



**Validation des compétences  
et insertion, avançons !**



# L'insertion

DU 25 SEPTEMBRE AU 25 DÉCEMBRE 2017 • N°114



## 3 Édito

---

## 4 Brèves

- Inauguration de l'Épicerie de FOR.E.T
  - Vernissage de l'exposition A Corps Perdu chez Amazone
  - Parcours de l'alimentation durable avec Refresh
  - Inauguration de l'Espace Malibrant
  - Inauguration des nouveaux locaux de l'Agence Immobilière Sociale de Molenbeek (M.A.I.S.)
  - L'accord non marchand bruxellois avance...
- 



## 6 Actualités

- Le travail social au menu de la 21<sup>e</sup> journée d'étude de la FeBISP
  - La formation, ça bouge à Bruxelles !
  - De dag van de Trajectbegeleider / la journée de l'Accompagnant : L'insertion devient bilingue le temps d'une journée
- 



## 10 DOSSIER : Validation des compétences et insertion, avançons !

---

## 22 Rencontre...

Rencontre croisée entre Jacques Defourny et Luc Piloy

---

## 25 Allô la Terre...

Les rennes du Père Noël

---

## 26 Reportage

- Caba et Episol  
CFITECH

---

## 30 Le coin de l'employeur

Les nouvelles mesures socio-économiques du Gouvernement Fédéral



Chers lecteurs,

L'année 2017 touche à sa fin ! C'est maintenant que commencent l'heure du bilan de l'année et les perspectives pour 2018.

Cette heure du bilan m'a fait pensé au dernier livre d'Emmanuel Todd « Où en sommes-nous ? » qui veut retracer une brève histoire de l'humanité depuis l'émergence de l'homo sapiens à nos jours. Rien que ça !

Pour comprendre la situation actuelle, l'auteur remet l'histoire au goût du jour. Cette vision d'historien de la longue durée bat en brèche la vision de l'homo economicus uniforme partout dans le monde. Emmanuel Todd fait le constat que l'homme est plus complexe et qu'il n'est pas qu'un être rationnel cherchant à maximaliser son profit. Tout n'avance pas simultanément. L'être humain n'est pas fait d'un seul bloc et il obéit à des temporalités différentes.

Nous pouvons ne pas être d'accord avec le chercheur, il n'en reste pas moins que c'est intéressant de lire à quel point nous sommes multiples. Emmanuel Todd divise les sociétés humaines et leur mouvement en couches successives :

1. A la surface, il y a le conscient, c'est là que surfent l'économie et la politique ;
2. Plus en profondeur, il y a un subconscient de la société : l'éducation. Les parents savent que le destin de leur enfant dépend en grande partie de leur performance scolaire. Tout le monde peut imaginer aisément qu'une société efficace sur le plan éducatif réussira économiquement. L'éducation précède l'économie et la politique ;
3. Plus en profondeur encore, il y a le véritable inconscient des sociétés : la famille et la religion et leurs interactions complexes.

La troisième couche est la plus profonde, elle détermine en grande partie les deux autres et évolue beaucoup plus lentement.

En effet, l'auteur montre que la globalisation économique, le libre-échange et la financiarisation du monde ont pris à peine plus qu'un demi-siècle. Elle démarre lentement en 1945 aux USA, elle arrive en Angleterre en 1979-80 et débarque sur l'ensemble du vieux continent en 1989-90. La globalisation économique a pris six décennies.

Par contre, l'éducation suit une évolution plus lente. Le mouvement vers l'alphabétisation universelle commence en Allemagne au XVI<sup>e</sup> siècle avec la réforme protestante qui exige un accès direct des croyants aux Ecritures saintes. Les pays convertis au protestantisme ont fait le pas les premiers et le reste du monde a suivi. Au lendemain de la seconde guerre mondiale, l'alphabétisation de masse de l'Europe peut être considérée comme réalisée et vers 2030, les jeunes générations de toute la planète sauront lire et écrire. Il aura fallu cinq siècles pour parvenir à ce résultat. C'est-à-dire 10 fois plus que pour la globalisation économique.<sup>1</sup>

Enfin, le mouvement des structures familiales est encore plus lent. L'observation d'une différenciation dans les structures familiales d'homo sapiens débute à Sumer (actuel Irak). Nous comptons ainsi 5000 ans d'évolution. C'est-à-dire 10 fois plus que l'évolution éducative et 100 fois plus que la globalisation économique.

Il s'agit d'un résumé très rapide de plusieurs centaines de pages, fruit d'une quarantaine d'années de recherche... Evidemment le livre est beaucoup plus nuancé. Cependant, cette vision par couche successive, dont certaines sont plus ou moins conscientes, a attiré mon attention sur le fait que le bilan d'une année ne se résume pas à remplir une liste avec « fait » ou « non fait ».

Sur cette note de nuance, je vous souhaite d'excellentes fêtes et une merveilleuse année 2018 !

Tatiana Vial Grösser,  
Directrice adjointe de la FeBISP

<sup>1</sup> Il s'agit évidemment d'une vision très globale et l'alphabétisation reste un enjeu capital pour Bruxelles. D'autant qu'au plus les personnes sachant lire et écrire sont nombreuses, aux plus les personnes n'ayant pas encore acquis ces compétences auront des difficultés à s'intégrer convenablement.

# Brèves

## Inauguration de l'Épicerie de FOR.E.T

FOR.E.T a inauguré le 14 septembre 2017 son Épicerie, juste à côté de son restaurant, en présence de nombreux gourmets et de toute l'équipe.

Le projet se veut une épicerie durable, table d'hôtes et traiteur, avec des plats préparés principalement à partir de produits issus de l'agriculture et de l'élevage raisonnés belges.

L'Épicerie sera ouverte du mardi au vendredi de 12h à 19h et le samedi de 11h à 14h30.



Plus d'informations  
<http://foret-asbl.be/spip.php?rubrique20&lang=fr>

## Vernissage de l'exposition A Corps Perdu chez Amazone

Du 25 septembre au 12 décembre se tenait l'exposition A Corps Perdu, regroupant des oeuvres de Ophélie Longuepée, Marie Mons, Elodie Claus, Laurence Dufay et Lissa Gasparotto. Cette exposition se déroulait dans le cadre de la quatrième édition d'Art'mazone.

Ophélie Longuepée, Marie Mons, Elodie Claus, Laurence Dufay et Lissa Gasparotto proposent une balade autour du corps et de sa représentation. Qu'est-ce que le corps pour nous ? Que représente-t-il et quelle importance

a-t-il dans notre société ? Les artistes posent un regard sur sa représentation et jouent avec le corps jusque dans ces déformations.

Tout au long de l'exposition « A Corps Perdu », le jardin d'Amazone a accueilli la sculpture « Clitoriz soufflé » de l'artiste belge Laurence Dufay.



L'agenda des activités d'Amazone sur [www.amazone.be](http://www.amazone.be)

## Parcours de l'alimentation durable avec Refresh

Le vendredi 28 septembre, c'était la journée du Parcours de l'alimentation durable. A cette occasion, nous avons enfilé nos bottes et avons été rendre visite à Refresh, qui organisait un atelier découverte et glanage au verger d'Italie en compagnie d'un maraîcher expérimenté. Plus de 400 bulbes ont été plantés par de courageux jardiniers bénévoles lors de cette matinée ensoleillée !

Un pique-nique était ensuite organisé ainsi qu'un atelier cuisine dans la cantine de Refresh.



Si vous souhaitez découvrir l'alimentation durable à Bruxelles, visitez le site <http://www.goodfood.brussels/>

## Inauguration de l'Espace Malibran

L'Espace Malibran, ancienne polyclinique de la rue Malibran à Ixelles, a été entièrement rénové et inauguré le 6 octobre. L'espace, géré par la Mutualité Chrétienne, offre ainsi de nombreux services autour de la santé, et du social. Un restaurant social, Arpaije, un centre PMS, un centre médical et un magasin de soins sont notamment installés au sein de cette maison de quartier bien connue des Ixellois.



## Inauguration des nouveaux locaux de l'Agence Immobilière Sociale de Molenbeek (M.A.I.S.)

Le 13 septembre, la M.A.I.S. a inauguré ses nouveaux locaux situés sur le Boulevard Léopold II à Molenbeek en présence de la Ministre du Logement, Céline Fremault, de la Bourgmestre de Molenbeek, Françoise Schepmans, ainsi que de l'échevin du Logement de Molenbeek et président de la MAIS, Karim Majoros et Léonidas Papadiz, conseiller communal de Molenbeek (voir photo).

La « Molenbeekoise », créée le 30 octobre 2003, a pour but d'assister les propriétaires dans la gestion de leurs logements et permettre aux personnes ayant des



difficultés socio-économiques d'y avoir accès.

En 5 ans, l'agence a doublé le nombre de logements qui lui ont été confiés en

gestion, passant de 136 biens gérés en 2012 à 350 logements en 2017. Cette croissance a nécessité l'agrandissement des locaux.

## L'accord non marchand bruxellois avance...

Les gouvernements bruxellois se sont accordés sur les montants dégagés pour l'Accord non marchand bruxellois 2018-2020 : 6 millions pour les

secteurs relevant de la Cocof – dont 2 millions issus du retour du Taxshift) et 4 millions pour les secteurs relevant de la Cocom.

A l'heure d'écrire cette brève, les gouvernements et les partenaires sociaux ont établi un calendrier de négociation

serré qui devrait aboutir pour le début du printemps 2018.

A suivre dans notre prochain numéro de l'Insertion.

## Le travail social au menu de la 21<sup>e</sup> journée d'étude de la FeBISP

→ Michèle Hubin et Juliette Villez

La 21<sup>e</sup> journée d'étude de la FeBISP a eu lieu au mois d'octobre dernier. Le travail social y était mis en avant, pour en présenter les évolutions ou pour faire sa révolution. La thématique sera reprise de manière plus complète dans la section "dossier" du numéro 115 de l'Insertion. En voici un avant-goût !

### Une perspective historique du travail social basée sur 5 socles.

Pour entamer cette journée d'étude consacrée aux (r)évolutions du travail social, Guy Zélis<sup>1</sup> nous en a présenté les socles de la construction et les étapes de sa reconnaissance. Son intervention débute par une date, 1920. C'est à cette date, par un Arrêté royal, que les écoles de service social ont été reconnues officiellement par l'Etat comme le travail des auxiliaires sociales.

Selon Guy Zélis, 5 socles sont au coeur de cette construction et reconnaissance. Le premier est le creuset philanthropique où la charité passe d'une activité philanthropique à une activité professionnelle et où le paternalisme se transforme en corporatisme avec une intervention de plus en plus forte de l'Etat dans la vie économique et sociale. C'est l'intervention d'un Etat social qui constitue le deuxième socle. Cet interventionnisme étatique se marque par l'adoption de nombreuses législations sociales de la fin du 19<sup>e</sup> siècle jusqu'à la décennie 1940 telles que les Commissions paritaires, les 8h de travail, la sécurité sociale, etc. Le troisième socle est celui des sciences sociales et de leur expansion engendrant, par les diverses études et méthodes développées, une rationalisation des modes d'assistance. L'évolution du rôle des femmes dans la société, suite notamment à la première guerre mondiale, constitue le quatrième socle. Enfin, Guy Zélis a abordé au cinquième rang l'apparition du mouvement d'éducation ouvrière qui a obligé les hommes ouvriers à s'instruire dans des écoles sociales où notamment la condition ouvrière était questionnée.

Pour Guy Zélis, deux axes potentiellement contradictoires forment ce travail social : le maternalisme et la professionnalisation. Il a introduit cette journée en nous laissant sur ces deux questionnements : la professionnalisation du travail social est-elle une prolongation des rôles liés au maternalisme ? La reconnaissance du diplôme est-elle une légitimation du rôle maternalisant ?

### La catégorisation des demandeurs d'emploi comme un mouvement de balancier.

Le besoin de catégoriser les hommes est intrinsèquement lié au contexte économique, politique et social. Posant ce cadre, Mejed Hamzaoui<sup>2</sup> nous a proposé de revenir de manière chronologique sur l'évolution et la construction des catégories. Jusqu'au 19<sup>e</sup> siècle, la dimension morale menait le jeu pour classer les individus. Puis, avant la seconde guerre mondiale, il s'agissait de réparer les dysfonctionnements socio-économiques et de socialiser les risques. Par exemple, la différence entre la catégorie des "pauvres" et celle des "chômeurs" s'est opérée après la seconde guerre mondiale. L'homogénéisation des profils était la norme jusque dans les années 1980 avec une société dite "responsable" alors qu'aujourd'hui, les publics sont de plus en plus hétérogènes et la responsabilité est passée dans le chef de l'individu. Entre ayants droit à l'assurance sociale et l'assistance sociale, il s'agit bien d'un mouvement de balancier décrit par Mejed Hamzaoui. La porosité catégorielle prime dans un contexte socio-économique détérioré. L'axe non-travail/travail s'estompe. Tel est le constat de 30 ans d'étude sur les chômeurs de longue durée. On constate l'augmentation de logiques individualistes où tout doit être prouvé et mérité dans un esprit utilitariste et d'obligation sociale et dans le même temps, les politiques sociales à finalité réparatrice s'estompent inexorablement. En résultent des tensions entre les catégories construites sur des critères objectifs (âge, diplôme, revenu, etc.). Alors, pour faire face aux besoins d'identifier de nouvelles catégories fragilisées, on se base sur des critères subjectifs issus de la vie privée des individus. De plus, c'est désormais à l'individu qu'incombe la "charge de la preuve", celle qui définit son appartenance à une "catégorie". A défaut, il sera exclu de tous mécanismes d'insertion.

1 Guy Zélis, Professeur émérite de l'Université Catholique de Louvain.

2 Mejed Hamzaoui est professeur à l'Université Libre de Bruxelles, au Département des Sciences sociales et Sciences du travail.

**Inutiles, exclus, insérés ou activés, de tout temps, les chômeurs ont fait l'objet d'une stigmatisation et d'une catégorisation. Les travailleurs sociaux y auraient contribué pour une large part, victimes d'une faible reconnaissance de leur métier. Telles sont les hypothèses posées par Florence Loriaux et Jean-François Gaspar.**

Lors de son intervention, Florence Loriaux<sup>3</sup> nous a invités à un retour sur l'histoire permettant d'apporter un éclairage à la notion de chômeur.

Dans une société qui conçoit le travail comme un devoir moral engageant la responsabilité individuelle de chacun, l'absence ou le manque de travail rend suspect. Dès lors, le travail est perçu comme un véritable devoir. L'étymologie du terme "chômage" est "caumare" qui signifie "se reposer par forte chaleur". Elle fait la part belle à l'imaginaire collectif de la vision d'un chômeur profiteur. En cas de crise économique, le discours devient plus culpabilisant encore, la seule issue de la crise étant l'ardeur des chômeurs de se remettre au travail. Dès le 14<sup>e</sup> siècle jusqu'au 19<sup>e</sup> siècle, on procédait à l'enfermement des individus présentant une "inutilité" c'est-à-dire n'ayant pas de travail. Avec le développement des syndicats au 19<sup>e</sup> siècle, le sans-travail n'est plus nécessairement tenu responsable de sa situation, la société et l'organisation du travail créant cette pénurie. Voilà que naît une responsabilité collective. Bourses de travail, subsides aux caisses de chômage et fonds de chômages sont alors instaurés. Mutation timide de l'individuel au collectif mais pour autant pas dénuée du volet moralisateur. Après la trêve de la 1<sup>re</sup> guerre mondiale où le chômeur est vu comme un héros, revient l'idée vitale d'amener les gens vers le travail mais en les formant au préalable. Ce « chômage capacitarat » selon l'expression d'Ernest Solvay, permet d'occuper les chômeurs en leur donnant l'opportunité soit de perfectionner leurs capacités professionnelles, soit de se former à un autre métier, soit d'apprendre à lire et à écrire.

Florence Loriaux nous indique qu'après la crise des années trente où la stigmatisation, entretenue pour une large part par le patronat, bat son plein et avec l'apparition de la sécurité sociale (1944) et les trente glorieuses qui suivirent, le chômeur est quelque peu oublié. Ce n'est que pour mieux revenir à l'avant-scène vu l'augmentation fulgurante du taux de chômage dans la décennie 1975-85. Entretemps, l'ISP est portée par l'associatif avec pour motivation de (ré) intégrer les exclus en leur ouvrant l'accès à des formations dont l'objectif est de favoriser le développement personnel et l'insertion sociale de la personne. Le décret ISP est voté dans la foulée, supporté par les OISP et Mloc qui en écrivent l'histoire. Florence Loriaux termine son intervention sur une note optimiste : *"Le plus grand défi auquel doit faire face le secteur est probablement de réaffirmer son identité*

*professionnelle et le principe qui l'a propulsé sur le devant de la scène, à savoir la lutte contre les inégalités"*.

Jean-François Gaspar<sup>4</sup> s'est attaché à dresser le portrait des travailleurs sociaux. Comment définir le travailleur social ? Par différenciation avec d'autres professionnels comme les éducateurs ou les enseignants. N'oublions pas, nous rappelle-t-il, que les catégories sont des outils pour les professionnels !

Même si le travail est une valeur de référence essentielle, les métiers du social pâtissent d'une faible reconnaissance. On parle de "reconnaissance compassionnelle", générant un capital symbolique, par opposition à la reconnaissance "économique" où la valeur ajoutée n'est pas à démontrer. Selon Jean-François Gaspar, les travailleurs sociaux, on leur reproche de coûter cher à la société mais pour rapporter quoi ? Ce n'est pas non plus du côté de la reconnaissance médiatique qu'il faut chercher; elle est quasiment nulle au point de reléguer le travail social au rang de service après-vente du capitalisme. Les travailleurs sociaux eux-mêmes participeraient à cette stigmatisation à outrance allant jusqu'à semer le discrédit sur leur propre profession. Ainsi, on découvre souvent leur métier par le témoignage en terrain d'expérimentation et non par l'analyse. La plupart du temps, les travailleurs sociaux se présentent comme des activateurs de fainéantise qui n'ont pour autre but que de favoriser l'assistantat.

Il y a bien eu cependant des sources de professionnalisation des métiers du social comme l'hygiénisme, le catholicisme social, les mouvements sociaux, la protection sociale et en particulier, la protection de l'enfance et la montée des féminismes.

L'influence de la nouvelle gestion publique vient bouleverser les équilibres, forçant le travail social à s'inscrire dans un nouveau cadre. Politiques de protection sociale, pratiques d'intervention, cadres de formation et identité professionnelle des travailleurs sociaux viennent organiser des résistances et modifier les pratiques. Mais encore faut-il qu'ils y parviennent ! Jean-François Gaspar reste lucide et nous le démontre par l'exemple de l'alphabetisation. *"Auparavant, l'alpha visait à ce que la personne se sente mieux intégrée dans son milieu de vie. Maintenant, l'alpha, c'est apprendre à lire et à écrire pour trouver un emploi"*. Et les étudiants en travail social dans tout ça ? Ils suivent les logiques publiques; celles qui contrôlent bien plus qu'elles ne rassurent.

Découvrez quelques photos de cette journée sur [www.febisp.be/fr/événements/journées-d-étude-de-la-febisp](http://www.febisp.be/fr/événements/journées-d-étude-de-la-febisp)

3 Florence Loriaux est historienne au Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire (Carhop)

4 Jean-François Gaspar est professeur à l'HELHa, responsable du CERIAS et membre associé du CESSP

## La formation, ça bouge à Bruxelles !

→ Margaux Hallot

En prémisses à la Journée européenne des langues partout en Europe célébrée le 26 septembre, Bruxelles Formation a organisé la « Journée du Stagiaire » le 22 septembre. Cet événement festif et ludique a pour objectif de promouvoir l'apprentissage des langues et de valoriser la diversité linguistique dans notre capitale. Cette année, Bruxelles Formation a invité les stagiaires et le personnel de ses partenaires (Organismes de l'Insertion Socioprofessionnelle, Promotion sociale, Organismes pour personnes handicapées, la FeBISP et Actiris) à

participer à l'évènement. D'ailleurs, nos attachés Juliette Villez et François Geradin se sont prêtés au jeu lors de cette journée haute en couleurs.

Le thème de cette journée était la diversité bruxelloise (Cfr le projet MIXITY.brussels 2017 \*). Plus de 2000 stagiaires se sont affrontés lors d'épreuves faisant appel, dans la bonne humeur, à leurs capacités physiques, intellectuelles et d'adaptation. Ils étaient répartis en 64 équipes portant chacune le nom d'un pays et encadrées par des membres du per-

sonnel de Bruxelles Formation et de ses partenaires. L'équipe « Hawaï » était emmenée par Olivia P'tito, directrice générale de Bruxelles Formation et Grégor Chapelle, directeur général d'Actiris.

Un flashmob était également organisé près de la place Sainte Catherine. La formation, ça bouge !

\* Campagne qui prône la diversité comme atout pour Bruxelles, deuxième ville la plus cosmopolite du monde (d'après le rapport 2015 de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM))



© Bruxelles Formation

## De dag van de Trajectbegeleider / la journée de l'Accompagnant : L'insertion devient bilingue le temps d'une journée

→ Margaux Hallot

Le 23 novembre s'est déroulée la journée de l'Accompagnant / De dag van de trajectbegeleider. Cette journée, avait pour but de faire découvrir des structures APS (Accueil Public Spécifique). Cette initiative est née de la collaboration entre Tracé Brussels, service d'aide à la recherche d'emploi et de formations pour adultes en néerlandais dont nous vous parlions dans le numéro 112, et la FeBISP.

Cette journée unique avait été créée dans le but d'approfondir la connaissance réciproque des conseillers emploi et des structures APS bruxelloises. C'était également l'occasion pour les francophones et néerlandophones de l'insertion socioprofessionnelle de se rapprocher et surtout de partager concrètement le quotidien de ces acteurs de terrain.

### Une structure APS, c'est quoi ?

C'est une structure qui accompagne des chercheurs d'emploi ayant des besoins spécifiques de par leur situation : personnes porteuses d'un handicap, ayant des problèmes de santé, sans-abris, analphabètes ou (ex)-détenus. Ces personnes ont donc besoin d'un parcours d'insertion personnalisé et d'un accompagnement plus intensif.

Les structures à visiter lors de cette journée étaient les suivantes :

- **Atelier Groot Eiland**  
Accompagnement pour demandeurs d'emploi en situation précaire

- **Brailleliga**  
Accompagnements pour demandeurs d'emploi aveugles ou malvoyants
- **Diversicom**  
Accompagnement de chercheurs d'emploi handicapés
- **Groep Intro**  
Accompagnement dans la recherche d'emploi d'anciens détenus
- **Lire et écrire**  
Accompagnement de chercheurs d'emploi grâce à l'alphabetisation
- **Casablanca**  
Accompagnement dans la recherche d'emploi d'anciens détenus
- **Hobo -CAW Brussel**  
Accompagnement dans la recherche d'emploi de sans-abris
- **JES**  
Accompagnement pour les Bruxellois peu qualifiés entre 18 et 35 ans
- **Maks Werk** (en collaboration avec **Brusselleer**)  
Accompagnement de chercheurs d'emploi grâce à l'alphabetisation

- **Après**  
Accompagnement dans la recherche d'emploi d'anciens détenus
- **Bataclan**  
Accompagnement de chercheurs d'emploi ayant un handicap
- **CAD De Werklijn**  
Accompagnement de chercheurs d'emploi avec un handicap ou malades

Tout au long de cette journée bien remplie, les membres des structures avaient organisé tantôt des ateliers, tantôt des visites interactives de leurs locaux.

La réception de clôture se donnait au Bel Mundo, le restaurant de l'Atelier Groot Eiland, dans le quartier en plein essor du canal. Un concert de rap était donné par 3 jeunes talents de Dispositif Relais, une asbl qui accompagne des jeunes ayant eu des problèmes avec la justice ou qui simplement demandent de l'aide.



Lire et Ecrire.



Visite des entrepôts de Casablanca.



Une partie de l'équipe dynamique de APRES.

## Validation des compétences et insertion, avançons !

→ François Geradin, Michèle Hubin, Juliette Villez, Margaux Hallot et Tatiana Vial

Depuis maintenant près de 15 ans, le dispositif de validation des compétences permet aux personnes, d'où qu'elles viennent et quels que soient leur parcours antérieur, de pouvoir faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles. Par sa finalité même et par le public concerné, ce dispositif ne peut qu'intéresser les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) et de l'économie sociale d'insertion (ESI). En effet, tant les stagiaires en formation ISP que les travailleurs public-cible en ESI possèdent et développent des compétences qu'il est important de pouvoir valoriser au mieux. Le dispositif de validation des compétences permet justement cela. D'où le choix de consacrer à ce dernier ce présent dossier.

Dans ce dossier de *L'insertion*, nous avons tout d'abord souhaité expliquer, le plus précisément possible, le dispositif de validation des compétences et ses principales étapes. Cette connaissance du dispositif permet en effet de pouvoir rapidement identifier ses enjeux les plus prégnants, pour les secteurs de l'insertion mais surtout pour leurs publics-cibles. Nous avons également mentionné, dans un encart, les principaux résultats de l'enquête menée en interne par la FeBISP en 2015 sur la connaissance et l'utilisation du dispositif de validation des compétences par les structures ISP et ESI.

Ensuite, nous avons interrogé plusieurs personnes directement concernées par le dispositif de validation des compétences. Ainsi, en premier lieu et sur un plan institutionnel, le directeur du Consortium de validation des compétences, Alain Kock, a pu non seulement rappeler le contexte sociopolitique de création du dispositif mais aussi - et surtout - indiquer les enjeux actuels lui paraissant essentiels ainsi que ses propres attentes par rapport aux secteurs de l'ISP et de l'ESI. La parole a également été confiée à Pascale Kempinaire, coordinatrice de la régionale bruxelloise de validation des compétences, dont fait désormais partie la FeBISP, chargée d'opérationnaliser la validation des compétences sur tout le territoire des 19 communes.

Ce dossier ne pouvait évidemment se poursuivre qu'en donnant la parole aux structures ISP et ESI qui, au quotidien, accompagnent respectivement les stagiaires et les travailleurs public-cible vers la validation des compétences. Une rencontre croisée fut donc organisée entre Vincent Hennebert, coordinateur pédagogique de l'OISP Centre Anderlechtois de Formation (CAF) et Severino Pierno, coordinateur de la Cellule Technique de la Mission Locale de Molenbeek, structure active en ESI. Lors de cette rencontre, ils ont pu également faire remonter les ressentis de leurs stagiaires et travailleurs public-cible par rapport à la validation des compétences.

## Le dispositif de validation des compétences

→ François Geradin

En quoi consiste précisément le dispositif de validation des compétences ? Qui concerne-t-il ? Quels effets concrets y sont associés ? Voici quelques éléments de réponse pour mieux connaître ce dispositif qui constitue un enjeu important pour les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion.

### En très très bref...

#### Origine et principe ?

Issu de l'Accord de coopération du 24 juillet 2003 « relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue » conclu entre la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Commission communautaire française au sein de la Région bruxelloise, le dispositif de validation des compétences permet aux personnes, comme son nom l'indique, de valider officiellement certaines de leurs compétences<sup>1</sup>.

#### Public ?

Le dispositif s'adresse à toute personne de plus de 18 ans, quelle que soit sa situation professionnelle, souhaitant faire valider ses compétences acquises de manière informelle ou non formelle<sup>2</sup>.

#### Pour obtenir quoi et comment ?

Pour obtenir un Titre de compétence (TC), le candidat doit réussir une épreuve de validation des compétences dans l'un des centres de validation agréés en Fédération Wallonie-Bruxelles.

### Un Consortium ?

D'un point de vue institutionnel, le Consortium de validation des compétences, chargé de la mise en œuvre de la validation des compétences, est composé :

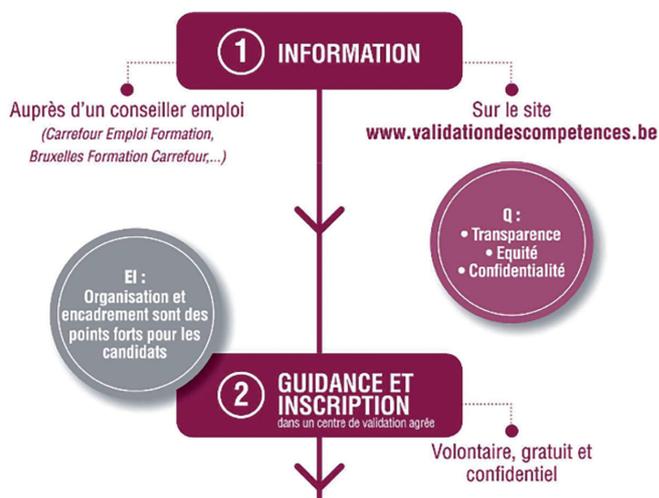
- 1 L'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de l'accord de coopération du 24 juillet 2003 définit ce qu'il faut entendre par compétence professionnelle : « l'aptitude, mesurable, à mettre en œuvre les savoirs nécessaires à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail : savoir, savoir-faire, savoir-faire comportemental strictement nécessaire à l'accomplissement de la tâche. »
- 2 Si l'apprentissage non-formel, contrairement au formel, ne débouche pas sur une certification à l'issue d'une formation organisée et planifiée, l'apprentissage informel est un « apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs » qui « n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources) » (Glossaire des concepts pédagogiques Approche par compétences, Bruxelles Formation, août 2016, p. 9).

- des partenaires sociaux et des services publics de l'emploi. Leur mission est d'orienter et d'évaluer le dispositif.
- des opérateurs publics d'enseignement et de formation suivants : Bruxelles Formation, Le Forem, l'Enseignement de Promotion sociale, l'Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME) et le Service de Formation des Petites et Moyennes Entreprises (SFPME). Ces opérateurs, quant à eux, pilotent le dispositif au niveau plus opérationnel.

Au niveau interne, le CVDC est composé d'un comité directeur (organisation et gestion quotidienne), d'une cellule exécutive (secrétariat et opérationnalisation) et des commissions de référentiels dans lesquels des représentants des partenaires sociaux sectoriels produisent les référentiels de validation.

### Le chemin vers la validation

Le schéma ci-contre illustre clairement, du point de vue du candidat à la validation, les quatre étapes principales du parcours de validation des compétences :





Source : CVDC (« EI » signifie « Enquête interne » et les éléments positifs mentionnés par les candidats à la validation lors de cette même enquête interne menée par le CVDC / « Q » signifie « Qualité » et mentionne les principes fondamentaux de la démarche qualité mise en place au niveau du CVDC).

Quelques remarques complémentaires :

- Sur tout le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles, il existe près d'une cinquantaine de centres de validation agréés.
- L'épreuve de validation des compétences consiste en une mise en situation professionnelle, avec un jury composé de trois personnes (évaluateur, observateur et responsable du centre).
- Les examinateurs de l'épreuve utilisent une grille d'évaluation. La grille est structurée de la manière suivante : critères, indicateurs, niveaux de réussite, évaluation et commentaires.
- Le Titre de compétence reconnaît la maîtrise de certaines compétences liées à un métier. Les métiers sont divisés en une ou plusieurs Unités de compétence (UC). Ces unités sont des parties de métier jugées cohérentes et pertinentes par rapport au marché de l'emploi. A chaque UC réussie, un TC est délivré. Un candidat peut donc cumuler plusieurs TC. Exemple : le métier Technicien PC/Réseau est divisé en 3 UC.

## Enjeu pour les secteurs de l'insertion... mais surtout pour les publics !

Les stagiaires ISP et les travailleurs en insertion de l'ESI sont généralement très intéressés de pouvoir disposer d'un Titre de compétence. En effet, pour un public ne disposant généralement pas de diplôme, pouvoir disposer d'un document officiel (reconnu par la RW, la FWB et la COCOF) attestant de ses compétences favorise l'insertion professionnelle des personnes. D'autant que, à l'heure actuelle, les OISP

organisant des formations qualifiantes ne sont pas habilités à délivrer d'authentiques certificats, comme Bruxelles Formation peut le faire par exemple<sup>3</sup>.

L'accessibilité du dispositif de validation des compétences constitue donc un enjeu central pour le public cible de l'ISP et de l'ESI, public ayant souvent connu des difficultés scolaires et pouvant rapidement vivre des situations de stress dans un contexte d'évaluation normative. Le dispositif de validation des compétences doit donc pouvoir garder son niveau d'exigence tout en restant accessible à tous les publics ayant des compétences.

Les Titres de compétence entraînent pour leurs porteurs des « effets d'usage » : des effets de notoriété (pouvoir montrer à un potentiel employeur que ces compétences sont reconnues officiellement) et de possibles effets de droit. Ces derniers signifient concrètement pour les personnes obtenant des TC de pouvoir avoir :

- accès à certains emplois (et aux barèmes liés) des pouvoirs locaux ayant des accords avec la validation des compétences.
- accès à certaines certifications sectorielles (dans les secteurs de la construction, de la logistique, de l'électricité, ...).
- accès aux allocations d'insertion pour les moins de 21 ans.
- etc.

## Soutien politico-institutionnel et focus sur la Région bruxelloise

D'un point de vue politico-institutionnel, il est à noter que le dispositif de validation des compétences bénéficie d'un soutien très fort du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, et du ministre de l'Emploi et de la Formation en particulier. Dans son Plan Formation 2020, lancé par la Région bruxelloise et par la COCOF et intitulé « Qualifier les Bruxellois pour l'Emploi », une mesure concernant spécifiquement le dispositif de validation des compétences prévoit d'ailleurs à l'horizon 2020 de « délivrer 2000 Titres de compétence par an ».

<sup>3</sup> Par ailleurs, il existe un dispositif appelé la « Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) » permettant qu'un Titre de compétence soit délivré automatiquement à la personne ayant réussi une épreuve certificative chez un opérateur de formation faisant partie du Consortium (Bruxelles Formation, Le Forem, l'Enseignement de Promotion sociale, l'IFAPME et le SFPME). Ce dispositif permet ainsi aux stagiaires en formation d'obtenir non seulement, à l'issue de leur formation, un certificat mais également directement un Titre de compétence. Cette possibilité de RAF devrait prochainement être élargie aux OISP, une fois qu'ils pourront délivrer des certificats en bonne et due forme.

Conscients que le dispositif de validation des compétences permet aux personnes peu ou pas qualifiées de pouvoir faire reconnaître officiellement leurs compétences, les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion suivent de près, depuis maintenant plusieurs années, les dossiers concernant directement ou indirectement la validation des compétences. Depuis octobre 2017, la FeBISP est d'ailleurs membre de la Coordination bruxelloise de la validation des compétences. Cette Coordination spécifique, désirée et soutenue par les pouvoirs publics régionaux, rassemble autour de la table les acteurs de la validation, de la formation professionnelle et de l'emploi à Bruxelles et poursuit l'objectif de pouvoir coordonner le mieux, tant sur les plans stratégique qu'opérationnel, le dispositif de validation des compétences sur le territoire bruxellois.

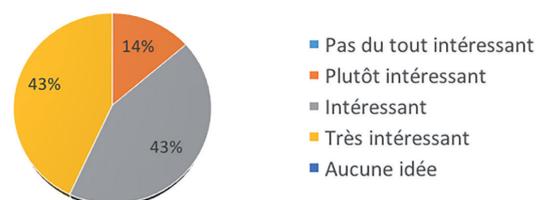
La FeBISP et ses membres, tant ISP qu'ESI, pourront donc, sur ce dossier très important de la validation des compétences, continuer à en être des observateurs attentifs mais également, et surtout, des acteurs de premier plan.

## Quelques chiffres...

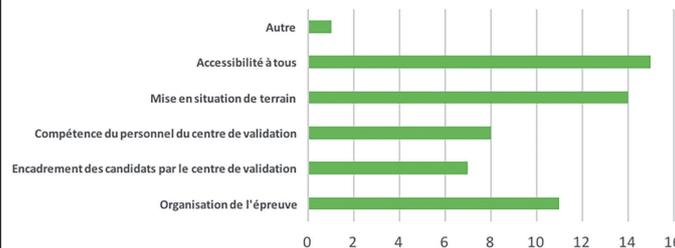
- Jusqu'à présent, 25 000 titres de compétences ont été délivrés.
- 39 métiers sont disponibles à la validation (Technicien PC et Réseau, Installateur électricien résidentiel, employé administratif, aide ménager, etc.).
- 47 centres de validation des compétences sont agréés en Belgique francophone.
- Taux de réussite moyen des épreuves : 75,1 %
- 61,5% des candidats à la validation sont demandeurs d'emploi.
- 72 % des candidats ont un niveau de qualification inférieur ou égal au CESS.
- TOP 5 des métiers : Aide ménager, employé administratif, technicien PC et Réseau, Installateur électricien résidentiel et Aide comptable.

## Extraits des résultats du questionnaire FeBISP (été 2015) sur la connaissance et l'utilisation du dispositif de VDC par les structures ISP et ESI. 51 structures y ont répondu.

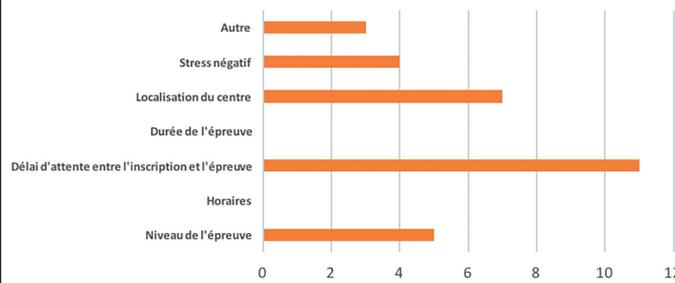
### Le dispositif de VDC vous semble-t-il potentiellement intéressant pour les publics ISP ou ESI ?



### Quels sont les points forts du dispositif ?



### Quels sont les points faibles du dispositif ?



**Extraits des résultats du questionnaire FeBISP (été 2015) sur la connaissance et l'utilisation du dispositif de VDC par les structures ISP et ESI. 51 structures y ont répondu.**

## **Quelles pistes d'amélioration du dispositif pourriez-vous proposer ?**

### **Au niveau de la visibilité du dispositif de VDC :**

- Organiser plus de moments d'information sur la VDC pour les professionnels (directions, équipes pédagogiques, accompagnateurs, etc.) ;
- Effectuer une campagne de publicité à destination du grand public.
- Continuer à sensibiliser les employeurs à la VDC.

### **Au niveau des épreuves de validation :**

- Organiser des modules de préparation aux épreuves.
- Pouvoir effectuer des simulations d'épreuves pendant les formations.
- Être plus en phase avec l'évolution des métiers et disposer d'un matériel toujours à jour.
- Réaliser les épreuves de VDC sur le lieu même des formations qualifiantes et au sein même des entreprises.
- Programmer plus d'épreuves et sur une plus longue période de temps.
- Réduction des délais entre l'information, les entretiens et l'épreuve.
- Communiquer les informations utiles directement aux stagiaires en formation.

### **Au niveau des titres de compétence et de leur reconnaissance :**

- Pouvoir valoriser nos attestations, et demain nos certificats, afin d'obtenir directement et automatiquement les titres de compétence associés.

### **Autre(s) :**

- Créer des ponts et des synergies entre le dispositif de VDC et les acteurs de l'ESI.

## **Selon vous, quels points de vigilance formuler pour que le dispositif de validation des compétences puisse mieux répondre aux attentes du public ISP/ESI ?**

- Pouvoir donner au public une information claire et simple sur les démarches et procédures à effectuer.

- Informer les opérateurs de formation et leurs stagiaires sur les possibilités réelles d'emploi favorisées par les titres de compétence.
- Favoriser les contacts entre opérateurs de formation et centres de validation.
- Développer la communication directe vers les stagiaires en formation.
- Maintenir la qualité et l'accessibilité de l'information transmise aux candidats.
- Bien vérifier que les niveaux des tests pratiqués n'excluent pas *de facto* le public ISP... sans pour autant « brader » les niveaux de compétences attendus par les employeurs.

## **Avez-vous une remarque d'ordre général à formuler ?**

- Le dispositif de VDC correspond bien aux besoins et aux spécificités (bonne expérience de terrain mais pas de diplôme) d'une part importante du public ISP/ESI.
- Le travail d'accompagnement vers la VDC est important. Pour que ce travail préalable puisse se développer et se renforcer, des moyens financiers et humains supplémentaires devraient être dégagés.

Depuis la présentation par la FeBISP des résultats de cette enquête au Consortium de Validation des Compétences, ce dernier tente de répondre au mieux aux divers points de vigilance soulevés. A titre d'exemple, le CVDC a pu ainsi entrer en contact avec les acteurs de l'ESI pour mieux faire connaître la VDC. De même, des projets-pilotes spécifiques, centrés sur une meilleure accessibilité du dispositif (au niveau de la connaissance du français notamment), ont été menés par le CVDC depuis lors.

## Validation des compétences : "Au service des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des entreprises"

→ Propos d'Alain Kock recueillis par Michèle Hubin

Au départ d'un parcours d'enseignant, Alain Kock, directeur au Consortium de Validation des Compétences (CDVC), nous livre, avec enthousiasme et persuasion, les étapes de la genèse du dispositif - bien présent en terre bruxelloise - et son envie de le voir évoluer.

### Un itinéraire marqué par le «qualifiant»

Enseignant de formation, Alain Kock a travaillé pendant 12 ans à la réforme de l'enseignement professionnel. « Pendant une petite douzaine d'années, j'ai accompagné des équipes d'enseignants et des directions à améliorer l'organisation de l'enseignement professionnel et à promouvoir la réussite de ses élèves ».

C'était un atout pour affronter la suite de sa carrière professionnelle ; une expérience plus qu'utile pour aborder des questions telles que le décloisonnement de la formation générale et technique, le travail par degré d'enseignement, l'utilisation du projet individuel et collectif. Après six années passées ensuite au Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF), il fut nommé à la direction de la Cellule exécutive du CDVC.

### Le CDVC : une construction « à la belge » et une longue gestation pour se poser les bonnes questions...

La genèse de la validation des compétences remonte à la régionalisation de la formation professionnelle.

« C'est sans doute remonter fort loin, mais c'est significatif pour ce qui concerne son approche partenariale, l'origine de la validation des compétences se trouve dans la Chambre de la Formation du CEF qui a produit une double réflexion sur la question de la certification des compétences. La première a porté essentiellement sur l'accès à la certification pour l'usager en recommandant la mise en œuvre d'une démarche de validation des compétences. La seconde a été davantage centrée sur le volet institutionnel de la production de normes

de certification et a recommandé l'élargissement de la Commission Communautaire des Professions et Qualifications (CCPQ) à l'ensemble des opérateurs de formation continue. Ce qui fut traduit par les autorités politiques par la mise en œuvre du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ). »

Lors de ces travaux, un premier constat a interpellé, et surtout lorsqu'on compare à des situations d'autres pays. Ainsi, en France, tous les champs institutionnels certifiaient : les ministères (Emploi, Santé, Défense (...), les chambres des métiers, en plus de l'Éducation nationale. Les certifications proliféraient. Alors qu'en Belgique, la situation était tout autre. Ainsi, il était étonnant de constater que Bruxelles Formation ou le Forem ne certifiait pas mais délivrait des attestations de participation ou d'inscription. « Il fallait s'organiser pour donner accès à ce droit réel pour le citoyen qu'est la reconnaissance des compétences sur base d'un parcours de formation ou d'un trajet de vie formatif ».

La création d'un dispositif de validation des compétences se voulait complémentaire au système d'enseignement. Quelques années ont été mises à profit pour expérimenter cette perspective et ensuite l'opérationnaliser sur une base partagée.

L'Accord de coopération de 2003, réunissant sur ce projet 5 opérateurs publics de formation continue<sup>1</sup>, crée un dispositif commun de validation des compétences. Le CDVC est créé pour sa part mi-2004 et sa production démarre début 2005.

<sup>1</sup> Les 5 opérateurs sont Bruxelles Formation, l'Enseignement de promotion sociale, l'IFAPME, Le Forem et le SFPME.

## Des résultats engrangés petit à petit

La première commande émanant des partenaires de l'enseignement et des partenaires sociaux est arrivée fin 2004 pour 4 métiers, la première validation des compétences en 2005 avec la remise de 55 titres de compétences. Actuellement, on s'approche des 35 000 Titres de compétence délivrés, à un rythme annuel variant entre 4.000 et 5.000 certifications. L'accord prévoyait dès le départ le droit à une reprise d'études ou de formation pour le porteur du titre de compétence. La validation des compétences participait au discours ambiant sur les passerelles possibles d'un parcours d'éducation et de formation tout au long de la vie. Les conditions structurelles et opérationnelles nécessaires aux trajets professionnels des personnes ont effectivement été mises en œuvre, notamment par l'Enseignement de promotion sociale. *Il reste maintenant à rendre ces moyens structurels pour l'ensemble de ces opérateurs pour s'assurer que la pratique de ces passerelles est devenue une réalité.* D'autres accès ont été obtenus par la suite : accès à la profession, accès aux allocations d'insertion pour les moins de 21 ans, l'accès à l'embauche et à des barèmes pour les Pouvoirs locaux wallons et bruxellois, l'accès au Jury central de l'Enseignement secondaire ordinaire pour l'obtention du CESS, des reconnaissances sectorielles. *« D'année en année, on a engrangé des valeurs de droit, mais le plus essentiel des effets du Titre de compétence concerne le renforcement de l'identité professionnelle des personnes et de leur estime de soi ».*

## Validation des compétences, un dispositif réellement accessible ?

La gratuité de l'accès à la validation est assurée par l'Accord de coopération et assumée à la fois par les gouvernements francophones et les opérateurs du CVDC.

Quant à la question de savoir si le dispositif peut être effectivement déployé partout, notre interlocuteur reconnaît que la question est pertinente mais néanmoins embarrassante ! *« La couverture géographique du territoire de la Belgique francophone doit répondre à un équilibre économique entre besoins en qualification et possibilités opérationnelles de développement de l'offre.*

*La couverture des métiers est, quant à elle, dépendante de la demande des partenaires sociaux sectoriels.* L'initiative du développement de la validation des compétences revient en effet aux demandes exprimées par les représentants des employeurs et des travailleurs. *En treize années, du chemin a été parcouru et le nombre de secteurs en demande ne cesse de croître à quelques exceptions près. Le dialogue avec les partenaires sociaux organisé par la Commission consultative et d'agrément est particulièrement constructif.* L'obligation faite en France aux certificateurs par une loi de modernisation sociale de rendre accessibles leurs certifications par voie de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est-elle préférable à la voie consensuelle choisie



Alain Kock, directeur au Consortium de Validation des Compétences.

en Belgique francophone ? *« La question mériterait d'être examinée et plus particulièrement pour des certifications situées aux premiers niveaux du Cadre francophone des certifications. Sans constituer des finalités, elles pourraient constituer une étape de départ pour le développement de politiques de promotion des travailleurs et de professionnalisation des secteurs. »*

Comment aller de l'avant ? *« Des faux débats doivent être dépassés pour continuer à dégager les axes de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. »* Aucun système éducatif ne s'est effondré faute d'apprenants dans les pays où la validation est organisée. *« Organiser la validation des compétences ne revient pas pour les formateurs et enseignants à scier la branche sur laquelle ils sont assis. Au contraire, reconnaître les compétences acquises favorise une reprise pertinente d'étude et de formation. Dans ces mêmes pays, aucune spirale inflationniste des salaires ni aucun turn over des travailleurs déstabilisant les entreprises n'ont été observés dans les secteurs privés ou publics ».* Il semble qu'en Belgique, le Conseil Régional de la Formation (RW) constate que l'intégration de la validation des compétences dans le dialogue social n'a pas produit d'effets financiers non escomptés.

*« Il serait temps de ranger certains épouvantails au placard et de se centrer sur les ressources à mettre à la disposition de parcours tout au long de la vie. »*

## Cap sur l'offre de validation

À la question de pointer les enjeux actuels de la VDC, le directeur du Consortium y va franco : *« il faut travailler l'offre de validation pour qu'elle réponde aux besoins en suffisance en organisant des possibilités de valider dans les Centres de validation, mais aussi dans des sites partenaires et certaines entreprises soucieuses de l'évolution de leurs qualifications ».*

Un second enjeu est la traduction de ces besoins en demandes sur base d'analyses menées avec les Observatoires de l'Emploi et les secteurs pour fonder cette offre. La validation de compétences pourrait être un des outils mis à disposition des accompagnateurs des chercheurs d'emploi et des travailleurs comme les cellules de reconversion en Région wallonne.

« *L'essentiel est de répondre aux besoins des gens, c'est-à-dire avoir une offre de VDC satisfaisante qui prévoit des possibilités de valider suffisantes.* »

La VDC permet aux gens de construire des droits ; il faut donc produire une offre suffisante. « *Une offre branchée sur les besoins des gens et non sur un respect mécanique d'indicateurs de production.* »

À ce titre, A. Kock salue l'action déterminante du cabinet Gosuin. « *La VDC est positionnée comme elle doit l'être ; un outil parmi d'autres inscrits dans un droit à la qualification. Et les moyens arrivent. Il faut encore voir comment on va s'en saisir et traduire sereinement cette opportunité.* »

## 2018, année d'échéance pour la Recommandation du Conseil de l'Europe<sup>2</sup>

L'attente européenne porte sur un système intégré de reconnaissance des acquis au service des citoyens. Au-delà de la seule validation des compétences, d'autres démarches ont été mises en œuvre pour reconnaître les acquis : l'article 8 de l'Enseignement de promotion sociale et la Valorisation des Acquis de l'Expérience par l'Enseignement supérieur. Davantage de transversalité dans les stratégies de développement des trois dispositifs permettrait une approche plus globale et citoyenne des compétences portées.

## Et sur la place bruxelloise ?

Après plusieurs années de baisse, le nombre d'épreuves réalisées et le nombre de titres délivrés à Bruxelles ont connu une inflexion à la hausse en 2015. « *Le dispositif de validation avait connu auparavant une triple faiblesse offre/demande/valorisation ayant trop longtemps freiné le potentiel que constitue la validation des compétences.* » Ainsi, sans une offre plus conséquente, les opérateurs ne peuvent orienter les publics vers la validation et limitent donc l'information à son propos de peur d'un appel d'air sur la demande que l'on ne puisse de toute manière rencontrer. Les Titres de compétence sont dès lors peu connus, mal diffusés et sous-utilisés. Cette situation était d'autant plus paradoxale que le besoin de qualification et de certification (de reconnaissance des compétences des personnes) est élevé en Région de Bruxelles-Capitale.

<sup>2</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29>

L'axe offre/demande/valorisation constitue aujourd'hui une triple priorité au sein de la Stratégie 2025 en Région bruxelloise<sup>3</sup>. Plusieurs projets-pilotes ont été menés et sont en cours pour concrétiser les lignes directrices de l'action à développer à Bruxelles. Des budgets ont été mis à disposition pour ces trois axes et suite à l'évaluation des projets-pilotes ont encore été revus à la hausse.

Au rang des actions en cours pour l'**offre**, citons, notamment :

- 1 : Assurer que les métiers pour lesquels des centres bruxellois ont reçu un agrément sont bien actifs et faciliter leur mise en œuvre sur le plan organisationnel.
- 2 : Augmenter le nombre de référentiels métiers existants agréés dans des centres bruxellois.
- 3 : Augmenter les capacités des centres créés.  
Un Fonds d'impulsion a été mis à disposition des Centres de validation pour ces actions.
- 4 : Développer de nouveaux référentiels métiers pertinents pour Bruxelles.  
Une étude a été réalisée à cette fin par Actiris, Bruxelles Formation et le CVDC.

Pour ce qui concerne la **demande** :

Deux projets-pilotes ont été accompagnés par l'Instance Bassin Bruxelloise. Ils portaient sur des accompagnements court et long de candidats à la validation. Sur base du Rapport d'évaluation de ces projets-pilotes, cinq Missions locales sont actuellement à l'œuvre. Une personne a été engagée pour accompagner les candidats à la validation au départ de la Cité des Métiers.

Un travail a également été réalisé au niveau de la **valorisation** du Titre de compétence qui pourra à court terme être utilisé dans le cadre de la fonction publique bruxelloise.

## Les attentes du Consortium par rapport aux secteurs ISP et ESI

« *Le système créé en 2004 est un système extrêmement centralisé au départ des cinq opérateurs de service public. C'était une réussite. Mais il ne faut pas en rester là !* »

L'enquête<sup>4</sup> relative à la validation réalisée par la FeBISP constitue une pierre d'angle pour davantage de collaborations. Si le but est un développement de la reconnaissance des acquis, d'autres acteurs au-delà des 5 initiateurs peuvent s'impliquer. « *Le partenariat est la clé de cette évolution pour peu qu'il soit partagé, comme avec les partenaires sociaux, à tous les niveaux du dispositif.* »

<sup>3</sup> Pascale Kempinaire est la coordinatrice pour Région bruxelloise au Consortium de validation des compétences.

<sup>4</sup> Cfr pages 13 et 14.

## Rencontre avec des acteurs du secteur de l'insertion qui accompagnent leur public à la validation

→ Juliette Villez & Margaux Hallot

**Severino Pierno** est coordinateur de la Cellule Technique qui fait partie de la Mission Locale de Molenbeek. C'est une ILDE (initiative locale de développement de l'emploi) dont l'objectif est l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi peu qualifiés et éloignés du marché de l'emploi. Ils acquièrent des compétences techniques et comportementales sur des « vrais » chantiers, (encadrés par des formateurs expérimentés) dans le domaine de la voirie (10 PTP – programme de transition professionnelle) et la rénovation intérieure du bâtiment (10 PTP). Ces chantiers sont confiés majoritairement par des partenaires comme la commune de Molenbeek, le logement Molenbeekois, la M.A.I.S (Molenbeekoise Agence Immobilière Sociale), ...

**Vincent Hennebert** est coordinateur au CAF (Centre Anderlechtois de Formation), OISP où sont organisées une remise à niveau en français et alphabétisation, ainsi que 2 formations qualifiantes ; manœuvre boucher et préparateur en production alimentaire. Leur but est de remettre des gens à l'emploi avec ces formations, et de les amener tant que possible vers la validation des compétences (VDC).



Severino Pierno et Vincent Hennebert

### Quelques chiffres

Depuis fin 2013 et à ce jour, la Cellule Technique de la Mission Locale de Molenbeek a accompagné 35 personnes à 43 épreuves de validation des compétences avec un taux de réussite de 86%.

En ce qui concerne le CAF, ce sont environ 8 personnes par an qui passent l'épreuve de validation.

Depuis 10 ans, le taux de réussite avoisine les 95% pour la formation « manœuvre boucher », et les 75% pour la formation en préparateur en production alimentaire, pour laquelle la VDC est proposée aux stagiaires depuis environ 2 ans.

### FeBISP : Qu'est-ce qui vous a amenés à utiliser les VDC ?

**Severino Pierno** : Nous sommes soucieux que les travailleurs qui viennent chez nous repartent au bout des 2 ans d'apprentissage avec des documents crédibles qui attestent leurs compétences.

A leur sortie, je leur prépare un portefeuille des compétences acquises.

De 2012 à 2015, nous avions un partenariat avec Cardinal Mercier et sur les 2 ans comme PTP, les travailleurs avaient 8 semaines de formation, et obtenaient un certificat reconnu par la communauté française d'une première UF « base de la maçonnerie », ce qui était très motivant. Ce partenariat n'a pas pu se poursuivre pour des raisons financières et il a donc fallu trouver un autre moyen d'attester leurs compétences valablement. C'est comme ça que fin 2013, je me suis dirigé vers les centres de VDC.

**Vincent Hennebert** : Nos stagiaires ne connaissent pas la VDC. Lors des séances d'information, on leur annonce

donc qu'il y aura une épreuve durant la formation, elle n'est jamais obligatoire mais on la leur recommande vivement. Certaines personnes viennent ici également car elles travaillent depuis quelques années de façon non déclarée, mais sans diplôme. Dans ce cas, on leur conseille la VDC afin d'aller faire valider leurs compétences. Ça ne sert à rien qu'ils suivent une formation chez nous.

## **FeBISP : Comment les stagiaires et travailleurs sont-ils préparés à la VDC ?**

**VH :** Les épreuves ont lieu durant la formation, afin de ne pas perdre le lien avec les stagiaires et surtout pour qu'ils aient du temps. Après, bien souvent ils sont engagés et ne trouvent plus le temps.

Les stagiaires se sentent davantage en confiance car c'est dans le cadre de leur formation. En général, ils passent tous la validation. Ils y sont bien préparés, et surtout, en cas d'échec, ils ont l'occasion de retravailler avec le formateur ce qui n'a pas été durant la formation.

**SP :** L'accompagnement est très important et a lieu aussi durant leur contrat, ils sont guidés, orientés, et rassurés par rapport à l'épreuve. Certains se sentent d'ailleurs capables de passer d'autres qualifications après une première validation.

## **FeBISP : Qu'est-ce qui est mis en place pour les accompagner vers cette VDC ?**

**VH :** En ce qui nous concerne, il existe 2 centres de formation. Formalim accueille le formateur, accompagné de tous les stagiaires, pour qu'ils s'entraînent déjà un peu sur place avec les machines, pour faire connaissance avec les matériaux. Ils discutent avec la coordinatrice sur place, qui leur fait faire un essai sur machine pour juger si les stagiaires ont l'air prêt ou pas.

Chez Epicuris, le formateur a passé la validation là-bas et peut partager son expérience aux stagiaires, et attirer leur attention sur les pièges à éviter.

**SP :** Je contacte les directeurs des centres de validation afin d'obtenir une séance d'information collective. Durant une matinée ou journée, les travailleurs sont informés de l'importance des validations et ils rencontrent un examinateur, individuellement, qui juge s'ils sont prêts. Ensuite on fixe une date pour passer les épreuves.

On l'a fait par exemple à l'EFPP où on a été reçu par le directeur. Il nous a montré où se passeraient les épreuves, quels types d'épreuves se seraient et leur niveau de difficulté. Une fois de retour à la Cellule Technique, on les prépare au maximum pour qu'ils réussissent. On insiste sur les points très importants, notamment la sécurité.

Au retour des épreuves, ceux qui l'ont passée expliquent comment elle s'est déroulée. Il n'y a donc moins de surprise possible.

A côté de cela, la cellule technique va servir de projet pilote pour préparer des gens qui ne parlent pas suffisamment bien français à réussir les épreuves. On leur donnera 34h de français liées à l'épreuve, 8h de gestion de stress pour l'épreuve, et 8h d'accompagnement. Une personne sera d'ailleurs engagée à mi-temps à partir du 27/11/2017 pour accueillir toutes personnes désireuses de valider leurs compétences pour les métiers d'ouvrier en voirie, de peintre en bâtiments, carreleur et plafonneur. Nous les préparerons au mieux sur base de notre expérience.

Il y a également 4 autres missions locales (Etterbeek, Schaerbeek, Saint Gilles et Ixelles) qui vont pouvoir offrir ce même genre de services pour d'autres métiers (aide ménager, jardinier..)

## **FeBISP : Et une fois l'épreuve réussie ?**

**SP :** Dans notre structure, nous avons un collègue qui consacre une journée par mois à les préparer aux entretiens d'embauche, à la compréhension du monde professionnel et du marché de l'emploi... Durant les 6 derniers mois de contrat, ils sont vus individuellement pour travailler leur cv, leur lettre de motivation...

A côté de ça, j'aide à introduire certains travailleurs auprès des employeurs, par téléphone... Je les aide à se vendre, car parfois ils ne maîtrisent pas assez bien le français que pour valoriser leur candidature d'une manière complète.

On invite aussi les employeurs à venir voir les chantiers, afin de créer un pont entre les travailleurs et employeurs car il n'y a pas de stage.

**VH :** Nous faisons la même chose avec nos stagiaires en guidance.

## **FeBISP : Avez-vous des projets de partenariats avec d'autres structures pour développer la VDC ?**

**SP :** Nous avons des contacts privilégiés avec différents employeurs de la construction et des sociétés d'intérim, qui engagent plus facilement les gens qui ont la VDC. Ces intérimistes sont aujourd'hui une manière pour les employeurs de tester les compétences des candidats.

On a également des collaborations avec Actiris qui gère les clauses sociales. En effet certains employeurs sont tenus d'engager des demandeurs d'emploi pour la durée d'un chantier.

Par ailleurs, la personne qui sera prochainement engagée à mi-temps contactera les opérateurs afin de voir ceux qui sont prêts à collaborer et à diriger leur public pour l'accompagnement vers les différentes épreuves.



## Témoignage d'Adil

Avant d'arriver à la Cellule Technique, je travaillais dans le nettoyage, au restaurant social de la Mission Locale de Molenbeek. J'étais intéressé par la construction, et j'ai été engagé ici.

J'y ai appris beaucoup de choses, la peinture, le plafonnage, le carrelage et j'ai obtenu un titre de compétence en peintre.

Je n'avais jamais travaillé dans le bâtiment avant et obtenir ce titre de compétence était une reconnaissance importante. On voit que j'ai appris beaucoup de choses. J'ai l'intention de passer la validation de compétences pour le carrelage, le plafonnage, et même la maçonnerie. J'aime bien travailler dans la construction.

**VH :** Pour l'instant, on a un partenariat avec Colruyt au niveau de l'apprentissage, mais on aimerait également travailler avec d'autres entreprises.

**FeBISP :** Quels sont selon vous les points forts et points faibles de la VDC ?

**SP :** C'est un système indiscutable. Je ne vois pas comment on peut mieux évaluer nos travailleurs. Ces évaluations ont été réfléchies par le consortium, les partenaires et les opérateurs concernés. Elles sont tout à fait crédibles, neutres et objectives. Le chemin est peut-être un peu plus long chez les employeurs mais ils se rendent compte que ce titre a de la valeur et prouve un savoir-faire certain.

Et les épreuves ne sont pas évidentes ; il faut maîtriser le sujet pour les passer.

Ca nous rassure également sur nos formations, car cela signifie que nous préparons bien nos PTP et que le projet fonctionne.

A côté de cela, les travailleurs sont extrêmement fiers d'avoir ce papier, qui les aidera à trouver un travail plus facilement.

C'est pour cela qu'il faut motiver les travailleurs, leur expliquer l'importance des compétences et leur reconnaissance. L'accompagnement est donc extrêmement important.

**VH :** De notre côté, le gros problème est que le titre n'est pas connu des employeurs. La publicité n'est pas encore bien faite, la renommée est faible. Le boucher indépendant n'est pas assez au courant, et de toute façon, il demandera à tester un futur employé. Une fédération des bouchers existe mais la communication n'est peut-être pas encore bien passée. Le consortium et les centres devraient donc mieux faire connaître leurs épreuves.

Un autre gros problème, c'est que les deux centres de validation sont en Wallonie (Villers-le-Bouillet et Verviers). Ça pose donc un gros problème de mobilité pour nos stagiaires, et de frais aussi. L'idéal serait d'avoir un centre en région bruxelloise.

Tous les titres de métiers ne sont pas évalués non plus. Par exemple, nous avons avant une formation en poissonnerie, mais la validation n'existe pas.

## Validation des compétences pour tous

→ Tatiana Vial Grösser

La marche de la validation des compétences se confronte au même enjeu que l'ensemble de la société : garder la qualité de la formation en gardant tout le monde sur le bateau.

### Accessibilité du dispositif

Il s'agit ici du sens positif de la célèbre maxime « l'occasion fait le larron » ! Pour qu'un maximum de personnes s'inscrivent dans ce dispositif, il est nécessaire de le rendre le plus accessible possible :

1. Il ne s'agit pas de créer un grand centre où tout le monde devrait se rendre, mais plutôt de faire davantage de centres de validation répartis dans toute la RBC. Des centres à taille humaine où chacun trouverait porte ouverte.
2. Des délais plus courts. C'est bien connu, au plus il faut attendre, au plus les gens se découragent. Il faut profiter de l'impulsion du moment pour garder les gens accrochés au dispositif. Il faut raccourcir au maximum les délais entre l'inscription et l'épreuve.
3. Plus de métiers. Tous les goûts sont dans la nature et tous les métiers devraient se retrouver dans le dispositif de validation des compétences. Ainsi chaque personne, en fonction de ses envies professionnelles, pourrait passer un titre de compétence et se lancer dans l'aventure professionnelle qu'elle souhaite.

### Accompagnement vers la validation des compétences

En discutant avec un ami sur les écoles à Bruxelles, il me disait : « c'est une très bonne école puisque sur les élèves de rhétorique, 10 ont présenté l'examen d'entrée en médecine et 9 l'ont réussi. » Bien sûr, nous pouvons discuter de la question des chiffres : combien ont présenté cet examen et combien l'ont réellement réussi ? Pourtant il me semble que cette discussion n'est pas la plus cruciale. La question suivante me semblait bien plus essentielle : sur la première

primaire, combien d'élèves cette école a amenés jusqu'en rhétorique ?

La difficulté pour l'enseignement n'est pas de faire réussir des examens d'entrée à des élèves en fin de parcours scolaire. Le plus compliqué est d'amener tous les élèves de la première primaire à la sixième secondaire.

Pour la validation des compétences, c'est sans doute la même chose. Il faut que le dispositif puisse garder tout le monde. Pour cela, il nous semble qu'un des enjeux majeurs est évidemment toute la question de l'accompagnement. Il faut donner aux gens suffisamment confiance en eux pour qu'ils envisagent de rentrer dans un processus de validation. Pour des personnes qui ont vécu de nombreux échecs, c'est un défi majeur ! Il faut les accompagner dans la gestion du stress, la maîtrise de la langue française, les compétences de base... Bref, sans un accompagnement social pour l'ISP et l'ESI, le dispositif de validation des compétences passera à côté des publics les plus fragiles.

### Continuer à créer des effets de droit lié au titre de compétence

Il faut bien entendu faire connaître ce dispositif le plus largement possible. Aussi bien aux travailleurs qu'aux employeurs afin qu'il serve de point d'ancrage lors du recrutement du personnel.

La validation des compétences doit également donner des effets de droit en particulier pour les conditions de travail. En effet, il faut éviter de créer des travailleurs qui auraient moins de droits que d'autres à compétences égales. Ce serait une accentuation de la concurrence, déjà sévère, entre travailleurs. Il faut que les conditions de travail s'alignent vers le haut et pas vers le bas !

## Rencontre croisée entre Jacques Defourny et Luc Piloy

→ Blommaert Marie Adèle et Villez Juliette

Dans le cadre de la réforme de l'ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement, la FeBISP a souhaité organiser une rencontre croisée entre Jacques Defourny, issu du monde académique et Luc Piloy, acteur de terrain.

### Carte d'identité



#### Jacques Defourny

Professeur ordinaire à la Haute école de gestion de l'université de Liège. Directeur du centre d'Economie Sociale de Liège (depuis 1992). Président du EMES European Research Network (2002-2010). Co-fondateur et coordinateur du Réseau EMES (1996-2001).



#### Luc Piloy

Vice-Président de la FeBISP, Directeur de la Mission locale de Forest.

### Prélude à la nouvelle ordonnance : la volonté d'adapter le cadre législatif pour intégrer et développer l'économie sociale en Région bruxelloise.

Rappelons au lecteur qu'après plus de 13 ans, les initiatives de développement local de l'emploi (ILDE) et les entreprises sociales (EI) sont toujours légiférées selon le cadre de l'Ordonnance du 18 mars 2004.

En 2012, une nouvelle ordonnance en économie sociale (ES) a été rédigée. Celle-ci spécifiait les modalités d'agrément et d'octroi de subventions pour les ILDE et les EI. Son application n'a pas vu le jour en l'absence de ses arrêtés d'exécution.

L'orientation du Gouvernement est de continuer à soutenir l'insertion socio-professionnelle et d'élargir le cadre à l'économie sociale. De plus, comme l'Objectif 10 de la Stratégie 2025 le prévoit : « Les entreprises sociales seront considérées comme des modèles économiquement porteurs »<sup>1</sup>. Par ailleurs, la 6<sup>e</sup> réforme de l'Etat a eu comme effet d'incorporer les nouvelles compétences octroyées à la Région bruxelloise en matière d'économie sociale.

### Constat actuel

L'ESI et l'ES ne forment pas un « secteur » homogène au sens professionnel du terme mais plutôt un secteur avec une « communauté de valeurs ». Celles-ci sont opérationnalisées selon plusieurs modèles. Les ILDE et les EI sont ainsi présentes dans plus d'une dizaine de secteurs d'activités de service ou de production de bien.

**Luc Piloy (LP) :** Mon constat : « Sur Bruxelles il y a une certaine tendance à voir l'économie sociale d'insertion hors du champ de l'économie. Ce volet serait réservé à l'économie sociale. Le volet insertion est dédié aux travailleurs à protéger. Il y a une réelle frontière entre économie sociale et économie sociale d'insertion. Ce clivage place d'un côté des travailleurs et de l'autre « des handicapés sociaux » ».

### Une procédure d'agrément sur base d'un référent conceptuel du réseau EMES

**Jacques Defourny (JD) :** « Le contexte bruxellois est quelque peu nuancé par rapport à la Wallonie. En tant que scientifique, ce que j'ai trouvé intéressant mais en même temps qui m'a surpris, c'est de définir un cadre opérationnel sur base d'un concept. L'approche EMES définit l'entreprise sociale et non l'ensemble du champ de l'économie sociale ».

<sup>1</sup> Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, Avis – Avant-projet d'ordonnance relative à l'agrément et au soutien de l'entrepreneuriat social, 21 septembre 2017, p. 3

Pour adapter une vision large de l'économie sociale qui colle aux réalités du

terrain, le Ministre Didier Gosuin souhaite proposer un nouveau cadre réglementaire prévoyant une procédure d'agrément souple et large permettant de reconnaître les entreprises sociales existantes en Région bruxelloise sur base des « critères EMES »<sup>2</sup>. Dans ce contexte, nous nous sommes questionnés sur la pertinence de définir le cadre légal de l'agrément sur la base « de critères ». Nous avons pris l'option de recueillir l'avis d'un expert celui de Jacques Defourny et celui de Luc Piloy pour alimenter notre réflexion.

### **EMES, une approche...**

**JD :** « Je précise que l'approche EMES n'est pas une manière de dire ce qu'est une vraie entreprise sociale. Cette approche n'a jamais défini l'économie sociale mais bien l'entreprise sociale. Aux niveaux national et international, il y a une variété des modèles d'entreprises avec des statuts très variés. Face à ce contexte, le réseau EMES a, à travers la définition de critères, fait l'option de ne pas définir ce qu'est la vraie entreprise sociale mais « l'étoile polaire ». L'appel à cette métaphore renvoie à la symbolique d'une entité lumineuse à partir de laquelle il est possible de s'orienter et surtout se repérer dans les mers et dans les airs. Le Réseau EMES use de cette même approche lorsqu'il parle de « l'idéal-type de l'entreprise sociale », ce concept renvoie en réalité à une « entité abstraite » qui permet de se repérer « par rapport à » et cela peu importe s'il y a beaucoup, peu ou pas

<sup>2</sup> 9 critères sous 3 axes : la gouvernance, l'économie et le social. Le premier axe comprend la grande autonomie des organes de gouvernance, la dynamique participative, les limitations des prérogatives des actionnaires et un processus de décision non-basé sur la propriété du capital. L'axe économique avec une activité continue de productions de biens et/ou de services, la présence d'emploi rémunéré ainsi que la prise de risque économique. Le 3ème et dernier axe est social. Il comprend l'objectif de service à la communauté et l'initiative émanant d'organisations de la société civile ou de citoyens. DEFOURNY, Jacques et NYSENS, Marthe, « L'approche EMES de l'entreprise sociale dans la perspective comparative », EMES Working Papers Series, n°13/02, 2013

d'entreprises qui se calquent parfaitement sur les 9 critères ».

### **Parlons justement des critères EMES par rapport à la future ordonnance bruxelloise : quid des statuts des structures ?**

**JD :** « Les statuts ne sont pas une condition suffisante car on peut être une coopérative tout en la gérant de manière très autocratique. Les statuts offrent un premier filtre ou disent une intention en première instance. Ne pas imposer de statuts, c'est ouvrir la voie à de potentiels opportunistes. En Espagne, en France, au Québec ou encore en Wallonie, c'est ainsi que cela a fonctionné. Cependant, il est vrai qu'avec la notion d'entreprise sociale qui s'est diffusée à travers le monde, il y a souvent l'idée qu'au fond une entreprise sociale pourrait avoir n'importe quel statut pour autant qu'il y ait une primauté pour le côté social ».

### **Et la gouvernance ? Est-ce qu'il doit s'agir d'un critère d'entrée dans l'économie sociale ?**

**LP :** « Il est question d'un seuil de maximum 50 % des mandataires publics ou représentants. Or, actuellement, des structures qui sont reconnues comme des entreprises sociales d'insertion ont plus de 50 % de mandataires publics ou représentants au sein de leur Conseil d'administration. C'est le cas parfois pour les missions locales ou encore des structures qui dépendent des CPAS ».

**JD :** « C'est un grand classique. Les pouvoirs publics prennent de plus en plus d'initiatives et lancent parfois des organisations avec une large autonomie. Cependant, l'ADN historique de l'économie sociale ne reconnaît pas le pouvoir public. L'économie sociale est le 3<sup>e</sup> secteur, ni capitaliste ni purement publique ».

### **Prenons l'exemple de la tension salariale. Ce possible critère donne lieu à de nombreuses discussions.**

**JD :** « Prendre ce critère pour définir l'économie sociale est intolérant pour des entreprises d'économie sociale qui ont du succès et qui se demandent comment garder des personnes avec une haute rémunération. Par contre, ce critère est important lorsqu'il s'agit de distribuer des deniers publics pour des projets d'insertion, pour l'environnement, etc. Cet argent-là ne doit pas servir à rémunérer des personnes de manière excessive par rapport à d'autres ».

**LP :** « L'instauration de critères est nécessaire pour éviter l'effet d'aubaine que ce soit d'un point de vue capitaliste ou public ».

### **Définir des critères semble épineux mais inévitable.**

**LP :** « C'est un exercice d'équilibre. Comment les critères peuvent-ils être suffisamment dissuasifs pour les uns et en même temps ne pas freiner l'envie d'autres opérateurs de s'inscrire dans ce champ-là ? ».

**LP :** « Toutefois, il ne faut pas être trop strict dans leur définition pour permettre la prise de conscience de l'existence d'un 3<sup>e</sup> secteur, celui de l'économie sociale. Ça m'intéresse de dire que l'économie sociale n'est pas condamnée à rester petite et condamnée à licencier son personnel le plus précieux techniquement parlant car elle est condamnée à offrir la moitié du salaire du secteur bancaire par exemple ».

### **Dans notre contexte bruxellois actuel, en tant que fédération, nous pensons qu'il est indispensable d'avoir une approche macroéconomique de nos réalités. En tant que scientifique, misez-vous beaucoup sur ce volet ?**

**JD :** « Lorsque je parle d'enjeux systémiques cela renvoie à l'ensemble de l'économie dans laquelle il y a une belle diversité d'entreprises. Et pour moi, il faut se battre pour garder et préserver cette diversité économique contre l'homogénéisation qu'a tendance à dessiner le capitalisme. Et qui dit bio-diversité dit écosystème.

A l'échelle systémique, il y a deux grandes manières de présenter cette diversité. Pour certains, celle-ci se présente par une multitude d'organisations hybrides où les frontières entre le public, le privé et l'associatif sont de moins en moins présentes ... Et l'autre approche, celle que je défends, c'est d'affirmer l'existence d'un troisième secteur en dépit de ces hybridations. Ce concept fait appel à l'idée de l'existence d'une grande catégorie d'entreprises qui forment malgré tout un troisième secteur relativement cohérent. Dans l'économie classique, on s'accorde à dire qu'il y a l'épicerie artisanale du coin et Monsanto... C'est la même logique qui s'opère dans le troisième secteur. Dans ce dernier, on retrouve aussi bien les AMAP<sup>3</sup>, le système de vente en circuit court, le système de banque crédit mutuel que des sociétés commerciales susceptibles d'appartenir à l'économie sociale. Pour moi, il y a de plus en plus une volonté des théoriciens d'observer la réalité afin de ne pas rester des praticiens de chambre. Dans ce cadre, l'approche EMES est, selon moi, une vision macréconomique, car la réalité peut être conçue comme une « galaxie » des entreprises sociales ».

### Dans ce contexte, avez-vous un exemple d'entreprise sociale dans le champ capitaliste ?

**JD :** « Oui, par exemple une filiale de Danone. Je m'explique en reprenant tout d'abord les trois pôles dans l'économie :

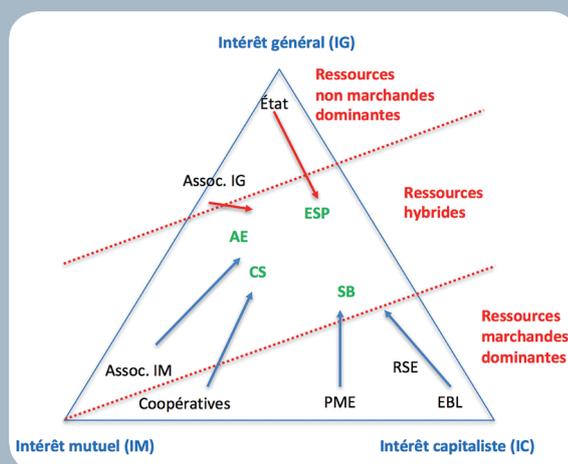
- 1/ le capitalisme avec le secteur privé à but lucratif;
- 2/ les PME moins capitalistes mais orientées vers la recherche du profit;
- 3/ l'intérêt général incarné par l'État mais aussi par beaucoup d'associations d'intérêt général (telles que les associations d'intérêt mutuel : les coopératives). Mon propos fait ensuite référence aux quatre modèles d'entreprises sociales

émergentes exposées dans notre thèse<sup>4</sup>. Ces modèles sont les suivants :

- les coopératives fondées sur l'intérêt mutuel mais dont certaines comme les coopératives à finalité sociale évoluent vers plus d'intérêt général;
- les associations d'intérêt général qui de plus en plus développent des activités marchandes qui se meuvent vers le bas pour plus de ressources hybrides car la contraction avec les subsides publiques les contraignent;
- les multinationales qui créent des fondations plus ou moins autonomes et qui entrent en partenariat avec des ONG;
- les entreprises d'insertion qui émanent des CPAS, échévinats et Régions.

Si je reprends le cas cité, celui de Danone, cette multinationale a créé une fondation plus ou moins autonome qui fonctionne en partenariat avec des ONG du Bangladesh. Son objectif est la création d'une usine de fabrication de yaourts survitaminés qui seraient vendus principalement à des femmes .

A travers notre analyse de terrain (720 entreprises sociales et 720 données récoltées), plusieurs modèles ont été identifiés et classés. Cela a permis de montrer que l'intérêt général aujourd'hui est tellement mis à mal qu'il est indispensable de tenir le discours affirmant que toutes les zones de l'économie sont potentiellement en situation de coresponsabilité, en ce sens qu'on peut y accueillir le "social business" s'il est vraiment social, y accueillir le privé souvent considéré comme plus efficace que l'action publique pure et dure, et y accueillir les associations d'intérêt général. Il y a



en effet une zone de convergence qui suggère de peut-être concevoir une reconfiguration des partages des responsabilités de l'intérêt général ».

**LP :** « Dans notre secteur, il est vrai que les motivations et les intentions sont souvent interrogées. Par exemple, l'adhésion d'un membre actuel a été refusée sur base de ses accointances avec une entreprise dite privée classique. Après redéfinition des principes et des valeurs inscrites dans la charte de la FeBISP, la structure est devenue membre ».

**JD :** « Le véhicule "entreprise sociale" fait entrer dans une compréhension de la diversité des modèles et beaucoup d'observateurs, journalistes et politiciens découvrent qu'il s'agit souvent de coopératives, d'associations, c'est-à-dire des formes classiques de l'économie sociale... Du coup, c'est aussi celle-ci qui est redécouverte par ce biais dans toute son importance et son actualité ».

**L'ouverture des débats sur ces prismes implique des prises de position antagonistes. Celles-ci dévoilent des regards divergeants au sein de la région sur ce qu'est l'économie sociale et sur la place qu'elle pourrait occuper. Les discussions sur les critères catalysent les réalités nuancées des protagonistes.**

<sup>3</sup> AMAP : Association pour le maintien d'une agriculture paysanne en France.

<sup>4</sup> La thèse a été réalisée par 230 chercheurs de 55 pays avec une seule et même enquête].

## Allô la terre

→ Suggéré par les rennes du Père Noël



**Cher Père Noël, sous le sapin, les Organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'Economie sociale d'insertion espèrent trouver ...**

### **Des appels à projets européens...**

... Pour tous, des jeunes, des toujours et moins jeunes, qui se présentent ou qu'on va chercher là où ils se trouvent, fussent-ils néerlandophones, germanophones, migrants ou allophones. On serait même prêts à faire une place aux Catalans, aux Irlandais, aux Lombards ou aux Vénètes, du moment qu'ils sont à Bruxelles... Notre motivation est sans limite pourvu qu'elle touche sa cible.

### **Des appels à projets européens...**

... Qui permettent de déployer les moyens là où ils doivent être le plus efficaces pour garantir la qualité des missions qui nous sont confiées.

### **Des appels à projets européens...**

... Dont les actions sont financées adéquatement en temps et en heure, au fur et à mesure de leur déploiement. Avant et pendant si tu veux bien parce qu'après, c'est bien trop tard. D'autres chercheurs d'emploi se pressent déjà à nos portes ...

### **Des appels à projets européens...**

... Qui nous épargnent la réalisation de rapports d'activité multiples au

prix de tâches administratives titanesques ...

### **Des avancées par rapport à la révision du décret ISP annoncée...**

Cette révision, qui devait permettre de redéployer le secteur ISP et de renforcer le statut des stagiaires en formation, se fait comme qui dirait désirer... Pourtant, il nous semblait que les réunions préparatoires qui ont eu lieu jusqu'à présent avaient permis de dégager des premiers éléments constructifs et une bonne dynamique d'échange. Fasse, cher Père Noël, que ce dossier important ne passe pas trop de temps à côté de la bûche glacée de Noël...

### **Des propositions politiques concrètes pour le secteur de l'esi...**

Des critères méthodologiques par rapport à la nouvelle ordonnance ESI qui tiennent compte des spécificités du secteur.

Tu sais Père Noël, faut pas croire que c'est la fête tous les jours. Les cadeaux sont rares et trop souvent le secteur a les « boules » : le manque d'effectifs, de moyens et d'infrastructures font partie du quotidien... Et malgré tous ces aléas, de nombreux structures continuent de se battre, de former et

d'accompagner le public cible vers l'emploi.

Avec le nouveau cadre législatif « bientôt » en vigueur, les structures ESI craignent un « certain » manque de clarté et de « non prise » en compte de leurs spécificités. Cher Père Noël, nous te demandons un peu d'illumination ...

### **Des Arrêtés relatifs aux mesures d'insertion des demandeurs d'emploi...**

... Qui permettent de rencontrer les demandes des opérateurs d'économie sociale d'insertion ainsi que des personnes (très) éloignées du marché du travail. Que ces dispositifs d'aide à l'emploi soient de réels tremplins vers des emplois durables et de qualité.

Les opérateurs sont prêts à jouer la mise en concurrence, la transparence, la diversité, la collecte de données insensibles [restons cohérents tout de même !] et l'égalité de traitement si tu charges ton traîneau d'opportunités pour nos publics.

Cher Père Noël, permets-nous d'étoiler notre sapin de jaune et bleu.

Jaune, la couleur du soleil, de la fête et de la joie. Bleu, la couleur de la sagesse et de la sérénité, de la sensibilité, de la fraîcheur et du rêve.

## Les nouveaux membres

# Caba et Episol

→ Marie-Adèle Blommaert et Juliette Villez

Nous continuons et terminons la présentation des nouveaux membres qui ont rejoint officiellement la FeBISP le 15 juin dernier.

Les épiceries sociales Caba et Episol sont reconnues comme ILDE depuis 2016. En juin 2017, elles adhèrent à la FeBISP. Rencontre avec Carmen Sanchez, directrice d'Episol et Alexandre Chaidron, délégué à la gestion journalière de Caba.

### FeBISP : Qu'est-ce qu'Episol ? Quelle est l'origine du projet ?

**Carmen Sanchez (CS) :** Historiquement, le projet est né d'un groupe de personnes liées au doyenné du nord-est de Bruxelles (Evere, Schaerbeek, Saint-Josse, Woluwe). Elles ont constaté que dans cette zone, une série de structures d'aide et des colis alimentaires existaient mais qu'il y avait une autre demande, et que celle-ci grandissait sans cesse. L'idée de créer une épicerie dans laquelle les gens puissent choisir a rapidement mûri. Ce type de structure permet aux usagers de choisir et surtout de payer. C'est principalement la question de la dignité qui est travaillée par le biais de ce modèle. La démarche est de donner un « coup de pouce » pour permettre aux bénéficiaires de s'en sortir. L'appellation Episol ramène à cet objectif d'être une épicerie solidaire. Elle a vu le jour le 12 juin 2015 et est active depuis deux ans et demi.

### FeBISP : Quelle est l'origine de Caba et qu'est-ce que Caba ?

**Alexandre Chaidron (AC) :** En 2014, la commune et le CPAS de Jette

ont organisé des assises sociales. L'objectif était d'aborder les thématiques du logement, de la santé, du social, de l'aide alimentaire, etc. Ces assises ont amené le constat suivant : l'existence de colis alimentaires et de restaurants sociaux au sein de la commune n'est plus suffisante. C'est ainsi que, sous l'impulsion du CPAS, l'idée de créer une épicerie sociale a émergé. Le CPAS a alors répondu à un appel à projet du SPP Intégration sociale pour lequel elle a reçu un subside d'un an qui a permis l'engagement d'une personne pour créer l'épicerie. En 2015, l'asbl a été créée, comprenant notamment des représentants d'associations jettoises. L'épicerie a ouvert en octobre 2016.

### FeBISP : Quels sont les objectifs spécifiques de vos épiceries ?

**AC :** Je vois trois objectifs : la vente de produits alimentaires et non alimentaires (produits d'hygiène), l'animation et la sensibilisation à l'alimentation à petit prix (saine et durable) ainsi que la création de liens sociaux via notamment des ateliers de savoir-faire et enfin, la réinsertion socioprofessionnelle des personnes fortement éloignées du marché de l'emploi. Les ateliers permettent d'amener de la mixité et de créer des liens sociaux. De plus, Caba a dépensé un budget important dans des logiciels informatiques avec des systèmes de paiement en ligne et une caisse professionnelle afin d'offrir les conditions de travail optimales pour l'apprentissage. Je veux



insister sur le fait que l'épicerie se veut sociale et solidaire.

**Carmen Sanchez :** Nous avons les trois mêmes objectifs. Dans notre cas, j'y ajouterai aussi deux éléments. Premièrement, le « lien social » qui est dû à la configuration des lieux où tout est dans un seul et même petit espace. En second et en complément, la mixité du public qu'on accueille : divers CPAS, maisons médicales, centres de santé mentale, ... Au total, nos usagers sont issus d'une quinzaine de structures.

**Comment fonctionnent vos structures ? Comment sont-elles financées ?**

**CS :** A ses débuts, Episol a fonctionné sur deux volets : la revente et le don de fruits et de légumes récoltés au marché matinal (MaBru) via le projet « DReam » pour compléter le panier des usagers. Cependant, ce second volet n'est pas notre priorité car nous travaillons en partenariat avec des structures de redistribution des colis. La distribution gratuite de certains produits peut générer des tensions, et nous voudrions éviter les effets pervers du don. Notre but est la vente à prix réduit accessible à tous.

Actuellement, malgré la revente, l'aide des CPAS et les collectes dans des paroisses, l'équilibre financier est difficile à atteindre puisque les frais d'achat des produits s'élèvent à 32000 euros par an.

La subvention ILDE est également indispensable pour engager un encadrant.

**AC :** De son côté, Caba ne pratique pas le don mais la revente sauf dans certains cas, pour éviter le gaspillage. Par ailleurs, la structure fonctionne par le financement du CPAS, de la Cocom, de l'IBGE, de l'ILDE et du CERA. Le financement ILDE a permis d'engager un encadrant.

**Quels sont les obstacles qui ont été difficiles à gérer au quotidien ? Quels sont les « coups de pouce » ? Les partenariats ?**

**AC :** En tant que gestionnaire de projet, le volet administratif est difficile comme la confrontation avec les difficultés du public. Il faut trouver un

équilibre entre cette réalité et la gestion de l'épicerie.

Le conseil d'administration, composé notamment de représentants de la commune et des milieux associatifs de la commune, et la volonté politique au sein de la commune de Jette sont des soutiens au quotidien.

En plus de ces soutiens, des partenariats ont été développés avec des organisations comme l'IBGE par exemple dans le cadre d'ateliers sur le gaspillage alimentaire.

**CS :** De mon côté, l'exigence des clients est une difficulté récurrente et cela ne fait que croître avec l'agrandissement de notre structure et l'augmentation des demandes d'aide. Le soutien du conseil d'administration est essentiel également. Celui-ci est notamment composé des personnes qui étaient à l'origine du projet et également de personnes issues de réseaux associatifs (aide alimentaire, social, ...). De plus, étant donné que l'épicerie a été montée en 6 mois, il a fallu être entouré de bénévoles, du milieu associatif, de paroisses, et cela nous a obligé à créer des partenariats nombreux (par exemple avec la Mission locale de Bruxelles-Ville pour l'aménagement des locaux), ...

**Comment intégrez-vous l'économie sociale d'insertion dans vos structures ?**

**AC :** Nous organisons régulièrement des réunions d'équipe où chacun peut s'exprimer et marquer son accord ou son désaccord avec ensuite

la rédaction d'un procès-verbal. L'accompagnement du public-cible reste central pour nous. Je peux citer l'exemple d'un de nos travailleurs qui souhaitait travailler à la fin de son contrat article 60. Un entretien lui a été proposé chez Colruyt en tant que responsable magasinier polyvalent. Après réflexion, il a souhaité recommencer une formation auprès de Bruxelles formation comme administrateur de réseau. Durant cette réflexion, nous avons continué à l'accompagner.

**CS :** Nous réapprenons les bases afin qu'ils se remettent en action, que ce soit pour travailler ou pour reprendre une formation. Le processus d'encadrement est très dur au début et parfois, on tombe sur des perles avec une évolution surprenante. D'ailleurs, nous avons engagé une ancienne travailleuse article 60.

**FeBISP : Pourquoi avez-vous adhéré à la FeBISP ?**

**AC :** L'idée d'être fédéré est essentielle afin de montrer que le secteur existe et défendre des visions communes.

**CS :** Une personne dans notre conseil d'administration connaît la FeBISP et nous a conseillé d'y adhérer. Cela permet de défendre notre secteur de manière commune. C'est essentiel.

**Découvrez toutes les activités de Caba sur [www.cabajette.be](http://www.cabajette.be)**

## Les nouveaux membres

# CFITECH

→ François Geradin

**CFITECH a obtenu l'agrément COCOF en 2017 en tant qu'OISP et est membre de la FeBISP depuis juin. Rencontre avec son responsable, Jean-Marie Ntwali.**

### FeBISP : Quelle est l'origine du CFITECH ?

**Jean-Marie Ntwali** : Tout part de la création, en 1996, de la structure appelée « 114, Carrefour Emploi » (114 faisant référence au 114, Rue de l'Eglise Sainte-Anne à Koekelberg, adresse de la structure), elle-même composée de deux associations : l'Agence Locale pour l'Emploi de Koekelberg et le Service Emploi de Koekelberg.

En 2008, au sein de ce Service Emploi, est créée notamment l'Initiative de Développement Local de l'Emploi (ILDE) *Koekeltech*. Mon collègue Diego et moi travaillions alors dans cette structure d'économie sociale et nous constatons qu'il était assez difficile de recruter pour nos activités des techniciens de maintenance PC.

D'où l'idée qui a pris forme peu à peu, de créer, toujours au sein du Service Emploi de Koekelberg, un centre de formation qualifiante dans le secteur des NTIC. C'est ainsi qu'est né *CFITECH*. Après plus d'un an de partenariat avec Bruxelles Formation entamé en 2014, *CFITECH* a pris l'initiative, en 2016, de lancer une demande d'agrément à la COCOF afin de pouvoir être reconnue comme OISP. Cet agrément a donc été obtenu en 2017.

### FeBISP : Quels sont les objectifs poursuivis par le projet ?

**Jean-Marie Ntwali** : L'objectif est de proposer aux demandeurs d'emploi peu scolarisés intéressés une formation qualifiante de qualité en « Technicien maintenance PC » ! Au début, par convention avec Bruxelles Formation, nous nous centrons exclusivement sur les jeunes de moins de 25 ans. Maintenant, ce critère d'âge n'a plus cours, même si nous constatons que l'âge moyen des stagiaires ISP reste aux alentours de 25 ans.

Cet objectif de formation est en parfaite adéquation avec la démarche intégrée d'aide aux demandeurs d'emploi proposée par le Service Emploi de Koekelberg. Ce Service regroupe non seulement un OISP, *CFITECH*, une ILDE, *Koekeltech*, mais également *Beejob-ARAE* qui propose, comme son nom l'indique, un Atelier de Recherche Active d'Emploi. Tout est donc fait pour proposer des solutions pertinentes aux demandeurs d'emploi. Pour les travailleurs

qui aimeraient se reconverter professionnellement dans le secteur des NTIC, nous développons par ailleurs des cours privés, aux prix les plus abordables possibles.

### FeBISP : Avez-vous des partenariats spécifiques pour mener à bien vos projets ?

**Jean-Marie Ntwali** : Nous bénéficions tout d'abord du soutien total de la commune de Koekelberg, dont certains élus composent par ailleurs notre conseil d'administration. Notre lieu de travail actuel (bureau et locaux de formation) est ainsi situé dans des locaux mis à disposition par l'administration communale.

Ensuite, nous avons comme partenaires institutionnels importants Bruxelles Formation et Actiris, de même que la COCOF.

Enfin, sur un plan plus opérationnel, nous avons noué des partenariats, notamment au niveau des stages, avec Oxfam, Euro PC (société informatique de Koekelberg) ainsi qu'avec le Service informatique de la Région de Bruxelles-Capitale. Tous ces partenariats sont naturellement essentiels pour concrètement mener à bien nos projets.

### FeBISP : Quel(s) enjeu(x) vous semble(nt) aujourd'hui particulièrement essentiel(s) pour le secteur ISP ?

**Jean-Marie Ntwali** : Un enjeu important me semble résider dans la certification de nos formations qualifiantes. En effet, à l'heure actuelle, nous, comme les autres OISP, ne pouvons délivrer que des attestations de présence ou de réussite. C'est déjà cela mais c'est insuffisant pour nos stagiaires ! Ceux-ci auraient besoin, pour favoriser réellement leur chance d'insertion dans l'emploi, de pouvoir disposer d'un certificat en bonne et due forme, avec tous les effets associés tant en termes de droit que de notoriété.





Jean-Marie Ntwali (à gauche) et toute l'équipe du CFITECH, Dorian Vanderheyden, Sonia Snoussi, Diego Cando, Poppon Mudugu.

Un autre enjeu est, selon moi, la cohésion et la collaboration entre les OISP actifs dans un même secteur professionnel. Etant plus forts ensemble que chacun isolément, je plaide pour que nous puissions nous concerter plus souvent et plus intensivement.

**FeBISP : Quelles sont vos attentes par rapport à la FeBISP ?**

**Jean-Marie Ntwali :** Dans un premier temps, je souhaite que la FeBISP puisse continuer à porter collectivement les revendications du secteur ISP. Cette dimension fédérative est en effet bien nécessaire.

Ensuite j'attends de la FeBISP qu'elle puisse m'apporter des solutions très concrètes aux problèmes face auxquels ma structure peut être confrontée. Un slogan possible pour la FeBISP pourrait être « Etre proche des réponses »... D'ailleurs, dès 2013, quand nous réfléchissions alors à la mise en place d'une structure de formation, la FeBISP nous avait déjà bien aidés à l'époque pour constituer notre dossier !

## Les nouvelles mesures socio-économiques du Gouvernement Fédéral

→ Michèle Hubin

Les mesures estivales socio-économiques du gouvernement fédéral se précisent. Certaines rassurent, d'autres inquiètent...

### Adaptation de la notion d'emploi convenable des demandeurs d'emploi

Il s'agit de tenir compte davantage des compétences du demandeur d'emploi, notamment sur base de l'expérience acquise durant son expérience professionnelle, voire bénévole. Cette mesure vise à diminuer les possibilités de refus d'offres d'emploi par les chercheurs d'emploi. En cas de refus d'un emploi dit convenable, la sanction est l'exclusion des allocations, qui peut aller de 4 à 52 semaines. La réforme entrera en vigueur au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### On ne revient pas à la période d'essai disparue en 2014 mais on ré-aménage la durée du préavis

Justifiée par un délai de préavis relativement court à respecter lors de la première année de l'entrée en service, la période d'essai avait disparu en 2014. La mise en place de cette mesure fut accueillie frileusement par les employeurs. Sans la restaurer pour autant, le délai de préavis fait désormais l'objet d'une construction plus progressive durant les 6 premiers mois d'engagement. Cette disposition s'applique à toutes les catégories de travailleurs qu'ils soient en CDD en CDI.

Ancienneté	<1mois	<2	<3	<4	<5	<6
En vigueur	2 semaines	2	2	4	4	4
Nouveau	1 semaine	1	1	3	4	5

### Révision de l'outplacement pour certains travailleurs

Une mesure souhaitée depuis longtemps par les employeurs visant à revoir l'obligation d'offrir un outplacement aux travailleurs dont le préavis est au moins égal à 30 semaines dont l'état de santé rend impossible, de manière irréversible, une participation à un outplacement. Dans le régime actuel, le coût de l'outplacement est calculé sur la base de l'indemnité de préavis à raison de 4 semaines. Les travailleurs dont l'état de santé ne permet pas d'y participer bénéficieront d'une indemnité de préavis intégrale (c'est-à-dire y compris les 4 semaines).

### Le statut d'activité semi-agoral fait débat

#### Une définition surprenante

Selon un calendrier annoncé par la ministre Maggie De Block, le statut semi-agoral verra le jour au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Ce nouveau statut s'appuie singulièrement sur la notion de "travail associatif", ce qui évidemment laisse songeur pour tout travailleur de... l'associatif !

#### Le principe

Il s'agit de la création d'un statut spécifique « travail pendant temps libre » pour certains collaborateurs du secteur non marchand comportant la double exonération ; fiscale et sociale (donc tant pour le travailleur que pour l'employeur). Il sera accessible aux personnes salariées travaillant au moins à 4/5ème mais aussi aux indépendants et aux pensionnés. A condition cependant de ne pas dépasser les plafonds de 6 000 euros par an et 500 euros par mois.

## Pour quoi faire ?

Un certain nombre d'activités sont énumérées. Et la liste est longue<sup>1</sup> ! Toutes visent l'encadrement, l'accompagnement de fonctions socioculturelles ainsi que pour le renfort d'activités administratives ou de communication. Une confusion est créée par l'hétérogénéité des éléments de la liste. Ainsi, on y trouve tant des professions que des fonctions décrites dans les Commissions paritaires, des secteurs d'activité voire des références à des agréments existants. Par contre, les aides occasionnelles liées à la communication et à l'administration sont limitées à certains secteurs.

## Ce qui fait débat... Déqualification et dérégulation

Les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion relèvent qu'une exception est prévue dans le cadre de parcours d'insertion. Mais celle-ci conduira toutefois à une impasse puisqu'à l'issue de son parcours, le stagiaire ne pourra occuper ce « travail » puisqu'il ne répondra probablement pas aux conditions. Ce statut va clairement à l'encontre des politiques qui visent la remise au travail des chercheurs d'emploi peu qualifiés.

Cette nouvelle forme de travail peut également peser très lourdement sur les travailleurs en place qui pourraient se voir remplacés pour une part de leur temps de travail par des personnes dont la qualification n'est pas assurée et en dehors de tous les cadres réglementaires encadrant le travail et donc, de toute garantie de subsidiarité. De plus, le projet n'encadre pas la durée ou le volume des prestations autrement qu'en les renvoyant à l'accord des parties. Cette absence de limite conduit à une dérégulation du travail des associations. Les fédérations constitutives de la Cessoc avec lesquelles la FeBISP a nourri l'analyse et la réflexion sur le projet exposé ci-dessus, s'y sont opposées de manière globale. Constructive, la Cessoc propose une alternative affranchie des dérives possibles qu'elle critique dans l'avant-projet. Pourquoi ne pas aménager et élargir le cadre de l'article 17<sup>2</sup>, cadre qui apporte de meilleures garanties de mise en œuvre et d'égalité de traitement tant pour les entreprises que pour les prestataires et les bénéficiaires.

## Starterjobs pour encourager la mise au travail des jeunes

Favoriser l'engagement de jeunes travailleurs de 18 à 21 ans via une réduction du coût du travail pour l'employeur à condition de lui assurer la possibilité de se former. Le salaire net sera pleinement maintenu, ce qui n'était pas prévu à l'origine des discussions de la mesure. Cette mesure vise

à inciter les employeurs à engager de jeunes travailleurs et faciliter leur intégration sur le marché de l'emploi. Son entrée en vigueur est prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Pension partielle : une transition vers la sortie du marché du travail

On sait que les possibilités de lever le pied en fin de carrière deviennent difficilement accessibles aux travailleurs parce que basées sur des durées de carrière de plus en plus longues. Le chômage avec complément d'entreprise (ex-pré-pension) peut intervenir à l'âge de 62 ans avec un passé professionnel de 40 ans pour les hommes et 34 ans pour les femmes en 2018.

Le principe instauré par la pension partielle consiste à prendre une partie de sa pension tout en continuant à travailler pour se constituer des droits de pension supplémentaires. Il sous-tend l'idée d'offrir une possibilité supplémentaire d'assurer une transition entre l'emploi à temps plein et la sortie définitive du marché du travail.

La pension partielle s'intégrera dans le cadre de la future pension à points. L'objectif est d'aboutir à l'adoption des textes pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Par ailleurs, les employeurs pourront payer aux travailleurs âgés de 60 ans au moins et qui veulent passer d'un horaire plein-temps à un 4/5<sup>e</sup> temps et subiront dès lors une réduction de salaire, une indemnité complémentaire qui n'est pas considérée comme une rémunération et exonérée de cotisations sociales.

## Les « mystery calls » en soutien de la lutte pour la discrimination à l'emploi

L'inspection sociale pourra procéder à des tests anonymes auprès d'entreprises en cas d'indications objectives de discrimination, moyennant une autorisation préalable de l'auditeur du travail. Cette mesure est déjà possible, mais les services de l'inspection doivent se présenter à leurs interlocuteurs, ce qui rend évidemment la démarche inefficace pour le moment.

Le « mystery call » entend acter l'existence d'une discrimination et non la provoquer, la faire naître ou la renforcer auprès du présumé auteur.

Selon Unia<sup>3</sup>, les tests de situation, s'ils sont appliqués avec une méthodologie rigoureuse, peuvent contribuer de manière significative à l'objectivation de comportements discriminatoires.

1 La liste des activités est définie dans le projet de loi portant exécution de la future loi sur le travail semi-agoral.

2 L'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 prévoit l'exonération de cotisation ONSS pour certaines prestations de travail dans le secteur socioculturel, à condition de ne pas dépasser 25 journées de travail par an.

3 Unia est le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances.

# L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°115 sortira en mars 2018.

**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](mailto:devleeshouwer@febisp.be)
- **Tatiana Vanessa Vial Grösser**  
Directrice adjointe / [vial@febisp.be](mailto:vial@febisp.be)
- **Laurence Niedlispacher**  
Secrétaire de direction  
[secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be)
- **Valérie Dancart**  
Assistante administrative et financière  
[dancart@febisp.be](mailto:dancart@febisp.be)
- **Michèle Hubin**  
Attachée relations collectives de travail  
[hubin@febisp.be](mailto:hubin@febisp.be)
- **Huong Ngo,**  
Gestionnaire administrative du Fonds  
de formation ISP / [ngo@febisp.be](mailto:ngo@febisp.be)
- **François Geradin**  
Attaché formation professionnelle  
[geradin@febisp.be](mailto:geradin@febisp.be)
- **Juliette Villez**  
Attachée économie sociale d'insertion  
et emploi / [villez@febisp.be](mailto:villez@febisp.be)
- **Marie-Adèle Blommaert**  
Attachée agence conseil  
[blommaert@febisp.be](mailto:blommaert@febisp.be)
- **Thierry Pinoy**  
Attaché soutien méthodologique ISP  
[pinoy@febisp.be](mailto:pinoy@febisp.be)
- **Margaux Hallot**  
Attachée communication et relations  
publiques / [hallot@febisp.be](mailto:hallot@febisp.be)

Impression :  
Les imprimeries Editions Européennes



L'équipe de la FeBISP  
vous présente chaleureusement  
ses meilleurs vœux  
pour l'année 2018.



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

