

MISSIONS LOCALES

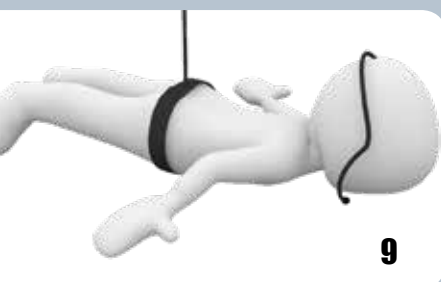
Des actions spécifiques
à l'accompagnement global



L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

DU 25 JUIN AU 25 SEPTEMBRE 2018 • N°117



3 Édito

4 Brèves

- Episol déménagement !
 - Refresh a fêté ses 2 ans
 - L'ordonnance ES adoptée au Parlement bruxellois
 - Journée de l'accompagnant
 - Nouvelle directrice du CESBRC
-

6 Actualités

- Quand la Cocof s'attaque à la discrimination Colloque : DiscrimiNONs-nous ?
 - Retour sur les Midis-FeBISP ISP
-

9 DOSSIER : Les Missions Locales : des actions spécifiques à l'accompagnement global

23 Rencontre...

La coalition des parents de milieux populaires

26 Allô la Terre

La pelote de laine

27 Reportage

Nos membres à l'heure d'été...

30 Le coin de l'employeur

Un nouvel Accord non marchand pour les Bruxellois

L'insoutenable légèreté de la démocratie

Cette année, lors des élections communales du mois d'octobre, j'ai été nommée assesseur. Je vous épargne la joie et la fierté ! Sans rigoler ! Je suis Belge depuis une quinzaine d'années seulement et cette reconnaissance de la part de l'état a été... oh la la ! J'étais dans un état (sans jeux de mot) ! Bref, le dimanche, je me suis donc rendue dans mon bureau de vote et j'y suis restée toute la journée. Cette expérience a profondément impacté ma vision de la démocratie. Je vous raconte rapidement l'un ou l'autre de mes échanges pour vous mettre dans l'ambiance.

- Bonjour, j'ai besoin d'assistance pour voter.
- Ok.

Et nous rentrons dans l'isoloir.

- Je souhaite voter pour ces personnes.

Le monsieur me tend un prospectus avec des noms soulignés. Il était visiblement très organisé. Tandis qu'il m'explique les raisons pour lesquelles il souhaite voter pour ces candidats, je trouve le parti en question. Pourtant, je ne trouve aucune trace des candidats qu'il a choisis. Je cherche, je cherche et puis je vérifie le prospectus :

- Mais ces personnes se présentent à Bruxelles-Ville !
- Et alors ?
- Et bien vous êtes à Schaerbeek.
- Et alors ?
- Et bien vous ne pouvez pas voter pour des candidats de Bruxelles-Ville.
- Et que dois-je faire pour pouvoir voter pour eux ?

Petite pose d'étonnement.

- Déménager à Bruxelles-Ville.

- Ah ... Et en attendant ?

- J'ai un projet fou : vous pouvez voter pour des candidats qui se présentent à Schaerbeek !

Petit moment d'hésitation.

- Bon d'accord !

Chouette ! La démocratie a encore gagné !

- Bonjour j'ai besoin d'assistance.
- Ok.

Et nous rentrons dans l'isoloir.

- Bon alors, je vote pour qui ?
- Je ne sais pas, c'est vous qui me dites.
- Mais moi je ne sais pas.
- Ben moi non plus.
- Pour qui vous avez voté vous ?
- Je ne peux pas vous le dire.
- Pourquoi ?

- Parce que je ne peux pas vous influencer.

- Mais... si c'est moi qui vous le demande !

- Ben non, même si vous me le demandez. Vous savez lire il me semble. Je n'ai rien à faire ici, je vais vous laissez voter seule.
- Non, restez avec moi. Ne me laissez pas seule, je ne sais pas quoi faire !

J'ai hésité, puis j'ai répondu :

- Bon d'accord, mais alors je me retourne et je ne regarde pas pour qui vous votez.
- D'accord.

Je me retourne et au bout de quelques instants, j'entends :

- Pour qui je vote ?
- Je ne vous dirai pas pour qui voter !
- Bon d'accord, dit-elle d'un ton résigné. Mais vous restez avec moi !
- Oui, je reste avec vous.

La dame a fini par voter sans un mot de ma part. La démocratie a encore gagné !

Ce n'est pas tout d'écouter les représentants de partis, de comprendre les programmes, de réfléchir pour quoi et qui voter. La démocratie ne se limite pas à ces gestes-là. Il y a des gens qui tremblent en rentrant dans un bureau de vote. Et il y en a beaucoup. Des personnes qui se demandent si elles ont le droit d'être là, si c'est bien leur place, si c'est bien raisonnable de leur demander leur avis sur les personnes qui vont les gouverner. Elles semblent si légères. Comme si un simple souffle pouvait les éloigner rapidement et définitivement. Qu'est-ce qui les ferait rester ? Qu'est-ce qui les ferait revenir ? Ce n'est pas tellement de la « technique », c'est plus nuancé. C'est avant tout un peu d'humanité, c'est leur consacrer un peu de temps. Le temps qu'elles parviennent à dompter la situation.

Ces gestes sont essentiels à la consolidation de la démocratie.

Tatiana Vanessa Vial Grösser
Directrice-adjointe de la FeBISP

Episol déménagement !

Episol, l'épicerie sociale qui était située à Saint-Josse-ten-Noode a déménagé le 17 juillet à Schaerbeek, et plus précisément au 33 de la rue Charles Meert. A cette occasion, ils avaient organisé une braderie dans leurs anciens locaux durant l'été.



Refresh a fêté ses 2 ans

Le 21 juin dernier, Refresh a fêté ses 2 ans ! Apéro en musique grâce au groupe POT-POT et bons petits plats étaient de la partie... Vivement le prochain anniversaire !

L'ordonnance ES adoptée au Parlement bruxellois

Les députés bruxellois ont adopté, le 20 juillet dernier, le projet d'ordonnance relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales. Le projet d'ordonnance sera ensuite soumis à la sanction du Gouvernement.

Cette ordonnance, une fois en vigueur, abrogera l'ordonnance de 2004 et

ses arrêtés qui régissent actuellement l'économie sociale d'insertion bruxelloise.

Dans cette dynamique, l'avant-projet d'arrêté relatif à l'agrément des entreprises sociales a été approuvé en première lecture par le Gouvernement bruxellois le 28 juin. Le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale remettra un avis sur cet avant-projet. La rédaction de

l'avant-projet d'arrêté relatif au mandatement des entreprises sociales d'insertion est attendu, de même que l'avant-projet d'arrêté relatif aux emplois d'insertion en économie sociale, qui viendront remplacer les actuels emplois SINE et PTP.

Journée de l'accompagnant

Réservez la date du 6 décembre dans votre agenda ! La seconde édition de la Journée de l'Accompagnant/de Dag van Trajectbegeleider sera une nouvelle fois coorganisée par Tracé Brussels l'association néerlandophone de réinsertion à l'emploi, et par la FeBISP.

Le programme de cette journée sera globalement le même que l'année dernière : des visites de structures APS (Accueil Public Spécifique), ainsi qu'une réception de clôture où tout le monde pourra échanger sur la journée écoulée.

Après le succès de l'année dernière, nous sommes impatients de réitérer l'expérience.

De plus amples informations ainsi que les modalités d'inscription suivront très prochainement sur le site de la FeBISP www.febisp.be.



Nouvelle directrice du CESBRC

Le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale a accueilli sa nouvelle directrice,

Caroline Vinckenbosch, le 25 juin dernier. Elle succède ainsi à Joëlle Delfosse, admise à la pension après une brillante carrière de plus de 10 ans au sein du Conseil.



Retrouvez toutes nos actualités et prochains événements sur www.febisp.be



Quand la Cocof s'attaque à la discrimination Colloque : DiscrimiNONs-nous ?

→ Pauline Cousin

Début juin, le service public francophone bruxellois, en collaboration avec Unia¹ et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, organisait le colloque « DiscrimiNONs-nous ? ». Derrière ce titre provocateur, l'enjeu était de percevoir, comprendre, agir, prévenir, signaler... réagir.



© COCOF

Entrée en matière sans détour avec la projection du film « Le signalement » en audiodescription et sous-titré. Pendant 45 minutes, le réalisateur Jacques Borykowski accompagne la psychologue Monique Meyfroet dans ses rencontres avec des femmes et des hommes ayant subi, commis, désamorcé ou traité des situations de discrimination. Plus qu'un documentaire, « Le signalement » est un outil pédagogique distribué à chaque participant. Accompagné d'un cahier riche en illustrations et en pistes d'animation réalisé par l'ASBL BePax, ces deux outils poursuivent plusieurs objectifs complémentaires : comprendre le processus qui abouti à des comportements

discriminatoires, en saisir les conséquences et réagir en cas de discrimination, que l'on en soit victime ou témoin.



© COCOF

Car oui, nous discriminons... Ginette Herman, professeur à l'UCL, rappelle les conclusions de l'enquête, réalisée en 2015, relative à la perception et à la gestion des discriminations au sein de la COCOF et des associations subventionnées par celle-ci. Elle en retire des recommandations à deux niveaux. Premièrement, au niveau individuel, elle propose de former les travailleurs via des cas concrets même si elle souligne certaines limites telles que l'effet boomerang (effet contre-productif de la mesure mise en œuvre). Elle préconise de travailler en parallèle sur le deuxième niveau, celui de l'organisation, en agissant notamment sur les normes de discrimination portées par une certaine culture d'entreprise, et en favorisant les contacts intergroupes entre professionnels.

Un temps d'illustrations des situations problématiques rencontrées, des questionnements, des pratiques de désamorçage et de traitement des plaintes a été partagé par un panel d'invités composé de professionnels

d'ASBL subventionnées par la COCOF et d'Unia.

Le mot de la fin revenait au philosophe de la Culture et sociologue Eric Corijn, qui en s'appuyant sur les réalités bruxelloises, remet la question de la (non)discrimination à un niveau politique.

Dans la continuité de ce colloque et à la demande de la COCOF, l'asbl BePax et Unia organisent gratuitement des formations pour les travailleurs sociaux des ASBL subventionnées par la Cocof. Ainsi, entre les mois de septembre et de novembre 2018, 10 dates sont proposées. L'objectif de ces séances est



© COCOF

que chaque participant appréhende le processus qui conduit à discriminer et, en conséquence, puisse agir tant sur son lieu de travail qu'au-delà².

DiscrimiNONs-nous ? Oui, mais des leviers de changement sont à portée de main.

² Information complémentaire auprès de la cellule Égalité des chances et lutte contre les discriminations de la COCOF, Valérie Van Heer egalite@spfb.brussels 02/800 82 75 - inscription sur www.spfb.be/formation et visite du site <http://spfb.be/discriminons-nous>

¹ Unia : service public indépendant de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances www.unia.be

Retour sur les Midis-FeBISP ISP

→ Pauline Cousin et François Geradin

Lors de notre Midi-FeBISP du 14 mai, intitulé « La formation professionnelle individuelle en entreprise, un tremplin vers l'emploi ? », Christine Baligant, responsable du service Relations entreprises à Bruxelles Formation, et deux de ses collègues, Evelyne Decrom et Patrick Dezille, ont pu présenter le dispositif FPIE aux travailleurs du secteur ISP.

Ce dispositif de formation professionnelle individuelle en entreprise (FPIE) permet à un employeur de former une personne demandeuse d'emploi avant de lui proposer un contrat de travail. Ce dispositif est donc potentiellement intéressant, tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs :

- Pour les demandeurs d'emploi, cela leur permet d'acquérir des compétences sur le terrain et de toucher des indemnités financières tout en maintenant leurs revenus sociaux. De plus, à l'issue de la formation (qui dure de 1 à 6 mois), ils signeront un contrat de travail pour une durée au moins équivalente à celle de leur formation.

BRUXELLES FORMATION



- Pour les employeurs (entreprises des secteurs privé et public, professions libérales et asbl), le dispositif leur permet de former eux-mêmes quelqu'un correspondant au profil recherché et de bénéficier d'avantages financiers importants.

Bruxelles Formation coordonne ces formations en entreprise en proposant un accompagnement individualisé par un conseiller pédagogique.

Après la présentation du dispositif, un débat a eu lieu avec les participants. Ces derniers, travailleurs du secteur ISP, se sont montrés intéressés par cette mesure. Elle les concerne en effet à double titre : comme dispositif potentiellement intéressant pour des stagiaires sortant de leur struc-

ture, mais aussi comme éventuel employeur.

Les questions posées par les participants ont notamment porté sur l'évaluation de ce dispositif : existe-t-elle et, si oui, quels sont les principaux enseignements qui peuvent en être tirés ? Christine Baligant et ses collègues ont répondu que cette évaluation était en cours et que le secteur ISP en serait informé. Par ailleurs, certains participants ont également formulé un point de vigilance par rapport à la FPIE, celui du risque d'effet d'aubaine pour les employeurs. Bruxelles Formation est très vigilant sur cette question, l'objectif étant évidemment de ne pas dénaturer le dispositif.

Pour toute information complémentaire sur la FPIE, vous pouvez consulter le site suivant :
<http://www.bruxellesformation.be/employeurs/vous-cherchez-du-personnel-qualifie.html>

Lors du Midi-FeBISP du 18 juin eut lieu la projection du documentaire « La Mort de Danton », de la réalisatrice césarisée Alice Diop. La diffusion du documentaire a été suivie d'un débat avec la salle, en présence de Frédéric De Gucht, coordinateur du secteur insertion socioprofessionnelle des CEMEA et responsable de leur Festival du Film d'Éducation.

Le pitch du documentaire, figurant sur la jaquette du DVD, résume particulièrement bien son propos : « *Steve a 25 ans, la dégaine d'un « loulou des quartiers » et habite le 9-3. A l'insu de ses copains du quartier, il entame une formation d'acteur au cours Simon, une école de théâtre parmi les plus prestigieuses en France. Bien plus qu'un voyage social, c'est un parcours initiatique qu'il entame dès lors, en tentant de faire de ce rêve d'acteur une entreprise de reconstruction* ».

- Le choc pour Steve, noir de peau, de découvrir qu'on le cantonne à des rôles stéréotypés de Noirs... Plutôt que de pouvoir incarner Danton, son rêve, il devra se consoler en jouant le chauffeur de Miss Daisy...
- Le choc lorsqu'il révèle à la fin du documentaire à ses amis du quartier qu'il suit depuis trois ans une formation de comédien. Steve l'avait en effet caché, de peur de ne pas être compris dans sa démarche. Le soutien de ses amis proches, une fois mis au courant, le rassure même s'il sent que rien ne sera jamais évident dans l'articulation de ces deux mondes que tout sépare.

Lors du débat, la richesse et la justesse du documentaire ont été saluées par les participants. Par ailleurs, ces derniers ont indiqué que le type d'expérience qu'avait connue Steve pouvait

présenté les objectifs, le fonctionnement et les résultats de ce dispositif.

Face au constat « plus le temps passe, plus la probabilité d'obtenir un emploi diminue », le service Link d'Actiris vise un matching intensif, durant 12 mois, auprès de certains demandeurs d'emploi. Ce matching débute en amont de la fin de leur formation ou de leur contrat.

Depuis son lancement en 2015, le public du service Link s'élargit et concerne à présent les stagiaires qui finissent une formation à Bruxelles Formation et les demandeurs d'emploi qui terminent leur contrat de travail - à savoir les travailleurs sous statut article 60, §7, PTP en économie sociale, contrat d'insertion, et depuis 2018, convention premier emploi (CPE).

En 2017, les 12 conseillers du service ont réalisé un matching auprès de 2281 demandeurs d'emploi. L'approche matching du service n'est pas incompatible avec l'accompagnement proposé par les partenaires, par exemple via la table emploi. Néanmoins, l'articulation des différents dispositifs mobilisés pour le demandeur d'emploi pourrait être encore améliorée. En effet, les employeurs qui comptent dans leurs équipes des travailleurs PTP en ESI ou des travailleurs sous statut article 60, §7 (Missions Locales et structures d'économie sociale d'insertion notamment) proposent elles-mêmes un accompagnement qui suit un calendrier propre à chaque structure. Il semble donc important que le service Link et ces structures travaillent de concert, pour que - au minimum et dans le respect des dispositifs existants - le calendrier permette une réelle complémentarité des actions au service de l'accompagnement vers l'emploi durable des demandeurs d'emploi.



La dimension de « parcours initiatique » est en effet vraiment stimulante dans ce documentaire qui constitue à bien des égards le récit d'une succession de chocs :

- Le choc entre un milieu d'origine populaire et le milieu socioculturel très fermé du théâtre parisien, milieux avec des codes et des valeurs pour le moins différents.

à certains égards illustrer bien des parcours de personnes sortant du dispositif ISP et faisant face à des milieux professionnels étrangers qui doivent être peu à peu apprivoisés...

Les structures d'économie sociale d'insertion ont pu participer, le 19 avril dernier, à un midi FeBISP consacré au Service Link d'Actiris. A cette occasion, Nathalie Delcol, directrice du service et Alison Dumoulin, conseillère, ont

Les Missions Locales : des actions spécifiques à l'accompagnement global

→ Marie-Adèle Blommaert, Pauline Cousin, François Geradin, Margaux Hallot,
Michèle Hubin, Pascal Rebold et Tatiana Vanessa Vial Grösser

Dans le secteur, tout le monde a déjà entendu parler des Missions Locales. Et pour cause, depuis 30 ans, elles occupent le territoire bruxellois. Poursuivant l'objectif de rapprocher de l'emploi ceux qui en sont le plus éloignés, les neuf Missions Locales œuvrent au croisement de dispositifs multiples mais complémentaires dans un paysage politico-institutionnel complexe.

Elles se caractérisent par un public-cible à la fois spécifique et varié, des partenariats multiples aussi bien institutionnels que de terrain, des financements par projets qui complètent un financement structurel, une diversité de projet au service de l'insertion sociale et professionnelle. Enfin, elles se caractérisent par leur rôle central dans les politiques communales, communautaires et régionales.

Les pages qui suivent rappellent le cadre - ou plutôt les cadres - dans lesquels les Missions Locales agissent. Agréées à la fois en tant qu'OISP par la COCOF et en qualité de Missions Locales par la RBC, certaines sont aussi reconnues en économie sociale d'insertion par la RBC. Cela représente autant d'opportunités pour répondre aux besoins du public qu'elles accompagnent.

La parole sera ensuite donnée à Laurence Comblin, directrice de la Mission Locale de Molenbeek et nouvellement élue membre du CA de la FeBISP, et à Luca Ciccia, directeur de La Mission Locale de St-Gilles jusqu'à cet été. Ils dévoileront leurs visions concernant le public-cible, les partenariats, l'avenir et les enjeux de ces structures.



Sans être exhaustives, des illustrations concrètes rendront compte de la spécificité et de la diversité des projets développés. Pour l'emploi des travailleurs les plus fragilisés, les Missions Locales proposent une offre de services adaptée aussi bien aux besoins des demandeurs d'emploi accompagnés qu'aux réalités socioéconomiques du territoire.

Un détour par la France et ses Missions Locales, créées il y a 35 ans, donnera un aperçu des actions proposées dans ce dispositif, des contraintes qu'il rencontre et des orientations prises ces dernières années.

Les rencontres et les illustrations de ce dossier témoignent de la richesse des neuf Missions Locales mais aussi de la singularité de chacune d'elles. Tous, dans le secteur, nous connaissons les Missions Locales, cependant, l'étendue de leurs projets et la complexité de leurs enjeux sont souvent difficiles à appréhender. Ce dossier tentera de mettre en lumière ces différentes facettes.

Les Missions Locales : l'accompagnement, l'orientation et la formation pour l'emploi des Bruxellois les plus fragilisés

→ Pauline Cousin et François Geradin

Les Missions Locales : une mission finale - l'emploi - mais dans une approche intégrée afin d'accompagner au mieux les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi. A cheval entre les compétences régionales et communautaires, le cadre législatif s'est construit progressivement et relève de plusieurs niveaux de compétences et de différents pouvoirs publics. Rapide tour d'horizon de ce cadre normatif.

Les Missions Locales sont des OISP : le décret COCOF du 27 avril 1995 relatif à ISP

Si, en tant que tels, les termes « Missions Locales » n'apparaissent pas explicitement dans le décret, il n'empêche que ces dernières sont directement visées par le décret ISP. En effet, l'exposé des motifs du décret, dans son chapitre « Renforcer le rôle des Missions Locales », mentionne que « l'étendue du territoire urbain a nécessité la mise en place de Missions Locales à l'insertion socioprofessionnelle, qui soient à la fois proches des populations locales en difficulté socioprofessionnelle et capables de mobiliser en leur faveur l'ensemble des ressources d'intervention en présence sur le terrain. Le projet de décret propose de renforcer leur rôle de levier local de développement et de promoteur de synergies nouvelles. Il leur confère plus particulièrement :

- La concertation de tous les opérateurs locaux de formation professionnelle présents sur le terrain et la consultation des opérateurs d'enseignement.
- La coordination des filières de formation favorisant l'articulation des actions et le développement des passerelles entre elles.
- L'initiation et la détermination professionnelles du public local des demandeurs d'emploi. » (Exposé des motifs du projet de décret COCOF, session ordinaire 1994-1995, séance du 30 mars 1995, page 5).

Ces trois compétences se retrouveront en effet en toutes lettres dans le décret ISP du 27 avril 1995, à l'article 5 §1^{er}, 7¹, 8² et 9³ : concertation, coordination et initiation.

Par ailleurs, plus généralement, il est important de rappeler la définition décréte du public-cible de l'ISP :

« Sont visés les demandeurs d'emploi inoccupés de la Région de Bruxelles-Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat d'enseignement secondaire supérieur décerné par le Ministère de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent et qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle,

- 1 « Les opérations de concertation des opérateurs locaux de formation qui relèvent des compétences de formation professionnelle portent sur le contenu des formations, l'articulation des divers types d'opérations de formation décrites ci-dessus, en filières de formation finalisées à l'emploi. Elles consistent en la consultation, à l'échelle locale, des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des centres locaux d'enseignement technique et professionnel, d'enseignement de promotion sociale et de formation des classes moyennes. »
- 2 « Les opérations de coordination des filières de formation consistent à articuler le développement des organismes de formation professionnelle menées par divers opérateurs de formation et à faciliter les passerelles de l'une à l'autre, permettant au public de se construire un itinéraire d'insertion socioprofessionnelle. »
- 3 « Les opérations d'initiation et de détermination professionnelles consistent en l'observation du public en situation de formation et d'apprentissage professionnel pour déceler les aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable. »

de leur dénuement social ou du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent. » [art. 3 § 1^{er}]

Bruxelles Formation : LE partenaire institutionnel et opérationnel

Le décret ISP compte deux cahiers des charges spécifiques aux Missions Locales. Ceux-ci ont été concertés en 2004 avec Bruxelles Formation. Le premier concerne l'« Action d'orientation et de détermination professionnelle ». Il détermine, l'objectif général⁴ opérationnel⁵ de ces actions. Le second reprend la « Coordination de filières de formation innovante ». Ici aussi, les objectifs et les particularité des actions de formation innovante sont mentionnés⁶.

Ainsi, en qualité d'OISP, les Missions Locales mènent des actions de formation conventionnées avec Bruxelles Formation et cofinancées par le FSE.

La dernière mais non des moindres : l'ordonnance de 2008 comme trait d'union entre Actiris et les Missions Locales

Le rattachement au volet COCOF était en place dès 1995, il a fallu attendre 2008 pour les rattacher par ordonnance au volet régional.

Promulguée en 2008, elle n'entre en application que fin 2015, une fois le dernier arrêté voté. Les Missions Locales existent depuis la fin des années 1980, alors pourquoi avoir attendu 20 ans pour qu'une ordonnance vienne régir leurs missions et leur fonctionnement ?

La volonté des décideurs politiques est alors, notamment, de :

- *Développer des outils adaptés en termes d'accompagnement pour répondre de manière adéquate à la situation de chaque demandeur d'emploi et, notamment, d'un public plus fragile qui nécessite un encadrement plus suivi et un travail en profondeur.*
- *Harmoniser le travail réalisé par les Missions Locales et leur pendant néerlandophone, les Lokale Werkwinkels, tout en reconnaissant le rôle d'impulsion qui est le leur pour lancer de nouvelles initiatives.⁷*

Cette réglementation inscrit les Missions Locales dans le paysage bruxellois de l'emploi, venant ainsi renforcer la reconnaissance de leurs actions d'orientation et d'accompagnement du public cible.

Concrètement, le public des Missions Locales demeure un public éloigné de l'emploi, en raison notamment de son niveau de qualification ou de la durée de son inscription comme demandeur d'emploi. Dans ce cadre, afin de promouvoir l'insertion de ce public sur le marché de l'emploi ou d'organiser cette insertion, les Missions Locales poursuivent deux types de mission. L'une s'articule sur le public des demandeurs d'emploi (missions générales), l'autre s'articule autour des partenaires (missions spécifiques).

4 « L'action d'orientation et de détermination professionnelles vise à permettre à la personne d'élaborer, de confirmer ou d'infirmer un choix d'orientation et de qualification professionnelles en vue de poursuivre son parcours d'insertion. »

5 « (1) Déterminer une orientation professionnelle à partir d'une évaluation diagnostique et pronostique qui porte sur les caractéristiques personnelles et professionnelles, aptitudes physiques, intellectuelles, compétences, ressources, intérêts, motivation. (2) Analyser et définir les possibilités de choix d'orientation et de qualification professionnelles en les confrontant concrètement aux réalités du ou des métiers envisagés. (3) Identifier et mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation de son projet professionnel. »

6 « (1) Améliorer, sur le plan local, l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, en lien avec les besoins et attentes des entreprises marchandes ou non marchandes en adaptant la qualification et les compétences visées à l'évolution des demandes d'emploi. (2) Créer et expérimenter de nouveaux profils professionnels correspondant notamment à des qualifications intermédiaires. (3) Coordonner et mobiliser les ressources locales de formation dans le but de créer des filières d'insertion qui répondent à des emplois identifiés. (4) Organiser des formations à pédagogie différenciée visant à redéfinir les prérequis de formation d'un métier existant à l'attention d'un public qui ne peut y accéder via les dispositifs structurels, permettant ainsi de combler un besoin d'emploi. »

7 Arrêté du Gouvernement de la RBC du 8 mars 2012 portant exécution de l'ordonnance du 27 novembre 2008 relative au soutien des Missions Locales et Lokale Werkwinkels

Missions générales	Missions spécifiques
L'accueil et l'information du DE. L'assistance à l'inscription du DE auprès d'Actiris. L'élaboration et la définition d'un projet professionnel. Le cas échéant, la rédaction ou l'aide à la rédaction d'un CPP (contrat de projet professionnel). L'assistance en matière de recherche d'un emploi L'orientation vers des activités de formation et le suivi de ces activités. La mise à l'emploi et l'accompagnement en vue d'une préparation à l'embauche, ainsi que l'accompagnement après l'embauche. Tout au long du parcours d'insertion, la gestion du parcours d'insertion ou d'une partie de ce parcours, en vue de la réalisation du CPP.	Les activités d'interface visant l'élaboration de projets en matière d'emploi, d'expérience professionnelle et de formation, ou de toute autre initiative susceptible de déboucher à terme sur un emploi couvert par la sécurité sociale. Concrètement, l'interface se traduit par des collaborations entre la Mloc/LW et les opérateurs d'ISP, de formation professionnelle et d'enseignement, les entreprises, les ASBL et les autorités publiques offrant des expériences professionnelles et des expériences de formation sur le lieu de travail. L'animation et l'information au sein du périmètre géographique déterminé (les 6 zones de la RBC) en vue de favoriser des actions de mise à l'emploi, notamment par le biais d'une mise en réseau. La prospection des offres d'emploi auprès des très petites entreprises ainsi que, après concertation avec Actiris, auprès de toute autre entreprise.

Tous les parcours des demandeurs d'emploi n'étant pas linéaires, ces actions ne constituent pas des étapes à proprement parler. Il s'agit de leviers mobilisables pour accompagner la personne vers l'emploi.

Concernant les missions générales, l'approche globale proposée par la Mission Locale implique qu'elle fasse appel aux organismes locaux réalisant des actions d'ISP ou à d'autres partenaires habilités (médiateurs de dette, etc.).

Les déclinaisons des partenariats locaux

L'implantation des Missions est locale mais leurs actions se déclinent à plusieurs niveaux :

- Communal, via la présence d'échevins dans les CA et les partenariats mis en œuvre tels que les contrats de quartier en lien avec la Région.
- Zonal via les 6 zones qui couvrent le périmètre des 19 communes bruxelloises et permet le travail d'interface entre acteurs de l'ISP.
- Régional communautaire via les actions de formation notamment mais également d'accompagnement plus spécifique vers la validation des compétences.

- Régional, aussi, dans le cadre de la reconnaissance régionale en économie sociale d'insertion pour les Missions Locales qui en font la demande. L'occasion pour les Missions Locales de renforcer l'offre d'emplois pour les moins qualifiés dans l'objectif de les accompagner, notamment par l'acquisition de compétences. Ainsi, plus de 150 travailleurs en insertion sont actuellement au travail dans une Mission Locale également reconnue comme structure d'économie sociale d'insertion active en Horeca, Bâtiment, Titres-services ou en Logistique au service de lieux culturels.

Le cadre des Missions Locales s'est peu à peu structuré, renforçant certains appuis, formalisant certaines pratiques. Néanmoins, leur champ d'intervention s'est aussi légèrement restreint, en « excluant » ces structures des appels à projets portés par Actiris. Ainsi, l'ARAE (atelier de recherche active d'emploi), initialement développé par et dans les Missions Locales, est maintenant mis en œuvre exclusivement par d'autres professionnels du secteur non marchand comme du secteur marchand.

Rencontre croisée avec Laurence Comblin et Luca Ciccia

→ Pauline Cousin et François Geradin

Laurence Comblin (directrice de la Mission Locale de Molenbeek et nouvellement élue au CA de la FeBISP)
et **Luca Ciccia** (directeur de la Mission Locale de Saint-Gilles de 2012 à juin 2018)
évoquent leurs visions des Missions Locales et les enjeux actuels qui y sont liés.

FeBISP : Le cadre des Missions Locales ayant évolué ces dernières années, qu'en est-il aujourd'hui de l'accompagnement des personnes par les Missions Locales ?

Luca Ciccia : Tout d'abord, nous constatons une diminution des personnes qui se présentent à la Mission Locale de Saint-Gilles. Différentes hypothèses sont envisageables : l'augmentation du nombre de personnes exclues du chômage (elles ne sont plus inscrites et donc elles ne sont plus accompagnées) ; la réforme du stage d'insertion pour les jeunes sans emploi (anciennement stage d'attente) ; la légère baisse du chômage ; etc. Je pense qu'un élément essentiel à cette diminution réside dans l'ordonnance et la modification de l'orientation par Actiris des demandeurs d'emploi. Ensemble, ils ont mis fin à toute possibilité de double accompagnement des demandeurs d'emploi bruxellois. Dorénavant, quelqu'un accompagné par un partenaire sur une thématique ne peut plus l'être par une autre structure sur une autre thématique. Même pour des actions d'accompagnement complémentaires qui garderaient pourtant toute leur pertinence. Ce passage d'une « logique d'actions » à une « logique d'accompagnement » me semble illustrer la vision linéaire des pouvoirs publics à ce sujet. Le demandeur d'emploi passe d'une case à l'autre (comprenez d'une étape à l'autre) dans un parcours d'accompagnement linéaire et unidirectionnel, aussi fermé que faussement rassurant.

Par ailleurs, un autre élément me semble également préoccupant : l'« adressage », selon le vocable utilisé, mis en place par Actiris. Les Missions Locales se sont battues afin de pouvoir continuer à accompagner des personnes qui se présentent spontanément en Missions Locales. Elles ne

sont donc pas orientées par Actiris. En théorie, 1/3 du public accompagné en Missions Locales est spontané. Cependant, dans les faits, à l'heure actuelle, le rapport 2/3 – 1/3 est inversé. En effet, beaucoup de personnes adressées n'arrivent pas jusqu'à nos portes. Nous travaillons donc avec une majorité de personnes « spontanées » (environ 500 sur les 750 annuellement pour la Mission Locale de Saint-Gilles). Même si au total, comme évoqué précédemment, les personnes franchissent de moins en moins les portes de notre Mission Locale.

Ces constats, pour le moins préoccupants, constituent peut-être une opportunité pour réfléchir à nos pratiques et, surtout, à la finalité de nos missions d'accompagnement. À titre personnel, j'y vois l'occasion de réaffirmer la volonté de réaliser un travail qualitatif, plus en profondeur, qui prend le temps nécessaire pour accompagner les personnes qui en ont le plus besoin.

Laurence Comblin : Effectivement, il y a une diminution du nombre de personnes qui se présentent, surtout depuis la mise en œuvre de l'ordonnance. En plus des éléments évoqués par Luca, il faut peut-être ajouter la reprise du contrôle des chômeurs par Actiris. Finalement, aujourd'hui c'est l'organisme de contrôle qui nous envoie le public et la contrainte peut faire diminuer le taux de présence. Lors de la mise en place du contrôle des chômeurs, on avait déjà remarqué une diminution de la fréquence des rendez-vous. Je pense aussi que le manque de souplesse dans la façon dont Actiris gère l'accompagnement ne convient pas à notre public qui a besoin de pouvoir « se balader » entre les différents organismes.

FeBISP : Aujourd'hui, avec quels publics travaillez-vous ?

Luca Ciccia : A la Mission Locale de Saint-Gilles, nous constatons une présence plus importante des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans ou plus (en 2017, 60% de notre public avait plus de 40 ans), majoritairement masculins et au chômage depuis plus de deux ans (53% des cas). Pour accompagner ce public fragilisé, nous adoptons, sur le plan méthodologique, une démarche intégrée. J'insiste beaucoup sur cette idée de démarche intégrée : les personnes accompagnées trouveront pour chaque type de situation rencontrée les référents les plus compétents (en interne ou en externe). C'est ce qui me semble constituer une vraie spécificité de notre action d'accompagnement.

Toujours en ce qui concerne le public, la volonté de faire entrer les Missions Locales dans la "Garanties Solutions", en ciblant le public des "New Joiners", me semble préoccupante. Les New Joiners sont les nouveaux inscrits, peu importe leur niveau de scolarité et l'objectif affiché de cette mesure est d'éviter qu'ils ne s'enlisent dans le chômage. Je pense en effet que les Missions Locales doivent continuer à travailler prioritairement avec les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi. C'est notre raison d'être, cela l'a d'ailleurs toujours été ! S'ouvrir à un public plus scolarisé et moins précarisé risque, selon moi, de dénaturer notre mission première et de fragiliser davantage le public le plus éloigné du marché de l'emploi.

Laurence Comblin : Le fait le plus marquant est effectivement l'augmentation de la moyenne d'âge du public. C'est un public dont personne ne s'occupe. Tout est mis en place pour les jeunes mais rien pour les plus de 45 ans, ou quelques mesures de saupoudrage. Pourtant, ces personnes sont très contrôlées et ont peu de possibilités de rebondir, que ce soit vers l'emploi ou vers la formation. Concernant les "New Joiners", je rejoins la préoccupation de Luca. L'application de cette mesure risque de fragiliser davantage le reste du public qui est quand même majoritaire. Il faudra également rester vigilant sur la façon dont sera géré l'envoi de ce public chez nous (cf. l'expérience de l'ordonnance) et sur les accès que nous aurons aux solutions proposées pour ce public. Le risque est qu'il y ait un processus de sélection naturelle en amont. Les candidats les plus employables resteraient chez Actiris qui aurait des accès privilégiés aux solutions. Les candidats moins employables seraient orientés vers les Missions Locales qui auraient moins d'accès vers les solutions... tout en devant atteindre les mêmes résultats.

Outre cela, le public le plus éloigné du marché de l'emploi doit rester notre public prioritaire dans des conditions d'accompagnement de qualité qui nous permettent de faire du bon boulot avec eux.

FeBISP : Quels partenariats (internes ou externes) mettez-vous en place sur le terrain pour accompagner au mieux les demandeurs d'emploi ?

Luca Ciccia : l'ordonnance a restreint la possibilité pour les Missions Locales de répondre aux L'appels à projets. Dès lors, les seuls partenariats institutionnels possibles sont ceux avec Actiris. Il s'agit notamment du cadre des Maisons de l'Emploi, néanmoins, ce sont souvent sur des projets déjà initiés dans le passé par les Missions Locales.

Au niveau des partenariats horizontaux, entre acteurs du secteur de l'insertion, il faut les renforcer, notamment sur le volet "Formation". Pour moi, comme les Missions Locales devraient se recentrer sur les actions de détermination (orientation), plutôt que de proposer elles-mêmes des formations (pré)qualifiantes en risquant par là de se disperser, des partenariats avec les OISP pourraient donc être pertinents, en respectant les spécificités de chacun, pour renforcer ce volet "Formation".

Quant aux partenariats entre Missions Locales, je souhaiterais que ces dernières se réunissent avant tout pour décider ensemble de "qui fait quoi", afin d'éviter tout risque de "se marcher sur les pieds" ou de "réinventer la roue" chacune dans leur coin. Se mettre d'accord, par exemple, sur un calendrier commun d'actions permettrait d'offrir aux personnes une offre d'accompagnement plus claire et plus cohérente. Mais, dans la pratique, les tentatives du passé ne se sont malheureusement jamais concrétisées, peut-être par manque de confiance.

Laurence Comblin : L'ordonnance a effectivement fort isolé les Missions Locales. Le cadre est tellement verrouillé que le travail des conseillers s'est fort restreint. Ce n'est souhaitable ni pour eux, ni pour l'ancrage d'une Mission Locale dans un quartier. La coupure d'une association du tissu local de son quartier en fait une espèce de « tour de verre », un peu à l'image d'une administration. C'est contraire à la dynamique d'insertion. Il y a des ponts à faire constamment avec le réseau associatif du quartier et pas uniquement avec les structures d'ISP. Le travail de fond avec le public est difficile. Il n'y a aucun sens à ce que les travailleurs de terrain, quels qu'ils soient, puissent intervenir chacun dans son petit domaine, à l'image d'un médecin spécialiste qui rédige une prescription.

Reste le développement de projets où les partenariats sont possibles. Cependant, ils sont, par la force des choses, souvent plus étendus que le local ou que le communal. Les partenariats ne peuvent dès lors quasi se développer que dans un contexte hors ordonnance : ESI, contrat de quartier, cohésion sociale, ...

Quant à la collaboration entre Missions Locales, il serait souhaitable de faire du lieu de concertation des Missions

Locales un organe à part entière qui soit une véritable structure décisionnelle. Une structure faïtière serait utile.

FeBISP : Les Missions Locales, par définition locales, interagissent avec plusieurs acteurs au niveau communal et zonal. Quelle est, pour vous, la place des Missions Locales dans les dispositifs de concertation zonale ?

Luca Ciccio : Je m'interroge tout d'abord sur le rôle des communes en matière d'emploi. Suite aux différentes réformes institutionnelles qui se sont succédées au fil du temps, les communes n'ont en effet plus de réelles compétences en matière d'emploi. Certaines n'ont d'ailleurs pas d'échevin de l'emploi. Face à ce constat, je plaide, à titre personnel, pour que les Missions Locales se regroupent institutionnellement en une Mission régionale bruxelloise. Cela n'empêcherait toutefois pas, et heureusement, d'avoir plusieurs portes d'entrée locales ou zonales. Elles pourraient rester au plus près du terrain et des besoins du public. Si je pense à une Mission régionale bruxelloise, c'est avant tout pour une raison d'équité dans l'affectation des moyens financiers. Pourquoi, à l'heure actuelle, certaines Missions Locales, parfois plus en délicatesse avec leurs instances communales, se retrouvent dans des conditions de fonctionnement plus difficiles que d'autres ? De plus, en termes de visibilité et de lisibilité du dispositif pour les demandeurs d'emploi bruxellois, avoir une Mission régionale me semble plus efficace et plus stratégique. Se rassembler pour être plus forts, j'y vois là plus d'opportunités que de menaces.

Laurence Comblin : Le dispositif de concertation zonale est un lieu qui doit rester chapeauté par les Missions Locales et pour lequel l'organisation devrait être commune à l'ensemble des Missions Locales. Une méthodologie pourrait être construite ensemble afin de ne plus avoir de niveaux d'intervention différents. La méthodologie participative fonctionne particulièrement bien avec les différents acteurs sollicités. Quant à la mise sur pied d'une mission régionale, elle aurait déjà comme mérite d'être l'instance de concertation avec Actiris et les autres pouvoirs subsidiant pour éviter les concertations en bilatéral.

FeBISP : Aujourd'hui, de quoi les Missions Locales ont-elles besoin pour mener à bien leur mission d'accompagnement des demandeurs d'emploi ?

Luca Ciccio : Si on entend besoins par "besoins financiers", je dirais que, selon moi, les financements actuels nous permettent de mener à bien ces missions d'accompagnement. Pour moi, les Missions Locales ont surtout besoin, face au contexte institutionnel que l'on sait, de déterminer ensemble, accompagnées par la FeBISP, une orientation stratégique forte : ce qu'elles veulent pour l'avenir.

Laurence Comblin : L'accompagnement a perdu beaucoup de sens avec les contraintes qui ont été imposées, tant aux demandeurs d'emploi qu'aux Missions Locales. Prenons par exemple le contrôle des chômeurs, l'ordonnance, l'encodage RPE, etc. Le contexte est de plus en plus verrouillé. Par ailleurs, les structures, en s'agrandissant et en se pérennisant, ont perdu de la souplesse. C'est le paradoxe de la sécurisation. C'est particulièrement valable pour les jeunes qui sont souvent incapables de s'inscrire dans un parcours tel qu'on le prévoit en Mission locale. Les Missions Locales doivent s'ouvrir et adapter leur méthodologie à un public instable. Plutôt que de recevoir des "New Joiners", il faudra travailler à des espaces plus souples que le cadre de l'ordonnance ne le permet. Cela nécessite des moyens financiers mais aussi la capacité pour les Missions Locales de se renouveler dans leurs pratiques. En ce qui concerne l'orientation stratégique, les Missions Locales doivent effectivement savoir ce qu'elles veulent et comment elles veulent le mettre en œuvre.

FeBISP : En une phrase, pour vous, les Missions Locales, ce sont ... ?

Luca Ciccio : Pour moi, les Missions Locales sont le dernier garant pour accompagner les personnes infraqualifiées.

Laurence Comblin : Un des derniers lieux de renouvellement mais il faut pour cela que l'espace nous soit laissé et que les neuf Missions Locales l'investissent ensemble.

Illustration des missions générales confiées aux Missions Locales

→ Mission Locale de Bruxelles-Ville, Mission Locale d'Anderlecht

A la croisée des employeurs et des candidats : la « Vitrine aux savoir-faire » de la Mission Locale de Bruxelles-Ville

La « Vitrine aux savoir-faire » consiste en une méthode de recrutement par simulation, visant à dépasser l'écueil du seul entretien d'embauche. Concrètement, la Mission Locale organise par secteur (vente, bâtiment, nettoyage,...) des journées de rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi. Lors de cette journée, les candidats mettent en œuvre leurs savoir-faire liés au métier dans un environnement recréant les conditions habituelles d'exercice de ce métier.



Ce dispositif relève des missions générales prévues par l'ordonnance et reçoit également le soutien de la Ville de Bruxelles, d'un subside « Politique de la Ville » et du fonds SD Worx. Il est associé à une formation d'un mois réalisée en amont. L'objectif de celle-ci est de renforcer ou de parfaire les compétences techniques des demandeurs d'emploi. Ils sont également accompagnés sur la dimension « savoir-être » particulièrement importante dans les métiers en contact fréquent avec la clientèle.

Au terme de ces journées « Vitrine aux savoir-faire », les demandeurs d'emploi auront eu l'occasion de faire la démonstration de leurs compétences et les employeurs auront eu l'opportunité de voir leurs éventuels futurs travailleurs à l'œuvre. Une première étape pour rendre confiance aux demandeurs d'emploi et se rapprocher un peu plus de l'emploi.

Depuis son lancement en décembre 2017, ce dispositif a été le lieu de rencontre d'une centaine de demandeurs d'emploi et d'une douzaine d'employeurs. La Mission Locale travaille à présent à l'élargissement des secteurs concernés. Ainsi, la restauration rapide et la logistique seront les deux prochains secteurs de la « Vitrine aux savoir-faire » accessibles aux demandeurs d'emploi et aux entreprises qui recrutent. Attirer encore davantage d'employeurs, surtout dans le domaine du bâtiment, constitue également un défi à relever lors des actions à venir.

De l'accueil vers l'emploi : l'accompagnement à la Mission Locale

Les conseillers de la Mission Locale d'Anderlecht (MLA) ont vu, dans la mise en application de l'ordonnance de 2008, une opportunité de répondre plus efficacement aux demandes des chercheurs d'emploi. La MLA a ainsi interrogé et analysé ses pratiques professionnelles. Ce chantier a abouti à la mise sur pied d'une nouvelle approche dans le cadre des missions générales, matérialisée dans une charte de l'accompagnement de la MLA.



Concrètement, les conseillers ont repensé le processus d'accueil des chercheurs d'emploi adressés et spontanés en associant un/une conseiller(ère) de première ligne à l'agent d'accueil. Cette organisation permet d'analyser les demandes en amont et de déterminer si un accompagnement à la MLA est possible. Dans le cas où l'accompagnement n'est pas possible, le(la) conseiller(ère) de première ligne propose une solution alternative au chercheur d'emploi et l'oriente vers la structure la plus adaptée. Ce système vise la rapidité et l'efficacité.

Pour ce qui est de l'accompagnement *stricto sensu*, les conseillers emploi ont imaginé deux types de parcours modulaires et souples pour répondre aux différentes situations des demandeurs d'emploi. Ainsi, des personnes « prêtes pour l'emploi » se verront proposer un accompagnement rapide et intensif, mêlant entretiens individuels et modules collectifs sur une courte période. Des parcours « à la carte » seront proposés aux chercheurs d'emploi dont les profils nécessiteront plus de temps d'accompagnement. L'objectif visé est double : d'une part, outiller plus rapidement les chercheurs d'emploi qui sont déjà au clair avec leurs projets professionnels et qui en ont les compétences pour s'atteler à la recherche d'emploi et d'autre part, proposer un accompagnement qui prenne véritablement en compte la situation globale de chaque chercheur d'emploi. Cette méthode présente aussi l'avantage de permettre aux conseillers de travailler davantage en équipe. Cette nouvelle approche est actuellement en phase de test à la MLA.

Des projets au service de l'emploi

→ Marie-Adèle Blommaert, Pascal Rebold

Les projets innovants de la Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles : créer des opportunités

Interview de Guillaume Goor, agent de développement à la Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles.



Febisp : Les missions spécifiques englobent plusieurs volets, quels sont ceux portés par la Mission Locale de Saint-Gilles (MLSG) ?

Guillaume Goor : Elle développe, met en place et coordonne des projets et des projets innovants, en ce compris des filières de formation innovante dans des secteurs porteurs. Elle s'implique également dans ses missions d'interface zonale via la Commission Zone Sud, qui réunit les acteurs publics associatifs et institutionnels de la Zone Saint-Gilles – Uccle – Forest. Elle s'articule autour des thématiques liées à l'emploi et à la formation. Par contre, la MLSG ne s'occupe pas, pour le moment du moins, du volet « prospection employeurs ».

F. : Par opposition aux missions générales, qu'est-ce que recouvre la notion de mission spécifique ?

GG : A l'inverse des missions générales, les missions spécifiques ne se concentrent pas sur la gestion du flux des demandeurs d'emploi. Les missions générales peuvent s'entendre, notamment, comme l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leurs démarches vers l'emploi. Les missions spécifiques s'axent sur le développement de projets, la prospection d'employeurs et l'articulation des ressources zonales en matière d'emploi et de formation. Cette approche permet de combler certaines lacunes des missions générales. Dans la mesure où le public accompagné en Mission Locale est le plus éloigné du marché de l'emploi, il a, statistiquement, peu de chance de s'insérer durablement sur le marché du travail. Il s'agit ici de tenter de mettre en place des projets porteurs ou générateurs d'emplois, avec les moyens du bord et dans les limites de ce qui est possible en termes de subsides.

F. : Face à ce constat qu'est-ce que la MLSG met en place ?

G.G. : Elle tente d'identifier des créneaux dans des secteurs porteurs ou de trouver des niches où il y a une demande ou un

besoin précis. Malheureusement, peu de ces initiatives aboutissent en définitive. Par exemple, il y a quelques années, la Mission Locale avait tenté de développer un projet d'orientation spécifique pour les détenus et ex-détenus en partenariat avec l'asbl APRES. Cette association est reconnue pour son expertise sur ce type de public. Le partenariat fonctionnait bien, pourtant les pouvoirs publics n'ont pas retenu le projet et ont décidé de ne pas le subventionner. D'autres projets en alimentation durable ont également été développés dont notamment un atelier de découverte des métiers verts centrés sur la découverte de l'aquaponie. Nous avons travaillé en partenariat avec Village Partenaire et Groupe One, qui sont également reconnus dans cette matière. Cependant, les projets ont vu le jour de manière ponctuelle et n'ont pas pu être pérennisés par manque de moyen. Globalement, il est assez difficile de mettre en œuvre des projets innovants. Sur base de ma propre expérience, en près de six ans de métier, un seul projet innovant a été retenu et subventionné.

F. : Avez-vous essayé de développer d'autres types de projets innovants, en dehors des appels à projets ?

G.G. : De manière générale, les Missions Locales sont prises dans l'étau de la logique des appels à projets. Il est difficile, voire presque impossible, de développer des projets avec les moyens du bord, soit par manque de moyens, soit par manque de temps. Du coup, un temps considérable est investi dans la réponse à divers appels à projets, sans aucune certitude possible. Cette logique des appels à projets a deux conséquences : les Missions Locales ne peuvent prendre que peu de risques, puisque les résultats sont relativement rares et, deuxièmement, cette logique contribue à mettre les acteurs en concurrence pour les ressources disponibles, alors même que les partenariats sont encouragés. De la sorte, nous passons à côté de projets potentiellement intéressants et pour lesquels nous savons qu'il y a un besoin.

La Mission Locale essaye, par ailleurs, de développer des projets d'économie sociale afin de générer des emplois dans des secteurs d'avenir. Nous travaillons depuis plus d'un an et demi sur un projet de livraison de repas et de paniers biologiques à vélo à l'échelle régionale.

Ce type de projet pourrait être pérennisé mais l'ampleur du travail est considérable et les résultats sont incertains, ce qui explique probablement la frilosité à développer et porter ce type de projets.

Méthode I.O.D. à la Mission Locale de Forest : l'employabilité de tout un chacun

Rencontre avec Hérold Descamps, Coordinateur développement emploi formation de la Mission Locale pour l'Emploi (MLOC) de Forest.



La méthode d'intervention sur l'offre et la demande (I.O.D.), créée dans les années 1980, est portée à Bruxelles par la MLOC de Forest depuis 2015. Elle a pour objectif de faciliter l'accès à un emploi durable dans les postes de première qualification. La méthode met en contact des employeurs de TPE et PME et les demandeurs d'emploi (DE) les plus éloignés du marché de l'emploi. En effet, les outils habituels de recherche d'emploi, tels que le CV et la lettre de motivation, ne sont pas les plus performants pour ce public. Nous revenons sur cette méthode, présentée dans L'Insertion n°108, pour faire le point depuis qu'Actiris a décidé en avril 2018 de tripler les moyens accordés au projet en visant l'accompagnement de 300 demandeurs d'emploi, et autant d'entreprises, sur l'ensemble des 19 communes bruxelloises.

FeBISP : Où en est-on actuellement en termes d'encadrement, d'objectifs et de résultats ?

Hérold Descamps : Deux cellules I.O.D., regroupées à la Maison de l'emploi de Forest, sont opérationnelles et une troisième sera constituée pour janvier 2019 (la Région de Bruxelles-Capitale ayant été divisée en trois zones distinctes). Chaque cellule se compose de trois chargés de mission. Deux coordinateurs supervisent l'ensemble du projet avec le soutien d'un agent administratif. Actiris a agréé le dispositif pour 5 ans et demande un taux de 70% de sorties positives, se référant aux résultats obtenus lors de la période expérimentale de 2015-2018. Nos objectifs hebdomadaires : décrocher 5 ou 6 premières visites d'entreprises, analyser 3 nouveaux postes de travail, recevoir un nouveau groupe de candidats et assurer l'accompagnement. Sur 160 démarrages de contrat (majoritairement des CDI), nous n'avons eu que 7 ruptures et sans que celles-ci nous fassent perdre un employeur.

F. : Quel est le public visé et quels sont les critères retenus pour rentrer dans le dispositif ?

H.D. : Les DE sans le CESS comptabilisant un an de chômage (et tous les DE après 2 ans), disponibles immédiatement et prêts à accepter tout type de poste ou de secteur. L'I.O.D. vient ainsi seconder efficacement les référents des MLOC

qui se retrouvent souvent démunis quand ils sont face à des DE déclarant être intéressés par «n'importe quoi». Notre public est très varié avec toutefois une forte proportion de DE dans la cinquantaine. Le public avec lequel nous rencontrons le plus de difficultés, ce sont les primo-arrivants très diplômés dans leur pays d'origine mais qui n'ont pas obtenu l'équivalence et pour qui ce «déclassement social» est une véritable souffrance.

F. : Comment trouvez-vous des employeurs intéressés par l'I.O.D. ?

H.D. : En moyenne, il faut 10 appels pour obtenir une visite et 10 visites pour décrocher un poste... L'I.O.D. permet de toucher des employeurs qui ne savent pas toujours comment engager un travailleur ou qui pensaient erronément que cela n'était pas économiquement viable. La méthode implique de ne pas travailler sur des fonctions mais sur des postes de travail bien précis. Les emplois de première qualification sont généralement peu analysés, ce qui peut générer des déceptions. En analysant précisément les postes, les DE peuvent plus facilement se positionner et cela garantit une meilleure stabilité à l'emploi, ce qui intéresse particulièrement les employeurs proposant ce type d'emplois. Notre volonté est à cet égard très claire : nous travaillons pour des CDI temps plein. Réalistes, nous acceptons aussi pour des situations plus courtes mais à la condition qu'il y ait une perspective réelle d'emploi durable.

F. : Quelles sont les étapes suivies par les candidats ?

H.D. : Les MLOC font office de service de première ligne et nous envoient les candidats qui répondent aux critères. Dans un premier temps, on ne veut rien savoir sur leur passé, ni voir leur CV, ni connaître leurs préférences. On leur propose d'emblée trois offres. Qu'ils en choisissent une, deux ou aucune, ils ne feront l'objet d'aucune sanction. Le premier jour, la première semaine et le premier mois, on évalue la situation et on procède à des ajustements s'il y échet. Après une période d'intégration en entreprise de deux ou trois mois ponctuée de visites en tripartite (avec l'employeur, avec le professionnel engagé et tous ensemble), un suivi «officieux» est généralement mis en place car il permet de garder le contact avec l'employeur et de déceler d'éventuels nouveaux besoins.

Pour conclure, précisons que l'I.O.D. fonctionne d'autant mieux que l'on consacre autant d'attention aux DE qu'aux entreprises et que sa valeur principale réside dans la démonstration que tout le monde est employable.

Au-delà de l'ordonnance : des initiatives variées pour une même finalité

→ Margaux Hallot, Michèle Hubin

Quand la maîtrise technique ne suffit pas : les Missions Locales d'Etterbeek, d'Ixelles, de Molenbeek, de Schaerbeek et de Saint-Gilles proposent un accompagnement global à la validation des compétences

En octobre 2017, sous l'impulsion du Cabinet du Ministre de la Formation professionnelle et à l'issue d'un projet-pilote, les Missions Locales pour l'emploi d'Etterbeek, d'Ixelles, de Molenbeek, de Schaerbeek et de Saint-Gilles ont participé au projet «Accompagnement à la validation des compétences» qui courait sur la période janvier – août 2018.

Il s'agissait en premier lieu de développer des modules d'apprentissage du français (ciblés métier) à destination des personnes ayant les compétences techniques, mais dont le niveau de français nécessitait un renforcement pour réussir une épreuve de validation des compétences. Les cours de français orientés métier, la gestion du stress et un coaching individualisé composaient le module court (50h environ). Une version longue était également disponible selon les besoins des candidats à la validation des compétences : stage d'immersion en entreprise, visite d'un centre de validation des compétences, ... Cet accompagnement était proposé pour 6 métiers. En huit mois, 75 candidats accompagnés dans ce cadre ont réussi au moins une épreuve de validation des compétences et 124 titres ont ainsi été obtenus.

Outre les 5 Missions Locales participantes, Actiris, Bruxelles Formation, la COCOF, l'Instance Bassin Enseignement - Emploi - Formation, la FeBISP et des établissements de promotion sociale sont impliqués dans le suivi de ce projet, animé par la Coordination bruxelloise de la Validation des Compétences.

Le Ministre Didier Gosuin a décidé de prolonger ce projet pour la période septembre – décembre 2018. A cette occasion, quelques changements sont opérés par les Missions Locales. Ainsi, l'accompagnement à certains

métiers du bâtiment est proposé par la Mission Locale de Molenbeek tandis que la Mission locale d'Etterbeek poursuit l'accompagnement sur le métier d'aide ménager. A la Mission Locale de Schaerbeek, on retrouve les métiers de jardinier d'entretien et de jardinier d'aménagement et à la Mission Locale d'Ixelles, celui de conducteur de chariot élévateur frontal.

Plus d'info sur : www.cvdc.be

La cuisine durable au menu « innovant » de la Mission Locale d'Ixelles



Nos deux interlocuteurs

Indira Sadoine et Julien Romiti. Indira est coordinatrice du pôle Entreprises et Projets, un pôle qui a pour mission de développer les projets et d'établir les contacts avec les entreprises. Julien est conseiller Jeunes, chargé de l'accompagnement individuel sur divers projets, y compris des projets en lien avec un public jeune.

Origine et contenu du projet « Collaborateur en cuisine durable (orientée diététique et végétale) »

Historiquement, il y a un peu plus de 4 ans à l'arrivée d'Indira à la Mission Locale, il s'agissait de mettre en place une formation initiale et un accompagnement en formation de travailleurs en article 60, §7. C'était dans le cadre d'un contrat de quartier, pour l'asbl Refresh et en collaboration avec l'EFP.

Ensuite, un besoin pour ce type de formation fut pressenti sur le marché de l'emploi. Cela s'est avéré exact après contact avec de nombreuses entreprises. C'est ainsi que le projet est né l'année suivante.

Actuellement, le projet comprend 500 heures + un stage (152 heures). Les 500 heures sont dédiées à un module de détermination et à la formation : communication, sensibilisation à l'alimentation durable (enjeux environnementaux

et socioéconomiques), cuisine classique et durable (basse température, végétaux, produits locaux et circuits courts, techniques de conservation, limitation des déchets, émulsion et appareillage), hygiène alimentaire et diététique.

Nous avons eu beaucoup de chance pour trouver des infrastructures car ce n'est pas évident. Nous avons un partenariat avec le CPAS de la commune de Berchem-Sainte-Agathe qui dispose d'une cuisine complète destinée à ses usagers et qui partage l'esprit de la « cuisine durable ».

Profil des stagiaires et des formateurs : expliquer la cuisine durable et trouver une accroche pour y faire adhérer les candidats-stagiaires, un défi ?

Il y a plus de personnes qu'on ne le pense qui sont sensibilisées à la cuisine durable. C'est aussi le travail des conseillers d'orienter vers les filières nouvelles comme celle-ci. Notre public est souvent mixte (des néophytes et des initiés). Il est souvent très curieux de découvrir la cuisine durable. Du coup, la formation peut prendre un aspect « sensibilisation » que ne comprennent peut-être pas des filières plus classiques. Nous n'assistons pas toujours à une abondance de candidats. En effet, les premières années bénéficient d'un effet de curiosité, ensuite, c'est plus compliqué. Mais nous arrivons toujours à remplir les groupes.

Les formateurs sont des professionnels très investis dans la cuisine durable et souvent passionnés !

Concernant l'encadrement et la formation, nous ne sommes pas sûrs qu'on estime suffisamment le temps consacré à cette mission. Surtout une fois que la formation est mise sur pied. Autrement dit, ce n'est pas parce que la formation est mise en place pour trois ans que cela fonctionne tout seul. De plus, il ne faut pas négliger non plus le volet guidance, en particulier la prise en charge des problématiques sociales et son articulation avec le volet formation qui renvoie directement aux exigences des professionnels. L'assemblage des pièces du puzzle est essentiel pour le succès d'une formation. D'autant qu'une formation innovante dure trois ans au maximum et puis, il faut la céder à un partenaire... en ayant organisé sa reprise au préalable !

Trois organisations et puis s'en va ...

C'est la troisième organisation de la formation, elle perd dès lors son caractère innovant sur le plan de la reconnaissance du co-financement FSE.

Nous sommes dans une chouette dynamique et c'est toujours dommage de devoir céder la formation. Pour l'instant, on est sur une piste pour la reprise par l'OISP Molenbeek Formation et nous garderions le module de détermination. Par ailleurs, nous sommes repartis, depuis un an, sur un autre projet en alimentation durable, en collaboration avec



Événement « de la fourche à la fourchette », 2 JUILLET 2018

la Mission Locale de Saint-Gilles : une formation en maraîchage pour un public jeune.

Un projet qui ouvre des perspectives

Convaincus des opportunités offertes par l'alimentation durable en termes d'emploi et de dynamiques de développement, nous avons créé des ponts entre les deux. Par exemple l'événement - repas «de la fourche à la fourchette». Il a été organisé début juillet en collaboration avec la Mission Locale de Saint-Gilles. Pour la deuxième fois, il propose un concept intéressant : nos stagiaires en cuisine durable cuisinent des produits cultivés par les stagiaires en maraîchage afin de faire découvrir leurs compétences et nos formations aux professionnels du secteur. Ce fut un moment très riche. Les acteurs du monde de l'alimentation durable à Bruxelles n'ont pas encore l'habitude de se côtoyer. Avec cet événement, on a peut-être créé une dynamique intéressante ...



L'économie sociale d'insertion : un levier supplémentaire de la Mission Locale de Saint-Josse pour l'emploi des travailleurs fragilisés



Pour réaliser leur mission d'accompagnement des travailleurs fragilisés vers le marché de l'emploi, les Mission Locales disposent de plusieurs leviers. L'agrément régional en économie sociale d'insertion en est un, la Mission Locale agréée agit alors en tant qu'employeur.

Le STIC et la formation

Dès 1998, la Mission Locale de Saint-Josse se saisit du lancement du programme de transition professionnelle (PTP)

pour embaucher des jeunes sur une période de deux ans maximum et les former dans les secteurs de la rénovation de bâtiment et l'aménagement d'espaces publics. Il s'agit d'acquérir des compétences techniques, professionnelles ou transversales. L'apprentissage a lieu sur le terrain avec les encadrants et via des formations au sein du service de travaux d'intérêt collectif (STIC) ou avec des formateurs externes.

Au fil des années, la mission demeure mais le cadre évolue. Par exemple, l'adaptation à l'agrément régional en qualité de structure d'économie sociale d'insertion et l'élargissement du profil de travailleurs (articles 60, §7, ACS d'insertion, PTP jeunes et moins jeunes). Actuellement, le STIC représente une douzaine d'encadrants et propose aux 43 travailleurs public-cible un programme sur deux ans. La première année est une approche générale du secteur et la deuxième vise une spécialisation en rénovation de bâtiment/ façade, en aménagement d'espaces publics & mobilier urbain ou en aménagement d'espaces verts & fleurissement. L'objectif est qu'en fin du parcours, chacun présente au minimum une épreuve de validation des compétences : un sérieux atout pour poursuivre sur le marché de l'emploi.

Atouménage et la reconnaissance d'une activité

Prendre sa place sur le marché de l'emploi et dans la société, tel est aussi l'enjeu de l'accompagnement réalisé par les Missions Locales. Aussi, dès 2005, la Mission Locale de Saint-Josse investit le champ du Titre-service afin que des travailleurs.ses peu, voire pas, qualifié.e.s exercent une activité professionnelle reconnue et bénéficient d'un statut

social. L'agrément régional en économie sociale d'insertion permet d'apporter un encadrement soutenu aux travailleurs.ses qui le nécessitent. Ainsi, quand un nouveau client fait appel aux services d'Atouménage, une encadrante technique se rend chez lui avec le.a travailleur.se afin d'identifier ensemble le travail à faire et le nombre d'heures qui y sera consacré. Au besoin, l'encadrante intervient comme régulateur tout au long de la relation entre les travailleurs.ses et les clients. L'accompagnement permet également de pallier un niveau de maîtrise du français souvent insuffisant au regard de la complexité de certaines démarches administratives entreprises par les travailleurs.ses. A l'heure actuelle, 20 travailleurs.ses Titre-service accompagnées de 3 encadrantes répondent aux besoins de 146 clients.

Activité économique à part entière, la dimension commerciale va pourtant toujours de pair avec la dimension sociale. Au sein d'Atouménage, les travailleurs.ses bénéficient ainsi de contrats à durée indéterminée et de conditions de travail plus intéressantes que dans le secteur des Titres-services classique, ce qui se traduit par un taux de rotation du personnel très faible.

Deux dimensions qui caractérisent également l'atelier de repassage professionnel lancé fin décembre 2017.

Un agencement de dispositifs au service des demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi

Dans la mesure où la démarche d'insertion sociale et professionnelle requiert plusieurs étapes, les projets d'économie sociale et les autres services de la Mission Locale agissent en réseau : le service Initiative propose une formation d'aide à domicile, le service emploi/formation peut orienter des demandeurs d'emploi vers les postes du STIC et d'Atouménage mais également les accompagner dans leur recherche d'emploi une fois le contrat au STIC terminé. Outre la complémentarité de ces services, la qualité de l'accompagnement dépend aussi des moyens mobilisables. Au sein du STIC, le dispositif PTP prévoit ainsi qu'un quart du temps de travail soit consacré à des formations réalisées en dehors du terrain et que des encadrants accompagnent ces travailleurs. Chez Atouménage, c'est la mesure SINE qui permet d'engager et de maintenir à l'emploi des personnes considérées comme très difficiles à placer tout en les accompagnant dans la durée afin d'assurer leur stabilité dans l'emploi.

A l'heure des réformes relatives, d'une part aux aides à l'emploi telles que PTP et SINE, et d'autre part, à l'économie sociale d'insertion, il est primordial de penser des dispositifs qui, s'ils évoluent, restent néanmoins efficaces au regard des besoins spécifiques des travailleurs les plus fragilisés.



Mission : impossible 9

→ Tatiana Vanessa Vial Grösser

Agent Located. Identity confirmed. Goodmorning Mister Hunt. Bam bam bambambam bam.

Mises en place depuis 30 ans, les pouvoirs publics les ont encouragées... avec des hauts et des bas. Parfois, elles ont même pu être mises à l'écart... désavouées, comme diraient les alliés de Mister Hunt. Il y a eu des jours où on les croyait finies. Le Protocole Fantôme était lancé. Et puis non ! Elles n'ont jamais cessé de se développer. Elles sont devenues un lieu incontournable de la politique de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'économie sociale d'insertion. Après tout, Mister Ethan Hunt se relève toujours !

Régies autant par des textes législatifs communaux que régionaux, elles naviguent entre différents cadres. Agréées en tant qu'OISP et que Missions Locales, elles ont presque toutes une partie agréée en tant qu'ILDE.

Le fait de relever de plusieurs cadres législatifs a de nombreuses conséquences. Premièrement, il y a toujours un nouveau texte en vue ou un ancien qui est modifié. D'abord le décret ISP de 1995, puis l'ordonnance des ILDE et des EI de 2004, puis l'ordonnance pour les Missions Locales et Lokale Werkwinkels de 2008, suivie par la nouvelle ordonnance relative à l'agrément et au soutien de l'entrepreneuriat sociale de 2018 qui remplace celle de 2004, etc... en passant par les modifications des textes relatifs aux Aides à l'emploi et la volonté de réformer les ACS. Ainsi, il y a toujours une partie de leurs missions qui est en cours de modification. Cela implique une instabilité constante et une impossibilité de savoir de quoi demain sera fait. Il y a toujours une surprise qui attend Mister Hunt ! Bam bam bambambam bam ! Boum !

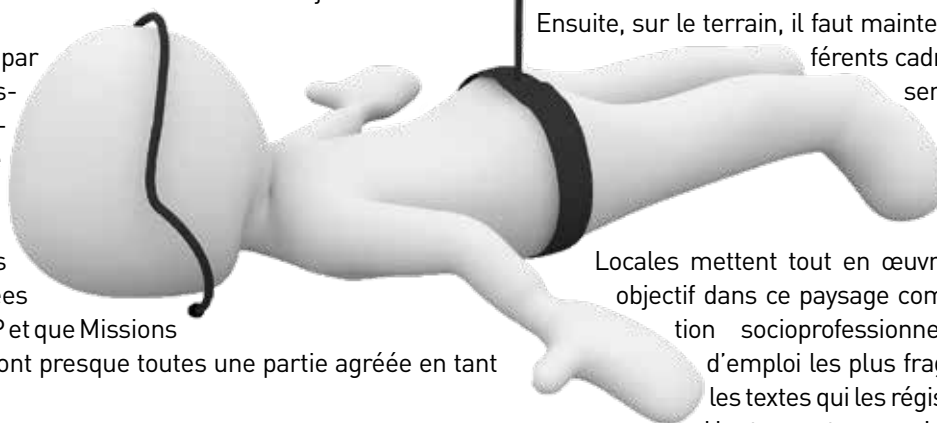
Si une de leurs nombreuses missions est modifiée, cela a un impact sur l'ensemble de ce qu'elles accomplissent. La concertation est donc particulièrement délicate. Il s'agit de faire atterrir des nouveaux cadres sans pour autant mettre en péril les libertés assurées par les textes précédents... De même que des objectifs fixés par ailleurs... Il faut en permanence faire le lien entre les différents niveaux de compétences.

Ensuite, sur le terrain, il faut maintenir le lien entre ces différents cadres pour leur donner du sens. En effet, il s'agit de politiques différentes, ayant des objectifs qui varient les uns des autres. Les Missions Locales mettent tout en œuvre pour parvenir à leur objectif dans ce paysage complexe : faciliter l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi les plus fragiles tout en respectant les textes qui les régissent. Après tout, Mister Hunt accepte une mission et la mène à bien.

Elles sont établies au niveau des zones, intermédiaires entre les communes et la Région. Elles travaillent en étroite collaboration aussi bien avec les représentants communaux que régionaux. Appliquer une politique régionale en l'adaptant aux spécificités locales n'est pas non plus une tâche aisée...

- I don't think I can do it.
- You mean it will be difficult.
- Dearek...
- Well this is not "Mission difficult", Mister Hunt, it is "Mission impossible".

Et à la fin, Mister Hunt y arrive toujours.



La coalition des parents de milieux populaires

D'après leur charte, la coalition des parents de milieux populaires se définit comme étant « des citoyens, parents ou pas, de milieux populaires ou pas, travaillant dans des organisations qui portent les intérêts des enfants et des parents de milieux populaires face à l'école. » Qu'ont-ils en commun ? Un « profond désaccord avec la façon dont l'école procède, dans son fonctionnement et son enseignement, qui aboutit à l'échec et à la relégation des enfants de milieux populaires. »

En cette période de rentrée scolaire, la FeBISP est allée à la rencontre de cette coalition.

Comment est née cette coalition ?

Nous avons pris conscience, sur les lieux que nous fréquentons professionnellement, d'une souffrance des parents d'enfants en milieux populaires par rapport à la façon dont l'école les traite. Par ailleurs, à l'occasion entre autres du décret inscription, nous nous sommes dit, à plusieurs, tant des parents que des membres de CGé, qu'il fallait que la voix des milieux populaires se fasse entendre. C'est un peu comme ça que petit à petit, nous avons trouvé judicieux de rassembler le plus possible de parents de milieux populaires pour collecter leurs expériences par rapport à l'école.

Pas question pour nous de nous substituer au travail des associations de parents reconnues - qui sont les interlocuteurs officiels de l'enseignement - mais bien de faire un travail complémentaire au leur, en organisant la prise de parole de cette catégorie de parents très peu présents dans ces associations.

Dans le contexte du débat sur le Pacte d'Excellence, nous nous sommes rendu compte que la Ministre, Joëlle Milquet, initiatrice du projet, avait sollicité tous les interlocuteurs concernés pour son élaboration. Mais les parents des familles populaires n'étaient pas représentés ni impliqués dans ce processus. En entendant le contenu de ces discussions, nous nous rendions compte que la préoccupation, les difficultés et certaines raisons de l'échec scolaire n'étaient pas prises en compte. Nous nous sommes donc initiés au débat en organisant une première rencontre en 2015 avec la Ministre durant laquelle celle-ci a pu rencontrer des parents qui ont témoigné des difficultés et des souffrances qu'ils rencontraient. Cela a fort touché la Ministre, elle y a été assez sensible. Suite à sa démission, nous avons dû organiser une nouvelle rencontre avec la Ministre Marie-Martine Schyns, qui nous a écoutés sur les spécificités des milieux populaires et les difficultés de l'apprentissage qui y sont liées. Elle nous a donc demandé de rédiger un document pour l'informer de ces enjeux-là. C'est à ce moment-là que la coalition a vu le jour, en 2016.

Quels sont les objectifs précis de cette coalition ?

Travailler - entre parents des familles populaires et travailleurs d'associations - à la construction d'une analyse commune sur le fonctionnement de l'école : sur ce qui fait qu'elle transforme les inégalités sociales en inégalités scolaires. Veiller à ce que les changements indispensables soient mis en place pour une école réellement égalitaire.

Concrètement, travailler pour que le décret lié au Pacte d'Excellence tienne compte des réalités vécues par les enfants des familles populaires, de l'inégalité sociale qui existe et que l'école renforce.

Pour y parvenir, nous voulons, avec les associations qui nous ont rejoints, aider les parents à exprimer ce qu'ils vivent dans leur réalité journalière. Puis, dans un deuxième temps, les aider à faire de cette parole individuelle une parole collective adressée aux pouvoirs publics.

Qui compose cette coalition ?

Au départ, des parents de familles populaires, en discutant avec des travailleurs sociaux et des enseignants, ont décidé de se regrouper. Ce petit groupe est à l'origine de la création d'un « groupe de pilotage » qui a mis sur pied la coalition et s'est transformé par la suite en « Comité de pilotage ». Le petit groupe de départ a décidé de s'adresser aux différentes associations d'éducation permanente, d'ISP et de cohésion sociale bruxelloises. Un grand nombre d'entre elles se sont montrées intéressées et ont progressivement rejoint le projet.

Ces associations sont les lieux que fréquentent les parents. C'est là que les parents échangent sur les difficultés ou les injustices qu'ils vivent ; c'est là qu'ils réfléchissent et décident des actions qu'ils veulent mener vers les écoles que fréquentent leurs enfants. C'est aussi là qu'ils réalisent qu'ils sont nombreux à vivre les mêmes difficultés et qu'ils expriment leur souhait de se retrouver en groupe plus large pour échanger puis revendiquer et, enfin, interpeller.



Dans chaque association, les parents se sont choisis des représentants qui, accompagnés d'un membre de l'association, forment l'AG de la coalition. Progressivement, l'AG s'est ouverte à un nombre de plus en plus important de parents. Elle désigne, chaque année, les membres du Comité de pilotage.

La mise en place de la coalition a nécessité d'établir une charte : qui sommes-nous, que voulons-nous, pourquoi et pour quoi ?

Dans un second temps, ce comité de pilotage a mis ses forces dans l'aide à l'animation de groupes de parole dans les associations qui le demandaient.

Aujourd'hui, où en êtes-vous ?

Au niveau « local », nous poursuivons notre « aide à l'animation » auprès des associations qui nous ont rejoints ou

qui nous rejoignent et qui souhaitent notre soutien pour l'organisation des groupes de parole des parents.

Le rythme des rencontres locales est différent suivant les associations concernées (d'une à deux fois par mois).

Au niveau « global » (l'AG) : nous nous réunissons tous les trimestres et continuons à construire cette coalition à partir de ce qui est vécu par chacun et qui s'avère semblable pour tous, en vue d'interpeller le politique.

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez et, au contraire, les coups de pouce ?

Du côté des structures :

Il n'existe pas de structure organisée pour écouter les parents des familles populaires sur leurs difficultés ni les accompagner dans leur volonté de

s'exprimer collectivement par rapport à l'école.

Si, pour les associations de parents locales, la place des parents dans l'école est une priorité, nous constatons qu'en ce qui concerne les parents des familles populaires très peu d'associations travaillent ces questions.

Les animateurs des associations ne connaissent ni ne comprennent pas toujours très bien le fonctionnement de l'école et les raisons pour lesquelles elle dysfonctionne et fait échouer ces enfants-là. Le Comité de Pilotage a dès lors proposé aux animateurs et aux formateurs des associations ainsi qu'aux travailleurs sociaux de réfléchir ensemble sur ces éléments.

Les animateurs dans les associations se sentent aussi parfois en manque d'outils : s'ils se sentent capables de mener une discussion libre avec les parents pendant 30 min voire 1h, ils n'arrivent pas à aider à faire émerger à partir de ces discussions, une action

à mener ou une revendication à porter. Concrètement, nous avons organisé des séances d'échange de ressources dans le but de mutualiser des outils qui ont été créés par l'une ou l'autre association.

Nous nous sommes également rendu compte que beaucoup d'associations avaient perdu l'habitude de faire de la résistance officielle. Toutes les associations font de la « résistance officielle » mais pas de la « résistance officielle » dans le sens de « réagir par rapport au système et aux causes ». La majorité des associations concernées ont moins d'action politique que par le passé. Elles ne sont plus composées de militants ou de personnes qui ont cette expérience de passer d'un travail individuel à un travail de groupe, puis à un travail d'action communautaire, ou à un travail d'action politique.

Prenons par exemple certaines structures d'insertion socioprofessionnelles, qui tout en étant mobilisées par l'objet de notre travail, ne savent pas comment intervenir concrètement avec leur public.

Ces structures d'insertion socioprofessionnelle, savent très bien qu'elles n'existent – elles le disent d'ailleurs – que parce que l'école fonctionne mal. C'est l'orientation négative des enfants vers des filières de relégation puis leur exclusion de l'école qui amènent ces enfants devenus (jeunes ou moins jeunes) adultes à rejoindre les structures d'insertion socioprofessionnelle. L'existence même des structures d'insertion socioprofessionnelle est un essai de colmatage du phénomène d'exclusion engendré par l'école.

Mais c'est évidemment « compliqué » pour ces structures parce qu'elles sont soumises à de si nombreuses injonctions administratives qui conditionnent leur existence, qu'elles ne trouvent ni le temps ni la manière de se mobiliser elles-mêmes.

Nous prenons conscience des difficultés liées à la construction d'un « mouvement » : comment faire ?

Nous avons rédigé des documents qui peuvent aider à comprendre ces étapes-là et qui aident à la diffusion d'outils.

Du côté des parents, il est important de préciser que, dans le chef des parents des familles populaires, il y a à la fois une difficulté relationnelle avec l'école parce qu'ils ne sont pas entendus dans l'école, mais également une difficulté à prendre la parole par rapport à l'école. Cette prise de parole est tellement difficile qu'il n'y a que collectivement qu'ils peuvent la prendre. Soit un ensemble de parents qui, face à une même école, expriment les difficultés que vivent leurs enfants dans cette école, soit l'ensemble des parents des familles qui expriment les difficultés que vivent tous leurs enfants à l'école. Nous devons et nous voulons travailler sur ces deux niveaux en même temps.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Le système a réussi à faire croire aux parents et aux élèves que c'était leur faute.

La coalition veut avant tout mener un travail de sensibilisation et de conscientisation afin de montrer que c'est le système scolaire et l'école elle-même qui posent problème.

Et d'éclairer, à partir de ce que vivent les parents de la coalition, pourquoi il y a cet échec du système. Il ne suffit pas simplement d'obtenir de « faire mieux » par rapport à ce qui est fait maintenant. Il y a un problème de fond qu'il faut pouvoir comprendre et résoudre. Notre première étape a été de nous rassembler dans un mouvement.

L'Assemblée Générale du mois de juin dernier a été l'aboutissement de cela : elle a rassemblé beaucoup de parents venant de partout dans Bruxelles. Les parents présents ont confronté entre eux les problématiques qu'ils jugeaient prioritaires concernant le rapport de

leurs enfants à l'école. Ensemble à partir de ces échanges et des actions à mener, leur choix fut unanime. Ce qu'il faut surtout changer en premier lieu, c'est la relation entre les parents et l'école. Ils se sentent non reconnus et on ne leur fait pas confiance, on ne les écoute pas alors qu'ils ont plein de choses à dire concernant les difficultés vécues par leurs enfants dans la classe, soit on les traite de responsables de ces difficultés, soit encore on les accuse de ne pas s'impliquer dans l'école, alors que, quand ils veulent s'impliquer, on leur ferme la porte au nez.

Le travail de la coalition consiste maintenant, à partir de cela, à construire les pistes de solution.

D'ici la prochaine Assemblée Générale qui aura lieu à l'automne, les parents ont décidé, dans les lieux de proximité (associations ou autres), d'envisager les actions à mener collectivement et les revendications à poser pour qu'ils puissent entrer dans l'école, discuter avec les autres intervenants à propos de l'éducation de leurs enfants, aider les pédagogues à soutenir leurs enfants vers la réussite.

Lors de la prochaine Assemblée Générale, il s'agira de partager ces pistes et de décider collectivement des revendications à porter et des actions à mener pour le faire.

Le Comité de pilotage est composé de Khadija, Omar, Farida, Mohamed, Zohra, Samira, Karima, Pierre, Hamel, Véronique, Noëlle, Anne, Roseline, Eloïna, Claude, Agnès, Fred et Thomas.



La pelote de laine

→ La tricoteuse

La pelote de laine qui se déroule dans la torpeur de l'été...

Les vacances sont finies... Pour la plupart d'entre nous, ce temps était dédié à reconstituer notre force de travail : un repos bien mérité avant de reprendre le collier de plus belle. Pour d'autres, il fut l'occasion de poser sur leur vie professionnelle un regard réflexif : on tire le fil et c'est une véritable pelote de laine qui se déroule...

Une part importante des acteurs « associatifs » de l'ISP s'est constituée autour d'un projet politique : œuvrer par la formation à l'émancipation des dominés, des exclus en leur donnant plus de chances d'accéder au marché du travail. Cette vision s'ancrait dans son époque, au crépuscule des trente glorieuses. Entre-temps, le chômage de masse, créé et entretenu par les hérauts du néolibéralisme puis l'activation des exclus, inventée pour faire de l'aide sociale un outil utile au néolibéralisme¹, ont quelque peu changé la donne...

Les statistiques de Bruxelles Formation sont pourtant sans équivoques : l'ISP est efficace ! En 2016, on comptait 66% de sorties positives chez les partenaires de Bruxelles Formation dont 50% de mise à l'emploi... Mais, de quels emplois parle-t-on ? Des emplois qui font sens et procurent du plaisir ou des emplois qui permettent juste de survivre dans la peur de le perdre à tout moment et de retomber dans la spirale de l'Etat social actif ? Un travail émancipateur pour l'individu et utile pour la société ou simplement nécessaire pour maintenir l'immense proportion de bullshit jobs² ?

**Keynes prédisait
que les avancées
technologiques
permettraient à la fin
du 20^e siècle de réduire
la durée du temps de
travail à 15h...**

Keynes prédisait que les avancées technologiques permettraient à la fin du 20^e siècle de réduire la durée du temps de travail à 15h... Et pourtant, le temps de travail maximum autorisé a été artificiellement maintenu à peu près au même niveau que celui des années 30. Quel paradoxe ! Le chômage est endémique et le temps de travail est maintenu ? Selon certains économistes³, le chômage des moins qualifiés est principalement lié aux gains de productivité et pas à la mondialisation comme on pourrait le penser... Ces gains de productivité, considérables, pourraient être mis à profit pour réduire le temps de travail de l'ensemble de la population et proposer un travail à tous...

Entre 1985 et aujourd'hui, la part des salaires dans le PIB a chuté de 10%. En d'autres termes, nous avons assisté en quelques années, impuissants, à un transfert massif de richesses (produites par le travail) des travailleurs vers les actionnaires. Pour la Belgique, ce transfert correspond à 40 milliards d'euros par an. Avec cette somme, on pourrait réduire le temps de travail à 26 heures et supprimer le chômage...

Voilà qui donne à penser et pourrait faire l'objet d'une réflexion approfondie au sein de la FeBISP ?

Il est bon de lutter pour maintenir, voire développer notre activité mais sans œuvrer ou au moins tenter d'œuvrer à transformer le monde auquel nous préparons nos stagiaires, cela a-t-il vraiment un sens ? D'autant qu'une réduction généralisée du temps de travail aurait de quoi nous permettre de souffler un peu, dans ces temps où la pression bureaucratique est telle que la plupart des directeurs d'organismes de formation ne savent plus ou donner de la tête et que nos formateurs doivent abandonner certaines exigences pédagogiques pour se consacrer à faire des rapports que personne ne lit... Attention, les bullshit jobs ne sont jamais très loin...

1 « Retour critique sur l'État social actif », Guillermo KOZLOWSKI, avec la participation de Sophie GOLDMANN, CFS-EP, 2012.

2 Une théorie développée par David Graeber, Anthropologue américain, dans un article datant de 2013. David Graeber y postule que la société moderne repose sur l'aliénation de la vaste majorité des travailleurs de bureau, amenés à dédier leur vie à des tâches inutiles et sans réel intérêt pour la société, mais qui permettent malgré tout de maintenir de l'emploi.

3 Daniel Cohen, Alternatives économiques, 2011.

Nos membres à l'heure d'été...

→ Pauline Cousin et Margaux Hallot

La période de juillet-août est pour beaucoup de nos membres une période très calme. Les formations sont terminées, certaines entreprises d'économie sociale d'insertion (ESI) sont en congés, le téléphone sonne peu et on prépare la rentrée prochaine. Entre deux pics de température, nous avons délaissé les ventilateurs de nos bureaux et sommes parties à la rencontre de nos membres pour qui été rime avec très rythmé !

ART2WORK



Notre premier arrêt se déroule aux Halles Saint-Géry, au cœur de Bruxelles, où nous avons rejoint l'équipe d'ART2WORK en plein démontage de l'exposition STAR WASTE¹ qui se tenait du 22 juin au 25 juillet.

Nous croisons Abdelkader et Randi, tous deux travailleurs sous statut PTP² au sein d'ART2WORK, structure agréée ILDE.

« Je fais de la musique et je souhaitais voir ce qui se passait de l'autre côté, comment travaillaient les régisseurs et techniciens. Ce n'est pas toujours facile, il faut s'adapter, tout en sachant que ce n'est pas toujours possible car tout change tout le temps. » indique Randi.

Quelques semaines plus tôt, toute l'équipe était à TOMORROWLAND, l'énorme festival que tous les passionnés de musique électronique connaissent très bien et qui se déroulait les deux derniers week-ends de juillet.

« Ça a été une expérience marquante, on a énormément travaillé. » précise Abdelkader.

Jean-Charles Delfosse est le nouvel encadrant au sein de l'équipe d'ART2WORK. En poste en tant que teamcoach pédagogique depuis juin, cet instituteur de formation, ayant travaillé 8 ans dans l'enseignement spécialisé, découvre au fil des semaines un univers qu'il ne connaissait pas.

« J'aime transmettre des apprentissages, aider les personnes à avancer, le contact avec les gens, mais l'enseignement était un cadre un peu trop fermé pour moi. C'est comme ça que j'ai débarqué chez ART2WORK. »

Une année de travail associée à de la formation, ça peut très vite passer. L'équipe d'encadrants veille à optimiser au maximum ce temps consacré à chaque travailleur

en insertion. « Notre objectif est de les aider à mieux se connaître et à mettre en place un projet professionnel qui leur corresponde. »

Il y a un premier contrat de 6 mois, à la suite duquel on organise une évaluation formative avec le technicien. On discute notamment des envies et des besoins du travailleur. Puis, il y a deux autres contrats de 3 mois potentiels. »

En fin de parcours, c'est leur collègue Nadia, jobcoach, qui poursuit le coaching avec, entre autres, la rédaction des CV et la prospection des employeurs potentiels. Et cette recherche vise aussi des employeurs plus classiques dans la logistique, le transport, la construction, la vente, ...



« On est très clairs avec eux : les chantiers sur lesquels on travaille sont essentiellement dans l'événementiel et le monde du spectacle. Mais c'est un 'emballage' car on travaille également sur tout ce qu'il y a autour : les attitudes, le respect des exigences du client, le travail en équipe, ... C'est là que l'on voit sur quoi on peut avancer... Pas à pas, on construit une relation, un cadre, un esprit d'équipe, une confiance,.... Durant cette période, tout le monde apprend. », confie Jean-Charles.

1 Exposition STAR WASTE sur l'épuisement des ressources et sur l'économie circulaire.

2 PTP : Programme de transition professionnelle, créé en 1998 qui vise notamment à engager pour une durée maximale de 2 ans, des chômeurs peu qualifiés, des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou d'une intervention financière du CPAS.



Rock The City

Dirigeons-nous désormais vers les palmiers et les plages de sable fin où nous avons rencontré l'équipe de Rock the City à Bruxelles-les-bains...

Nous y avons retrouvé Patrick Lalieux, directeur de Rock the City, et Nordin Sennan, encadrant et lui-même ancien travailleur sous statut PTP dans l'équipe.

Rock the City est une structure qui a été créée par la ville de Bruxelles qui souhaitait professionnaliser son secteur événementiel, car elle développait de plus en plus d'événements. Aujourd'hui, l'ASBL est agréée en économie sociale d'insertion et compte comme partenaire principal la ville de Bruxelles et ses deux événements phares : Bruxelles-les-bains et Plaisirs d'hiver. Rock the city assure également la gestion du matériel de la ville et l'engagement des jobistes.

« Notre public de travailleurs PTP est relativement jeune : 18-30 ans. Ils travaillent un an chez nous, à date fixe, de mars à février. Ça leur permet de faire deux contrats de 6 mois et de participer à tous les événements. »

Et à la sortie, le taux de réussite est tout à fait satisfaisant. « L'année dernière, sur 12 travailleurs en insertion, 7 sont aujourd'hui en contrat de travail. Certains reprennent parfois des formations par la suite ». Nordin précise que « revenir à la normale après 10 semaines sur un événement peut parfois être difficile, le rythme est très soutenu car l'événement s'accompagne d'une période de montage, de préparation de matériel et de démontage à la fin. »

Les travailleurs suivent différentes formations : menuiserie, plomberie, électricité, clark, manutention du dos, néerlandais, secourisme et école du feu. Certaines sont certificatives et viennent ajouter une plus-value à leur CV.

Les formations sont souvent techniques mais pas seulement : certains événements demandent aussi une préparation spécifique. Travailler à la Gay Pride nécessite par exemple une sensibilisation à l'homophobie et à la différence en général. Cela est travaillé en amont dans les équipes.

Harbi, Bradley et Hamza, tous les trois travailleurs PTP, témoignent de leur expérience commencée il y a 4 mois.

« Ce qui est bien ici, c'est qu'il y a de l'évolution, on suit des formations et on passe des brevets. C'est important lorsqu'on postulera, on aura déjà un an d'expérience à faire valoir, et des certificats de validation de compétences. Les formations, c'est toujours utile. »

« PTP, ça sonne un peu ringard quand on va chez Actiris », nous confie Hamza. « Ça fait un peu le gars qui n'a rien trouvé, alors que c'est le contraire ! Il faudrait mettre ça plus en avant et en valeur. »

A Bruxelles-les-bains, les équipes de Rock The City sont sur plusieurs fronts : le nettoyage des gobelets réutilisables ainsi que le montage du cinéma en plein air.

« Les clients paient 1 euro de caution lorsqu'ils commandent une boisson. Les bars nous ramènent les gobelets et nous les nettoyons : nous les rinçons et ensuite les gobelets sont lavés dans des machines spéciales par mesures d'hygiène. » En tout, ce seront entre 150 et 180 000 gobelets qui seront lavés sur la durée du festival. Imaginez un peu le plastique épargné...

L'autre point fort de la journée, c'est le montage de l'écran géant pour le cinéma en plein air.

« Monter l'écran peut prendre 20 min ou 1h, selon



le vent et les circonstances » nous explique Nordin. Et effectivement, installer un écran géant et le gonfler, c'est du sport ! Ils sont 7 à s'affairer.

« Les gens viennent chercher les transats pour s'installer dans le sable, face à l'écran géant et on leur demande de nous les ramener une fois que le film est fini ».

Doigts de pieds en éventail dans le sable, tranquillement installés sur un transat, les visiteurs peuvent profiter gratuitement d'un film tous les soirs à partir de 22h. En collaboration avec le Cinéma Galeries, le thème cette année était « Rio, I love you ». Dépaysement total en perspective...

Chaque été, ce sont plus de 400 000 visiteurs qui viennent se balader et profiter de cette oasis urbaine.

La 18^e édition se déroulait du 6 juillet au 12 août. Chaleur et succès étaient au rendez-vous. En 4 jours, l'équipe de Rock The city avait déjà récolté 24 000 gobelets.

Revivez en vidéo l'ambiance d'une soirée avec l'équipe de Rock The City sur le site de la FeBISP www.febisp.be

La Régie mobile de la Mission locale d'Etterbeek

La période estivale est propice aux festivals mais la vie culturelle ne connaît pas de saisons. Ainsi, les 10 travailleurs et travailleuses du programme de transition professionnelles (PTP) mené par la régie Mobile pour la Culture – Mission locale d'Etterbeek, interviennent dans de nombreuses salles et centres culturels, en région bruxelloise et au-delà.

Le théâtre Marni, les Riches Claires et le centre culturel Jacques Franck sont autant de lieux de spectacle pour les uns et d'apprentissage pour les autres. Parce que les métiers de la régie s'apparentent à un travail artisanal, qui se construit, qui se transmet, qui évolue, ces lieux hébergent à la fois le terrain d'apprentissage des travailleurs(euses) PTP et les personnes référentes qui permettent l'acquisition des compétences. Une histoire de partenariat qui se retrouve à plusieurs niveaux.

Partenariat déjà entre la salle qui cherche un technicien, la Régie Mobile pour la culture qui emploie les PTP et le travailleur PTP technicien qui apprend le métier en le pratiquant. Le directeur ou la directrice technique du lieu doit être en phase avec la méthodologie d'apprentissage et de travail inhérente au dispositif PTP. Concrètement, sur place, un régisseur joue le rôle de référent pour le travailleur en formation.

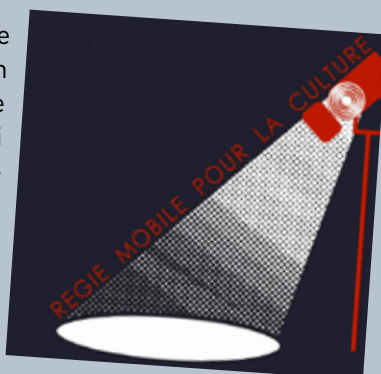
Clément Papin, régisseur free-lance aux Riches-Clares depuis 5 ans, précise : « Ce qui est intéressant avec ces travailleurs, c'est qu'ils ont souvent déjà fait quelque chose avant, et qu'ils sont du coup motivés pour redémarrer un

nouveau travail. Souvent, ce sont des personnes qui viennent avec ou sans préparation, ils sont souvent plus débrouillards que les gens qui sortent du milieu scolaire. Les profils sont vraiment différents et ça fait partie des méthodes de travail aux Riches-Clares. C'est humainement très enrichissant. »

Partenariat également au sein même de la Régie mobile pour la culture quand Denis Saintghislain, encadrant PTP, rappelle que « les travailleurs PTP sont là pour apprendre un métier. Il faut donc qu'ils puissent se consacrer pleinement à leur travail. En ce qui concerne les problèmes de créances et autres difficultés qu'ils pourraient rencontrer, on prend connaissance de leur dossier et on se charge ensuite de faire les démarches afin de solutionner ces soucis ». Outre la levée de ces obstacles d'ordre psycho-sociaux, Denis Saintghislain et Roberto Cordova, coordinateur de la Régie mobile pour la culture, organisent environ 9 formations par an pour les travailleurs PTP. Celles-ci portent sur la sécurité, la régie générale, le plateau, le son et la lumière.

Mais où était donc les travailleurs de la Régie Mobile cet été ?

David et Redda étaient avec la compagnie des Nouveaux Disparus au Festival Nomade dans le Parc Royal de Bruxelles du 23 au 26 août ; on a aperçu Damien et Carlos du côté du festival Théâtre au Vert, du 22 au 26 août à Thoricourt, dans la région de Silly. L'équipe de la Régie Mobile n'a eu de cesse de nous vanter ce festival unique en son genre, et on a hâte d'aller y faire un tour l'été prochain !



Un nouvel Accord non marchand pour les Bruxellois

→ Michèle Hubin

En pleine canicule, les membres des gouvernements bruxellois et les partenaires sociaux ont fait aboutir un nouvel Accord non marchand 2018-2019. Digne héritier des précédents, l'accord conclu fait office de pionnier, en particulier pour son délai de conclusion et le périmètre couvert.

Un nouveau tour de piste... amélioré

Les vieux routiers du secteur de l'ISP ne nous démentiront pas, les négociations d'un Accord non marchand (ANM) représentent toujours un exercice périlleux... Rappelons-nous que les négociations de la première phase de l'ANM qui débutèrent dans le courant de l'année 2000 ont conduit à un accord signé à l'été 2002 !

Cependant, certaines caractéristiques sont propres à chacun d'eux. Pour la version 2018-2019, on relèvera une accélération des négociations, mue par une volonté des représentants du gouvernement d'aboutir rapidement et fluidifiée par un accord préalable sur le nombre de négociateurs présents autour de la table. Ainsi pour les secteurs de l'ISP, la FeBISP était aux côtés de la CESSoc (pour le volet Cohésion sociale) et de Bruxeo, confédération intersectorielle représentative des entreprises à profit social bruxelloises.

Un cadre et des moyens élargis

Fin 2017, les ministres bruxellois ayant fait les comptes à grand renfort de révisions, le décor est planté. Le nouvel ANM concernera tant les secteurs dépendant de la COCOF que ceux de la COCOM. Les montants alloués sont déterminés à hauteur de 4 millions sur le budget ordinaire auxquels viennent s'ajouter 2 millions du retour Tax Shift pour la COCOF. Tandis que le montant alloué pour les secteurs COCOM est de 5 millions d'euros. Mais la particularité de cet Accord est d'avoir permis l'affectation des moyens à tous les travailleurs des secteurs relevant des cadres subventionnés des organismes agréés, y compris les travailleurs « hors cadre » (c'est-à-dire pour le secteur de l'ISP, hors équipe de base COCOF) affectés aux missions en lien avec l'agrément. Une couverture qui concerne 7 627 Équivalents temps plein en COCOF et 6 463 en COCOM.

Des modalités de négociations définies dès l'entame des négociations

Les gouvernements avaient mis dès le départ comme préalable l'obligation de choisir des mesures transversales aux secteurs des deux entités tout en tenant compte des réalités sectorielles.

Des mesures équilibrées

Les négociations ont permis de dégager les mesures axées sur le pouvoir d'achat des travailleurs, sur l'amélioration qualitative du travail ainsi que sur la consolidation des Accords précédents. Dans ce cadre, les mesures retenues sont les suivantes :

- Une augmentation de la prime de fin d'année via la partie forfaitaire. Pour le secteur de l'ISP, cette revalorisation inclut un rattrapage pour permettre à tous les travailleurs de bénéficier de la « prime exceptionnelle »¹. Il est également prévu que le montant soit calculé en tenant compte des cotisations patronales afin d'empêcher tout coût supplémentaire à charge des employeurs.
- Une augmentation pour les frais de déplacement du domicile au lieu de travail et une intervention dans les frais de transport en commun pour la mobilité intra-bruxelloise.
- Une augmentation du forfait horaire d'embauche compensatoire intervenant pour compenser les jours de réduction du temps de travail accordés aux travailleurs dès l'âge de 45 ans.
- Un renforcement de l'enveloppe destinée à l'intervention complémentaire partielle en faveur des employeurs qui occupent des agents contractuels

¹ Issue de la phase ANM de 2010, la mesure ex-écochèques basculée en versement d'une prime exceptionnelle n'a pu être appliquée aux travailleurs de l'ISP, faute de financement suffisant.

subventionnés. Il s'agit ici d'intervenir pour compléter les montants de prime ACS insuffisants pour couvrir les obligations découlant de l'application des Conventions collectives de travail sectorielles fixant les niveaux de rémunération et les évolutions barémiques.

- Une intervention renforcée dans le remboursement de la prime syndicale.
- Un élargissement du périmètre de l'ABBET² aux secteurs de la Cohésion sociale en COCOF et aux secteurs de la COCOM.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se sont accordés avec les gouvernements sur la mise en place d'une réflexion systématique à propos du développement de politiques adéquates pour le secteur non marchand bruxellois et le déploiement des diverses activités au service des citoyens. Cette ambition passe par une connaissance précise du secteur non marchand, un maillage des différentes politiques entre les différentes instances subsidiaires avec une attention réservée à la consultation transversale des différentes autorités de tutelle. Une condition sine qua non de la réussite d'une telle opération implique la garantie d'une concertation de toutes les parties et au premier rang, des asso-

paritaire de concertation. Ces deux derniers aspects ont suscité les remarques des mandataires de Bruxeo. L'objectif parfaitement légitime n'en a pas moins suscité le doute des mandataires de Bruxeo. Consolidant pour une grande part les acquis engrangés dans les Accords antérieurs, l'Accord 2018-2019 a également rempli l'objectif d'ajout d'une nouveauté. Les représentants patronaux de Bruxeo attirent toutefois l'attention sur l'existence d'instances de concertation efficiente mises en place dès l'accord de 2000. Ils seront donc attentifs à ne pas faire double emploi, le gain pouvant, à ce jeu-là, grignoter l'efficacité préjugée.

Vous avez dit « un Accord 2018-2019 »

Si le début du présent article insiste sur la performance d'un temps de négociation réduit pour l'aboutissement de l'Accord, il n'en demeure pas moins que 2018 est déjà bien entamé ! Les délais seront donc courts pour liquider les montants 2018. Du coup, la solution du versement d'une prime unique pointe le bout de son nez. Les partenaires sociaux devront diligenter la réflexion pour garantir une formule bénéficiant à tous les travailleurs visés par le périmètre de l'Accord.

« Bien sûr, nous eûmes des orages »³

L'exercice de négociation d'un Accord non marchand est parfois périlleux, nécessitant des acrobaties qui peuvent souvent être interprétées comme un enrichissement des débats. Mais il peut engendrer des frustrations aussi ... La diversité des situations sectorielles incluses dans le large périmètre de l'accord n'y est pas étrangère. Il reste désormais aux partenaires sociaux à rester constructif dans la concrétisation des mesures en signant les conventions de travail nécessaires à leur application.



ciations œuvrant au bon déroulement des actions sur le terrain. Dans cette perspective, les parties ont donc inclus dans le protocole d'accord la construction d'un outil cadastriel transversal ainsi que la mise en place d'une instance

² Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail instituée par l'accord non-marchand COCOF du 22 décembre 2010 pour la mise en oeuvre de la mesure Emploi et Bien-être.

³ J. Brel, « La chanson des vieux amants », 1967.

L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°118 sortira en décembre 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
secretariat@febisp.be
<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

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

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes



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

