailleur d'épargner du temps pour prendre

congé plus tard. Un travailleur aurait dès lors la possibilité de gérer lui-même son temps au cours de sa carrière professionnelle. Il ne peut toutefois y être contraint. Cette disposition peut être aménagée à l'échelle du secteur ou, à défaut, à l'échelle de l'entreprise.

Le projet de loi cadre les limites dans lesquelles les travailleurs pourront faire don de leurs jours de congé conventionnels à des collègues dont l'un des enfants est gravement malade.

La réforme du groupement d'employeurs

La modification principale de ce dispositif concerne le positionnement en commission paritaire. Il dépendra soit du membre avec le plus grand volume d'emploi, soit de celui qui a le plus de mises à disposition.

La simplification du travail à temps partiel

Le projet de loi vise ici la simplification et la modernisation d'une série d'aspects du travail à temps partiel en mettant l'accent sur la préservation des droits des travailleurs tout en allégeant les charges administratives des employeurs.

Les horaires flottants

Un régime d'horaires flottants permet aux travailleurs de fixer le début et la fin de leurs prestations de travail dans le respect de plages fixes et mobiles. Celles-ci peuvent être fixées par CCT ou dans le règlement du travail.

Le crédit-temps

Si le crédit temps sans motif est désormais révolu, la durée du droit à un congé palliatif est portée à trois mois. Le crédit-temps avec motif de soins passe à 51 mois si la CCT sectorielle (qui prévoit actuellement 36 mois) n'est pas adaptée en temps opportun.

Voici rapidement dépeint, à larges traits, le nouveau paysage prévu par la loi sur le travail faisable. Des perspectives sont ouvertes, certes mais beaucoup de précisions restent à apporter tandis que la loi n'a pas encore complètement terminé son chemin parlementaire.

La modification principale de ce dispositif concerne le positionnement en commission paritaire. Il dépendra soit du membre avec le plus grand volume d'emploi, soit de celui qui a le plus de mises à disposition.

1 L'objectif du Plus Minus Conto est de permettre des variations de l'horaire de travail en fonction des fluctuations cycliques de l'activité.

L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°112 sortira en juin 2017.

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

L'insertion

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
- **Tatiana Vanessa Vial Grösser**
Directrice adjointe / vial@febisp.be
- **Delphine Libert**
Secrétaire de direction
secretariat@febisp.be
- **Valérie Dancart**
Assistante administrative et financière
dancart@febisp.be
- **Michèle Hubin**
Attachée relations collectives de travail
hubin@febisp.be
- **Huong Ngo,**
Gestionnaire administrative du Fonds
de formation ISP / ngo@febisp.be
- **François Geradin**
Attaché formation professionnelle
geradin@febisp.be
- **Pauline Cousin**
Attachée économie sociale d'insertion
et emploi / cousin@febisp.be
- **Marie-Adèle Blommaert**
Attachée agence conseil
blommaert@febisp.be
- **Christine Duquesne**
Attachée soutien méthodologique ISP
duquesne@febisp.be
- **Margaux Hallot**
Attachée communication et relations
publiques / hallot@febisp.be

Impression :

Les imprimeries Editions Européennes



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

