



# Certification en ISP : enjeux et opérationnalisation



# L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

DU 25 SEPTEMBRE AU 25 DÉCEMBRE 2018 • N°118



### 3 Édito

---

### 4 Brèves

- Le Piment asbl a une nouvelle coordination
  - On souffle des bougies chez nos membres !
  - Merci Georges !
  - Vous avez dit « Pauvrophobie »
- 

### 6 Actualités

- Visibiliser tous les impacts de l'ISP
  - Journée de l'Accompagnant/de Dag van Trajectbegeleider : deuxième clap !
  - Les Midis-FeBISP
- 



### 11 DOSSIER : Certification en insertion : enjeux et opérationnalisation

---



### 23 Rencontre... ... avec les nouveaux Président et Vice-Président de la FeBISP

---

### 26 Allô la Terre La Parole des aveugles réinventée

---

### 27 Reportage Un projet d'envergure pour l'emploi à Bruxelles

---



### 30 Le coin de l'employeur Réforme du Code des sociétés : sociétés et associations, toutes pareilles ?

## Les gilets jaunes

Fin 2018, nous avons assisté au mouvement des gilets jaunes. Tout le monde a été surpris, moi y compris. Avec un peu de recul, je suis surprise d'être surprise.

La situation française n'est pas si différente de celle de la Belgique. Les études ont montré que, partout en Europe, les politiques d'activation de la population se sont durcies et que les conditions de travail se sont également détériorées<sup>1</sup>. Quasi tous les pays européens ont rendu le droit aux allocations de chômage de plus en plus contraignant tout en reculant l'âge du départ à la retraite.

Parlons un peu de la crise grecque. En 2015, les représentants du Gouvernement grec ont défendu, auprès de leurs partenaires européens, un programme qui mettait fin à l'austérité et pour lequel ils avaient été élus. La réaction des institutions européennes n'a pas traîné, la fameuse Troïka s'est mise en marche.

C'était simplement la fin du programme choisi par les citoyens grecs et l'imposition d'un programme d'austérité... élu par personne. L'argent qui a été nouvellement prêté à la Grèce n'était pas là pour renforcer les services publics et relancer l'économie, mais bien pour payer ses dettes... Mécanisme sans fin puisque les intérêts exigés à la Grèce sont de plus en plus élevés<sup>2</sup>. Et d'apprendre qu'entre 2012 et 2016, la BCE a fait un bénéfice de 7,8 milliards d'euros sur les titres helléniques... Et qu'entre 2011 et 2017, l'Allemagne a gagné 3 milliards d'euros grâce à la dette grecque<sup>3</sup>. Même le FMI a estimé que la Grèce serait mise dans un état de devoir faire défaut sur sa dette. Ce n'était qu'une question de temps<sup>4</sup>.

Au moment de la première négociation, ou de la première capitulation, les Grecs sont également descendus dans la rue. Cependant, rien n'y a fait : le programme de la Troïka a été mis en place. La situation des Grecs ne s'est pas arrangée, les salaires sont toujours en baisse, les conditions de travail sont de plus en plus précaires, les retraites ont chuté et beaucoup de Grecs ont été contraints de quitter le pays. Le programme d'austérité a continué à être imposé avec quelques rééchelonnements de façade.

Le nouveau Président français a rapidement mis en place, dès son élection, un programme totalement approuvé par les institutions européennes : coupe des dépenses publiques et mise en place d'avantages pour les structures possédant de l'argent afin qu'elles investissent... Et pour trouver un emploi, il fallait oser, oser, oser et encore oser traverser la rue.

Cependant, quand les gens sont descendus dans la rue (en recherche d'un emploi sans doute), sans intention de rentrer chez eux, le Gouvernement a fait volte-face. Il a été à contre-courant de tout son programme et a mis 10 milliards d'euros sur la table ! C'est bien entendu insuffisant, mais c'est surtout bien plus que tout ce qui avait été obtenu jusqu'à présent.

Maintenant, plusieurs scénarii sont possibles. Cependant, une des questions que je me pose est la suivante : si le Gouvernement français est forcé de mettre plus, c'est-à-dire de mettre en place une réelle politique sociale qui sort du cadre des budgets européens, quelle sera la réaction des institutions européennes ? Et en cas de refus, comme pour la Grèce, quelle sera la réaction du Gouvernement français et quelle sera la réaction des Français ? Et en cas d'acceptation, qu'est-ce que cela révélerait de la considération des différents pays et de leur population au sein des institutions européennes ?

Bonne année 2019 à tous !

Tatiana Vanessa Vial Grösser  
Directrice adjointe de la FeBISP

1 Voir Daniel Dumont, <http://droit-public.ulb.ac.be/la-responsabilisation-des-personnes-sans-emploi-en-question-une-etude-critique-de-la-contractualisation-des-prestations-sociales-en-droit-belge-de-lassurance-chomage-et-de-lai/>

2 Voir par exemple <http://www.cadtm.org/Grece?lang=fr>

3 Voir par exemple <http://www.lefigaro.fr/vox/monde/2018/08/24/31002-20180824ARTFIG00263-pourquoi-le-cauchemar-grec-est-loin-d-etre-termine.php>

4 Voir par exemple [https://www.lesechos.fr/31/07/2018/lesechos.fr/0302056314553\\_le-fmi-doute-de-l-optimisme-des-europeens-sur-la-grece.htm](https://www.lesechos.fr/31/07/2018/lesechos.fr/0302056314553_le-fmi-doute-de-l-optimisme-des-europeens-sur-la-grece.htm)

## Le Piment asbl a une nouvelle coordination

Monsieur Gbahi Kouakou a pris ses fonctions de coordinateur au Piment fin novembre 2018. Socio-anthropologue de formation, il a été directeur adjoint de Lire et Ecrire Bruxelles avant son

dernier poste de responsable de programmes pour une association de solidarité internationale. Nous lui souhaitons tout le succès escompté dans la mission prioritaire qu'il s'est fixée : redonner toute sa place au Piment dans le tissu associatif.



## On souffle des bougies chez nos membres !

Ce sont trois de nos membres les plus « anciens » qui ont récemment fêté leur anniversaire : 20 ans pour FOR.E.T, 25 ans pour le CEFIG et 30 ans pour la Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles.

Le 20 septembre dernier, l'asbl **FOR.E.T** a célébré ses 20 ans. Employeurs de la restauration, anciens stagiaires, collaborateurs, clients du restaurant, partenaires publics et privés ... tout le monde était présent à cette fête, accompagnée du



trio « The Bistrou Band » et la musique endiablée de Benoit et son juke-box magique.

L'asbl le **CEFIG** a soufflé ses 25 bougies le 19 octobre dernier à la Maison du Peuple de Saint-Gilles. Une belle réception et un spectacle d'improvisation théâtrale sur la vie de l'association, qui nous a bien fait rire d'ailleurs, ont agrémenté cette après-midi festive.

À cette occasion, Annick Empain, directrice du CEFIG a pris la parole, ainsi qu'Olivia P'tito, directrice de Bruxelles Formation, et Pierre Devleeshouwer, directeur de la FeBISP.

**La Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles** a fêté quant à elle ses 30 ans ! Première Mission Locale bruxelloise à avoir vu le jour, elle a été célébrée par toute son équipe au centre culturel Jacques Frank le 9 novembre dernier. Quizz, rires, souvenirs et gâteaux ont ponctué cet après-midi dans la bonne humeur.



## Merci Georges !

Georges Bernaerts a pris sa pension, bien méritée, le 1<sup>er</sup> décembre dernier. Actif dans le secteur depuis plus de 30 ans, la FeBISP a également eu le plaisir de l'avoir comme Président. Il laisse la direction de l'asbl Arpaije aux mains de Sabrina Ergen, avec qui il a assuré jusqu'à une transition de plusieurs mois. Nous souhaitons à Georges une bonne continuation dans tous ses projets futurs et surtout nous le remercions pour sa contribution au secteur ! Nous en profitons pour souhaiter par la même occasion la bienvenue dans le secteur à Sabrina.



## Vous avez dit « Pauvrophobie » ?

L'ASBL « Le Forum – Bruxelles contre les inégalités » vient de publier un ouvrage collectif intitulé « Pauvrophobie » (néologisme signifiant l'«attitude d'hostilité, plus ou moins visible, à l'égard des personnes qui vivent la pauvreté ou la précarité»). Rédigé par un grand nombre d'experts

et de chercheurs, cet ouvrage de référence vise à déconstruire méthodiquement 85 idées reçues sur la pauvreté.

La FeBISP a contribué à ce livre en rédigeant l'article lié à l'idée reçue suivante : « Ils pourraient au moins se former ! Les pauvres n'ont pas de formation, alors qu'ils ont le temps ». Autres exemples de préjugés déconstruits dans l'ouvrage : « L'aide

sociale va précipiter la faillite de l'Etat », « Les pauvres sont des experts de la fraude à l'aide sociale » ou encore « Les pauvres font beaucoup d'enfants pour obtenir allocations, aide sociale et réduction d'impôts ».

Bref, de longues heures de lecture stimulante en perspective !

# PAUVROPHOBIE

C'est la pauvreté qu'il faut combattre, pas les pauvres !

## Visibiliser tous les impacts de l'ISP

→ Marie-Adèle Blommaert, Pauline Cousin, François Geradin et Pascal Rebold

Si les impacts du dispositif ISP étaient métaphorisés par un iceberg, quelles en seraient les parties émergées et, surtout, les parties immergées ? Cette question fut le fil rouge de la 22<sup>e</sup> journée d'étude de la FeBISP, organisée le 16 octobre, intitulée "Les impacts de l'ISP, au-delà du visible...". Retour sur cette journée d'échanges animée et sur le travail réalisé dans les différents ateliers.

### Du visible...

Pour filer la métaphore de l'iceberg, la matinée de la journée d'étude fut consacrée à sa partie émergée, à savoir les impacts visibles du dispositif ISP. Pour ce faire, différents interlocuteurs institutionnels sont intervenus pour apporter leur éclairage spécifique.

En premier lieu, Stéphane Thys, directeur de l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation (OBEF), a posé le contexte socioéconomique régional avec une contribution centrée sur le marché de l'emploi bruxellois. L'exposé était structuré en quatre grandes parties : le contexte démographique régional, l'évolution de l'emploi

et de ses marges, le chômage et sa périphérie et, enfin, une approche dynamique du marché de l'emploi. Sans pouvoir revenir de manière exhaustive sur cette présentation, retenons-en quelques idées fortes, notamment les limites de la notion de "taux d'emploi". Il faut en effet relativiser cette notion dans la mesure où elle ne dit rien ni sur la qualité des emplois occupés ni sur leur durée... Cette même approche critique doit être également de mise quant à la notion, bien connue des pouvoirs subsidiaires du dispositif ISP, de "taux de sorties positives". Stéphane Thys a d'ailleurs terminé son exposé en rappelant qu'il serait problématique de lier causalement "faible taux de sorties positives" et "non-pertinence" d'une formation. Les impacts visibles

des dispositifs en termes d'insertion ne peuvent en effet pas être réduits à de simples évaluations quantitatives.

Ensuite, Isabelle Sirdey et Catherine Smith, respectivement responsable du service "Etudes et Statistiques" de Bruxelles Formation et analyste dans ce même service, ont quant à elles parlé des aspects méthodologiques des enquêtes effectuées par Bruxelles Formation sur l'insertion sur le marché du travail des stagiaires à l'issue d'une formation professionnelle. Avant 2018, deux types d'enquêtes existaient : les unes, appelées "Ulysse", se focalisaient exclusivement sur les stagiaires sortant des formations qualifiantes organisées par Bruxelles Formation. Le focus était mis sur les liens entre formation qualifiante et emploi. Les autres enquêtes,



sur base de données administratives, faisaient quant à elles le "Suivi annuel des sortants ISP", notamment en termes de sorties positives. En 2018, l'idée a été de combiner ces deux types d'enquêtes aux méthodologies distinctes, mais complémentaires, afin de pouvoir mieux comprendre, grâce notamment à un volet plus qualitatif, la notion de "parcours" et de creuser plus en profondeur la relation emploi/formation. L'idée est aussi de mettre le focus sur la qualité des emplois occupés par les sortants tant de Bruxelles Formation que du dispositif ISP.

Après ces deux premières contributions de la matinée, Bernard Conter, chargé de recherche à l'Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS), est revenu sur ces dernières en adoptant une approche critique et constructive. Il a ainsi rappelé d'emblée le "pouvoir magique" des chiffres, qui rendent visibles certaines situations mais qui laissent aussi dans l'ombre bien des réalités pourtant déterminantes. En outre, il est nécessaire de s'interroger sur le sens des mots : que recouvrent exactement les notions d'emploi et d'insertion ? Quel sens leur donner avant même de penser à les mesurer et les évaluer ? Bernard Conter s'est ensuite interrogé sur la réelle liberté des stagiaires, notamment quant à leur choix de formation, surtout dans un contexte politico-institutionnel favorisant une approche adéquationniste des politiques publiques. Rappelant enfin que ces politiques publiques véhiculent une perception du monde et une vision spécifique de la société, Bernard Conter a terminé son exposé en plaidant pour un droit à la qualification pour tous, centré sur la qualité des formations données et sur la pleine reconnaissance des compétences acquises en formation.

Après les interventions de ces différents experts, pour la séquence de transition entre matin et après-midi, la FeBISP désirait confier la parole aux directions de Bruxelles Formation

et d'Actiris, partenaires institutionnels des acteurs de l'insertion. L'idée était qu'elles puissent s'exprimer l'une et l'autre sur comment elles percevaient les spécificités propres (dont certaines peut-être moins visibles) et les défis du secteur ISP, tant pour le volet formation que pour celui lié à l'accompagnement des personnes. Olivia P'tito, directrice générale de Bruxelles Formation, a commencé son intervention en rappelant les résultats positifs obtenus par Bruxelles Formation et ses partenaires, dont l'ISP en premier lieu. Ensuite, la présentation s'est centrée sur la "face invisible des chercheurs d'emploi bruxellois", et principalement sur leur précarité grandissante. Face à ce constat, il a été rappelé l'importance de développer des politiques réellement inclusives en portant attention aux personnes les plus fragilisées. La question de l'égalité femmes-hommes, essentielle notamment en termes d'accessibilité des formations proposées, a été également évoquée. De son côté, Grégor Chapelle, directeur général d'Actiris, a lui aussi entamé son exposé en rappelant les résultats encourageants réalisés par Actiris, "fournisseur de solutions", ainsi que par ses partenaires. Ensuite ont été abordés trois challenges concernant directement tant Actiris que les acteurs de l'ISP : les parcours des demandeurs d'emploi, souvent difficiles, le "challenge de la diversité" (face à des discriminations grandissantes) et des emplois durables de qualité. Pour chacun de ces challenges, Grégor Chapelle y voit une opportunité d'y répondre "grâce à l'approche multifactorielle propre à l'ISP".

### ... au moins visible.

L'après-midi de la journée d'étude fit place aux quatre ateliers thématiques, chargés chacun de faire remonter des impacts *a priori* moins visibles du dispositif ISP. Au-delà des échanges entre participants, l'objectif de chaque atelier était de retenir

des propositions phares et de formuler des recommandations relatives à leur thématique spécifique.

Dans l'atelier "Acquisition de compétences", les participants ont tout d'abord pu écouter le témoignage de Claire Blanpain, coordinatrice pédagogique à Cenforgil, sur la manière dont elle utilise au sein de sa structure la lecture du règlement d'ordre intérieur avec les stagiaires pour déjà aider à faire (re)surgir chez ces derniers des compétences comme l'autonomie, l'engagement ou encore la responsabilité. Ensuite, les participants ont cherché à illustrer toute la diversité des compétences acquises en ISP avant de formuler les revendications et recommandations suivantes :

- Valoriser mieux les compétences (et surtout celles moins visibles) acquises en ISP, et notamment celles a priori les moins visibles (comme les compétences transversales par exemple).
- Renforcer l'accompagnement psychosocial des stagiaires.
- Travailler les transitions entre les étapes du parcours ISP et veiller à la pertinence des dispositifs et des processus de sélection.

Dans l'atelier «Dimension collective par la dynamique de groupe», Daniel Faulx, professeur de psychologie à l'ULiège, a proposé aux participants de commencer par réfléchir aux effets bénéfiques pour les stagiaires de travailler en groupe. À côté de l'acquisition et du développement de compétences sociales, le groupe offre également aux stagiaires une forme de sécurisation en créant un espace où de nouvelles choses, de nouveaux comportements peuvent être testés auprès de personnes inscrites dans une démarche identique. Par ailleurs, travailler en groupe permet de mieux se connaître soi en « se confrontant » à l'altérité. Anouck Vemer, de la Mission Locale d'Etterbeek, a ensuite pu témoigner du fait que le travail en groupe



améliore la gestion de l'agressivité des stagiaires ainsi que des bienfaits d'une dynamique de groupe pour l'intégration dans une équipe. Enfin, les participants de l'atelier ont pu formuler les revendications suivantes :

- Valoriser les compétences sociales du stagiaire tant au niveau des taux de sorties positives qu'au niveau des objectifs de la formation (en mentionnant par exemple ces compétences sur l'attestation de réussite délivrée).
- Octroyer des moyens humains et organisationnels aux formateurs pour la réflexion et l'organisation de moments en lien avec la dimension collective.

Ensuite, dans l'atelier « Estime de soi », la complexité du sujet et ses larges interprétations ont tout d'abord nécessité un bref cadrage théorique. Une proposition de définition du concept a été exposée ainsi que ses composantes. Sur base de ces éléments, les participants ont été amenés à réfléchir par groupe à ce qu'ils mettaient en place dans leur pratique en tant qu'acteurs de l'ISP. A l'issue du premier travail de réflexion, une mise en commun a été proposée par Christian Ribesse, de la Mission locale de Forest. Cette première analyse a permis, d'une part, de cibler les outils et les actions qui étaient déjà présents dans certaines structures et, d'autre part, de cibler les faiblesses. A l'issue des différentes mises en commun, plusieurs niveaux ont été identifiés

comme ceux de la compétence : mode de transmission, identification, dévalorisation ; ceux de l'appartenance : isolement linguistique, place dans le groupe ; ceux de l'identité : identité par statut, accès à la culture et ceux de la sécurité : logement, financière, insécurité administrative. Les participants de l'atelier ont ensuite formulé les revendications suivantes :

- Proposer une journée de sensibilisation sur l'importance de l'estime de soi, sur l'accueil positif et la connaissance du public.
- Organiser des formations orientées sur les techniques de traitement des questions d'estime de soi pour les professionnels.

Enfin, le dernier atelier a mis l'accent, parmi les impacts moins visibles de l'ISP, sur la dimension « Citoyenneté » et a choisi d'inviter deux femmes pour en parler. Sylvie Pinchart, directrice de Lire et Ecrire Communauté française, rappelle que du point de vue de l'éducation permanente, la citoyenneté est un droit individuel d'être citoyen et d'être reconnu comme tel. Il s'agit alors du droit de pouvoir agir, comprendre et influencer sur la façon dont la vie sociale s'organise. Florida Mukeshimana, coordinatrice et formatrice aux Ateliers du soleil (OISP qui accompagne annuellement 200 adultes d'origines nationales diverses), envisage l'apprentissage du français comme outil pour travailler la citoyenneté et l'ISP. L'enjeu est d'armer les personnes afin qu'elles aient une connaissance critique de la

société et qu'elles prennent place dans cette société. Ces effets-là ne sont pas quantifiables et pourtant ils nourrissent une insertion sociale et professionnelle. Les échanges avec les participants révèlent la difficulté à mettre en œuvre une telle démarche dans un cadre rigide où chaque heure de formation vise prioritairement l'acquisition de compétences plus techniques. Une possibilité est de consacrer les 15 dernières minutes de chaque cours à une question soulevée par un stagiaire (obtenir la citoyenneté belge, demander un logement social, ...) et que le groupe dans son ensemble soit invité à s'intéresser à cette thématique. Sur la question de comment valoriser ces effets moins visibles, deux propositions ont émergé :

- Réaliser, en interne, une enquête sur les apports de l'action d'ISP via une évaluation des stagiaires, des formateurs et s'en saisir pour alimenter les pratiques et orientations de l'association. Car la façon dont cette dimension est abordée relève du projet de l'association, de son autonomie et de sa posture.
- Revendiquer, en externe, le maintien de l'autonomie associative et défendre collectivement ce droit.

Voilà de belles propositions et revendications pour conclure cette stimulante journée qui a permis de visibiliser les impacts trop peu visibles mais pourtant essentiels du dispositif ISP.

## Journée de l'Accompagnant/ de Dag van Trajectbegeleider : deuxième clap !

→ Margaux Hallot

Le 6 décembre dernier, Saint-Nicolas passait dans les foyers récompenser les enfants sages, mais c'était surtout la Journée de l'Accompagnant/ de Dag van Trajectbegeleider. Pour la deuxième édition, cette journée, née de la collaboration entre Tracé Brussel et la FeBISP, a mis l'accent sur des thématiques plus larges que l'accompagnement en tant que tel. Le programme de cette journée ? Des visites et des échanges, en français et en néerlandais !

### Apprendre à mieux se connaître

C'est un constat que les acteurs de terrain partagent régulièrement : les francophones ne savent pas ce que font leurs homologues néerlandophones et inversement. C'est donc de ce constat qu'étaient partis Tracé Brussel et la FeBISP pour imaginer cette Journée de l'Accompagnant/ de Dag van Trajectbegeleider. Le but étant de voir ce qui se faisait aussi à Bruxelles en matière d'accompagnement, la matinée se divisait en deux visites à choisir parmi 10 organisations : BXL@Work, Convivial, la Mission Locale de Molenbeek en collaboration avec la Mission Locale d'Ixelles, Be Code, JST en collaboration avec CAP Inclusion, JES en collaboration avec Groep Intro et INTEC Brussel, InBrussel, la Mission Locale de Forest, Maks et DUO for a JOB. Chacune des organisations accueillait pendant 1h30 une quinzaine de participants francophones et néerlandophones sur une thématique spécifique.



### Une thématique qui s'élargit

Si la première édition de la Journée de l'Accompagnant se centrait principalement sur l'accompagnement en tant que tel, cette année, Tracé Brussel et la FeBISP ont souhaité approfondir le sujet en élargissant les thématiques. « Groupe-cible » avec le public des primo-arrivants et immigrants, « formation » avec les formations innovantes en alimentation durable, « secteur » avec notamment l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap, « approche employeurs » avec le matching entreprises-chercheurs d'emploi et « méthode » avec le digital story et le mentoring.

### Echanges de bonnes pratiques

Autre nouveauté de cette édition, après un lunch qui permettait à tous de se retrouver et un retour sur la matinée, l'apparition d'un *café des bonnes pratiques* pour agrémente l'après-midi qui se déroulait à La Tentation dans



le centre de Bruxelles. Le concept ? Se regrouper autour d'une table et échanger autour des pratiques d'une association. Au cours de l'après-midi, ce sont donc huit structures qui sont venues présenter une de leur spécificité : Interface 3 et l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché du travail, la Mission Locale de Bruxelles-Ville et sa Vitrine aux savoir-faire, la Mission Locale de Saint-Josse et son Guichet Mobile de promotion de l'Emploi, Job@Ubuntu et la lutte contre la discrimination envers les personnes venant du Congo - Rwanda et Burundi, HOBO et l'aide à la réinsertion des sans-abris, Steunpunt vrijwilligerswerk et l'insertion par le bénévolat, ART2WORK et son programme de coaching et, enfin, JES et son laboratoire urbain.

### Quel succès !

Au final, ce sont près de 90 personnes qui ont participé à cette journée, venant de 19 structures bruxelloises différentes. Cette journée n'aurait pu être possible sans les structures qui ont répondu avec enthousiasme à notre appel, alors encore merci à tous pour votre participation !

## Les échos des Midis-FeBISP

### L'insertion des (ex-) détenus 24 septembre 2018

L'asbl APRES<sup>1</sup> travaille avec un public de (ex-) détenus bruxellois depuis 1987 et a un Service d'Aide aux Détenus (S.A.D.) à la prison d'Ittre depuis 2006. Le 24 septembre dernier, Sophie Pollak et Maxime Closset, intervenants psychosociaux, nous ont présenté leur travail.

L'APRES n'est pas mandaté par la Justice et intervient à la demande du (ex-) détenu. Un accompagnement individualisé, construit à la faveur d'une relation de confiance, est organisable dès la détention préventive jusqu'aux premiers mois de la formation ou de la mise à l'emploi. Cet accompagnement permet de « définir, préciser et concrétiser le projet de

réinsertion socioprofessionnelle des personnes détenues, libérées ou ayant des antécédents judiciaires<sup>2</sup> ».

Les échanges avec les participants se sont centrés sur les difficultés de réinsertion de ce public, généralement infra-qualifié<sup>3</sup> : la nécessité d'établir un climat de confiance, le changement de rythme entre le temps d'incarcération et celui du retour à la vie sociale, les stigmates de l'incarcération, la lourdeur administrative, les contraintes de la surveillance électronique, le certificat de bonne vie et mœurs et le screening ministériel, l'influence d'un entourage problématique, ...

Quant à l'entrée en formation, ce public doit parfois faire face à un refus de certains OISP. Ceux-ci sont en effet contraints de constituer des groupes

favorisant un accompagnement de qualité pour chacun tout en répondant aux exigences des pouvoirs publics. Des problèmes psychosociaux très lourds, le manque de disponibilité<sup>4</sup> et l'absence de motivation<sup>5</sup> sont fréquemment évoqués pour motiver le refus.

L'APRES a le projet de développer l'employabilité de son public. Cela passe notamment par des formations professionnelles complémentaires dans les métiers du transport/ logistique et du bâtiment, qui agiront comme un tremplin vers la formation et donc vers l'emploi.

1 Apprentissage Professionnel, Réinsertion Economique et Sociale.

2 Source : <http://www.apresasbl.be/>

3 Une majorité de (ex-)détenus a interrompu son parcours scolaire au niveau de la 3<sup>ème</sup> professionnelle.

4 Nombreuses contraintes et démarches durant le temps de formation ; impossibilité de « se libérer » pour passer les tests d'entrée.

5 Inscription en formation introduite comme « situation occupationnelle » pour obtenir une liberté conditionnelle ; disponibilité pour le suivi psychosocial mais pas forcément pour l'acquisition de nouveaux apprentissages.

### Que deviennent les exclus du chômage ? 26 novembre 2018

La limitation de l'octroi des allocations d'insertion à trois ans depuis janvier 2012 s'est traduite par une première vague d'exclusions en janvier 2015. Par ailleurs, le durcissement des règles du maintien du chômage ajoute également son lot de chômeurs en fin de droits. Afin de mieux connaître le parcours de ces personnes une fois exclues, l'Observatoire bruxellois de l'emploi d'Actiris a chargé des chercheurs de l'UCL<sup>6</sup> de

### réaliser un état des lieux présenté à l'occasion d'un Midi-FeBISP.

Afin d'objectiver l'expérience de l'exclusion, les chercheurs ont rencontré 55 personnes exclues du chômage, « sorties des radars » qui leur ont fait part de leur ressenti et des effets concrets de l'exclusion sur leur rapport au travail. La stratification de l'échantillon veillait à aller à la rencontre de personnes aux profils différents en termes d'âge, sexe, niveau de qualification, origine ethnique, situation familiale, etc. L'étude<sup>7</sup> démontre que l'exclusion part d'un principe de rationalité des chômeurs ; la seule menace de perte de revenu stimulerait à sortir

du chômage par tous les moyens dont ceux visant à la diminution des prétentions. Il y a cependant un décalage important entre la notion de recherche d'emploi définie par les autorités et la réalité vécue par les chercheurs d'emploi dans leur recherche effective. Une fois ce constat dressé, l'étude cherche à inventorier les ressources que ces personnes sont capables de mobiliser pour réagir à l'exclusion. Cinq types d'expériences sont alors définis : la non-conformité à la norme, l'abandon, l'indépendance ou, au contraire, l'(ultra)-conformité. La recherche insiste sur l'aspect peu régulateur de la sanction au profit de sentiments de solitude, d'isolement et de doute qu'animent les chômeurs exclus.

6 Marc Zune (Institute for the Analysis of Change in Contemporary and Historical Societies (IACS) de l'UCL) – Didier Demanzière (CNRS, Sciences Po, Paris) – Elise Ugueux (UCL).

7 Etude prochainement disponible sur le site de la FeBISP, voir : <https://www.febisp.be/fr/>

## Certification en insertion : enjeux et opérationnalisation

→ Pauline Cousin, François Geradin, Margaux Hallot, Michèle Hubin, Pascal Rebold, Tatiana Vanessa Vial Grösser

La certification des compétences, cela fait des années qu'on nous en parle... A l'origine, il y a l'union européenne avec sa volonté d'unifier et d'élargir l'exigence de qualité à toutes les actions de formation. Tous les Etats-membres de l'union se sont ainsi mis d'accord pour construire un cadre national de certification<sup>1</sup>. Pour les opérateurs ISP, cela se concrétise par la certification de formations qualifiantes dès 2019-2020. Pour les stagiaires en formation qualifiante, cela signifie une reconnaissance officielle et une valorisation des compétences professionnelles acquises en formation.

Ce dossier de *L'insertion* débute par un rappel du contexte et des enjeux institutionnels de la certification. Si les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle se sont positionnés en faveur de la certification, c'est avant tout parce que les bénéfices pour les apprenants, généralement peu ou pas diplômés, n'étaient pas négligeables. Ils doivent maintenant avoir la garantie qu'ils peuvent la mettre en place dans de bonnes conditions. Les « conditions de la certification » font l'objet d'une concertation afin de respecter les prescrits tout en veillant à ce que le dispositif soit le plus confortable possible pour tous. Des points de vigilance subsistent et une rencontre avec le Ministre Didier Gosuin nous a permis d'en aborder quelques-uns.

Ensuite, la parole est donnée aux opérateurs de formation qualifiante. Des formateurs sont déjà dans la dynamique

de la certification, de l'approche par compétences et de la démarche référentielle, depuis de nombreuses années et d'autres la découvrent... Un accompagnement par Bruxelles Formation et la FeBISP ne se substitue pas à la nécessité d'un accompagnement propre à chaque structure. Les opportunités de rencontres, d'échanges et de partage entre pairs mutualisent des expériences et facilitent l'adhésion des équipes. Et les apprenants doivent récolter le fruit de ces efforts...

Nous avons également interrogé des employeurs. Si la certification peut rassurer des employeurs sur la maîtrise des compétences attendues, le « diplôme » obtenu n'est pas toujours un élément décisif pour embaucher un travailleur. Une rémunération plus avantageuse suite à l'obtention d'un certificat est, sans surprise, inenvisagée...

Un certificat, ça ressemble à quoi ? Nous vous présentons le CECAF (Certificat de compétences acquises en formation) délivré par Bruxelles Formation. L'accompagnement en GT (groupe de travail), ça consiste en quoi ? Quelques lignes et un schéma pour identifier la composition, la méthodologie et les objectifs d'un groupe de travail attaché à la certification d'une formation qualifiante spécifique.

Pour terminer ce dossier, quelques mots de notre direction pour une mise en perspective et une poursuite de la réflexion.

Bonne lecture à tous.

<sup>1</sup> La certification est l'Assurance écrite (sous la forme d'un certificat) donnée par une tierce partie qu'un produit, service ou système est conforme à des exigences spécifiques. Voir : <https://www.iso.org/fr/certification.html>

## La certification des compétences, contexte et enjeux institutionnels

→ François Geradin

Si la certification des compétences constitue un enjeu capital pour le secteur ISP et pour son public, il est nécessaire de comprendre au préalable précisément de quoi il s'agit ainsi que ses tenants et aboutissants. En outre, derrière cette thématique se cachent d'autres dossiers tout aussi importants pour le secteur ISP. Tour d'horizon du dossier « Certification » et de ses nombreuses ramifications.

### Une situation actuelle frustrante...

A ce jour, les opérateurs ISP de formation qualifiante, comme d'ailleurs les OISP en général, ne peuvent délivrer à leurs stagiaires une attestation qu'en fin de formation. Cela peut consister, au choix de la structure, en une attestation de présence, de fréquentation ou encore de réussite. Ces attestations sont évidemment importantes symboliquement (des cérémonies de délivrance d'attestation sont d'ailleurs souvent prévues par les opérateurs), surtout pour un public n'ayant le plus souvent jamais obtenu de document reconnaissant leurs compétences. Toutefois, ces attestations connaissent une limite importante : elles ne sont en effet

porteurs d'aucun effet de droit et ne jouissent par ailleurs que d'un effet de notoriété assez limité

(auprès des employeurs notamment). Pourquoi alors ne pas délivrer aux stagiaires ISP les mêmes certificats que ceux octroyés par les opérateurs publics de formation (comme Bruxelles Formation<sup>1</sup> ou le Forem) à leurs propres stagiaires ? D'autant que les compétences acquises en formation qualifiante ISP sont identiques à celles acquises auprès des opérateurs publics et que les référentiels de formation et d'évaluation sont généralement communs aux OISP et aux opérateurs publics de formation...

Cette situation est aussi frustrante qu'inéquitable tant pour les acteurs de l'ISP que pour les stagiaires désireux naturellement valoriser pleinement les compétences acquises en formation. Il était donc important qu'une impulsion politico-institutionnelle puisse faire évoluer ce dossier.

### ...appelée heureusement à évoluer !

Cette impulsion politico-institutionnelle s'est traduite dans le « Plan Formation 2020 »<sup>2</sup> présenté par le Gouvernement régional bruxellois et par le Collège de la COCOF en 2016, qui est un véritable plan quinquennal poursuivant l'objectif de « qualifier les Bruxellois pour l'emploi », et plus spécifiquement dans sa mesure 16 intitulée « Certifier les formations qualifiantes ». Concrètement, l'objectif de cette mesure est de garantir qu'en 2020, toutes les formations professionnelles qualifiantes puissent déboucher sur une certification. Les formations qualifiantes proposées en ISP sont donc bien visées par cette mesure.

La mesure 16 va même un cran plus loin en mentionnant l'idée d'une « certification professionnelle unique ».

1 Un exemple de CECAF délivré par Bruxelles Formation se trouve en page 20 du présent dossier.

2 Plan téléchargeable via ce lien : [https://didiergosuin.brussels/sites/default/files/documents-articles/20161206\\_15\\_plan\\_formation\\_2020\\_def\\_0.pdf](https://didiergosuin.brussels/sites/default/files/documents-articles/20161206_15_plan_formation_2020_def_0.pdf)



Concrètement, cela signifie qu'une même certification commune serait délivrée par tous les opérateurs francophones de formation, quels qu'ils soient (Forem, Bruxelles Formation, SFPME, OISP, etc.). La situation frustrante et inéquitable décrite ci-dessus pourrait donc enfin ne plus exister.

Par ailleurs, toujours sur le plan institutionnel, cette idée de certification professionnelle unique a été également jugée pertinente par l'Instance Bassin Enseignement Qualifiant-Formation-Emploi de Bruxelles dans son Avis n°9 du 24 octobre 2017<sup>3</sup>. Les voyants semblent donc au vert pour que la certification en ISP devienne une réalité. Si ce projet de certification unique prendra encore du temps pour se réaliser car elle nécessite également l'accord du Gouvernement régional wallon, puisque ce certificat serait le même tant à Bruxelles qu'en Wallonie, l'idée que les OISP proposant des formations qualifiantes puissent, à plus court-terme, délivrer des certifications est bien une réalité.

## Des conditions pour y accéder

Afin d'opérationnaliser cette mesure, des réunions sont organisées depuis 2017 par le Cabinet du Ministre de la Formation professionnelle Didier Gosuin, en présence notamment de Bruxelles Formation et de la FeBISP. L'objectif est de pouvoir aboutir, en 2019, aux premières certifications délivrées en ISP. Pour pouvoir y arriver, deux conditions sont requises au niveau des OISP :

- Que les OISP, organisant des formations qualifiantes, implémentent dans leur structure les référentiels de formation et d'évaluation (du Service Francophone des Métiers et des Qualifications -SFMQ- ou de Bruxelles Formation).
- Que les OISP mettent en place une procédure qualité propre au secteur ISP.

Concernant la première condition, l'idée est que les OISP utilisent concrètement les mêmes référentiels de formation et d'évaluation que ceux des autres opérateurs publics de formation. Ces référentiels sont produits par le SFMQ ou, à défaut, par Bruxelles Formation (parfois en co-construction avec des OISP). Un travail d'implémentation de ces profils par les OISP est donc à poursuivre – avec l'aide notamment de la FeBISP – en vue de cette possibilité de certifier.

Quant à la seconde condition, un travail de concertation a été lancé à la FeBISP depuis le dernier trimestre 2017. Un canevas de démarche qualité ISP, construit à partir

de la procédure de Bruxelles Formation et en l'adaptant aux spécificités du secteur, a été réalisé. Ce canevas, uniquement centré sur l'évaluation normative au sein des formations qualifiantes en ISP, a été validé par une AG FeBISP début 2018. Depuis lors, des concertations ont lieu entre la FeBISP et Bruxelles Formation, dans un climat constructif, afin de pouvoir valider cette démarche qualité ISP fin 2018, début 2019.

## Un bénéfice supplémentaire à la clé

Quand les stagiaires ayant réussi une formation qualifiante ISP recevront une certification, ils pourront faire en quelque sorte « coup double ». En effet, ils pourront obtenir automatiquement, de par cette seule certification et sans formalité supplémentaire, un Titre de compétences délivré par le Consortium de Validation des Compétences (CVDC), s'il en existe bien évidemment un pour le métier concerné. Cette délivrance automatique se fait via un mécanisme appelé « RAF » (Reconnaissance des Acquis de Formation).

Ces Titres de compétence possèdent également, de même que les certifications, certains effets de droit (variant généralement d'une région à l'autre) et bénéficient d'une certaine notoriété auprès des employeurs. Pour les stagiaires, pouvoir les obtenir automatiquement constitue un élément important dans leur parcours d'insertion professionnelle.

## Points de vigilance

Si les éléments mentionnés ci-dessus poussent légitimement à un certain optimisme, il est néanmoins important de rester attentif à deux éléments déterminants, respectivement en amont et en aval de la certification des compétences.

En amont, il est essentiel que les OISP proposant des formations qualifiantes puissent être bien accompagnés, tant d'un point de vue méthodologique que matériel, vers la certification des compétences.

En aval, il est important pour les stagiaires concernés que les effets de droit et de notoriété portés par leurs certifications puissent être plus nombreux. Cela nécessite de faire connaître plus amplement ces certifications afin de toujours mieux valoriser les compétences acquises par les stagiaires dans le dispositif ISP. Et, sur cette question, tant les acteurs du secteur ISP que leur fédération ont également un rôle à jouer.

<sup>3</sup> Avis téléchargeable via ce lien : <https://www.bassinfe-bxl.be/sites/default/files/241017%20dispositif%20CCP%20-%20Avis%20IBEFE%20Bxl.pdf>

## Parole au Ministre...

Monsieur Didier Gosuin, Ministre bruxellois de l'Emploi, de l'Economie et de la Formation Professionnelle, nous parle de la certification des compétences en formation.

**FeBISP (F.) :** La mesure 16 du Plan Formation 2020, intitulée « Certifier les formations qualifiantes », poursuit l'objectif de « garantir qu'en 2020, l'ensemble des formations professionnelles qualifiantes puissent déboucher sur une certification ». De manière générale, qu'y a-t-il déjà été mis en place pour réaliser cet objectif ? »

**Didier Gosuin (D.G.) :** Tout d'abord, rendre les formations qualifiantes certifiantes n'est pas un détail ni une lubie. Cet objectif du Plan Formation 2020 s'inscrit dans la mise en place d'un réel droit à la qualification pour toutes et tous que je porte et mets en œuvre depuis le début de la législature. Que sait-on de la problématique bruxelloise emploi-formation ? On sait que les personnes les moins qualifiées sont celles qui sont le plus fragilisées, qu'elles ont davantage de risque de perdre leur emploi, de s'engluer dans le chômage, d'avoir accès aux emplois les plus précaires et les plus difficiles. La qualification permet aux personnes d'accéder à de meilleurs emplois, de meilleures conditions de travail, de meilleures rémunérations. C'est donc un engagement fondamental de permettre à tout citoyen et citoyenne, non seulement de se former, mais que le résultat de cette formation soit reconnue et ait une valeur sur le marché du travail. C'est là que la certification joue son rôle. Bien sûr, c'est tout d'abord l'école le premier lieu qui doit garantir l'accès à la certification, au diplôme pour parler plus simple. Mais l'on constate malheureusement que tous les ans, des milliers de jeunes wallons et bruxellois sortent de l'enseignement francophone sans aucun diplôme. L'avenir de ces milliers de jeunes serait alors conditionné par cet échec de l'école ? Je ne peux m'y résoudre. Le droit à la qualification doit apporter des réponses concrètes à chaque Bruxelloise et Bruxellois, pour l'accompagner dans son émancipation sociale et sa réussite professionnelle, quel que soit son niveau scolaire et son projet.

Le fait que chaque formation professionnelle qualifiante soit certifiante fait partie de ce droit. Les opérateurs publics et subsidiés de formation professionnelle ont la responsabilité de raccrocher leur offre aux normes fixées conjointement par les partenaires sociaux et par les pouvoirs publics. Ainsi, les personnes ne se poseront plus la question de savoir si une formation qualifiante de maçonnerie proposée par tel ou tel organisme est bien de qualité et est bien reconnue par le monde du travail. La certification permet d'avoir



la garantie que ce qui a été appris tout au long d'une formation et testé en fin de formation a bien une valeur et aura un impact positif sur le déroulé de sa vie professionnelle.

**F. :** Quelles sont les mesures spécifiques envisagées pour soutenir les OISP dans ce cadre ?

**D.G. :** Tout d'abord, il faut comprendre qu'il existe un cadre légal à la question de la certification. Citons l'Accord de coopération instituant le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, adopté en 2009 puis modifié en 2015, l'Accord de Coopération instituant le Cadre francophone des Certifications, l'Accord de coopération Validation des compétences qui est en cours de révision. Nous devons nous

conformer à ce cadre légal et il faut admettre que sur cette question, du retard a été pris. C'est pourquoi j'ai chargé la FeBISP, dès le début de la législature, d'accompagner les OISP dans la mise en œuvre des certifications, en la dotant d'un budget supplémentaire. J'ai également incité la FeBISP à participer au Comité d'accompagnement de l'étude sur le droit à l'égalité de certification, afin que le point de vue et les besoins spécifiques du secteur ISP puissent y être relayés. Par ailleurs, Bruxelles Formation, dans sa mission de régulation, appuie et outille les OISP pour leur permettre de mettre en place les référentiels nécessaires à la certification. Enfin, l'accès à la Validation des compétences est également un outil mis à disposition des OISP et de leurs publics qui permet l'accès, via épreuve, à la certification.

**F. : En 2016, une « étude prospective et stratégique relative au développement du droit à l'égalité de certification des acquis d'apprentissage » avait montré qu'un dispositif unique (et donc commun à tous les opérateurs francophones de formation) de certification professionnelle pouvait avoir un sens, notamment en termes de lisibilité et de cohérence. Où en est ce projet actuellement ?**

**D.G. :** A la suite de cette étude, et conscient qu'un réel droit à la qualification n'aurait de sens que s'il est porté, a minima, par les autorités compétentes enseignement-formation-emploi belges francophones, j'ai convaincu mes homologues de la Région wallonne et de la Fédération Wallonie-Bruxelles de réfléchir à un dispositif partagé de certification professionnelle. En effet, chaque opérateur propose ses propres certifications (CECAF Forem, CECAF BF, titre de compétence, certifications classes moyennes, CAFS, ...) en sollicitant l'avis des interlocuteurs sociaux ou non. Il est impossible pour le citoyen comme pour les entreprises de s'y retrouver. De plus, cette multiplicité de certifications empêche toute économie d'échelle et construction de passerelles, y compris avec les certifications sectorielles là où elles existent. Il était urgent de s'attaquer à ce problème. Ce constat que j'ai posé dès le début de la législature et cette réflexion concertée entamée fin 2016 ont permis d'aboutir au lancement en octobre d'un projet pilote porté

par l'ensemble des opérateurs publics de formation professionnelle wallons et bruxellois francophone, en ce compris l'Enseignement de Promotion sociale (acteur majeur de la formation continue des adultes) et la validation des compétences. L'objectif, partagé par l'ensemble des parties prenantes, est bien de proposer un dispositif conjoint au plus vite.

**F. : Comment cette stratégie de développement des certifications uniques pourra-t-elle s'articuler adéquatement avec les travaux du SFMQ et avec le dispositif de Validation des compétences ?**

**D.G. :** Les opérateurs publics mandatés par leurs Ministres de tutelle ont la mission d'apporter des réponses précises à cette question technique. Nous attendons leur conclusion pour janvier 2019 au plus tard. Il va de soi que cette articulation doit être pensée et anticipée.

**F. : Comme l'attractivité des certifications est étroitement liée aux effets de droit et de notoriété qu'elles entraînent, qu'allez-vous mettre en place pour que ces effets, particulièrement en RBC, puissent être plus nombreux ?**

**D.G. :** Dès 2014, et toujours dans l'objectif d'instaurer un réel droit à la qualification pour toutes et tous, je me suis attaqué à la question des effets de droit des certifications professionnelles. En début de législature, la situation était la suivante : une personne ayant suivi avec succès une formation qualifiante proposée, soit par le SFPME soit par Bruxelles Formation, ne voyait pas cette formation reconnue pour travailler dans ces mêmes institutions publiques. Un comble ! Depuis 2017, les certifications délivrées par le Consortium de Validation des compétences, par Bruxelles Formation et par le SFPME/efp (et donc IFAPME) sont reconnues pour accéder aux emplois dans la fonction publique régionale bruxelloise. Elles peuvent l'être au niveau local et ce sera bientôt le cas en COCOF et en Cocom. C'est une première étape. Ce travail doit être poursuivi et renforcé à tous les niveaux des administrations publiques.

## Parole aux opérateurs...

→ Pauline Cousin et Margaux Hallot

La certification des formations est un processus long qui questionne les pratiques des opérateurs. Nous avons rencontré deux OISP engagés dans cette démarche : Fabienne Ernotte et Christine Borgoo du COFTeN et Alain Herdies de JST nous livrent leurs expériences.

### D'employé administratif à menuisier, deux OISP engagés dans une démarche de certification de leurs formations

Parmi les formations qualifiantes pour lesquelles ces opérateurs poursuivent une démarche de certification, notons celles d'Assistant(e) en secrétariat – Employé(e) administratif(ve) avec compétences en bureautique, réseaux locaux et internet au COFTeN<sup>1</sup> et Aide-menuisier chez Jeunes Schaerbeekoïis au Travail (JST)<sup>2</sup>. Deux secteurs, une démarche commune.

### La certification comme suite logique d'un processus interne

Quand on interroge Fabienne Ernotte, coordinatrice et sa collègue Christine Borgoo, formatrice au COFTeN, sur l'objectif de la certification, elles répondent « plus de reconnaissance pour les stagiaires ! ». Et pour cause, l'enjeu pour les stagiaires est d'acquérir des compétences et de pouvoir les faire valoir. Alain Herdies, directeur de JST rappelle que même si ce n'est pas le papier qui fait la compétence, il ouvre des portes.

Dans ces deux structures, la certification est d'abord vue comme une occasion d'améliorer leurs pratiques pédagogiques au service des stagiaires. C'est la raison pour laquelle le travail sur les référentiels de formation a débuté il y a une dizaine d'années et qu'il se poursuit encore aujourd'hui.

### Travail en interne

Sous l'impulsion de la direction, relayée par la coordination pédagogique, l'équipe est invitée à questionner ses pratiques et le contenu des formations. Cela nécessite du temps et un apprentissage collectif par essai-erreur. Dans l'ISP, les formateurs sont des perles rares qui doivent avoir

1 Les autres formations proposées par le Centre d'Orientation et de Formation aux Technologies Numériques sont *Technicien et agent de support PC et réseaux avec compétences en néerlandais/anglais* et *Employé aide-comptable avec compétences en bureautique*.

2 JST propose également des formations de *Paveur* et de *Jardinier*.



l'équipe pédagogique et ce, dès le recrutement des formateurs.

Les opérateurs rappellent que c'est un processus long, continu et infini... Les compétences évoluant, elles doivent être mises à jour aussi bien par le formateur que par le stagiaire. Concrètement, des réunions internes permettent de travailler à partir des référentiels de formation et d'évaluation des stagiaires. Une semaine annuelle de mise au vert, telle que pratiquée au COFTeN, est une occasion supplémentaire de se saisir de cette question.

### Travail en partenariat

Les formateurs externes sont associés à différents niveaux de la démarche. Interroger leurs pratiques au regard de la certification passe notamment par le cahier des charges auquel ils souscrivent en travaillant avec l'OISP. Aussi bien chez JST qu'au COFTeN, les formateurs externes participent à certaines réunions pédagogiques qui abordent la démarche.

Les deux OISP insistent sur la nécessité de travailler entre opérateurs. Cela permet de mutualiser les expériences, les outils et les compétences. Les groupes de travail mis en

œuvre par la FeBISP permettent ces échanges. Cependant, il faut s'armer de patience : chacun doit faire le point sur ses pratiques, envisager des modifications en interne, tester, ajuster, etc.

Néanmoins, le partenariat ne se limite pas à ces pratiques. Ainsi, quand le fonds de formation CEFORA, partenaire du COFTeN, s'est lancé dans une démarche de certification ISO, il a engendré une réflexion au sein de l'OISP sur ses propres pratiques et lui a fourni des outils.

## L'évaluation en pratique

Travailler le contenu des formations est une étape, évaluer que les stagiaires ont acquis ces compétences en est une autre. C'est sur ces deux piliers que repose la certification des formations. Pour l'atelier de formation par le travail qu'est JST, les chantiers sont le support de l'évaluation des compétences des stagiaires : une situation réelle de travail avec une livraison attendue par le client.

Au COFTeN, à défaut d'avoir une entreprise virtuelle à disposition, une journée Portes ouvertes est organisée annuellement par les stagiaires. Un réel événement qui se prépare plusieurs mois à l'avance. Pour les stagiaires en formation d'Employé(e) administratif(ve) cela suppose de travailler en équipe, analyser les besoins, de définir des tâches, de définir et respecter un timing, d'effectuer des recherches, de communiquer, d'accueillir les participants,... Autant d'activités qui permettent de tester les acquis en situation réelle.

Outre ces évaluations en situation « grandeur nature », des évaluations et des bilans sont réalisés en cours de formation. Au COFTeN, cela se traduit aussi par une remise de travaux sur base de recherches internet, la défense orale du rapport de stage et deux matinées d'épreuves transversales. L'enjeu est ici de contrer les situations où le stagiaire, sur un mode scolaire, chercherait à satisfaire les attentes du formateur en termes de « bonnes réponses ».

Chez JST, des évaluations techniques des savoir-faire sont également prévues tous les deux mois. Puis, en fin de session, chaque stagiaire en menuiserie réalise un ouvrage qu'il présente aux formateurs et qu'il emporte avec lui.

## Au-delà de l'évaluation, la valorisation des acquis

A ce stade, la certification n'est pas encore aboutie pour les métiers auxquels le COFTeN et JST préparent. Ils délivrent donc à leurs stagiaires non pas un diplôme mais une attestation de qualification. Le COFTeN a fait le choix d'une attestation individualisée sur laquelle n'apparaissent que les compétences acquises par la personne. Ce document est

présenté au stagiaire comme une photo à un instant  $T$  de ses compétences, la suite étant à écrire.

Les deux opérateurs envisagent la certification comme un outil mobilisable par le stagiaire comme peut l'être la validation des compétences. L'enjeu est double : rendre accessible le titre de compétences sans enfermer le stagiaire dans une dynamique linéaire qui reproduirait le système scolaire et contribuer à développer la confiance en soi.

## Au-delà des compétences, le « S » d'ISP

La confiance en soi est un enjeu essentiel pour le parcours des stagiaires. Certifier les compétences est insuffisant, si on ne se préoccupe pas de la dimension sociale. En effet, la confiance en soi est un élément à la fois indispensable et transférable. Associée au travail d'accompagnement réalisé dans les OISP, elle doit permettre aux stagiaires de penser leur parcours, d'avoir envie d'apprendre, de progresser. C'est dans cette complémentarité que la certification est pensée.

## Quelques conseils pour s'engager dans une démarche de certification

Les deux opérateurs rencontrés sont unanimes : il existe déjà des choses, autant s'en servir ! Nous l'avons dit, le travail inter-opérateurs est alors primordial pour échanger. Il s'agit de partager sur les pratiques, sur les essais mis en œuvre, sur les enseignements qui en découlent et sur les outils construits, même si ceux-ci seront toujours perfectibles<sup>3</sup>. Certes c'est lourd, car chaque centre avance à son rythme et dans le même temps, le groupe doit avancer ensemble.

Au-delà de l'adhésion de l'équipe, le travail en interne est incontournable. Celui-ci suppose un fonctionnement par essai-erreur qui nécessite des ressources mobilisables, aussi bien en termes de compétences de l'équipe pédagogique qu'en termes de temps dévolu à cette démarche.

Enfin, il apparaît nécessaire de garder en tête l'objectif de valoriser les compétences du stagiaire. Cela signifie notamment que lorsque des acteurs aux profils variés sont assis autour de la table pour construire la certification de demain, il n'est pas pertinent de niveler par le bas, même dans un souci de simplification.

<sup>3</sup> Exemples d'outils : [www.wmaker.net/aubureau/](http://www.wmaker.net/aubureau/) qui reprend des fiches pédagogiques en lien avec le métier d'employé et <http://pratic.canalblog.com> qui partage des bonnes pratiques au service des formateurs et formatrices de l'ISP.

## Parole aux employeurs...

Si certification est synonyme de reconnaissance et de valorisation pour les stagiaires, d'encadrement pour les opérateurs de formation et fait encore l'objet de plusieurs points de vigilance, il restait à consulter les employeurs sur la certification. Notre objectif visait à récolter quelques témoignages d'employeurs qui engagent des stagiaires à l'issue de leur parcours de formation afin d'avoir leur avis sur la certification. Se posent-ils également en « bénéficiaires » de la certification tout comme les stagiaires ?

Pour tenter de répondre à notre interrogation sur l'avis des employeurs en matière de certification des formations qualifiantes, nous nous sommes adressés à plusieurs opérateurs dispensant ces formations afin de nous mettre directement en rapport avec des employeurs engageant des stagiaires à l'issue de leur parcours de formation. Quatre employeurs (Catherine Van de Capelle et Elodie Henriot pour Aide et Soins à Domicile, Hinde Boulbayem pour SUMY, Isabelle Baudot pour Proximus et Valérie Oberle pour Thon Hotels) ont souhaité apporter leur témoignage, commentant la certification de métiers divers : femme/valet de chambre, opérateur(trice) de distribution, de stockage, de préparation de commande et conditionnement, aides familiales, nettoyeur(euse)s de surface et d'électricien(ne)s.

### → En quoi la certification d'un candidat ayant suivi une formation qualifiante dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle vous paraît-elle intéressante ?

Ces candidats ont une base solide et complète en électricité pour entamer la formation de jointeur. Le technicien-jointeur de Proximus est en charge de l'introduction de câbles en cuivre ainsi que de la localisation et de la résolution de dérangements que peut connaître le réseau. Ils entament, grâce au bagage acquis lors de leur formation qualifiante, une formation de 12 à 15 mois, garantissant des compétences synonymes d'ancrage dans un emploi qualifié.



● Sumy   ● Aide & Soins à domicile   ● Proximus   ● Thon Hotels

## → En l'absence de certification (situation actuelle pour les formations qualifiantes de l'ISP), quelles garanties avez-vous que les personnes ayant suivi un parcours de formation dans l'ISP possèdent les compétences nécessaires au(x) profil(s) que vous recherchez ?

● Nous pallions l'absence de certification en prenant les stagiaires en stage pendant leur période de formation : cela permet de valider les compétences non certifiées officiellement.

● Le fait de prendre en charge des stagiaires issus de ces formations qualifiantes nous informe sur le niveau de qualification de l'école et la motivation des stagiaires. Nous rencontrons les stagiaires lors d'un accueil personnalisé qui permet de leur donner nos attentes et de se fixer des objectifs de stage. A la fin du stage, nous organisons également une évaluation orale qui nous permet de faire un feed-back entre le service, le stagiaire, le travailleur qui l'a accompagné pendant le stage et le formateur responsable. Tout au long du stage, nous sommes en contact avec les formateurs afin de faire un feed-back sur le stage. Nous attachons beaucoup d'importance à l'engagement de notre personnel. Cet engagement passe par différentes étapes dans notre service. Après réception des candidatures, nous prévoyons un écrit qui teste leurs connaissances sur le savoir-faire et savoir-être. Par la suite, nous sélectionnons les profils et les rencontrons individuellement afin d'avoir un échange. Celui-ci nous donne des éléments sur des valeurs importantes à nos yeux.

● Les candidats ont des connaissances de base qui nous garantissent qu'ils ont le niveau requis pour terminer la formation de jointeur avec succès.

● La bonne réputation de la formation qualifiante démontrée durant les stages effectués.

## → Les travailleurs qualifiés en ISP présentent-ils des caractéristiques différentes de ceux diplômés / certifiés dans des filières classiques ?

● La formation se rapproche plus de la réalité professionnelle que les autres filières.

● Il existe très peu de filières classiques de formation pour femme de chambre/ valet. Parmi celles-ci, il y

a celles où le stagiaire est amené à trouver son stage par lui-même et souvent c'est très difficile, donc il - elle prend ce qu'il - elle trouve. Par contre en ISP, c'est l'opérateur de formation qui a une sélection d'établissements et donc qui place le stagiaire correctement afin que le stage soit bénéfique.

## → La certification en ISP représenterait-elle, selon vous, un « passeport » pour emporter des effets de droits (conditions de rémunération, avantages divers, formation continue, etc.) ?

● Selon nous, elle faciliterait l'engagement des candidat(e)s.

● C'est une très bonne question. Je pense que de manière générale, la possibilité de mieux reconnaître un travailleur par de meilleures conditions de travail et de rémunération est positive pour la motivation. Le confort de vie du travailleur aura inmanquablement un impact sur sa vie professionnelle. Dans l'hypothèse où la certification ISP donne des effets de droits, il faudrait peut-être revoir les conditions de réussite de la formation. Actuellement, les formations ISP apportent des compétences mais elles « qualifient sans évaluer ».

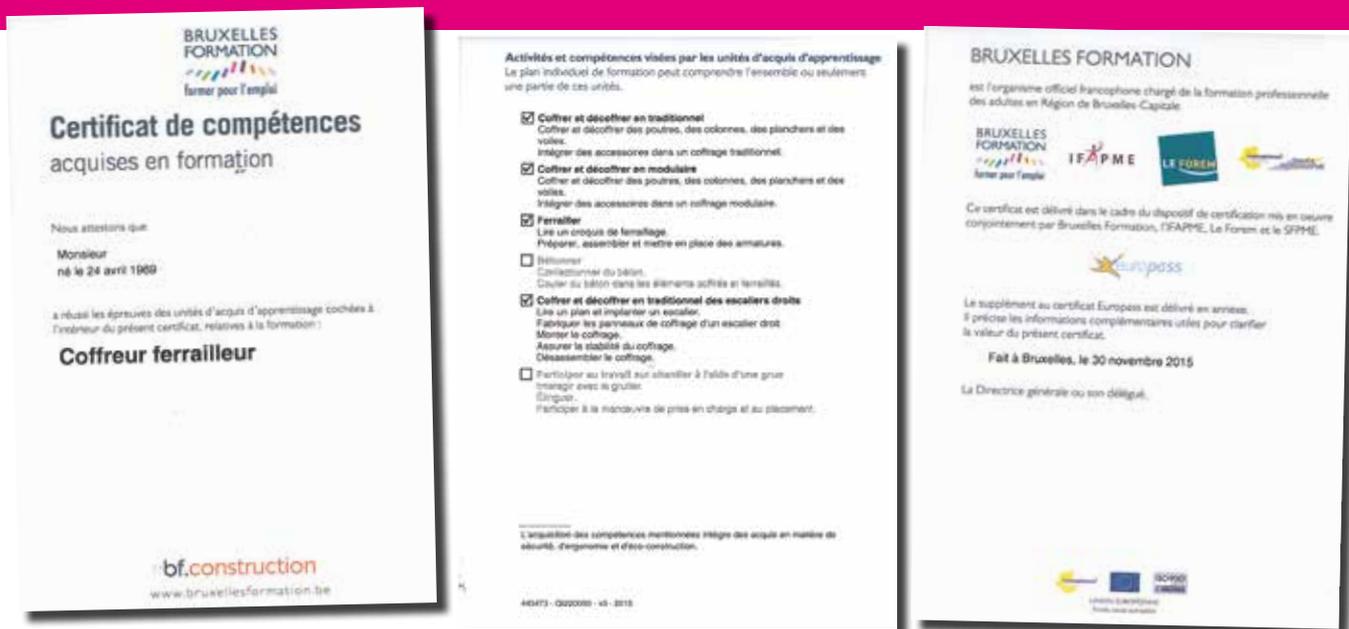
● Nous appliquons des barèmes liés à la fonction pour laquelle ils sont engagés. La provenance du diplôme n'a pas d'impact sur la rémunération. En revanche, une formation de base comme celle dispensée en ISP est un atout pour réussir les examens de promotion permettant d'évoluer soit vers une fonction de technicien spécialisé soit vers une fonction de responsable d'une équipe.

● C'est toujours un plus d'obtenir une certification. Le(a) stagiaire se sent reconnu(e) et c'est un plus sur le CV. Je ne pense pas que ça permettra d'avoir des avantages au niveau rémunération, mais le futur travailleur pourra toujours le mettre en avant. C'est également un plus pour l'employeur.

.....  
Nous saluons les employeurs qui se sont exprimés avec franchise. Nous constatons que le chemin de la certification des formations qualifiantes, en tenant compte de tous les paramètres, est encore long pour combler la distance entre le public-cible et l'employeur !

## Un exemple de CECAF délivré par Bruxelles Formation

Le CECAF (certificat de compétences acquises en formation) est un document officiel délivré par les opérateurs publics de formation wallons et bruxellois. Ce document atteste de la réussite d'épreuves d'évaluation pratiques. Le CECAF permet donc aux stagiaires de valoriser leurs compétences professionnelles auprès notamment des employeurs ou auprès d'un établissement d'enseignement ou de formation pour bénéficier de certaines dispenses. Les détenteurs d'un CECAF peuvent également bénéficier des allocations d'insertion avant l'âge de 21 ans. De plus, depuis 2018, tant les autorités communales que les services publics bruxellois reconnaissent désormais les CECAF au niveau de leurs conditions de recrutement.



**Unités d'acquis d'apprentissage** : Ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qui peut être évalué et validé.<sup>1</sup>

**Plan individuel de formation** : Document qui prévoit le déroulement des étapes de la formation, rend compte de la réussite des unités de formation et des décisions relatives au parcours du stagiaire.<sup>1</sup>

**Les cases cochées** correspondent aux UAA dont les épreuves d'évaluation ont été réussies par le stagiaire.

**443473** : identifiant du stagiaire.

**Q1220000** : code formation.

**v3 - 2015** : version du référentiel de formation.

**DOC-15-031-vB** : version du document par rapport au cadre qualité de Bruxelles Formation.

**Le supplément au certificat Europass** : Document octroyé aux personnes ayant obtenu un certificat suite à une

formation technique ou professionnelle ou à l'obtention d'un titre de compétence auprès du Consortium de validation des compétences. Basé sur un canevas européen et délivré par les opérateurs publics de formation, écoles ou centres de formation agréés, il complète le certificat en décrivant de manière plus détaillée les qualifications obtenues et les compétences acquises.<sup>1</sup>

**ISO 9001** : La norme ISO 9001 définit des exigences pour la mise en place d'un système de management de la qualité pour les organismes souhaitant améliorer en permanence la satisfaction de leur client et fournir des produits et services conformes. La dernière version de l'ISO 9001 a été publiée en septembre 2015 et permet désormais de prendre en compte les enjeux internes et externes d'un organisme et les risques associés.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Source : <http://www.bruxellesformation.be/uploads/pdf/Divers/Glossaire des concepts pédagogiques.pdf>

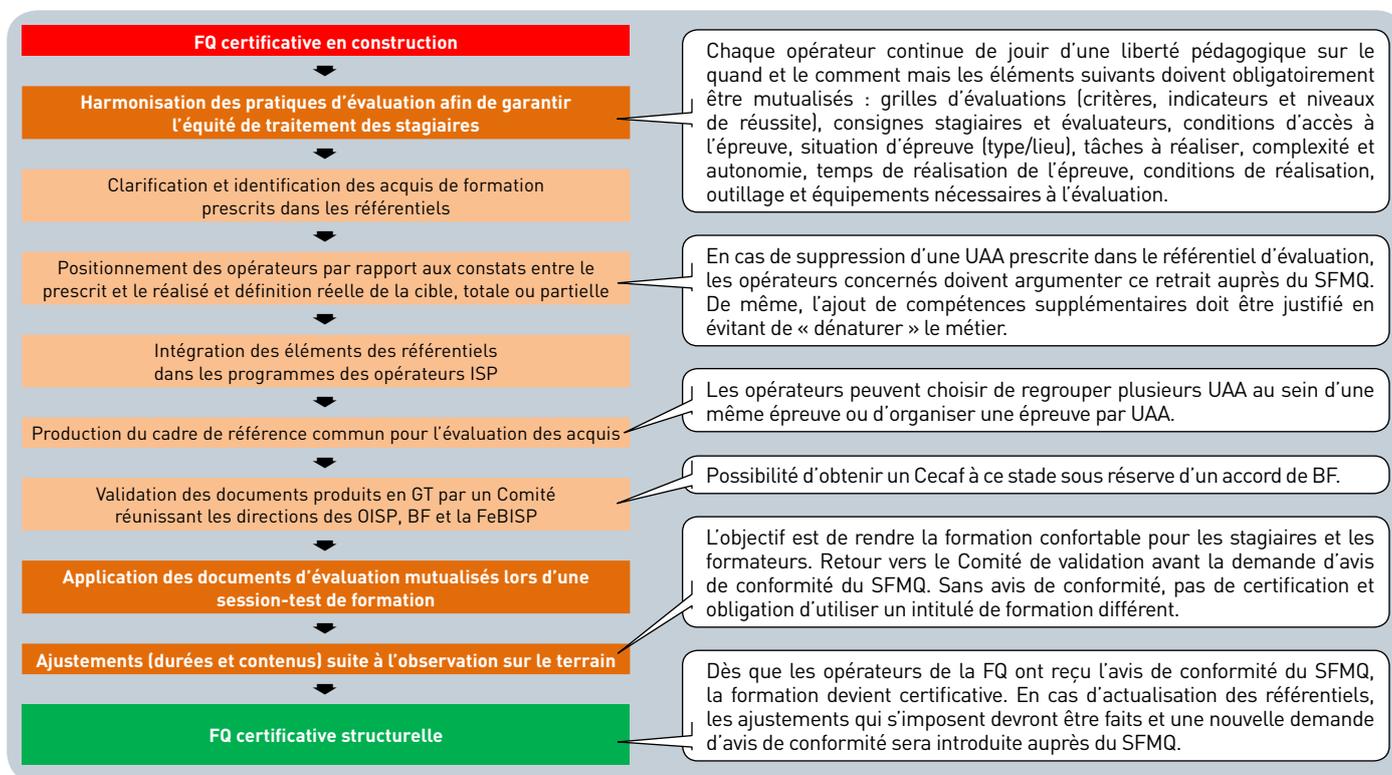
<sup>2</sup> Source : [https://fr.wikipedia.org/wiki/ISO\\_9001](https://fr.wikipedia.org/wiki/ISO_9001)

## Accompagnement des opérateurs de formation qualifiante vers la certification

--> Pascal Rebold

L'accès à la certification d'une Formation Qualifiante (FQ) passe par l'implémentation des référentiels du SFMQ ou, à défaut, ceux de Bruxelles Formation, dans les programmes de formation des opérateurs. Un groupe de travail (GT) réunit des pédagogues ISP d'un même intitulé de FQ qui vont

opérationnaliser et mutualiser des outils d'évaluation normative. L'accompagnement du GT, par Bruxelles Formation et la FeBISP, dépend des besoins ou des demandes des opérateurs concernés.



### Les points de vigilance, la méthodologie :

- Composition du GT : une représentation et une disponibilité de l'ensemble des opérateurs concernés sont la meilleure garantie d'obtenir des épreuves d'évaluation unanimement validées.
- Méthodologie du GT : les membres du GT apportent des tâches, des situations d'évaluation et toute information pertinente pour construire les épreuves d'évaluation. L'accompagnant BF/FeBISP collationne et communique les avancées du GT avant chaque nouvelle réunion qui débute par l'approbation ou l'ajustement des documents transmis. L'efficacité du GT repose ainsi sur les apports des participants et sur leur présence active et régulière
- aux réunions (une journée entière par mois semble recommandée...).
- Travail en interne : ce travail en GT, si considérable soit-il, ne doit pas occulter la nécessité d'un accompagnement interne à chaque structure, visant à faciliter l'appropriation des concepts, de la démarche et des outils par les équipes pédagogiques.
- Valoriser le non-certifié : la certification porte sur l'acquisition des « compétences métiers » mais elle n'évalue pas, donc ne valorise pas (...) des « fondamentaux » spécifiques à l'ISP : la guidance, le travail sur les compétences transversales, les épreuves formatives, le stage et l'éducation permanente. Une attestation de fin de formation valorisant ces éléments conserve dès lors tout son intérêt.

## Parlons « certification »

Source : *Glossaire des concepts pédagogiques*<sup>1</sup>, proposé par Bruxelles Formation

**APPRENTISSAGE FORMEL** : Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant ; il débouche généralement sur la certification.

**CADRE FRANCOPHONE DES CERTIFICATIONS POUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE (CFC)**<sup>2</sup> : le CFC est un cadre à double entrée permettant le positionnement de certifications délivrées, d'un part, par les acteurs de l'enseignement supérieur, de l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé et de promotion sociale et d'autre part, par les acteurs de la formation professionnelle et de la validation des compétences.

**ÉVALUATION CERTIFICATIVE** : Évaluation qui permet de situer les acquis d'apprentissage d'un apprenant par rapport à une norme établie et prédéfinie, en vue d'établir leur maîtrise et de les certifier : telle compétence est évaluée avec un degré de qualité attendu et un niveau de maîtrise minimum.

**FORMATION QUALIFIANTE (FQ)** : Les opérations de formation professionnelle qualifiante consistent soit en l'apprentissage d'un métier, d'une profession, d'une fonction, soit, en l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction. Elles doivent concourir à l'accès à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné, public ou privé.

**PROFIL FORMATION**<sup>3</sup> : Profil composé des unités d'acquis d'apprentissage associées aux activités-clés métier ainsi que d'un profil d'évaluation et d'un profil d'équipement.

**PROFIL MÉTIER**<sup>2</sup> : Profil composé de la grappe de métiers dans laquelle s'inscrit le métier ciblé, d'un référentiel métier et d'un référentiel des compétences professionnelles.

**RECONNAISSANCE DES ACQUIS** : Prise en considération par un opérateur d'enseignement ou de formation des aptitudes et compétences acquises par un individu. Le processus de reconnaissance débouche sur une décision d'admission au parcours de formation et sur l'octroi de dispense d'unité(s) de formation.

**RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION** : Document qui décrit, pour chaque unité de formation, les modalités d'épreuve (situation, tâches et conditions de réalisation) et d'évaluation (critères, indicateurs et seuil de réussite) à mettre en œuvre.

**SERVICE FRANCOPHONE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS (SFMQ)** : Institué par les Gouvernements wallon, bruxellois et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Service francophone des métiers et des qualifications est chargé d'organiser la production des profils métiers et des profils formations.

**TITRE DE COMPÉTENCE** : Document légal délivré par le Consortium de Validation des compétences au nom des trois Gouvernements francophones. Établi au nom d'une personne, il atteste officiellement ses compétences professionnelles, c'est-à-dire sa maîtrise d'une partie d'un métier.

**UNITÉ D'ACQUIS D'APPRENTISSAGE** : Ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qui peut être évalué et validé.

**VALIDATION DES COMPÉTENCES (PROFESSIONNELLES)** : Processus organisé par les Gouvernements wallon, bruxellois et de la Fédération Wallonie-Bruxelles visant à vérifier la maîtrise effective par un individu de compétences décrites dans un référentiel qui en précise également le mode d'évaluation. Ce processus aboutit à la délivrance d'un titre légal qui ne développe pas les effets de droit liés à la certification de la Fédération Wallonie Bruxelles.

1 Source : [http://www.bruxellesformation.be/uploads/pdf/Divers/Glossaire des concepts pédagogiques.pdf](http://www.bruxellesformation.be/uploads/pdf/Divers/Glossaire%20des%20concepts%20p%C3%A9dagogiques.pdf)

2 En cohérence avec le CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS POUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE (CEC) : Cadre de référence commun qui permet aux pays européens d'établir un lien entre leurs systèmes de certification.

3 Référentiels du SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications).

## Certification : enjeu d'un secteur, enjeux des publics

→ Tatiana Vanessa Vial Grösser

**La certification des formations en ISP, cela fait plus ou moins 15 ans que le sujet est sur la table. Le processus est lent. Ce temps est nécessaire pour effectuer un bouleversement tout en gardant l'équilibre délicat du travail d'insertion socioprofessionnelle. Les enjeux pour le secteur et pour le public-cible sont colossaux.**

La certification permet d'objectiver les acquis des stagiaires en insertion. Qui dit objectivation des acquis, dit également harmonisation des formations. Les entrées et les sorties devront être coordonnées. Pas de doute. Par contre, il faudra pouvoir garder une liberté pédagogique maximale au sein de la formation. Cette liberté devra permettre aux OISP de rester les plus proches possible du public-cible. Certifier sans sélectionner.

La certification des formations en ISP apporte de nouvelles possibilités mais également des risques. Le chemin pour aboutir à un dispositif de certification, tout en préservant les valeurs de l'ISP, est particulièrement délicat. Il est facile de construire un dispositif sur base des trois premiers de classe. Cela peut aller très rapidement. La difficulté majeure est d'harmoniser le secteur ISP sans enfermer le public-cible dans des catégories qui ne leur correspondent pas et sans exclure celles et ceux qui ont plus de difficultés.

Le public-cible sera en possession d'un document qui lui permettra de situer ses connaissances et ses compétences. Quelle que soit la suite de son parcours d'insertion, un certificat reconnu est une réussite qui peut être montrée à tous. Opposable à tous. Cela lui permettra de concrétiser davantage son avancée dans le parcours d'insertion. Cependant, comment déployer un dispositif certifiant qui ne se borne pas à une pâle copie du système scolaire ? Système au sein duquel le public-cible n'a pas trouvé sa place.

Si l'objectivation se veut neutre, la construction d'un dispositif harmonisé ne l'est pas<sup>1</sup>. C'est pourquoi la concertation entre la FeBISP et les pouvoirs décisionnels est primordiale.



La place de la FeBISP au sein des différents organes tels que le SFMQ ou le Bassin est nécessaire. Il en va de même pour le dialogue constructif qui a lieu avec Bruxelles Formation. Encore plus en amont, la FeBISP organise des groupes de travail avec les membres. La participation de tous est le seul moyen de parvenir à créer une certification des formations en ISP qui respecte le public-cible.

Néanmoins, cette harmonisation, ce dispositif « véritablement » intégré constituera une force sectorielle massive qui permettra de positionner le public-cible au sein des politiques d'emploi et de formation professionnelle. Cette nouvelle ère qui se prépare demande du temps, du travail, de la patience, de l'écoute, de l'analyse et de la minutie. Cela requiert surtout une énorme ambition pour le secteur ISP... et encore plus pour le public-cible !

<sup>1</sup> Voir à ce sujet la littérature sur la sociologie des sciences avec Bruno Latour ou Isabelle Stengers.

## ... avec les nouveaux Président et Vice-Président de la FeBISP

→ Margaux Hallot

Pour cette nouvelle présidence, les secteurs de l'ESI et de l'ISP collaboreront ensemble, avec Issam Lazaar et Olivier Balzat, respectivement Président et Vice-Président de la FeBISP. Nous sommes partis recueillir leurs motivations et leurs aspirations en ce tout début de nouveau mandat.

### Quel est votre parcours dans le monde de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion ?



**Issam Lazaar** : Mon parcours en ESI démarre avec mon entrée en fonction à Bouillon de CultureS en 2015. J'y occupe actuellement le poste

de responsable financier, administratif et comptable. A mon arrivée, l'association était en pleine réflexion sur les mutations fonctionnelles et organisationnelles à opérer pour remplir au mieux ses missions. Bouillon de Cultures est une structure bruxelloise active dans plusieurs secteurs d'activités (AES, EDD, CEC, CDV, Alphabétisation et Economie Sociale). Et la 6ème réforme de l'Etat – en ce inclus ses transferts de compétences – a apporté de nouvelles exigences et de nombreuses contraintes administratives, créant ainsi pas mal d'incertitudes et de questions. A côté de cela, il me fallait accompagner le secteur d'économie sociale d'insertion (traiteur et restaurant) que je découvrais dans le même intervalle.



**Olivier Balzat** : Je suis Coordinateur général au Collectif Alpha depuis 2010. Anthropologue de formation, j'ai travaillé entre autres au MRAX

et dans l'éducation au développement. Mon fil conducteur, c'est l'humain, et l'alpha m'a attiré, c'est comme ça que j'ai atterri au Collectif Alpha en 2010. L'association était militante et dessinait, à ses débuts, les prémices de l'éducation permanente, éducation populaire à l'époque, ainsi que l'ISP à Bruxelles.

### Qu'est-ce qui vous a motivés à accepter cette nouvelle fonction ?

**Issam** : Occuper la fonction d'administrateur en 2017 a été pour moi une manière de rendre à la FEBISP une partie de ce que la fédération m'a offert et d'agir positivement en faveur de nos secteurs respectifs.

Le renouvellement des mandats au sein du Conseil d'Administration en 2018 a été l'occasion de valoriser le secteur ESI, de mieux en mieux représenté au sein de la fédération. Ce secteur est depuis plusieurs mois animé par de nombreuses discussions, fruit de l'actualité législative (nouvelle ordonnance, arrêtés d'exécutions, etc.). Endosser le rôle de Président est, pour moi, l'occasion de m'investir davantage, de mieux défendre les intérêts de nos membres et de permettre aux acteurs ESI et ISP l'exercice de leurs missions et activités dans les conditions les plus favorables.

### Quels sont les enjeux que vous entreprenez pour les prochaines années concernant l'ISP et l'ESI ?

**Issam** : Le champ de l'économie sociale évolue fortement et plus rapidement en Région de Bruxelles-Capitale. Ces derniers mois, la nouvelle ordonnance ES (Economie Sociale) a sollicité toute notre attention notamment en raison des incidences qu'elle pouvait avoir sur l'ESI.

De nombreuses questions restent sans réponse. Les arrêtés d'exécution comporteront certaines clarifications nécessaires au secteur et aux administrations. D'autres devront être discutées et traitées « en cours de route », ce qui rend l'exercice particulièrement compliqué.

Parallèlement à cette nouvelle ordonnance, la volonté du législateur fédéral de réformer le Code des Sociétés, le Code Civil et le Code des Impôts sur les Revenus, de rapprocher les statuts de société et association pourrait entraîner l'émergence de nouvelles questions sur le statut des asbl et leurs modes de financement. Toutes ces retouches législatives impliquent de nouvelles règles, de nouvelles modalités et des adaptations importantes dans le chef de nos membres. La fédération restera vigilante et s'assurera que nos secteurs ne soient perturbés en profondeur par toutes ces transformations.

**Olivier** : Effectivement, mais dans « économie sociale d'insertion », « insertion » est fondamental. Il y a une dimension sociale réellement ancrée. Je comprends bien que les

pouvoirs publics essaient de l'élargir davantage car ils ont une logique d'abord économique, d'être dans l'innovation et de la favoriser. Dans tout ça, où met-on l'économie sociale d'insertion ? Un des enjeux actuels de la FeBISP, me semble-t-il, est de répondre à ces craintes tout en gardant l'unité.

Nous, on favorise un travail collectif, solidaire et économique dans l'économie sociale d'insertion, et on vise l'économique dans l'ISP afin d'ancrer les gens dans l'emploi grâce aux formations, mais avec une donnée fondamentale qui est celle du social. On travaille avec un public qui à un moment donné a été laissé pour compte dans l'histoire. On a donc une certaine expérience après plus de 20 ans d'existence de la FeBISP, qui a pu bénéficier de l'expérience de toutes ses structures membres.

Un des enjeux majeurs de l'ISP qui se profile, c'est la révision du décret. Elle est demandée par les acteurs du secteur, et il faut la porter en tant que fédération plus possible, en cohérence avec les partenaires institutionnels du secteur.

### **Dans le cadre de ces enjeux, comment voyez-vous l'évolution de la FeBISP ?**

**Olivier** : Je pense qu'il faut maintenir cette unité qui caractérise la FeBISP pour rester une force de persuasion et de proposition. La fédération s'agrandit, de par son nombre de membres qui augmente, et il est donc important aussi de garder un dialogue entre les différents secteurs : ILDE, AFT, Missions Locales, OISP, etc...

Il faut défendre des manières de travailler communes, avec des valeurs communes.

Nous souhaitons que la FeBISP, de par son mode de fonctionnement, soit une force de proposition, en interne et en externe. Il faut qu'on soit là avant qu'on ne nous demande notre avis. Il faut qu'on reste ancrés dans nos valeurs et qu'on ne perde pas de vue notre finalité d'actions. Nous travaillons avec un

public particulier et c'est avec lui et pour lui qu'on doit mener ces actions. Il faut pouvoir être en capacité d'aller revendiquer des choses et de montrer que ce public existe, en nombre.

Avoir une « Présidence ESI », c'est une façon de mettre en avant ce secteur, avec tous les enjeux qui se profilent. Et avoir une « Vice-Présidence ISP », je le vois plutôt comme une co-présidence, avec tous les autres membres du CA. Il faut donc qu'on dynamise davantage le dialogue entre nous, toujours dans le respect des uns et des autres comme c'est le cas actuellement.

**Issam** : La FEBISP jouit de toutes les qualités pour être une force de proposition. Les secteurs d'Insertion Socio-Professionnelle et d'Economie Sociale d'Insertion ne peuvent rester en retrait au point de se retrouver ballotés par une actualité qui nous dépasse et dont nous subissons les sursauts. La FEBISP devra renforcer son action proactive.

Par ailleurs, l'augmentation du nombre de nos membres et le récent équilibre au niveau de la distribution ESI et ISP au sein de la FEBISP font qu'il nous faudra déployer de nombreux efforts pour maintenir l'unité de notre fédération. Cette unité passera certainement par de nouveaux fonctionnements et de nouvelles méthodes de concertation. Elle constitue un réel enjeu à moyen et long terme. Sans cette unité, nous ne pourrions appuyer nos revendications avec force et toute la légitimité dont jouit actuellement la FEBISP.

Sans compter qu'être à la fois une fédération sectorielle et une fédération patronale nous amène à nous positionner selon plusieurs approches différentes. Les arbitrages de la FEBISP ne sont pas faciles et l'équilibre, somme toute, assez fragile, d'autant que la matière tend à se complexifier. La FEBISP devra faire, à ce sujet, œuvre d'une pédagogie accessible à tous pour expliquer, accompagner et convaincre le cas échéant.

Pour le volet ESI, la conséquence directe de l'ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, est que la FEBISP sera amenée à accompagner l'évolution du paysage de l'économie sociale en RBC, à en redéfinir les contours, à mesurer les incidences des nouvelles dispositions législatives régionales et fédérales, mais pas que...

**Olivier** : Il faut être conscient également que la FeBISP ne peut pas tout endosser, et on peut s'associer à d'autres secteurs et d'autres acteurs pour certaines thématiques. On a un pouvoir sur certains dossiers, mais pas tous. Des nouveaux types d'activités et d'actions donneraient alors lieu à de nouvelles associations et peut-être de nouvelles fédérations. La FeBISP peut être une force pour l'émergence de nouvelles actions qui touchent à un mieux-être dans la société, en rapport de près ou de loin avec nos publics et nos intérêts.

Les acteurs de la FeBISP sont « multi-casquettes », c'est d'ailleurs ça qui fait la richesse de la fédération. On a tous un pied dans un autre secteur et ça forge un regard multiple. Il est donc fondamentalement intéressant de veiller à préserver cet aspect qui est notre force. Et surtout de garder le lien qu'a la FeBISP envers les travailleurs et le public final, grâce notamment aux cycles de formation, et leur montrer qu'elle n'est pas juste une fédération patronale, mais surtout de secteur(s). De par sa fonction de fédération, la FeBISP n'est pas en contact direct avec le terrain, mais nous sommes là, acteurs de l'ESI et de l'ISP pour amener notre plus-value et notre expertise.

## La Parabole des aveugles réinventée

→ Franzer Geurdhel le Jeune

En septembre 2024, notre Gouvernement fédéral approuvait un plan, le très attendu Mega Job's Package Deal (MJPD), comportant, entre autres mesures, une nouvelle réforme des allocations de chômage. Il était temps : cela faisait en effet près de six ans que ces allocations n'avaient été réformées. Vous vous rendez compte ? Six ans, une éternité pour notre époque faisant rimer rapidité, adaptabilité et efficacité ! Il était donc urgent de réformer.



Avant d'évoquer la présente réforme dans le détail, faisons un petit retour en arrière en nous souvenant avec émotion des deux réformes précédentes. Tout d'abord celle, pionnière, de cette belle année 2012 élargissant et renforçant la dégressivité des allocations de chômage en fonction de la durée d'inoccupation. Avant 2012, ère de tous les laxismes, la décroissance des allocations touchait en effet prioritairement les chômeurs cohabitants, assez peu les personnes isolées et pas du tout les chefs de ménage. C'était donc dans un souci de justice et d'équité que le Gouvernement en place en 2012 souhaitait rompre avec ces privilèges en décidant une même dégressivité pour toutes ces personnes, quelle que soit leur situation familiale. La dégressivité pour tous, enfin, sans discrimination.

Six ans après ce changement de paradigme pour le moins disruptif, en 2018 donc, force était de constater qu'une nouvelle réforme devenait néanmoins incontournable. La raison, de nature quasi anthropologique, était la suivante : les chômeurs s'étaient habitués peu à peu à leur précarité et n'étaient donc plus vraiment désireux d'accéder à l'emploi malgré le fait, comme chacun sait, qu'il suffisait (déjà à

l'époque !) de traverser la rue pour en trouver. Rendez-vous compte du péril socioéconomique grave que cette situation allait engendrer. Le Gouvernement fédéral d'alors, téméraire face à l'adversité, s'était donc attelé à la tâche pour redresser la situation. Très concrètement, la réforme de 2018, intitulée encore timidement le Job's Deal, prévoyait entre autres l'augmentation des allocations de chômage durant les six premiers mois d'inoccupation, allocations qui seraient ensuite réduites plus rapidement. La dégressivité était donc globalement, et salutairement, renforcée.

Alors que cette réforme, à l'époque, semblait avoir été pensée dans les moindres détails, ses effets pervers ne tardèrent pas à montrer toute l'étendue de leur malignité. Malgré la volonté gouvernementale d'encourager les chômeurs à rechercher plus activement du travail et à accepter plus rapidement une offre d'emploi, les demandeurs d'emploi faisaient en effet de la résistance en continuant, rendons-nous compte, à ne pas travailler. Malgré toutes ces fonctions critiques et ces métiers en pénurie pourtant dûment répertoriés ! L'incitant à travailler n'avait donc pas fonctionné. Il fallait sans doute alors le renforcer...

C'est chose faite, donc, en cette belle année 2024, avec l'entrée en vigueur du MJPD concocté par notre Gouvernement fédéral. Très schématiquement, la philosophie du projet prévoit une nouvelle accélération de la dégressivité des allocations. Concrètement, les allocations de chômage seront très fortement augmentées (+ 200%) durant la première semaine d'inoccupation, se réduiront ensuite de moitié dès la deuxième semaine pour enfin s'éteindre complètement à partir de la troisième semaine. Et ce, évidemment, tant pour les cohabitants que pour les personnes isolées ou les chefs de ménage. Toujours curieux et bien informés, nos dirigeants se seraient inspirés d'une récente méta-étude anversoise montrant la pertinence indiscutable de ce type de réforme à l'étranger.

Cela sera-t-il enfin suffisant ou faudra-t-il continuer à réformer ? A ce stade, malgré les signaux gouvernementaux encourageants, gardons-nous toutefois de nous réjouir trop vite, en nous souvenant que les réformes précédentes se sont toujours percutées de plein fouet à la capacité d'adaptation étonnante des demandeurs d'emploi à toujours plus de précarité.

## Un projet d'envergure pour l'emploi à Bruxelles

→ Margaux Hallot

Inaugurée en avril dernier, la Cité des métiers peut se vanter d'un bilan positif après presque dix mois d'ouverture. Les partenaires et le public ont répondu présents à ce projet ambitieux et elle commence doucement à devenir un lieu incontournable de l'orientation professionnelle et de l'emploi sur la scène bruxelloise.

Pour réaliser ce reportage, nous sommes partis à la rencontre de Catherine Kinet, la directrice fonctionnelle de la Cité des Métiers de Bruxelles. Après une carrière dans le monde de la banque et de la RSE, elle a travaillé chez Youth Start, une association qui stimule l'esprit d'entreprendre chez les jeunes et les personnes en recherche d'orientation professionnelle pour finalement rejoindre en novembre 2016 le projet Cité des Métiers.

### Départ : la Cité des Lumières

Le concept de la Cité des métiers trouve son origine à Paris, à la Cité des Sciences plus précisément, en 1993. Depuis, ce

sont plus d'une trentaine de Cités des métiers qui ont fait leur apparition partout dans le monde, principalement en Europe. Avec ses 1100 m<sup>2</sup>, celle de Bruxelles peut se vanter d'être la plus grande d'Europe.

« La force du label Cité des métiers, c'est de pouvoir s'échanger nos pratiques, nos projets et les nouveaux ateliers. On s'inspire de ce qui se fait ailleurs pour s'améliorer chacun. »

A l'origine aussi, il y avait Bruxelles Formation Carrefour, de l'autre côté du boulevard. Toute l'équipe est arrivée ici, avec des dimensions qui n'étaient pas abordées : enseignement secondaire et supérieur, entrepreneuriat et bilinguisme. Le public qui connaissait Bruxelles Formation Carrefour a suivi le projet. Il fallait alors toucher d'autres publics : les jeunes, les écoles et les salariés en recherche de reconversion.





Le taux de visiteurs est actuellement très satisfaisant et ce, sans faire trop de promotion. Une réussite !

## Un lieu polyvalent

Que trouve-t-on dans une Cité des métiers ? Un espace documentaire, équipé d'ordinateurs et de tablettes où les usagers peuvent imprimer leurs recherches de formations ou d'emplois ; un espace bibliothèque avec des ouvrages de référence consultables en libre-service ainsi que l'offre des formations des environs. Vient ensuite l'espace qui regroupe tous les conseillers. Ici, pas de rendez-vous : l'utilisateur vient et se présente à l'accueil en exprimant sa demande et ses questions éventuelles. Il sera ensuite dirigé vers un conseiller spécialisé.

« La Cité des métiers accueille tous les publics afin de procurer de l'information sur les questions d'orientation professionnelle et d'assurer un conseil de première ligne.

Ainsi, elle accueille en effet le public des Missions Locales et selon le besoin exprimé par les personnes, les redirige vers d'autres institutions, dont les Missions locales. La Cité des métiers n'a pas pour mission d'assurer l'accompagnement du public, il s'agit d'un service de première ligne. »

Des activités sont également organisées : des zooms métiers, des sessions d'informations et de sensibilisation

sur un thème de la Cité des métiers. En moyenne par jour, ce sont une quinzaine de conseillers qui assurent les entretiens individuels, matin et après-midi. L'équipe totale de conseillers compte 45 personnes, qui s'occupent tantôt d'animer des sessions collectives, tantôt de rencontrer des partenaires pour de nouveaux projets, ou encore, d'assurer le back office.

La Cité des métiers, ce sont au total 66 personnes : des conseillers, des agents d'accueil, des stewards, une documentaliste, des agents administratifs et quelques managers pour coordonner tout ça.

## Un projet ambitieux ...

La Cité des métiers, c'est un projet architectural imposant, mais surtout un ambitieux projet de partenariat entre les différents acteurs de l'emploi à Bruxelles. Bruxelles Formation, Actiris, VDAB, 1819, Conseil Zonal de l'Alternance, Promotion Sociale, Euro Guidance, Fédération Wallonie-Bruxelles, Leerwinkel, Phare, Pôle Académique de Bruxelles, EFP/SFPME, Tracé Brussel, Consortium de Validation des Compétences et World Skills Belgium : la liste est longue !

Les Missions Locales et les OISP figurent également parmi les partenaires. Ceux-ci viennent régulièrement à la Cité

des métiers avec des groupes de personnes afin que celles-ci bénéficient de ses services.

Ce sont donc au total 14 partenaires qui mobilisent des personnes pour venir y travailler, et qui se sont associés pour créer ce lieu central qui répondrait à toutes les questions concernant les thématiques touchant de près ou de loin le public bruxellois.

### ... avec des exigences précises

Mettre d'accord tous ces partenaires pouvait sembler fastidieux au départ mais cela s'est finalement révélé être plus facile que prévu. Et pourtant la tâche n'était pas gagnée.

Les Cités des métiers doivent répondre à des critères bien précis issus de la Charte des Cités des métiers. Parmi ces critères, certains sont évidents tels que l'accès : gratuit, libre et anonyme. Ce qui implique également que chaque partenaire ait la volonté d'offrir un service aux usagers qui soit tout à fait neutre. En d'autres termes, les conseillers mettent leur casquette « Cité des métiers » et enlèvent celle de leur institution d'origine quand ils sont face aux usagers. Il n'y a donc aucun enjeu commercial ici.

Il fallait décroisonner toutes ces institutions et se faire rencontrer en un même lieu tous ces acteurs. Ce décroisonnement enrichit le discours des conseillers. Au fil du temps, ils connaissent davantage toutes les institutions présentes grâce aux autres conseillers présents venant d'autres organisations qu'eux. Leur dialogue avec l'utilisateur est donc plus ouvert, plus fourni et offre surtout une pluralité de points de vue.

« Collaborer avec tous ces partenaires, ça s'apprend, mais ça se passe très bien et ça se fait progressivement surtout. La Cité des métiers est toujours ouverte à de nouveaux partenaires pour collaborer, co-construire et présenter des animations en rapport avec son projet ».



## Une Cité des métiers pour tous

A la Cité des métiers, on fait de l'orientation tout au long de la vie : du jeune élève qui devient étudiant, qui cherche un emploi et qui devient ensuite un employé qui cherche à se reconverter ou à créer son projet, en passant par une période de chômage.

Ce projet est porté par un désir commun de tous ces partenaires de créer un lieu central où le maximum d'informations seraient disponibles pour ceux qui le désirent. « On essaie d'autonomiser l'utilisateur dans sa recherche de choix professionnels, afin qu'il s'empare de son projet professionnel. »

Un lieu aussi polyvalent n'existait pas avant en tant que tel. Les cinq thèmes qui y sont abordés sont les suivants :

**Choisir** : pour les personnes en recherche d'orientation ou ayant déjà un emploi et qui souhaiteraient se reconverter.

**Apprendre** : pour trouver une formation ou reprendre des études.

**Travailler** : pour trouver un emploi.

**Entreprendre** : pour devenir indépendant et créer sa propre activité.

**Bouger** : un thème spécifique à Bruxelles qui est celui de la mobilité, vers le Nord ou le Sud du pays, et pourquoi pas en dehors !

« On trouverait qu'il était important de mettre l'accent sur la mobilité, afin de trouver un emploi en Flandres ou en Wallonie, et même plus loin ». Une carrière au Portugal ou au Canada vous fait rêver ? Vous savez désormais où vous renseigner !

### Le bilan ?

Après dix mois d'ouverture, Catherine Kinet est très satisfaite des résultats. « Le public répond présent, nos sessions d'informations et animations sont quasi toujours remplies. »

La Cité des métiers désire donc consolider ce qui a déjà été entrepris, à savoir continuer entre autres à proposer des sessions d'informations qui intéressent le public et, surtout, en développer d'autres. A l'avenir, l'accent sera notamment mis sur les métiers moins connus, les nouveaux métiers verts ou en pénurie.

La Cité des métiers continuera sur sa dynamique en établissant de nouveaux partenariats et en élargissant ses thématiques.

Un grand projet de 2019 sera consacré aux Neet's (ndlr : Not in Education, Employment or Training : ni étudiant, ni employé, ni stagiaire).

On a hâte de découvrir ce que nous proposera cet endroit enthousiasmant !

## Réforme du Code des sociétés : sociétés et associations, toutes pareilles ?

→ Marie-Adèle Blommaert et Michèle Hubin

La volonté du Ministre Koen Geens est de rendre la Belgique attractive pour les sociétés, y compris étrangères, en modernisant et simplifiant la législation. Le droit peut-il soutenir cette initiative en rapprochant sociétés et associations ? Petite exploration des adaptations de fonctionnement de vos instances suite à cette réforme.

### Introduction

Trop de formes de sociétés différentes inspirent la complexité juridique et rendent frileuses les sociétés étrangères qui souhaiteraient s'établir en Belgique. La réforme du code des sociétés mise donc sur la modernisation et la simplification de la législation. Simplifier signifie aussi réduire l'écart qui séparait jusqu'ici les sociétés des associations. Nous vous proposons de parcourir les impacts pressentis sur les ASBL.

### Nouvelle définition des "sociétés"

La définition de l'ASBL comportait jusqu'ici l'interdiction d'activités commerciales ou industrielles et la volonté de ne procurer à ses membres aucune recherche de gain matériel. Dans le nouveau Code des Sociétés, les associations pourront effectuer n'importe quelle activité (même des activités à but lucratif). La distinction entre ASBL et société n'est plus établie sur la base de son but lucratif mais bien sur base d'un but désintéressé poursuivi dans le cadre de l'exercice d'une ou plusieurs activités déterminées constituant son objet.

### L'incidence sur les statuts

Dans les statuts, toute association devra mentionner son objet social et préciser ses activités. Pour rappel, ces activités pourront avoir un caractère commercial à condition d'en fournir une liste détaillée. En effet, comme indiqué dans la définition, une association pourra accomplir tous les actes (y compris commerciaux) se rapportant directement ou indirectement à son objet. Mais attention, ce dernier sera obligatoirement mentionné de manière désintéressée.

### Les compétences de l'Assemblée générale et du Conseil d'administration : une inversion de logique

La nouvelle loi accorde au Conseil d'administration (CA) une « compétence résiduaire ». Antérieurement, le Conseil d'administration n'avait comme pouvoirs que ceux qui lui étaient expressément attribués dans les statuts, tous les autres pouvoirs, non expressément attribués étant réservés à l'AG. Cette modification légale a pour conséquence directe qu'il faudra dorénavant énumérer dans les statuts tous les pouvoirs de l'AG. Par ailleurs, toutes les dispositions des anciens statuts énumérant les pouvoirs du CA sont maintenant devenues caduques.

Dès 2020, les compétences exclusives de l'AG seront modifiées. Autrement dit, des compétences en moins :

→ L'AG **ne sera** désormais **plus compétente** pour :

- fixer la rémunération du commissaire
- approuver le budget annuel

Mais des compétences en plus :

→ L'AG **sera** désormais **compétente** pour :

- fixer la rémunération du CA si celle-ci est autorisée statutairement.
- tenter une action en justice contre un administrateur lorsque la décharge est refusée

### Les nouvelles majorités et le déroulement de l'Assemblée générale

Du point de vue du déroulement, dès 2020, lors de l'AG, il y aura obligation d'exposer la situation financière et l'exécution budgétaire, ce qui diffère quelque peu de la traditionnelle approbation du budget. L'AG est également tenue de répondre avec l'ordre du jour aux questions posées oralement ou par écrit avant ou pendant l'AG. La décharge des administrateurs, généralement organisée par vote, est toujours d'application.

Modifications statutaires	Avant	Code des sociétés – À partir de 2020
Quorum de présences	2/3	1/2
Vote	2/3	2/3
Modifications statutaires (objet ou but désintéressé)	Avant	2020
Quorum de présences	2/3	1/2
Vote	4/5	4/5
Exclusion d'un membre	Avant	2020
Quorum de présences	Pas de quorum	1/2
Vote	2/3	2/3

### La responsabilité des administrateurs

Il appartient au CA de gérer les affaires de l'association et de la représenter dans tous les actes (extra)judiciaires. De plus, le CA endosse tous les pouvoirs qui ne sont pas expressément réservés par la loi à l'AG, sauf à indiquer des restrictions expresses dans les statuts.

Depuis le mois de mai 2018, les ASBL sont également soumises au Livre XX du Code des Entreprises qui fait référence aux procédures en cas de faillite et de réorganisation judiciaire. Cette extension impacte quelque peu les responsabilités des administrateurs. Il y aura lieu de revenir plus en détail sur cet impact. De plus, d'ici 2020, la responsabilité des administrateurs s'élargira vis-à-vis de l'ASBL en cas de difficultés d'apurement du précompte professionnel, de la TVA et de l'ONSS lors d'une déclaration de faillite.

Envers l'ASBL, les administrateurs sont responsables des fautes qu'ils ont commises dans l'accomplissement de leur mission (art. 255 du Code des Sociétés et Associations). Ces personnes ne sont toutefois responsables que des décisions, actes ou comportements qui se situent manifestement en dehors des marges dans lesquelles des administrateurs, normalement prudents et consciencieux, placés dans les mêmes circonstances peuvent raisonnablement avoir une opinion divergente. De plus, les administrateurs sont solidairement responsables des infractions au Code des Sociétés et Associations ou aux statuts de l'ASBL, même en l'absence d'organe d'administration collégial. Contrairement à la responsabilité en cas de fautes de gestion ordinaire, cette responsabilité s'applique non seulement envers la personne morale mais également envers les tiers.

### La dissolution et la mise en liquidation

Les ASBL pourront désormais être déclarées en faillite. En cas de faillite et de réorganisation judiciaire, l'administrateur, le délégué à la gestion journalière (actuel ou ancien)

et toute personne qui a effectivement détenu le pouvoir de gérer l'ASBL portent la responsabilité de cet état.

Par ailleurs, les ASBL pourront être dissoutes :

Sur base volontaire	par décision de l'AG (art. 2 : 103 du CSA)
De plein droit	à la suite d'un fait ou d'un événement défini par la loi ou les statuts (art. 2 : 104 et 2 : 105 du CSA)
Par décision d'un tribunal (art. 2 : 106 du CSA)	Voir CSA

### La publicité

En ce qui concerne la publicité, tous les supports sont concernés : actes, factures, annonces, communications, courriers, site web et toutes autres pièces, sous forme électronique ou non. Ils doivent obligatoirement mentionner les éléments suivants :

- Nom de la personne morale
- Forme juridique (en entier et en abrégé)
- Désignation précise du siège social
- Numéro d'entreprise
- Registre des Personnes Morales et tribunal du ressort du siège de l'ASBL
- Adresse mail et site web
- Le cas échéant, le fait que l'ASBL est en liquidation

Les sanctions prévues visent tout collaborateur de l'ASBL qui collabore au nom de l'ASBL à des actes ou à un site web incomplet et engage la responsabilité personnelle.

### À noter encore ...

À l'avenir, toutes les associations (vu que l'ASBL = entreprise) devront s'inscrire activement via un guichet d'entreprise à la Banque Carrefour des Entreprises. Par ailleurs, le tribunal de commerce est transformé en tribunal des entreprises. Ce tribunal est compétent pour les litiges entre toutes les entreprises. Par le fait même que les associations deviennent des entreprises, en cas de litige, ce sera ce tribunal qui deviendra compétent (art. 573 et 574 du Code judiciaire). Pour rappel, ce tribunal sera effectif dès novembre 2018. Il sera composé de juges professionnels et de juges non professionnels. À l'avenir, tous les litiges spécifiques aux ASBL seront traités par des juges spécialisés et familiarisés avec le secteur associatif.

### En guise de conclusion

Bien des précisions sont encore à apporter tant sur le détail des nouveautés que sur des éclaircissements à obtenir quant à l'application des mesures et leur délai de mise à exécution.

Espérons que l'effort de simplification affiché par la réforme traduise bien la réalité des associations, sans engendrer confusion ni tracas administratifs supplémentaires.

# L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°119 sortira en mars 2019.

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

Impression :  
Les imprimeries Editions Européennes



Toute l'équipe de la FeBISP  
vous présente ses meilleurs voeux  
pour l'année 2019.



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

