



ISP EN JEUX

LA PLACE DU LUDIQUE DANS LES APPRENTISSAGES

L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE



DU 25 DÉCEMBRE 2018 AU 25 MARS 2019 • N°119



3 Edito

4 Brèves

- Les 10 ans des Jeudis de l'Hémicycle
 - Plan de formation du FFCISP
 - Innover pour mieux former
 - Les premières Assises de l'Enseignement et de la Formation
-

5 Actualités

- De l'ESI à l'ESMI
 - Mémoire
 - Economie sociale et économie sociale d'insertion
 - Retour sur les Midis-FeBISP
-

11 Dossier

24 Rencontre

Le Pôle Formation Emploi

26 Allô la Terre

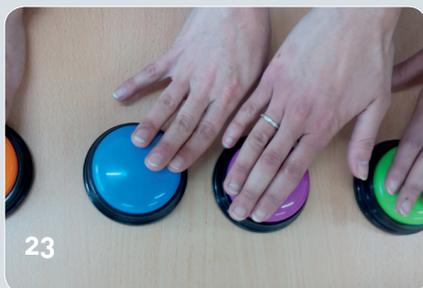
Dans la jungle, terrible jungle

27 Reportage

Les écoles de devoirs, une prévention de l'ISP

30 Le coin de l'employeur

Bien-être au travail : le FFCISP reprend le collier



Une nouvelle législature s'achève. Cinq ans se sont écoulés sur la Région de Bruxelles-Capitale, sur la Belgique et sur l'Europe. C'est un peu le moment du bilan avant de choisir et d'entamer une nouvelle période de cinq ans. Bilan que nous avons déjà effectué lors de la rédaction de notre Mémoire.

Au niveau de la RBC, l'ISP n'a pas été réformée comme nous nous y attendions, pas de nouveau décret. Nous restons sous le règne du Décret de 1995. Cependant, de grandes avancées ont été réalisées en matière de certification des formations. Cette année, nous verrons apparaître les premières formations qualifiantes certifiantes en ISP. Il s'agit de l'aboutissement de plus de dix années de travail depuis la prise de décision de faire rentrer l'ISP dans cette logique. Un labeur qui s'est étendu sur trois législatures avant d'aboutir concrètement.

L'ordonnance des Missions Locales date de 2008, c'est-à-dire de l'avant-dernière législature. Les arrêtés ont été élaborés durant la législature précédente. Enfin, presque dix ans après sa promulgation, l'ordonnance pour les Missions Locales et Lokale Werkwinkels a été mise en application. Un travail qui s'est étalé sur trois législatures, une quinzaine d'années donc.

Durant cette législature, l'ESI a vu son environnement fortement modifié. Une nouvelle ordonnance en entrepreneuriat social, des nouveaux arrêtés dont celui sur le mandatement en insertion et celui instituant un nouveau lieu de concertation. Une nouvelle ordonnance sur les Aides à l'emploi et des nouveaux arrêtés dont celui sur les dispositifs d'emploi d'insertion en économie sociale et celui sur les Articles 60.

Que l'ordonnance et les arrêtés soient votés durant la même législature n'est pas chose courante. Nous avons déjà eu une ordonnance ES en 2012 qui faute d'arrêté n'a pas été mise en application. Qui plus est, la mise en application démarre également durant cette même législature avec, pour les structures existantes, une période de transition nous amenant à la prochaine législature.

Depuis sa création en 1996, la FeBISP participe à la concertation de ces réformes. Ce rôle se décline aussi bien durant les périodes de modifications de textes législatifs que durant leur parcours vers leur mise en application. Force est de constater que les réformes sont toujours un saut dans le vide. Toujours.

Les textes législatifs ne règlent pas tout. L'ordonnance pose un cadre général inapplicable sans les arrêtés d'application. Ceux-ci vont plus loin mais n'achèvent pas le travail. Il faut pouvoir anticiper le plus de situations possibles afin de voir ce qui est couvert par les écrits et ce qui ne l'est pas. Après le moment d'élaboration des textes, c'est au tour des administrations ou des organismes d'intérêt public (OIP) de se mettre autour de la table. Leur interprétation est cruciale pour assurer une mise en œuvre concrète et ce, dans le cas qui nous occupe, sous la tutelle d'un nouveau Ministre et d'un nouveau Gouvernement.

Ces dix ou quinze années de travail paraissent longues. Cependant, dans le quotidien c'est différent. Tout se produit rapidement avec des rythmes saccadés et changeants. Parfois c'est trop rapide, nous avons à peine le temps de donner un avis sur un texte ou de concerter les membres. Nous sommes forcés d'avancer et nous tentons de le faire avec prudence, mais il faut quand même y aller... Parfois, cela coince sans savoir précisément pourquoi. Alors nous questionnons, nous téléphonons, nous envoyons des mails et nous organisons des réunions pour faire avancer le travail.

Il s'agit d'un travail passionnant qui s'organise sur le moyen et le long terme tout en bousculant sans cesse le court terme. Merci à tous ceux qui travaillent avec nous pour assurer que l'insertion socioprofessionnelle et l'économie sociale d'insertion puissent continuer à subsister, à évoluer et à fournir un travail de qualité.

Tatiana Vanessa Vial Grösser
Directrice adjointe

Les 10 ans des Jeudis de l'Hémicycle

Le 19 février, les Jeudis de l'Hémicycle fêtaient leurs 10 ans au Parlement bruxellois, en compagnie de nombreuses associations qui pendant toutes ces années, sont venues y prendre la parole.

C'est Julie de Grootte, présidente du Parlement de la COCOF, qui a

créé les Jeudis de l'Hémicycle, permettant ainsi un véritable débat politique avec les représentants de la société civile. Un jeudi par mois, ils offrent un temps de réflexion sur des thèmes de société divers. En 2012, la FeBISP y avait participé en abordant la thématique de l'ISP bruxelloise.



©Bruxelles Formation

Innover pour mieux former

A l'occasion de ses 25 ans, Bruxelles Formation organisait le 19 mars une rencontre avec ses partenaires autour de l'innovation pédagogique.

Sous le thème de « Innover pour mieux former », les participants à cette journée avaient l'occasion de prendre part à trois ateliers, dont les thématiques étaient di-

verses : « jouer pour apprendre », « cracker du code » ou encore « s'immerger en environnement industriel », parmi tant d'autres !

Fadila Laanan, Ministre-Présidente du Gouvernement francophone bruxellois et Didier Gosuin, Ministre de la Formation et de l'Emploi, étaient présents tout comme de nombreux acteurs de terrain et OISP.

Plan de formation du FFCISP

Comme chaque année, le Plan de formation 2019 du Fonds de la formation continuée de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise (FFCISP) sera bientôt disponible pour les associations bénéficiaires OISP et MLOC.

Les thématiques des formations transversales programmées en 2019 sont :

- L'analyse institutionnelle (sous forme d'appels à projets).
- Le règlement général de protection des données.
- L'estime de soi.
- Les techniques de résolution de conflits.
- Le partage d'expériences et échanges de pratiques entre dirigeants / responsables d'organismes d'insertion socioprofessionnelle.

Les détails et modalités pratiques seront accessibles prochainement sur le site de la FeBISP (www.febisp.be).



Les premières Assises de l'Enseignement et de la Formation

Les premières Assises de l'Enseignement et de la Formation ont eu lieu le vendredi 25 janvier 2019 à La Marlagne.

Ces Assises, organisées par le Comité de Concertation Enseignement-Formation (dont la FeBISP fait partie), avaient pour thème la question de la mobilité, déclinée en quatre axes : mobilité inter-opérateurs, mobilité avec

les entreprises, mobilité des apprenants ainsi que mobilité interrégionale et transfrontalière. Vous trouverez un compte rendu détaillé de cette journée stimulante dans le prochain numéro de L'insertion.

De l'ESI à l'ESMI

Pauline Cousin

L'année 2018 a été marquée par le vote, au sein du Gouvernement bruxellois, de l'Ordonnance relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales¹. Une première à Bruxelles et qui fait suite au transfert de la compétence « Economie Sociale » de l'Etat fédéral aux Régions.

L'élargissement, une première étape

Jusqu'à présent, l'économie sociale reconnue par les autorités publiques bruxelloises se concentrait exclusivement sur l'Economie Sociale d'Insertion (ESI). Depuis 2004, une ordonnance régionale et ses arrêtés régissaient l'agrément et le financement des structures ILDE et EI² dont le but social est l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficiles à placer en recourant à la production de biens et/ou de services. Au cours des 15 années suivantes, le secteur n'a cessé de se développer. Ainsi, en 2018, on comptait plus de 1.500 travailleurs public-cible³ (voir encadré).

De l'agrément d'un projet en ESI, assorti d'un financement, le cadre a évolué vers l'agrément en Economie Sociale (ES) octroyé à une structure. Celui-ci est donc plus large et repose sur trois principes :

- La mise en œuvre d'un projet économique.
- La poursuite d'une finalité sociale.
- L'exercice d'une gouvernance démocratique.

Notons qu'à présent, c'est l'entreprise qui fait l'objet de l'agrément ES et non pas le projet qu'elle porte, comme c'était le cas avec l'Ordonnance ESI de 2004.

Un agrément puis un mandatement

L'entreprise agréée met en œuvre ces principes qui se déclinent différemment suivant la nature de la structure.

En effet, il peut s'agir d'une structure à caractère privé qui sera dénommée «Entreprise Sociale et Démocratique», ou d'une structure à caractère public appelée «Initiative Publique d'Economie Sociale».

L'élargissement à l'ES devrait permettre de reconnaître des structures qui, via l'agrément, accèdent à des dispositifs. Citons notamment : l'appel à projets annuel pour les projets innovants, des prêts, des dispositifs d'accompagnement à la création, à la croissance ou encore, des dispositifs de promotion des modèles économiques d'entreprises sociales et l'appel à candidatures pour le mandatement en insertion.

La structure qui souhaite être mandatée en insertion doit au préalable avoir été agréée en économie sociale. Plus précisément, il s'agit du mandatement pour « gérer une mission de service d'intérêt économique général qui consiste en la réinsertion sur le marché du travail des personnes particulièrement éloignées de l'emploi ». Sur base du mandatement, une compensation de service public sera octroyée. On parlera dorénavant de structures d'économie sociale mandatées en insertion (ESMI).

Ce qui change concrètement pour les actuelles structures d'ESI

L'Ordonnance relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales est entrée en vigueur le 1^{er} février 2019, abrogeant l'Ordonnance de 2004. Les structures agréées suivant « l'ancienne » ordonnance disposent des prochains mois pour se mettre en conformité avec les conditions d'agrément ES. Depuis le 1^{er} mars 2019, elles peuvent introduire une demande d'agrément avant de répondre à l'appel à candida-

tures pour le mandatement en ESI qui sera probablement lancé début 2020 par le prochain Ministre bruxellois de l'Economie. Et le financement pendant cette période transitoire ? Les modalités de financement dans le cadre du mandatement n'ont pas encore été fixées à l'heure de la rédaction de cet article et ne sont pas encore d'application. Mais pour l'année en cours, les ex-structures EI et ILDE seront financées sur base de l'ordonnance de 2004. Rappelons que cette ordonnance prévoyait des montants de financement corrects mais qui, la plupart du temps, ne pouvaient être octroyés dans leur intégralité faute d'un budget suffisant.

Les prochaines étapes

Pour créer un cadre cohérent avant la fin de la législature, plusieurs textes doivent être adoptés, à commencer par l'arrêté relatif au mandatement. Il définira les modalités et les conditions du mandatement pour le service d'intérêt économique général (SIEG) qui consiste en la réinsertion sur le marché du travail des personnes particulièrement éloignées de l'emploi. L'ordonnance indique déjà que les structures candidates devront soumettre, pour avis à Actiris, un programme d'insertion qui vise l'accompagnement professionnel et social du travailleur public-cible. L'entreprise sociale d'insertion mandatée pourra bénéficier d'une compensation de service public destinée à couvrir le coût salarial pour le personnel d'accompagnement, voire des coûts de fonctionnement. Une fois attribué, le mandatement est valable cinq ans et reste lié à l'agrément. Ainsi, si l'agrément est retiré, le mandatement l'est automatiquement.

¹ Ordonnance du 23 juillet 2018 - www.ejustice.just.fgov.be/doc/rech_f.htm

² ILDE : Initiative locale de développement de l'emploi, forme asbl. EI : Entreprise d'Insertion, société commerciale.

³ Exprimés ici en équivalent temps plein (ETP).

Autre texte fondamental attendu : l'arrêté d'application relatif aux Aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale. L'ordonnance qui instaure ce nouveau cadre a été adoptée à l'été 2017 mais tous ses arrêtés n'ont pas encore été votés. Parmi ceux-ci, notons celui qui viendra remplacer les Aides à l'emploi fortement utilisées dans le secteur de l'ESI : les SINE (pour les personnes demandeuses d'emploi de longue durée) et, pour le secteur non marchand, les PTP⁴. L'enjeu pour les structures d'ESI est de pouvoir continuer à accompagner du public-cible

éloigné de l'emploi, soit en s'appuyant sur une Aide à l'emploi comme vecteur d'une transition vers le circuit classique du marché du travail, soit en maintenant en interne ce public comme travailleur sur le plus long terme. Les dispositifs article 60,§7 et article 60,§7 majoré ES, qui ont déjà fait l'objet d'une réforme, restent également accessibles aux structures d'ESI.

Au-delà de ces éléments centraux, d'autres aspects vont évoluer. Ainsi, la Plate-forme de l'Economie Sociale qui jusqu'à présent émettait un avis sur les

demandes d'agrément en ESI, va devenir le Conseil Consultatif de l'Entrepreneuriat Social (CCES), toujours hébergé au sein du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC). Le changement de nom s'accompagne d'une modification de sa composition et d'un élargissement de ses activités.

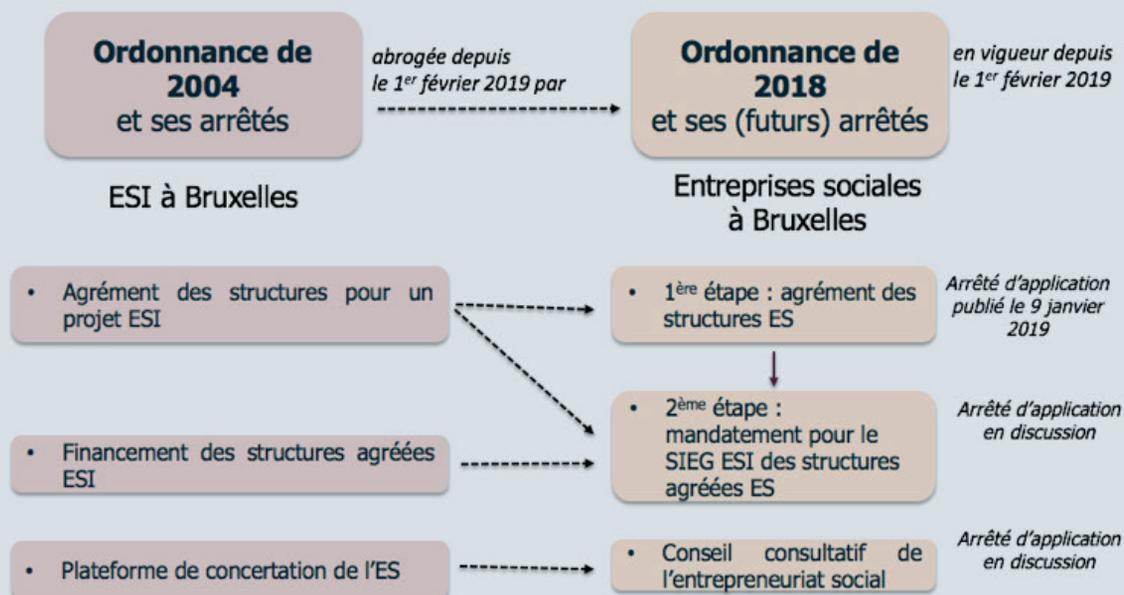
L'année 2019 représente, pour les acteurs de l'ESI l'année 1 du changement, et 2020 et 2021 devraient s'inscrire dans cette veine.

Zoom sur les EI et ILDE :

En 2018, on comptait à Bruxelles 118 structures :

- Porteuses de 127 projets d'ESI agréés.
- Actives dans différents domaines : HoReCa, construction, événementiel, multimédia, services aux personnes, ...
- Dont 80% sont sous forme d'asbl.
- Qui représentent plus de 1.500 ETP public-cible en insertion de moins de quatre ans d'ancienneté.

Evolution du cadre de l'ESI



Mémoire

Pauline Cousin et François Geradin

Le mois de mai 2019 sera marqué par trois élections : européennes, fédérales et régionales. Comme pour chaque grand rendez-vous électoral régional, la FeBISP publie son Mémoire afin d'adresser directement ses revendications aux personnalités politiques candidates aux responsabilités. Bref aperçu des grandes lignes du Mémoire FeBISP 2019 et des principaux enjeux qui y sont liés.

Le préambule du Mémoire partira des acquis de la législature précédente. Sans pouvoir être ici exhaustifs, mentionnons notamment l'ouverture d'une réflexion sur la révision du Décret ISP - qui a conduit à la rédaction de premières recommandations portées par la FeBISP et ses principaux partenaires institutionnels (COCOF, Bruxelles Formation et Actiris) - ou encore à des avancées concernant tant la certification que la validation des compétences. Des acquis très concrets sont également mentionnés : l'extension du stage de finalisation professionnelle à 228h, le maintien des emplois ACS dans le secteur ou encore, sur un plan institutionnel, la création d'un Comité de concertation conjoint réunissant Bruxelles Formation, Actiris, la COCOF, l'Agence Fonds Social Européen et la FeBISP, en vue de faire exister un véritable espace de concertation autour de l'insertion socioprofessionnelle.

La première partie du Mémoire, centrée sur le secteur ISP, débute par un volet « Financement », élément en effet déterminant pour permettre aux OISP d'effectuer un travail de qualité. Dans ce volet sont notamment listées les revendications suivantes :

- La possibilité de substituer le financement FSE par une voie de financement unique assurée par la COCOF afin de garantir la pérennité du financement des actions structurelles à 100% des coûts exposés en temps réel.
- La création de quatre nouvelles catégories COCOF pour répondre à l'accroissement du volume d'heures dispensées en ISP.

- La revalorisation de 25% du forfait horaire prévu pour le travail d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des stagiaires pour garantir un accompagnement pluriel et de qualité.
- Un subside pour couvrir les coûts de fonctionnement liés aux activités des Missions Locales agréées par la COCOF.
- Un financement de l'équipe de base des Missions Locales à hauteur de neuf ETP à partir de 2021.

La partie ISP du Mémoire continue avec le volet « Redéploiement des OISP ». Sans surprise, la FeBISP demande la relance des négociations ins-

titutionnelles en vue de pouvoir aboutir à une révision du Décret ISP et à un redéploiement effectif des OISP. Plus spécifiquement, la FeBISP revendique notamment :

- Que le statut des stagiaires ISP soit enfin revalorisé, notamment via un doublement de l'indemnité de formation horaire (deux euros par heure de formation suivie).
- Que l'éducation permanente reste un pilier - et un volet spécifique - de l'ISP.
- Que les possibilités d'innover en ISP, tant dans le fond que dans la forme, soient favorisées et que les OISP puissent consacrer chaque



année au moins 10% de leur quota d'heures conventionnées pour en tester de nouvelles.

- Que les Missions Locales conservent la coordination des zones et que celle-ci soit renforcée au service de l'emploi des plus fragilisés.
- Que les Missions Locales conservent et développent leurs actions d'orientation.

Le volet suivant de cette partie ISP, intitulé « Approche par compétence, certification et validation des compétences », est un volet que nous portons avec l'Interfédération wallonne des Centres ISP. Il y est notamment mentionné la volonté :

- De modifier l'accord de coopération pour que l'Interfédé et la FeBISP soient membres du comité directeur du Consortium de Validation des Compétences (CVDC).
- D'améliorer l'accessibilité au dispositif de validation des compétences.
- Que, à court terme, toutes les formations qualifiantes en ISP soient certifiantes via les Certificats de compétences acquises en formation (CECAF) et que, à plus long terme, le Certificat de Compétence Professionnelle (CCP) puisse voir le jour et que des effets de droit y soient directement associés.

La partie ISP du Mémoire continue avec un volet déterminant, celui concernant l'accompagnement dans les OISP et les Missions Locales. Y sont notamment mentionnées les revendications suivantes :

- Le maintien, en Missions Locales comme pour les OISP, du focus sur les publics de l'ISP.
- Le maintien d'une liberté méthodologique permettant un accompagnement de tous et adapté aux besoins de chacun.
- Que les capacités d'accueil des enfants en bas âge des stagiaires ISP et des personnes en recherche d'emploi soient augmentées.

Le dernier volet de la partie ISP, consacré à l'Europe, est une nouveauté.

Comme indiqué ci-dessus, la FeBISP souhaite que le financement du secteur ISP soit directement assuré par la COCOF, seule garantie d'un financement stable et cohérent pour les actions structurelles du secteur. Cependant, si cette demande ne pouvait être rencontrée, les financements européens restent indispensables, en premier lieu pour continuer à travailler avec le public ISP dans le cadre de la prochaine programmation opérationnelle. Par ailleurs, la FeBISP demande aussi de supprimer l'obligation de récolter les données sensibles auprès du public ISP et de garantir l'hétérogénéité des groupes pour les actions cofinancées par le FSE.

Economie sociale et économie sociale d'insertion

La deuxième partie du Mémoire se focalise sur l'autre secteur de l'insertion : l'économie sociale d'insertion (ESI). Durant la législature qui se termine, le cadre de l'ESI a été totalement réformé. L'Ordonnance de 2004 a été abrogée par l'Ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales. Celle-ci ouvre le champ à l'entrepreneuriat social au-delà de l'insertion. Cependant, une place particulière a été maintenue pour l'insertion.

L'Ordonnance de 2018 instaure ainsi deux étapes :

- L'agrément de structures en qualité d'entreprises sociales sur base de critères relatifs aux dimensions économiques, sociales et de gouvernance.
- Le mandatement en insertion, sur base d'un appel à candidatures lancé par le Gouvernement bruxellois et accessible aux seules structures bénéficiant de l'agrément ES. Les structures mandatées réaliseront un programme d'insertion consistant en une mission de service d'intérêt économique général (SIEG). Le public ciblé par ce SIEG est composé de personnes particulièrement éloignées du marché du travail. Il s'agit principalement des personnes peu qualifiées ou sans diplôme reconnu.

En parallèle de l'évolution du cadre de l'ESI, une autre réforme impacte les structures d'ESI. En effet, les Aides à l'emploi accessibles en RBC sont en cours d'évolution depuis 2017. Ainsi, les Articles 60, les Programmes de Transition Professionnelle (PTP) et les SINE sont autant de dispositifs fortement utilisés pour le public-cible des structures d'ESI et seront amenés à évoluer au cours des prochains mois.

Concernant le futur cadre de l'Economie Sociale Mandatée en Insertion (ESMI), nous revendiquons notamment les éléments suivants :

- Que toutes les structures d'ESI actuelles, et qui répondent aux prescrits du nouveau cadre, soient reprises dans le futur mandatement.
- Des budgets spécifiques afin de développer l'Economie Sociale Mandatée en Insertion.
- Que l'insertion puisse représenter l'activité principale ou secondaire de la structure mandatée en insertion.
- Que l'ESI puisse continuer à offrir des services à la population et, en particulier, aux personnes disposant de faibles revenus.
- Un mandat en direct pour la FeBISP au sein du Conseil Consultatif de l'Entrepreneuriat Social, organe du CESRBC.
- Une reconnaissance et un financement des Agences-Conseils permettant de répondre au contexte bruxellois dans le cadre de la nouvelle ordonnance.
- Un financement permettant la rémunération des encadrants à hauteur d'une classification de fonctions et d'une barémisation telles que prévues pour l'ISP bruxelloise.
- Un financement permettant la rémunération de l'équipe transversale à hauteur d'une barémisation et d'une classification de fonctions.
- Que les structures mandatées perçoivent annuellement le financement selon les modalités suivantes : 80% du montant versé lors du premier trimestre de l'année N et le versement du solde lors de la justification en année N+1.

Après ces deux parties générales consacrées aux secteurs ISP et ESI, le Mémorandum FeBISP 2019 enchaîne avec une partie patronale. Dans cette partie, les revendications sont les suivantes :

- En ESMI, la mise en place de conditions de rémunération sectorielles visant la progression barémique et la reconnaissance de l'ancienneté.
- En ISP, l'extension de l'évolution des grilles barémiques ISP bruxelloises au-delà des anciennetés professionnelles prévues de 26 ans (échelon 6), 28 ans (échelons 1-3-4 et 5) et 30 ans (échelon 2).
- Un alignement du subside au poste de travail sur les conditions barémiques sectorielles en vigueur pour

financer les postes de travail sous statut ACS.

Enfin, la dernière partie du Mémorandum est celle qui regroupe les revendications transversales suivantes :

- Le respect des modes de gouvernance et d'autonomie associative pour garantir la légitimité des actions des OISP et des structures d'ESMI.
- Un financement structurel et pérenne pour la reconnaissance du rôle de la fédération tant par le Gouvernement régional et le Collège de la COCOF pour assurer la défense des intérêts des secteurs ISP et de l'ESMI.

En conclusion, on voit donc clairement, à la lecture des revendications portées par la FeBISP, que ces élections régionales bruxelloises sont cruciales pour les secteurs de l'ISP et de l'ESMI. C'est pour cette raison que, en dehors de la publication du Mémorandum, des contacts sont pris avec les partis politiques démocratiques présents sur les listes régionales et qu'un débat pré-électoral a été organisé le deux avril à l'Enabel Conference Center. Nous vous en parlerons plus en détail dans le prochain numéro.



Retour sur les Midis-FeBISP

La précarité des stagiaires en formation

Le lundi 11 mars a eu lieu un Midi-FeBISP consacré à la question de la précarité des stagiaires en formation. Caroline Cosyns, attachée au service Usagers de Bruxelles Formation, et Catherine Smith, analyste au sein du service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, ont présenté l'étude que le centre de recherches METICES et Bruxelles Formation ont réalisée sur la précarité du public en formation en Région bruxelloise.

L'étude utilise le statut BIM (Bénéficiaire de l'intervention majorée) afin d'approcher le plus objectivement possible la précarité du public en formation à Bruxelles Formation et chez ses partenaires, dont l'insertion socio-professionnelle. On peut relever que, parmi les 10.000 personnes sorties de

formation en 2015, 46% des stagiaires étaient bénéficiaires de l'intervention majorée (contre 26% pour l'ensemble de la population bruxelloise). Ce chiffre, déjà plus qu'interpellaant, monte à 60% pour les stagiaires ISP.

Parmi les facteurs de risque favorisant la précarité, l'étude indique notamment les éléments suivants : le fait pour les stagiaires de vivre seuls, avec parfois des enfants à charge, d'être nés en dehors de l'Union européenne ou encore d'être infraqualifiés. Par ailleurs, l'étude constate que l'alphabétisation et les formations pré-qualifiantes concentrent davantage de personnes BIM que les formations qualifiantes et les stages et formations en entreprise.

L'étude identifie également quelques pistes d'aide à apporter aux stagiaires en formation précarisés : revaloriser le montant de l'indemnité horaire de

formation, faciliter l'accès aux crèches ou encore maintenir et renforcer les mesures d'accompagnement durant le parcours de formation.

A l'issue de cette présentation, les participants ont posé de nombreuses questions et ont formulé quelques remarques. Certains ont ainsi souligné que la précarité touchait un public de plus en plus jeune ou encore que les problèmes de santé des stagiaires s'accroissaient au fil du temps. Pour conclure, tous les participants se sont en tout cas entendus sur la nécessité de sécuriser au mieux les parcours des stagiaires.

Le chômage à Bruxelles : évolutions et recomposition

Le 18 février dernier, la FeBISP a eu le plaisir d'accueillir Stéphane Thys, un intervenant régulier des Midis-FeBISP. Lors de cette rencontre, le Directeur de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation (récemment renommé view.brussels), a proposé une analyse détaillée du chômage à Bruxelles.

La présentation de Stéphane Thys met la focale sur les jeunes Bruxellois. Il rappelle ainsi que le nombre de jeunes

augmente en Région bruxelloise mais que le taux d'activités des 15-24 ans diminue depuis une dizaine d'années au profit d'un allongement de la vie scolaire et étudiante. Ainsi, plus de 70% des jeunes ne sont pas sur le marché de l'emploi et, par ricochet, ne sont pas concernés par les chiffres du chômage.

Qui sont donc les chercheurs d'emploi ? Les chômeurs complets indemnisés sont de moins en moins nombreux, ils ne représentent qu'un tiers des inscrits chez Actiris. Les autres chercheurs d'emploi inscrits sont soit

exclus du chômage, soit ne sont pas des chômeurs complets. Seul un tiers des chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris sont indemnisés.

En conclusion, notons que si le chômage bruxellois diminue depuis plusieurs années, cette baisse recouvre une diversité de situations selon l'âge des chercheurs, le niveau de qualification mais également la durée d'inoccupation. Au-delà du taux de chômage, une dimension qu'il apparaît intéressant d'explorer est celle de la qualité de l'emploi.

La place du ludique dans les apprentissages

François Geradin, Michèle Hubin, Margaux Hallot, Pascal Rebold, Pauline Cousin, Pierre Devleeshouwer

« Si l'on jouait au jeu du cadavre **exquis**
Histoire d'nous passer un peu notre **ennui**
Tu écris un mot n'importe **quoi**
Et moi j'en inscris un autre après **toi** »
(Serge Gainsbourg)

Exquis : Le plaisir de jouer

Apprendre sans forcer
A chacun son tour
Etre avec et pour

Ennui : S'amuser, c'est pas sérieux !

S'entendre dire que l'on pourrait faire mieux...
« L'homme est un apprenti, la douleur est son maître »
On a toujours fait comme ça, innover serait compromettre

Quoi ? : C'est à laisser ou à prendre ?

Va donc savoir va comprendre ?
Tu as le choix des armes ou celui des larmes ?
Le « On disait que... » de l'enfant a plus de charme

Toi : Tu liras que l'expert est ton pair !

Que l'ISP se joue des « monte en chaire »
Que tant que l'on s'adapte et rebondit
Tout le monde est gagnant dans la partie

Nous vous souhaitons... une agréable lecture avec :

- Michel Van Langendonck, Président de Ludo asbl, passionné et expert des jeux.

- Le Centre de Formation « Horizon » - Les Petits Riens - qui propose à son public « spelen in het nederlands » (vous trouverez en pages centrales un jeu de l'oie créé par une formatrice du Centre pour exercer votre connaissance du néerlandais).

- Le CFPAS-IP qui nous invite à nous amuser en ne « tombant pas dans le panneau ».

- Le Collectif Alpha qui mène une réflexion sur la représentation et la mise en place du jeu et des jeux auprès d'un public qui n'y a pas forcément été initié.

- La Mission Locale de Forest qui propose des activités ludiques aux jeunes dans le cadre du dispositif régional JEEP (Jeunes, Ecoles, Emploi) qui vise à améliorer la transition des jeunes entre l'école et la vie active.

Et de bonnes expériences de jeu !

On dirait que « c'est pour du beurre »

Que « l'en jeu » n'en serait pas moins miel...

ISP en jeux

Pascal Rebold

« Jouer » est une activité humaine universelle. Considérée comme l'une des meilleures stratégies d'apprentissage, elle permet d'explorer et de comprendre de manière ludique, sans réelle prise de risque. Pourtant, notre société dissocie le « jeu-plaisir » de « l'apprentissage-effort ». Elle estime qu'il est naturel et même salubre que les enfants explorent le monde sur un mode enjoué, mais qu'un adulte s'adonne au jeu pour apprendre et l'activité devient suspecte... En ISP, le jeu est présent dans des activités de dynamique de groupe et, dans une certaine mesure, dans les apprentissages situés en amont du niveau (pré) qualifiant. Mais dès lors qu'il y a évaluation normative, et particulièrement dans un contexte de certification, le jeu n'est plus pris au sérieux...

Les détracteurs du jeu en formation évoquent un « détournement pédagogique » dès lors qu'il ne s'agit plus d'une « activité n'ayant d'autre but que le plaisir qu'elle procure »¹. A l'opposé, la ludopédagogie renvoie à « l'utilisation du jeu dans les apprentissages, mais plus encore à une méthodologie d'apprentissage basée sur le jeu. »² Elle souligne différents intérêts de cette pratique pour l'apprenant, notamment en matière d'attention, de compréhension (des normes et du contexte), de mémorisation, de réflexion, d'imagination, de créativité (dans la résolution de problèmes, e.a.), de socialisation, d'engagement (mise en projet), de motivation, de connaissance et de confiance en soi (sentiment de réussite), d'autonomie, de méthodologie, de remédiation, etc.

Des jeux au service des intelligences multiples

Dans ses premières années, l'enfant - magnifique petit démiurge - s'approprie le monde en le façonnant à son image. Il s'invente des jeux et des règles pour s'amuser, créer et gagner en autonomie. Entre cinq et sept ans, il est en mesure d'être initié aux jeux à règles qui vont lui permettre de comprendre comment interagir dans un cadre préétabli et normatif, et développer des compétences liées à la socialisation. « Jouer », que ce soit à un jeu de société ou de stratégie, mobilise et développe toutes les formes d'intelligence³ :

- *L'intelligence linguistique* qui consiste à utiliser le langage pour comprendre les autres et pour exprimer ce que l'on pense.
- *L'intelligence logico-mathématique* qui développe des capacités d'analyse, de propositions stratégiques et de résolution de problèmes.

- *L'intelligence intrapersonnelle* ou l'aptitude à se comprendre soi-même : identifier ses besoins, ses désirs, ses émotions, ses réactions, ses forces et ses limites, ses démarches mentales (largement inconscientes, ces dernières nécessitant un travail d'introspection approfondi).
- *L'intelligence interpersonnelle* qui permet d'agir et de réagir avec les autres de façon appropriée en favorisant l'empathie, la coopération, la tolérance, le challenge par le savoir écouter, le savoir parler et l'observation active.
- *L'intelligence visuo-spatiale* qui permet d'agencer harmonieusement des éléments et de penser en images.
- *L'intelligence kinesthésique* ou la capacité à utiliser son corps ou une partie de son corps pour communiquer ou s'exprimer.
- *L'intelligence musicale* ou la capacité de penser en rythme et en mélodie qui favorise l'harmonisation des comportements des joueurs.
- *L'intelligence naturaliste*, enfin, qui permet à l'individu de classer, de discriminer, de normaliser et d'agir avec méthode.

Tout ceci revient à dire que de par sa nature interdisciplinaire, l'activité ludique favorise l'acquisition de compétences transversales.

Des jeux au service de la dynamique de groupe

Parmi les jeux à règles, les jeux compétitifs sont largement majoritaires. Si l'on peut déplorer leur hégémonie, il ne faut pas entièrement les rejeter puisqu'ils nous permettent de se confronter à autrui. Les jeux associatifs proposent de passer un moment ensemble, sans objectif individuel ou commun mais requièrent la mobilisation ou la concertation de chacun des participants. Dans les jeux collaboratifs, tous les joueurs ont un rôle et des missions identiques qu'ils doivent coordonner pour l'emporter sur un adversaire commun. Ce type de jeu modifie les représentations associées à la compétition, favorise le « vivre ensemble » et organise des situations de communication qui permettent aux joueurs d'apprendre à se connaître et au groupe de se souder. Les jeux coopératifs attribuent un rôle et des compétences différentes à chaque joueur. Les joueurs trouvent un bénéfice réciproque à aider

¹ Selon le Larousse, le jeu se définit comme une « Activité d'ordre physique ou mental, non imposée, ne visant aucune fin utilitaire, et à laquelle on s'adonne pour se divertir, en tirant un plaisir. »

² Voir l'article de Renaud Keymeulen : <http://www.intelligences-multiples.org/definition/>

³ Source: <http://www.intelligences-multiples.org/intelligences-multiples2/les-8-types-dintelligences/>

et à se faire aider et constatent que la mobilisation des compétences de chacun permet de résoudre une problématique.

Des jeux au service des compétences

Internet et le développement des nouvelles technologies liées à l'information et à la communication (TIC) bouleversent les habitudes pédagogiques. On peut désormais apprendre de toutes les manières et sur tous les sujets devant son clavier. Cette révolution numérique remodèle la posture des enseignants et des formateurs qui sont plus que jamais appelés à être des accompagnateurs, des facilitateurs de compétences co-construites avec les apprenants. L'activité ludique s'intègre ainsi parfaitement à la pédagogie active, plébiscitée en ISP, car elle permet « d'accepter l'erreur et de s'appuyer sur celle-ci pour en tirer un bénéfice, un apprentissage et une expérience positive » (Keymeulen). Elle semble particulièrement à sa place dans le cadre d'évaluations formatives, pour « déstresser » les évaluations normatives mais aussi parce que l'on évalue de plus en plus via des « mises en situation ».

L'apprentissage par le *Gaming* et le *Serious Game* (Jeu Sérieux)⁴ connaît un succès fulgurant. Surfant sur les nouvelles technologies, il incite le joueur à rentrer en interaction avec une application informatique qui lui permettra d'apprendre, de s'entraîner, de communiquer par l'utilisation de médias ludiques et créatifs venant du monde du jeu vidéo. Il est disponible dans différents supports, se développe dans tous les milieux professionnels, pour tous les publics et dans les domaines les plus divers. Parmi les catégories existantes, citons l'*Edugame* qui consiste à apprendre une matière dans le domaine éducatif ou en entreprise et l'*Exergame* qui

consiste à faire passer un entraînement cognitif ou physique. En Belgique, de nombreuses formations liées au *Gaming* et au *Serious Game* sont proposées, notamment à Technocité⁵. L'Université Catholique de Louvain propose le serious game « Blocus »⁶ afin d'aider les étudiants à mieux réussir leurs examens. En termes d'apprentissage, l'atout majeur de cette gamification est la motivation car elle renseigne instantanément sur l'utilité et sur l'application concrète des compétences à maîtriser, ainsi que sur la récompense possible, par le biais d'un médium dynamique et attrayant. Son principal point faible étant son manque d'adaptabilité (environnement fermé).

Faire jouer, une réelle compétence

Pour ancrer tout apprentissage en lien avec l'activité ludique, celle-ci doit être accompagnée. Ceci implique du temps et des formateurs formés à ce type de pédagogie. Un bon « metteur en jeu » doit avant tout aimer jouer mais aussi : connaître le jeu, y avoir joué, le présenter en mettant en avant le plaisir qu'il peut apporter, ne pas hésiter à prendre une distance avec les règles, prendre en compte le contexte et le background des participants, choisir une posture d'expert / de guide / de partenaire (transmettre la règle et faire jouer / laisser jouer en répondant aux demandes / jouer avec), accorder une grande attention au debriefing de l'activité afin que les observations relevées en cours de jeu permettent ensuite aux joueurs d'identifier les compétences manifestées. Pour nous en dire plus, donnons la parole à un passionné et expert des jeux, Michel Van Langendonck...

⁴ Un Serious Game allie un contenu utilitaire (Serious) à une approche ludique basée sur les jeux vidéos (Game). Voir : <http://blog.seriousgame.be/definition>

⁵ Voir : <http://www.technocite.be/index.php/fr/rechercher?searchword=gaming&ordering=&searchphrase=all>

⁶ Voir : <http://www.blocus-thegame.be/>



« Toute personne qui joue apprend »

Pascal Rebold

Rencontre avec Michel Van Langendonckt, Président de Ludo asbl, association des Ludothèques, de promotion culturelle et des sciences et techniques du jeu¹.

FeBISP : Quelle serait votre définition personnelle du jeu ?

Michel Van Langendonckt : La définition du Larousse tient compte du joueur mais le jeu porte en lui potentiellement plus de choses que le plaisir. J'irais plutôt vers une émotion... Le jeu est pour moi une expérience de vie en commun, une prise volontaire de risques mais dans un cadre perçu comme plus sécurisant que la vie réelle. Cela permet de se mettre en projet, de réfléchir avec un « lâcher prise » puisque l'on sait que les conséquences seront moins sérieuses que dans la vie quotidienne. On va pouvoir s'autoriser des expériences, mettre en commun des stratégies, réfléchir à pourquoi ça ne marche pas.

Dans le jeu à règles préétablies, on apprend à se mettre d'accord sur un cadre et à y évoluer. C'est la plus belle citoyenneté possible, ça ! Jouer à un jeu à règles, c'est se sentir à l'aise parce que l'on connaît les règles. Dans la vie réelle, les règles sont innombrables et floues et l'on est perdu. Le jeu à règles s'apprend progressivement, exige une éducation et sans cette expérience durant l'enfance, cela demande un « metteur en jeu », un passeur qui a l'habitude des jeux, qui connaît son public et qui est formé pour que les choses soient fluidifiées. Il pose le cadre et si on veut y mettre de la pédagogie ou des contenus, c'est un petit peu avant et beaucoup après que cela va se passer.

Notre credo est de proposer des activités de type pédagogique, avec une volonté réelle d'apprentissage ou d'utilisation dans un cadre social, thérapeutique ou autre mais en utilisant des jeux qui ne sont conçus à la base que pour le plaisir de jouer. La connaissance du professionnel des jeux permet une relecture pédagogique de ces jeux. Il n'est pas nécessaire de créer des jeux spécifiques qui seront peut-être moins amusants. On peut utiliser le jeu dans un cadre beaucoup plus large que celui du seul plaisir qui est procuré.

¹ Voir : <http://ludobel.be/>

F. : En ISP, l'activité ludique est surtout présente en amont du niveau qualifiant. Quand il s'agit d'acquérir des « compétences métier », directement en lien avec la mise à l'emploi, celle-ci disparaît ou n'est présente que pour favoriser la dynamique de groupe. Qu'en pensez-vous ?

M.V.L. : Le jeu, condamné en termes d'apprentissage, cela remonte à Aristote : puisque l'être humain ne peut pas être « sérieux » en permanence, il faut donc qu'il puisse de temps à autre jouer. Le jeu est vu comme l'opposé du travail, du sérieux et il est donc forcément futile et sans conséquence. Quand on joue, c'est que l'on n'a pas de travail à faire. Lorsque l'on propose des formations sur le jeu, elles sont souvent choisies selon cette vision récréative, de type « loisir ». Depuis Freud, on sait que le jeu n'est pas l'inverse du travail mais l'inverse de la réalité. C'est prendre du recul par rapport à la réalité et se promener dans une réalité seconde avec des règles spécifiques qui permettent de s'engager beaucoup plus. Cette définition permet de s'engager dans le social, dans le pédagogique.

F. : Qu'en est-il de la pertinence de l'activité ludique avec un public ISP ?

M.V.L. : Chez quelqu'un qui n'a pas été confronté fréquemment à la culture du jeu, il y a une pudeur, un sentiment d'infantilisation et donc une réticence. Le metteur en jeu doit alors bien poser le cadre pour que le bénéficiaire accepte de basculer dans le jeu. Une bonne accroche se fera en fonction de la connaissance du public et des outils (le jeu et les jeux). Si la personne ne rentre pas dans la démarche, cela peut se révéler très intéressant dans le débriefing. Obliger à jouer, ce n'est plus du jeu, ni une activité libre. On peut lui donner une mission d'observation, ce qui est un rôle valorisant. Parfois elle s'en acquitte avec beaucoup de conscience, parfois bon gré mal gré, parfois elle bascule dans le jeu parce que l'activité fonctionne bien.

² Ludo asbl organise des formations de base en ludopédagogie à la demande. Pour celles et ceux qui veulent aller plus loin, il y a une formation diplômante d'un an. Actuellement réservée aux bacheliers, elle sera prochainement accessible aux détenteurs du CESS pouvant attester d'une expérience significative en matière de jeux. Voir : <http://ludobel.be/2018/06/30/les-inscriptions-pour-la-specialisation-en-sciences-et-techniques-du-jeu-sont-ouvertes/>

Quelqu'un qui est fragile par rapport aux jeux à règles, c'est souvent parce qu'il a eu des mauvaises expériences, qu'il a été confronté à une défaite un peu dure, par exemple. Pour qu'il puisse les apprécier, il faut respecter une progressivité dans la difficulté et trouver le juste niveau de tension du jeu. S'il n'y a pas de tension, on s'ennuie, si la tension est trop forte, c'est trop dur. Le bon flow, c'est celui qui fait que l'on est « pris par le jeu » mais où l'on ressent que l'on a notre liberté. Il est primordial de trouver le bon niveau de difficulté par rapport à la moyenne du groupe.

Avec un public multiculturel, le contexte culturel des jeux peut aussi être utilisé. Observer les jeux auxquels on joue est d'ailleurs un très bon miroir de la société. Avec un groupe très hétérogène, il faut individualiser les pratiques, ce qui n'est pas simple. D'où l'importance d'avoir un canevas bien défini au départ mais qui laisse de la place aux impondérables. Parce que c'est un jeu, que tout le monde a joué dans son enfance, on pense à tort que l'on n'a pas besoin de réfléchir à l'activité. Mais ce ne sont pas des recettes que l'on applique, le metteur en jeu doit être souple.

F. : Que répondre à ceux qui doutent d'un réel transfert de compétences manifestées au sein d'une activité ludique dans la sphère sociale et professionnelle ?

M.V.L. : L'après jeu est le déterminant essentiel. Spontanément, le jeu à règles va véhiculer un contenu culturel et pédagogique qui n'est pas neutre. Comment va-t-il être approprié par le joueur ? C'est potentiellement flou. C'est dans le débriefing proposé par le metteur en jeu, par son observation de ce qui se passe dans le jeu, que les joueurs mettent des mots sur ce qu'ils ont vécu, qu'ils vont intégrer les acquis du jeu. S'ils sont bien intégrés, le transfert des compétences se fera. Ce qui est utile dans le jeu, c'est de pouvoir partager ses expériences, expliquer ce que l'on a fait, pourquoi on l'a fait et là, on comprend des choses sur son propre fonctionnement et on apprend. Au final, peu d'activités sont aussi riches d'enseignement.

La phase du méta-jeu (l'ensemble des stratégies et des méthodes qui ne sont pas explicitement prescrites par quelque règle que ce soit, mais qui résultent de la seule expérience des joueurs) est un moment important. Mais s'il faut des moments de mise en commun, il faut du jeu ! En tant qu'adultes, on doit pouvoir s'autoriser le « on disait que... » des enfants qui recréent le monde, remodèlent les règles pour leur usage personnel. Qu'un formateur qui n'aime pas jouer soit amené à devoir proposer des activités ludiques est une situation très inconfortable. Le préalable est d'aimer jouer.

F. : Que pensez-vous de la vague des *Serious Games* ?

M.V.L. : Je suis très circonspect par rapport à ça. Si on a pensé un jeu en fonction d'une utilisation, c'est bien pour cette utilisation spécifique mais la pertinence est limitée. Le metteur en jeu doit pouvoir adapter en fonction des circonstances. Quelle est l'adaptabilité d'un *Serious Game*, surtout lorsqu'il est sur un support numérique ? Le jeu est séduisant pour le joueur parce qu'il lui donne des récompenses rapides. Il est motivant et addictif mais il est très fermé. Pour que le jeu reste intéressant, il faut qu'il reste créatif et pour le joueur et pour le metteur en jeu. Dans les jeux vidéo, la socialisation se fait essentiellement en dehors de l'activité ludique, à travers des échanges sur les réseaux sociaux. On observe très peu d'échanges entre les partenaires au moment du jeu. Son développement est aussi très largement commercial. *Minecraft*³ est un contre-exemple magnifique. Sorte de *Lego* virtuel, c'est un jeu ouvert, créatif, qui vous permet de faire des centaines d'excellents *Serious Games*.

F. : Quelle évolution de la ludopédagogie entrevoyez-vous ?

M.V.L. : Le fait que les jeux soient partout rend toute conclusion difficile. La gamification a comme mécanique la récompense immédiate. On est plus dans la pointification qui consiste à intégrer une notion de challenge-récompense pour effectuer des actions souvent moins rébarbatives que la ludification, c'est-à-dire l'application de mécanismes ludiques à ce qui ne relève pas du jeu afin d'enrichir l'expérience. Cette utilisation du jeu est, selon moi, une récupération. Je serais plus optimiste si on réinjectait dans notre société du jeu traditionnel, de la liberté et de l'autonomie.

Nous ne disons pas non plus que les jeux coopératifs « c'est bien » et les jeux compétitifs, « c'est mal ». C'est important de se confronter aux autres. Entre un duel individuel et un duel d'équipe, entre un duel d'équipe où tout est clair et un duel d'équipe où l'on ne sait pas qui est qui, l'expérience est complètement différente. On peut jouer de manière coopérative où chacun a son rôle préétabli et de manière collaborative où le jeu ne nous dit rien et il faut s'arranger entre joueurs pour répartir les rôles. Enfin, il ne faut pas confondre la thématique avec la mécanique du jeu. On peut « jouer collaboratif » en tuant des monstres. Il n'est pas nécessaire pour cela que le but du jeu soit de sauver la planète, par exemple. Bref, il faut diversifier les expériences ludiques.

³ Voir : <https://minecraft.net/fr-ca/what-is-minecraft/>



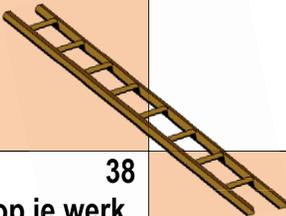
<p>48 Aankomst</p>	<p>47 Zeg drie dingen waar je van houdt.</p>	<p>46</p>	<p>45 Hoe laat is het nu?</p>
<p>33 Wat is dit?</p> 	<p>34</p>	<p>35 Dit is</p> 	<p>36</p>
<p>32 Dit is</p> 	<p>31 Wat zijn de dagen van de week?</p>	<p>30</p>	<p>29 Stel een vraag aan een collega</p>
<p>17</p>	<p>18 Wat is dit?</p> 	<p>19 Wat zijn de modale verba ?</p>	<p>20 →</p>
<p>16 Wat zeg je ?</p> 	<p>15 ←</p>	<p>14 Het is</p> 	<p>13 Hoeveel is dit?</p> 
<p>1</p>	<p>2 Stel je familie voor</p>	<p>3 Dit is</p> 	<p>4 →</p>



Règles du jeu de l'oie

1. Munissez-vous d'un dé et de jetons différenciés pour les joueurs. Le joueur qui obtient le chiffre le plus élevé commence (en cas d'ex aequo, on relance).
2. Lancez le dé et avancez sur le plateau.
3. Les cases contenant une question en néerlandais (orientée « métier » en lien avec la matière vue en cours) : si la réponse est correcte, le joueur reste sur la case. Si la réponse est incorrecte, il retourne sur la case qu'il occupait avant le lancer de dé. Attention à ne pas donner la bonne réponse avant la fin du jeu. Comme plusieurs joueurs peuvent tomber sur la même case, les joueurs doivent être attentifs aux réponses éventuellement données auparavant.

Le dossier de L'insertion

5 at ?	44 Geef 4 soorten gereedschap.	43 	42 Stel een vraag aan een collega.	41 Stel de familie Jansens voor 
6	37 	38 Geef 3 taken op je werk. Wat moet je doen?	39	40 Wat is dit? 
9 n ja	28 Welke actie is dit 	27	26 13 plus 4 is	25 Wat doe je in het weekend?
→	21 Welk beroep wil je doen?	22 	23 Hoe oud ben je?	24
3 ? 5 5 5	12	11 Wat mag niet op het werk? Geef 3 regels.	10 Welke actie zie je? 	9 Geef 3 kleuren
→	5 Het is 	6 Wat kan je goed ?	7 22 plus 12 is	8

- Si vous tombez sur la case avec le bas de l'échelle, vous avancez jusqu'à la case où figure le haut de l'échelle.
- Si vous tombez sur la case avec la queue du serpent, vous avancez/reculez jusqu'à la case où figure la tête du serpent.
- Si vous tombez sur une case avec →, vous avancez jusqu'à la case suivante. Inversement, la case ← vous fait reculer d'une case.

Source : plateau de jeu adapté par Elena Groenen, formatrice en néerlandais à Bruxelles Formation. Plateau du jeu disponible à l'adresse suivante : https://fr.islcollective.com/resources/printables/worksheets_doc_docx/jeu_d%C3%A9chelles_et_serpens/jeu-enfants-questions/23489.

Le jeu au Collectif Alpha



Margaux Hallot

Au Collectif Alpha, on pratique le jeu en formation depuis à peu près 2011. Zohra El Kajjal et Bénédicte Verschaeren y travaillent et sont par ailleurs formatrices de formateurs pour Lire et Ecrire Bruxelles. Elles nous font part de leur expérience concernant l'animation d'ateliers jeux qui amènent beaucoup de vie et de rire dans les locaux du Collectif Alpha.

Comment en est-on arrivé à jouer au Collectif Alpha ?

En 2011, Lire et Ecrire Bruxelles porte le projet « Alpha-Jeux » sur Molenbeek pour développer le jeu en termes d'apprentissage à ses apprenants. Ce projet est également porté par la ludothèque communale Spéculoos. Il démarre en partenariat avec des associations de Molenbeek dont le Collectif Alpha et s'étend ensuite à la RBC. La collaboration démarre ! Hélène Renglet, référente et formatrice Alpha-jeux chez Lire et Ecrire, vient présenter des jeux à l'équipe qui est de suite séduite par la dynamique dégagée, tout le monde est actif, présent et concentré. Les « leaders naturels » ont autant de place que les plus taiseux et le temps de parole est identique pour tous. Les formateurs, conquis, décident alors d'instaurer le jeu dans leur formation l'année suivante.

Se préparer...

Animer un atelier autour du jeu ne s'improvise pas. Le regard du formateur est très important dans cette démarche. Certains sont curieux et désireux d'utiliser le jeu mais n'ont pas l'aval de leur direction. L'inverse existe aussi : les directions sont enthousiastes mais les formateurs sont anxieux, ils ont souvent très envie d'animer mais ne savent pas comment s'y prendre. Un jeu, ça ne se prépare pas à la légère ! Il faut savoir le mettre en place, ce qui signifie y avoir joué au préalable et pas seulement avoir lu les règles. Il faut avoir identifié les objectifs, pédagogiques ou non, à atteindre.

...et s'adapter

Des réticences existent tant chez les formateurs que chez les apprenants. « On a parfois des groupes plus réticents, à qui il faut donner envie de jouer en suscitant leur curiosité. On veille à prendre un panel de jeux qui travaillent plusieurs compétences pour permettre à chacun de se sentir à l'aise et en confiance pour pouvoir jouer ». Un jeu ne se prépare donc pas seulement, il s'adapte aussi ! Devant la complexité des règles de certains jeux, les formateurs prennent parfois la liberté de les simplifier car, ne l'oublions pas, l'outil jeu vise à soutenir les apprenants en alphabétisation dans leur apprentissage du français. Et il permet d'atteindre plusieurs objectifs : compétences langagières aux pratiques collaboratives, structuration de phrases simples à l'élaboration des récits. Des jeux pour acquérir des mots de vocabulaire dans leur contexte (ce que les apprenants pointent souvent), des jeux de logique, d'observation, de lecture, à exercices

grapho-phonétiques ... Autant de jeux dont les objectifs sont également travaillés aux cours d'alpha de façon décontractée et dans une ambiance bienveillante où le rire a sa place.

Verbaliser pour un transfert de compétences

Après le jeu vient l'étape primordiale de la verbalisation. Ce moment de réflexion permet de mettre en mots ce qui a été vécu et de se rendre compte de notre façon de travailler, de réfléchir, de mémoriser et de développer des stratégies (plutôt qu'agir). C'est de la gestion mentale, théorie élaborée par Antoine de La Garanderie¹, qui étudie les processus mentaux et c'est là qu'intervient le temps de travail. Pour cela, le formateur veille à la mise en projet des apprenants, à la variété des jeux pour répondre aux besoins des différents profils. Enfin, cela implique que le formateur soit attentif au temps nécessaire pour faire émerger les évocations suscitées à partir des perceptions en vue de les restituer au sein du groupe. Les apprenants réalisent qu'il n'y a pas qu'une façon de faire, mais plusieurs et toutes aussi correctes.

Au-delà des compétences

Le jeu ne sert pas qu'à exercer des compétences, il touche également à la dimension psychoaffective. « Ça nous a fait du bien », voilà ce qu'entendent souvent Zohra et Bénédicte après un atelier jeux. Ça leur fait du bien de prendre ce temps, cette sorte de bulle dans leur journée où chacun oublie ses problèmes. Apprendre en s'amusant, c'est quand même plus marrant, non ?

¹ Antoine de La Garanderie (1920-2010), philosophe et pédagogue français, a développé des théories sur la « gestion mentale » en matière d'apprentissage.



Certains jeux peuvent se révéler assez chers à l'achat. C'est pourquoi certains sont loués à la Ludothèque Spéculoos ou à la bibliothèque ludothèque de la COCOF ou encore au Centre Doc du Collectif Alpha. Pour des animations alpha-jeux au sein des associations d'alpha ou F.L.E, contactez Hélène Renglet de Lire et Ecrire via info@alphajeux.be.

Au Centre Horizon des Petits Riens, on « joue » en néerlandais

Michèle Hubin

Le Centre Horizon, l'atelier de formation par le travail des Petits Riens, nous a orientés vers Elena Groenen, formatrice en néerlandais à Bruxelles Formation et collaboratrice externe au Centre de formation.

Pourquoi ce recours aux jeux dans un cours de langue ?

Depuis mes débuts de formatrice, j'utilise des jeux dans les cours de langues. Ils se déclinent sous la forme d'un jeu de rôle, de piste ou un jeu classique de société. J'ai commencé à donner des cours dans des écoles secondaires aux 16-18 ans pour lesquels les activités ludiques se sont révélées source de motivation à l'apprentissage. Mais il est vrai que les adultes aiment aussi les activités ludiques. Depuis deux ans que je travaille à Bruxelles Formation, j'ai toujours intégré les jeux dans mes cours de néerlandais et j'ai toujours rencontré beaucoup de succès ! Concrètement, les jeux font rigoler les personnes et ça « fait oublier » qu'elles sont en train d'apprendre. En plus, les jeux avec des images permettent un apprentissage moins complexe car les images sont (plus) universelles.

Utilisez-vous le jeu auprès de tous les types de publics ?

Les jeux de rôle, raconter des histoires, imaginer... apportent un effet positif, surtout pour les stagiaires avec un niveau plus avancé, en tout cas en termes d'apprentissage du néerlandais. Tandis que les jeux de société (un peu retravaillés), les images, les jeux de mémorisation et les jeux de cartes produisent un effet plus positif pour les stagiaires avec un niveau débutant ou un faible niveau en langue.

Comment le public de l'ISP réagit-il ?

Chaque groupe de stagiaires est bien entendu différent. Cela signifie qu'un jeu peut très bien fonctionner dans un groupe mais pas dans un autre. Mais en général les réactions sont positives. On le voit directement quand les stagiaires participent bien et s'amusent, c'est clair. La meilleure preuve est que les stagiaires viennent souvent me dire « qu'en jouant, ils mémorisent beaucoup plus de vocabulaire ». On peut donc supposer que ça marche.

Concrètement, comment intégrez-vous les jeux dans les séquences de formation ?

Je commence souvent les cours avec un jeu comme un quiz ou un jeu de mémoire pour briser la glace. C'est une étape par laquelle je passe à chaque cours. Idem pour la fin du cours, je termine par un jeu qui intègre ce qu'on a vu pendant le cours.

Quels sont les effets positifs que vous avez identifiés sur les stagiaires mais également sur les travailleurs ?

L'effet le plus positif c'est de voir l'envie des stagiaires de poursuivre les cours de néerlandais et être motivés à parler et pratiquer le néerlandais après les cours. Et pour certains même, à vouloir déménager en Flandre pour vraiment pouvoir pratiquer le néerlandais !

Le « jeu de l'oie », dont vous trouverez l'illustration en pages 16 et 17, est une adaptation imaginée par Elena Groenen. Cette version est déclinée en fonction de l'orientation du futur métier des stagiaires. « L'orientation-métier, c'est très important pour nous, pour que les stagiaires puissent s'exprimer en néerlandais en vue de leur future pratique professionnelle ». Et quand on parle jeux, notre interlocutrice devient intarissable.

Un autre jeu très populaire pour les niveaux plus avancés, c'est le jeu « Bla Bla Bla ». C'est un jeu de cartes grâce auquel les stagiaires peuvent inventer des histoires en y associant les images.



CFPAS-IP



François Geradin

Le CFPAS-IP est un OISP proposant une préformation aux métiers du bâtiment. Ce Centre de formation a développé récemment un jeu didactique concernant la signalisation de santé et de sécurité au travail. Rencontre avec Abdeslam Tay, directeur du CFPAS-IP.

Les grandes lignes du jeu (issues du document de présentation du CFPAS-IP)

Le jeu « Tombe pas dans le panneau » est conçu comme un jeu de société qui, dans la présentation de ses cartes, se réfère aux prescriptions minimales en matière de panneaux de signalisation : les panneaux d'interdiction (rouge, noir et blanc), les panneaux d'obligation (bleu et blanc), les panneaux d'avertissement (noir et jaune), les panneaux de sauvetage ou de secours (vert et blanc) et, enfin, les panneaux pour le matériel ou l'équipement de lutte contre l'incendie (rouge et blanc).

Si l'apprentissage proposé par le jeu est basé sur une présentation variée des questions (= jeu de cartes) suivant une logique aléatoire (cartes surprises), un même jeu entraîne le stagiaire dans différentes stratégies (gagner des points ou faire perdre des points aux autres joueurs) guidées par trois règlements différents sélectionnés également, en début de jeu, de manière aléatoire : « Le Joker gagnant », « Le super Joker » et « Le Joker perdant ».

L'effet de surprise, généré par le côté aléatoire du jeu, est renforcé par la variété des questions posées. Il y a, en effet, cinq questions-types : la carte surprise (chance), la question « vrai/faux », la question à choix multiples (A-B), la phrase à « compléter » (que ce soit une expression ou une définition) et le « mot mystère » (anagramme).

Par ailleurs, le jeu dispose d'une carte surprise : « Le Bonus ». Cette carte permet au joueur d'entraîner sa mémoire et de consolider ainsi ses savoirs « à chaud » en rejouant les cartes qu'il a perdues initialement et pour lesquelles une explication a été donnée durant le jeu.

FeBISP : Pourquoi avez-vous eu recours au jeu dans vos activités ISP ?

Abdeslam Tay : Le jeu didactique « Tombe pas dans le panneau » a été conçu pour permettre aux stagiaires en formation (dans l'une des filières de formation aux métiers de la construction) de se familiariser avec les anciens mais aussi les nouveaux pictogrammes liés à la signalisation et la prévention des risques pour la santé et la sécurité sur chantier. Pourquoi le jeu ? Les panneaux, qu'ils soient liés au code de la route ou à la santé et à la sécurité au travail, sont « indigestes » pour des publics infra-scolarisés qui ont connu l'échec scolaire associé à une pédagogie classique :

- Savoirs.
- Savoir-faire.
- Savoir-être.

Or, le jeu inverse naturellement ces principes de base : on ne vise pas les savoirs ou les savoir-faire en premier mais les savoir-être au travers d'un ou de plusieurs règlements

visant à canaliser les énergies (enthousiastes) de chacun. Le formateur devient l'arbitre d'un jeu qui réveille tous les instincts des participants, généralement partagés entre la volonté de gagner, de s'imposer, de battre son voisin et/ou le désir, plus rare, de collaborer avec lui. Le jeu didactique sert alors d'ouverture aux apprentissages théoriques qui s'acquièrent presque sans effort. Il permet également d'oublier, le temps du jeu, les problèmes sociaux qui freinent les apprentissages en bloquant la mémorisation de notions trop théoriques ou trop abstraites comme des « pictogrammes » de la signalétique ou du code de la route.

F. : Comment les stagiaires réagissent-ils ?

A.T. : Extrêmement bien, à tel point qu'ils en redemandent régulièrement. Pour rappel, le jeu a été réalisé en deux temps : une période de bêta-test ou période d'essai durant laquelle nos « bêta-testeurs », autrement dit les stagiaires en formation au sein de notre dispositif de formation, ont pu tester le jeu et le faire évoluer vers une version « admissible » qui a été retenue après évaluation des résultats des tests effec-

Le dossier de L'insertion

tués auprès des bêta-testeurs et qui correspond à la version « finale » ou « stable » du jeu. Même si celle-ci doit ou peut encore évoluer.

F. : Quels sont les effets (tant positifs que négatifs) que vous avez identifiés sur les stagiaires mais également sur les travailleurs ?

A.T. : Le jeu permet à l'apprenant de s'impliquer davantage dans la formation tout en changeant la relation hiérarchique entre le formateur et le stagiaire. Ici, le stagiaire devient un peu plus « acteur de son propre apprentissage » à chaque partie. Ce qui le valorise car il apprend seul au sein du groupe. Quant au formateur, il devient l'arbitre d'un jeu dont le scénario change à chaque partie : il y a des parties beaucoup plus animées que d'autres. Il y a chez les acteurs de la partie (les stagiaires) des stratégies de jeu très différentes : certains aiment prendre des risques, d'autres assurent le résultat ...

et puis, il y a la partie bonus en fin de jeu qui permet aux participants les plus éveillés, de récupérer des points facilement. D'où l'intérêt d'écouter l'autre (les autres).

F. : Y a-t-il des points d'attention à signaler lorsqu'il y a introduction du jeu dans les séquences de formation ?

A.T. : L'enjeu n'est pas le jeu en lui-même mais l'apprentissage des stagiaires en formation. Et tout apprentissage doit être relié à des contextes réels de leur vie ou de leur emploi. Ici, les panneaux sont une des matières liées à l'examen du VCA (certificat de sécurité de base) qu'ils auront à passer à la fin de leur formation. Toutefois, le jeu sert l'apprentissage et permet de valoriser l'expérience propre à chaque apprenant qui est, le cas échéant, heureux de montrer ce qu'il sait déjà ou ce qu'il a retenu de son expérience personnelle, qu'elle soit antérieure au jeu ou acquise durant les parties précédentes.

APPRENDRE EN S'AMUSANT



Tombe pas dans le panneau !

Premier JEU DIDACTIQUE

Jeu didactique
lié à la signalisation de santé et de sécurité au travail



 Tous droits réservés

Editeur responsable : A. TAY Coordinateur - Rue Saint-Ghislain, 20 - BE 1000 BRUXELLES
Contact : 02/502.31.07 Courriel : elpas-ip@skynet.be Blog : <http://www.formation-du-batiment-bruxelles.be/>

« Jeu » questionne mon orientation

Pauline Cousin

Nous avons échangé avec Sabrina Boudis, formatrice, et Maïté Leroy, coordinatrice de Jeunes, Ecole, Emploi (JEEP), sur leur recours à la dimension ludique auprès d'un public d'élèves de l'enseignement secondaire.

Prendre son avenir en main

JEEP est un dispositif développé par les Missions Locales qui s'adresse aux jeunes avant leur sortie de l'enseignement obligatoire. Pourquoi s'adresser aux élèves ? Dans une optique de prévention car l'insertion socioprofessionnelle des jeunes gagne à être préparée avant l'entrée sur le marché de l'emploi. Les sensibiliser à la diversité des métiers et aux réalités du monde professionnel, les familiariser avec les institutions et les services qui les accompagneront sur le marché de l'emploi : autant de démarches qui visent à les aider à se préparer à l'entrée dans la vie active.

Faciliter la transition entre l'école et le monde du travail, tel est l'objectif de JEEP... tout un Programme ! Le programme contribue ainsi au processus d'orientation et de choix professionnel des jeunes, tout en les préparant au passage vers la vie active, via une approche du monde du travail et notamment les jobs étudiants.

JEEP intervient dans les écoles, mais le dispositif sort les élèves de l'enceinte scolaire pour les accueillir dans le cadre d'une formation professionnelle. Au cours des quatre séances qui composent le programme, le jeune est traité comme un adulte et comme acteur de sa formation, parfois au sens artistique mais toujours au sens premier. L'approche se veut participative, les jeunes sont invités à se déplacer dans la salle, à manipuler des supports de formation et d'animation (comme des cartes) et à jouer.

Jouer : dans quel but, comment ?

Jouer pour décaler, faire un pas de côté, chausser de nouvelles lunettes, adopter une autre grille de lecture, faire émerger des représentations, susciter des questions, découvrir des réalités, démystifier certaines situations, envisager des perspectives inédites pour, in fine, se positionner en tant que (futur) adulte vis-à-vis du monde du travail.

Lors de la première séance, dédiée aux choix de métiers, un quiz métier est organisé. Une main sur le buzzer, les participants répondent aux questions. Pas de voyage à la clé pour les finalistes mais l'idée que le choix d'un futur métier se construit, qu'il nécessite de se poser des questions et de chercher l'information au-delà des préjugés. Quand le groupe aborde les différentes étapes de la recherche d'emploi, le jeune ne se positionne pas uniquement comme cher-

cheur d'emploi mais endosse le costume du recruteur. Ici aussi, il s'agit de percevoir de nouveaux enjeux qui viendront élargir les représentations et les connaissances du monde du travail, pour mieux y trouver sa place.

Un important travail d'ingénierie

Comme les pions ne font pas un jeu, un jeu ne suffit pas à constituer une séquence pédagogique. Ce sont bien les objectifs pédagogiques qui sont déclinés en jeux, la plupart sous forme de jeux de réflexion. Adapter les supports tels que les jeux à un objectif pédagogique nécessite beaucoup de temps. A titre d'exemple, lorsque l'équipe crée un jeu, celui-ci fait l'objet d'un projet-pilote en année 1. Il est ensuite modifié durant l'été pour être utilisé en année 2. Par après, il est, comme le sont tous les supports de formation, revu annuellement par l'équipe afin de maintenir des activités pertinentes au regard de l'objectif pédagogique.

Associé à un cadre spécifique

L'équipe de JEEP – dont les profils sont aussi variés qu'un jeu de cartes – insiste sur l'environnement dans lequel doit se dérouler la séquence, quand bien même – ou surtout – si elle comporte un jeu. Ainsi, pour soigner le cadre, deux formateurs JEEP sont présents pour un groupe de maximum 20 jeunes. Ils veillent à poser un cadre bienveillant et un fonctionnement du groupe basé sur une approche socioconstructiviste et en accord avec les valeurs du programme JEEP. Les enseignants sont invités à assister aux séances mais en qualité de participants, au même titre que leurs élèves.

Même si l'approche ludique peut sembler infantilisante, les formateurs constatent que le jeu, en particulier les mises en situation du type « entreprise virtuelle », rencontre un vif succès auprès des participants tout en permettant d'aborder des sujets tels que les salaires, l'ONSS ou les codes comportementaux attendus sur le marché du travail.

Chaque année, JEEP accompagne environ 2.000 jeunes dans leur découverte du monde professionnel, soit via le programme de formation, soit au sein du service d'accompagnement job étudiant. Et cela fait près de vingt ans que cela se joue.

Jouer, une activité vieille comme le monde mais une pédagogie innovante...

Pascal Rebold

Le 19 mars dernier, Bruxelles Formation célébrait son vingt-cinquième anniversaire sous la forme d'un événement intitulé « Innover pour mieux former ». Parmi les neuf ateliers prévus, j'ai eu la chance de participer à l'atelier « Jouer pour apprendre » dont la finalité était de « susciter l'envie de créer ou d'utiliser le jeu pour l'apprentissage ».

Cédric Jouteux, formateur couvreur à Bruxelles Formation, nous a présenté ses créations, un jeu à plateau (avec fiches et maquette 3D) et un « *escape game*¹ », qu'il utilise avec ses stagiaires. Après avoir décrit les objectifs de la formation, il a « mis en jeu » les participants et a partagé avec eux les fruits de sa réflexion.

Tout d'abord, le fait que Cédric aime jouer constitue un préalable indispensable pour proposer, et a fortiori créer, des jeux pédagogiques. Il est conscient que tous les formateurs ne sont pas forcément « joueurs » et estime qu'il serait d'ailleurs malvenu de les obliger à proposer des jeux à leurs apprenants s'ils n'ont pas le goût du jeu eux-mêmes...

Ensuite, Cédric nous a fait prendre conscience que la création ou l'adaptation d'un jeu à des fins pédagogiques nécessite du temps (lui, profite que ses stagiaires soient sur chantier pour y travailler). De la conception à sa concrétisation opérationnelle, en passant par une première réalisation et de nombreux réajustements, le développement d'un jeu pédagogique peut nécessiter plusieurs années... Son jeu à plateau s'est révélé très efficace pour aider ses apprenants à visualiser tous les aspects d'un chantier de construction, à identifier les matériaux adéquats et les outils associés en fonction de tâches spécifiques, à repérer la chronologie des étapes concourant à la réalisation d'une pose de toiture, à se montrer vigilants vis-à-vis des normes de sécurité et des exigences du travail d'équipe.

¹ L'Escape game est un jeu vidéo dans lequel les participants sont enfermés à l'intérieur d'une salle à thème et doivent tenter de sortir endéans un temps limité. Voir : <https://escape-kit.com/explication-escape-game/>

Enfin, Cédric estime qu'il est nécessaire que les stagiaires disposent de quelques notions élémentaires du métier avant de leur proposer une séquence ludique en lien avec les apprentissages. Selon le principe de « recouvrement », c'est le cas de le dire..., il est souhaitable de réintroduire régulièrement de courtes séquences de ce jeu tout au long de la formation afin de faciliter la mémorisation des savoirs et d'accompagner la complexification progressive des compétences attendues.

À la lecture de ce dossier, on constate que les jeux sont présents en insertion socioprofessionnelle mais qu'ils ont sans doute encore une place plus grande à prendre. Ils sont pertinents en dehors des apprentissages, pour détendre, rassembler et dynamiser les groupes d'apprenants mais également à l'intérieur de ceux-ci, pour visualiser, « manipuler » et s'appropriier les compétences. Selon certains spécialistes de l'Apprentissage Organisationnel, « l'adulte apprend uniquement lorsqu'il détecte une erreur et qu'il la corrige ». Or, l'« en jeu » nous offre cette « opportunité de se tromper ». Il constitue une parenthèse dans le « sérieux » de ce monde, un espace-temps où le droit à l'erreur est admis parce que sans conséquence. Il convient dès lors d'encourager les initiatives ludiques et les propositions créatives et innovantes des formatrices et formateurs ISP afin de diversifier les interactions entre apprenants et de décomplexer les rapports aux savoirs.



Le Pôle Formation Emploi : un partenariat public-privé

Pauline Cousin

Rencontre avec Bastien Manchon, responsable de service à la Direction générale de Bruxelles Formation

FeBISP : De quels besoins sont nés les Pôles Formation Emploi (PFE) ?

Bastien Manchon : La mutualisation des ressources des services publics et des fonds sectoriels - que ce soit en termes financiers, de RH, d'infrastructures ou autres - apparaissait comme une nécessité. Les PFE répondent aussi à la volonté de (re)dynamiser la politique sectorielle à Bruxelles, en s'appuyant, entre autres, sur le triptyque Économie - Formation - Emploi défini par l'accord de majorité de la Région de Bruxelles-Capitale et de la COCOF pour la législation 2014-2019. Les PFE représentent une des modalités prioritaires de partenariat entre les Fonds sectoriels et les Services publics de la Formation et de l'Emploi à Bruxelles.

F. : Comment se situent les PFE vis-à-vis des Centres de référence professionnelle (CDR) ?

B.M. : Les CDR sont amenés à disparaître au profit des PFE. Cette évolution fait une place plus importante au partenariat public-privé et à une approche intégrée. Là où le CDR collabore avec des partenaires, dans le cas du PFE, il s'agit d'un partage des rôles de ces différents acteurs et d'une mobilisation autour d'un Plan d'actions commun. Le PFE se caractérise par sa dimension collégiale, reflet d'une philosophie d'action commune et sectorialisée.

F. : Comment fonctionne un PFE ?

B.M. : Le Pôle Formation Emploi rassemble, idéalement en un lieu unique, les acteurs d'une filière et la palette la plus complète de services liés à un secteur économique précis :

- Offre de formations diversifiée.
- Matériel de pointe et mise à disposition d'équipements.
- Processus d'identification et de validation des compétences.
- Information et sensibilisation aux métiers du secteur.
- Orientation et organisation d'essais métiers.
- Veille sectorielle et matching emploi des stagiaires formés.

Le Conseil d'administration d'un Pôle Formation Emploi est composé de fonds sectoriels, de Bruxelles Formation, d'Actiris et du VDAB Brussel. Ces institutions représentent les partenaires fondateurs organisés sous la forme d'une asbl bilingue qui définit et met en œuvre un plan d'actions commun. A terme, cinq PFE sont attendus. Actuellement, seule l'asbl Technicity brussels (pour le secteur de l'industrie technologique) est déjà créée. L'activité du PFE est organisée par un Comité de direction composé de 3 personnes :

- Un responsable de la cellule Sectorielle - Direction générale et Recherche & développement.
- Un responsable de la cellule Formation et Validation des compétences pris en charge par Bruxelles Formation.
- Un responsable de la cellule Emploi pris en charge par Actiris.

Le financement du fonctionnement des PFE repose sur la répartition suivante : 2/3 de fonds publics et 1/3 de fonds privés.

F. : En quoi consistent ces cellules ?

B.M. : Chacune représente un pilier du PFE. La cellule Sectorielle et R&D représente « la courroie de transmission » entre les entreprises, les opérateurs emploi et formation et le public utilisateur du Pôle. Ainsi, du matériel et des locaux sont disponibles pour une formation, une détermination, une séance de jobdating, ...

La cellule Formation et Validation des compétences est chargée de coordonner le développement de l'offre sectorielle, y compris en termes de nombres de formation, de débouchés, etc. Elle vise également à animer un réseau d'opérateurs, notamment via une plate-forme d'échanges sur des thématiques centrales pour la formation. Il peut s'agir aussi bien d'innovation pédagogique que de la question des passerelles et du parcours de formation. Pour ce faire, l'ensemble des partenaires intéressés est visé : le SFPME / EFP, l'Enseignement de promotion sociale, les OISP, ...

La cellule Emploi s'appuie sur la Garantie Solution définie par Actiris et la sectorialisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Un plan d'accompagnement individuel sectorialisé sera d'ailleurs proposé aux demandeurs d'emploi, en plus des services d'Actiris tels que l'orientation ou le matching.

F. : Quelle place pour les OISP et les Missions Locales dans le PFE ?

B.M. : Actuellement, la présence des OISP dans les PFE s'organise via Bruxelles Formation qui coordonne le développement de l'offre sectorielle¹. *A minima*, les Missions Locales comme les OISP peuvent utiliser le matériel et les infrastructures du Pôle ou encore solliciter les différentes cellules. Concernant l'orientation des demandeurs d'emploi, la logique est la suivante : les OISP, les Missions Locales - comme la Cité des métiers - sont « prescripteurs » pour le PFE. Dans une volonté de parcours fluide pour l'utilisateur, le PFE peut organiser, en collaboration avec les autres acteurs, des séances d'informations sectorielles.

F. : Quels sont les enjeux pour les PFE ?

B.M. : Je vois deux principaux enjeux. Le premier est de faire fonctionner le partenariat et de disposer des moyens pour réaliser l'ambition commune aux partenaires. Le second est que les secteurs et les entreprises s'emparent des PFE comme vitrine pour leurs secteurs tout en respectant un équilibre dans les services proposés aux différents publics : travailleurs occupés et demandeurs d'emploi.

Technicity.brussels : le Pôle Formation Emploi de l'industrie technologique



Rendez-vous a été pris dans le bâtiment flambant neuf du premier PFE de Bruxelles pour rencontrer deux des trois membres du Comité de direction de Technicity.brussels : Gisèle Lamboray (Fonds sectoriel des Fabrications métalliques et de l'Industrie technologique de Bruxelles), directrice de l'asbl et Thomas Delwiche (Bruxelles Formation), directeur du pilier Formation - Validation des compétences du PFE.

¹ Le PFE ICT / Technologies de l'Information et de la Communication associera les opérateurs historiques du CDR, dont des OISP.

Ce Pôle Formation Emploi s'inscrit dans une longue histoire partenariale dans l'industrie technologique depuis la fin des années 1990 entre le fonds sectoriel (FRM Bruxelles) et les pouvoirs publics. Une première concrétisation du partenariat a été la création du Centre de référence en 2002. Une étape supplémentaire a été franchie avec la création de Technicity.brussels. Vitrine du secteur, le PFE poursuit aussi l'ambition de faire travailler en synergie, et non pas en parallèle, les différents acteurs du secteur que sont notamment les OISP, la Promotion sociale, Bruxelles Formation et les entreprises.

Le nouveau bâtiment de 7.800 m² construit à Anderlecht, accueillera à la fin de cette année, entreprises, élèves, demandeurs d'emploi et travailleurs. Dès 2020, les formations proposées relèveront de trois domaines d'activités :

- Installation et maintenance électromécaniques avec les métiers d'agent de maintenance HVAC, agent de maintenance ascenseur et électromécanicien généraliste. Les formations proposées sur ces métiers varieront de cinq semaines pour une préformation à dix mois pour une formation qualifiante. Une formation duale (dispensée en partie par l'organisme de formation et en partie par l'entreprise) est prévue, notamment avec la STIB qui forme les stagiaires sur le matériel qu'elle utilise. Les études réalisées par Bruxelles Formation indiquent une augmentation de la demande des entreprises sur les métiers d'agent de maintenance HVAC et électromécanicien.
- Construction métallique avec les métiers relatifs à la soudure, à la tuyauterie et à l'usinage. L'enjeu est ici que les stagiaires acquièrent des compétences pour réaliser des activités pour lesquelles ni la robotisation ni la délocalisation ne représentent une option pertinente pour les entreprises.

- Bureau d'études avec les métiers de dessinateur industriel, acheteur industriel et inspecteur qualité.

A l'heure actuelle, Bruxelles Formation compte une dizaine de partenaires qui interviennent dans la formation du secteur, depuis l'orientation jusqu'aux formations qualifiantes. Un des enjeux pour le PFE sera d'amener ces partenaires vers la construction de filières avec in fine une certification des compétences. Proposer aux demandeurs d'emploi un parcours non pas linéaire mais fluide et cohérent, telle est aussi l'ambition du Pôle. Les autres enjeux relèvent de la « captation » des entreprises d'une part et du public d'autre part. Les activités visant les entreprises sont notamment : une offre de formation continue pour les travailleurs et un réseau de partenaires actifs tant dans l'emploi que dans la formation et la veille sectorielle.

Pour le public des demandeurs d'emploi, travailleurs et élèves, du matériel de pointe ainsi qu'une formation aux (nouveaux) métiers sont proposés. Pour les demandeurs d'emploi, un accompagnement, réalisé par des travailleurs d'Actiris présents dans les locaux du Pôle, fait partie de l'offre qui leur est destinée.

Créer la dynamique partenariale entre tous ces acteurs, voici le principal challenge du PFE. Pour le Comité de direction de Technicity.brussels, la première étape est de rapprocher des équipes qui n'ont pas toujours pour habitude de travailler ensemble : Actiris, Bruxelles Formation, le FRM Bruxelles, le VDAB et, dans un second temps, leurs partenaires.

Dans la jungle, terrible jungle...

A.Cronyme

Extrait d'un dialogue imaginaire mais sans doute ayant déjà eu lieu quelque part...

- « Savez-vous que cette FQ délivre un CECAF qui, via la RAF, peut vous permettre d'obtenir directement un TC du CVDC ?
- Euh...
- Ben oui, comme les UC correspondent logiquement aux UAA du profil SFMQ, c'est réglé !
- ... »

Savez-vous qu'il existe un livre, le *Guide des sigles et autres acronymes*², qui en 278 pages dévoile les 6.100 sigles fréquemment utilisés en France dans le secteur social et médico-social... Il nous en faudrait un équivalent pour nos secteurs ISP (cela continue !) et ESI. Euh, pardon, ESMI (à vous d'aller vérifier !) depuis peu. Ce guide maison serait certainement moins volumineux mais très certainement emprunt d'une même utilité et d'un même sérieux.

On le sait : l'utilité d'un acronyme vient du temps (et de la salive) qu'il permet d'économiser. Dans nos jargons chers à Voltaire mais à rallonge, devoir prononcer chaque mot dans son intégralité épuiserait tant l'émetteur du message que son récepteur... Et, par écrit, les phrases seraient encore désespérément plus longues qu'elles ne le sont déjà trop souvent.

Si le recours aux acronymes possède ainsi certains mérites, les limites qui y sont liées doivent aussi nous alerter. Pensons notamment aux non-initiés (la liste est longue : stagiaires, nouveaux collègues, amis ou encore tendre moitié) qui abandonnent aussi rapidement que poliment tout espoir de compréhension. Pensons aussi au côté légèrement sectaire de l'entre-soi favorisé par ces dialogues cryptés. Surtout que l'ardeur des nouveaux convertis n'étant plus à démontrer, les acronymes, une fois maîtrisés, se répandent donc de manière exponentielle et illimitée.

¹ Un paquet de Chokotoff offert (mais à venir chercher sur place) au premier lecteur qui nous indique par mail (secretariat@febisp.be) ce que signifie chaque acronyme mentionné dans ce dialogue.

² <http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=livre&no=44950>

Mérites et limites des acronymes... mais également potentiel ludique ! S'ils nous aident et nous agacent dans le même temps, n'hésitons pas à jouer avec eux en transformant leur signification originelle de manière originale ! Allez, deux exemples du début de l'alphabet, pris totalement au hasard, pour vous stimuler :

- ACS : Artiste Comique exerçant dans le Social.
- ARAE : Attention Rien A Espérer.

On aurait tout aussi bien pu choisir :

- RPE : Recherche une Personne à l'Ecoute.

Et que dire du travailleur sans emploi auquel un employeur propose un contrat FPI ? Va-t-il devoir cotiser au Fonds des Promoteurs Immobiliers, contribuer à maintenir la sécurité dans les Etats membres de l'Union européenne (Foreign Policy Instruments), militer au Front Populaire Ivoirien ou encore, étudier la Fibrose Pulmonaire Idiopathique ? Sans compter qu'il peut devenir automatiquement ACTIVA à l'issue de six mois en FPI !

Ce jeu infini annonce de nombreux moments conviviaux... On peut aussi pousser le vice jusqu'à « acronymiser » des mots qui, pourtant, n'avaient rien demandé. C'est notamment l'exercice proposé par l'OuLiPo, ou Ouvroir de littérature potentielle (qui a notamment abrité à l'époque Georges Perec et Raymond Queneau) : « Choisir un mot, et le traiter comme s'il était un acronyme, en prenant soin de multiplier et de varier les propositions, par exemple en explorant successivement des champs sémantiques différents »³. Ainsi, le nom commun « insertion » « acronymisé » pourrait débiter par : Initiative Ne S'Enfermant Rarement... Je vous laisse continuer !

On le voit clairement : les acronymes, s'ils forment une véritable jungle à laquelle il est difficile d'échapper, recèlent néanmoins un potentiel ludique à ne pas sous-estimer. CQFD...

³ <https://oulipo.net/fr/contraintes/acronyme>

Les écoles de devoirs, une prévention de l'ISP

Pauline Cousin

Les écoles de devoirs sont à l'échec scolaire ce que les OISP sont à l'exclusion du marché du travail. Pour les jeunes et leur famille, les écoles de devoirs œuvrent au cœur des quartiers pour redonner à chacun le goût d'apprendre et une place dans la société.

A l'origine des écoles de devoirs, un constat

« L'école ne fait que reproduire les inégalités sociales ! » tel est l'ancrage des écoles de devoirs (EDD), dont la première de Belgique est créée en 1973, dans le quartier de Cureghem à Anderlecht. Elle concernait alors uniquement les élèves de primaire mais dépassait déjà le seul registre des devoirs en proposant aux jeunes un lieu d'accueil, d'écoute, d'accompagnement et de soutien pour construire leur avenir.

45 ans plus tard, les difficultés de retard et d'échec scolaires touchent de manière importante les enfants de milieux populaires, et font des EDD une nécessité. A présent, l'accueil est accessible, selon les structures, aux enfants de 6 à 18 ans et vise de manière globale « l'autonomie du jeune et l'apprentissage de la citoyenneté pour l'accompagner et lui permettre de devenir un jeune puis un adulte responsable, actif, critique et solidaire.¹ » Tout un programme donc, actuellement porté en Région bruxelloise par quelques 220 écoles de devoirs dont 136 reconnues par l'ONE et qui accompagnent environ 10.000 enfants et jeunes.

30 ans plus tard, un décret

Depuis le début des années 1970, les EDD se sont développées en Régions wallonne et bruxelloise et font l'objet depuis 2004 d'un décret qui organise leurs activités autour de quatre missions :

- Le développement intellectuel de l'enfant.
- Le développement et l'émancipation sociale de l'enfant.
- La créativité de l'enfant, son accès et son initiation aux cultures.
- L'apprentissage de la citoyenneté et de la participation.

Ce Décret a été modifié en 2007 et en 2013, notamment pour assoir et circonscrire la place des EDD : elles ne prennent pas en charge la remédiation scolaire, mais endossent un rôle d'accompagnement et de soutien aux jeunes dans leur parcours scolaire. Ainsi, les écoles de devoirs se positionnent en qualité de partenaires de l'école et non en tant que substituts.

¹ Mémorandum 2014-2019 du secteur des EDD.

Au-delà de la reconnaissance institutionnelle des EDD, le décret octroie un subside à ces structures, de même qu'il reconnaît et subsidie les cinq coordinations régionales présentes à Bruxelles et en Wallonie ainsi que la Fédération francophone qui les chapeaute.

Au sein des EDD : des enjeux tant professionnels que financiers

La reconnaissance induite par l'adoption du décret est bénéfique mais tardive pour un secteur qui s'est construit sur base de très faibles financements structurels. Ceci explique notamment la part importante de bénévoles parmi les intervenants en EDD (estimée à 50%) et les contrats précaires qui caractérisent les emplois des salariés.² La professionnalisation du secteur représente donc un enjeu de taille pour ces structures et leurs coordinations régionales. Depuis 2007, des brevets d'animateur et de coordinateur sont accessibles aux équipes qui bénéficient également des formations organisées par les Coordinations et la Fédération.

Les revendications portées par les EDD plaident notamment pour un refinancement structurel du secteur, incluant un poste équivalent temps plein (ETP) pour chaque EDD subventionnée par l'ONE.

Quid du pacte pour un enseignement d'excellence ?

A défaut d'une profonde refonte du système scolaire, le pacte pour un enseignement d'excellence envisage des modifications, notamment en ce qui concerne les rythmes scolaires. La Fédération francophone des écoles de devoirs (FFEDD) rappelle qu'il est possible d'aménager les temps pédagogiques sans changer la durée quotidienne de l'école. En effet, un allongement de la durée quotidienne de l'école irait à l'encontre des besoins des enfants, surtout pour ceux en décrochage scolaire. La FFEDD plaide en revanche pour une meilleure répartition entre les temps de cours et les temps de congés scolaires.

² Mémorandum 2014-2019 du secteur des EDD.

Enfin, elle rappelle que la lutte contre l'échec scolaire passera surtout par une réduction du nombre d'enfants par classe et l'organisation de la remédiation au sein même de l'école.

Plusieurs membres OISP de la FeBISP sont reconnus comme écoles de devoirs. C'est le cas de Bouillon de CultureS, dont l'EDD a été créée en 1992. Découverte d'Aurora avec son coordinateur et animateur Pierre Delire.

FeBISP : A quoi ressemble l'EDD de Bouillons de CultureS ?

Pierre Delire : Comme toutes les écoles de devoirs, Aurora « n'est pas une école et on n'y fait pas que des devoirs ». Avant de proposer un soutien scolaire, des ateliers créatifs étaient déjà organisés (Aurora est reconnue depuis 1990 comme Centre d'Expression et de Créativité). C'est toujours le cas après les devoirs, les mercredis après-midis et durant les stages de congés scolaires. L'EDD accueille quatre jours par semaine, de 15h à 18h, 110 élèves fréquentant 36 écoles primaires réparties sur Schaerbeek et sur les communes voisines. Nous avons une approche globale du développement de l'enfant. En ce sens, l'atelier créatif et l'accueil temps libre ont toute leur pertinence, mais il faut parfois négocier avec certains parents qui voudraient que leurs enfants se concentrent uniquement sur la réalisation des devoirs.

FeBISP : Qui compose l'équipe en charge de ces missions ?

Pierre Delire : L'EDD, l'atelier créatif et l'accueil temps libre cherchent à travailler de concert. L'équipe s'appuie sur des profils variés d'animateurs salariés à temps partiel et de quelques bénévoles en école de devoirs. L'enjeu est que l'équipe partage une vision pédagogique, des règles et des repères communs. Cela est nécessaire pour proposer aux enfants un cadre cohérent transversal aux différentes activités. Pour œuvrer dans ce sens, un budget conséquent est consacré chaque année à la formation collective de l'équipe. Il peut s'agir d'une formation de type « gestion des conflits ». L'équipe s'appuie sur des travailleurs qui sont présents en EDD depuis plusieurs années. Mais les contrats à temps partiels des animateurs sont insuffisants pour inclure des temps de préparation de séances suffisants et ces conditions sont difficiles à tenir sur le très long terme pour les travailleurs.

FeBISP : Quels sont les enjeux que vous identifiez pour les jeunes ?

Pierre Delire : Le niveau des élèves est préoccupant. A titre d'exemple, en 5^{ème} primaire, une majorité ne connaît pas les tables de multiplication et on attend d'eux qu'ils réalisent des simplifications de fractions. On rencontre le même problème au niveau de la lecture. Dès le mois de septembre, nous devons refuser de nouvelles inscriptions car l'EDD fonctionne à pleine capacité. Pourtant, le besoin et la demande sont là... Le travail avec les écoles est important et nous collaborons de façon rapprochée avec certaines d'entre-elles mais on ne dispose pas des ressources suffisantes pour le faire avec les 36 écoles que fréquentent les jeunes. Et je ne sais pas dans quelle mesure toutes les écoles sont demandeuses...

FeBISP : Et avec les familles ?

Pierre Delire : Nous recherchons plus d'interactions avec les parents afin qu'ils identifient mieux la plus-value de ce que nous proposons aux jeunes. Les parents sont très majoritairement issus de l'immigration et n'ont pas de diplôme, ils accordent une grande importance aux devoirs et moins aux autres activités qui sont pourtant bénéfiques. Selon nous, les devoirs sont certes importants mais les autres activités le sont tout autant, dans la mesure où elles favorisent les apprentissages, développent l'imaginaire, travaillent le collectif et renforcent la confiance en soi. Au-delà de l'atelier créatif, on propose aux enfants une pause, entre l'école et les devoirs, car ils ont aussi besoin de souffler, même si cela peut sembler être une perte de temps. Afin qu'ils aient une vision à la fois plus précise et plus globale de notre approche, nous convions les parents à des activités dans nos locaux. Certaines mamans suivent par ailleurs les cours en alpha ou travaillent pour le traiteur Sesam agréé en économie sociale d'insertion. Malgré tout, certains parents ont tendance à considérer nos activités uniquement comme un service et se positionnent comme « clients ».

FeBISP : En conclusion ...

Pierre Delire : Il y a de quoi faire en écoles de devoirs mais les ressources financières ne sont pas toujours disponibles... Les retours que nous avons de certains jeunes sont aussi gratifiants qu'encourageants même si, dans l'idéal, les EDD n'auraient pas besoin d'exister.

A la Maison de Quartier d'Helmet (MQH), l'école de devoirs est un service proposé aux jeunes et à leur famille qui s'insère dans une offre plus large. Rencontre avec Florence Azama, responsable du Secteur Enfance à MQH.

FeBISP : Comment et pourquoi l'École de devoirs de MQH est-elle née ?

Florence Azama : C'est dans les années 1980 que la Maison de Quartier d'Helmet est née. A l'origine, trois assistants sociaux suivaient quelques familles du quartier. Peu à peu a émergé l'idée de créer un lieu d'écoute et de rencontres. L'association a organisé ensuite ses premières actions d'éducation permanente et, à la demande des mamans, a créé une aide aux devoirs et un soutien scolaire. Aujourd'hui, nous proposons d'une part, des activités d'école de devoirs et d'autre part, des activités culturelles, ludiques et sportives. A nos yeux, l'enfant est porteur des compétences qu'il nous faut mettre en évidence, ce qui pourra l'aider dans son rapport au monde et aux apprentissages.

FeBISP : Qui fréquente l'école de devoirs et pourquoi ?

Florence Azama : Agé de 4 à 12 ans, notre public se caractérise par sa diversité culturelle (en 2018, il y avait 15 nationalités différentes). Il fréquente les écoles du quartier, de Schaerbeek ou des communes avoisinantes. Une part importante des familles des enfants est touchée par la précarité : difficultés d'insertion professionnelle pour les parents et relative absence de reconnaissance sociale à leur sujet (moindres qualifications professionnelles, maîtrise insuffisante d'une langue nationale...), exiguïté, voire insalubrité des logements. Nombre d'enfants ne sont élevés que par leur maman. La plupart du temps, les enfants sont inscrits par des parents qui, se sentant dépourvus de savoirs scolaires ou ne maîtrisant pas suffisamment le français, souhaitent qu'ils soient soutenus dans leur processus de réussite. Les parents choisissent aussi notre EDD parce qu'ils ne sont pas disponibles après la sortie des classes ou ne peuvent proposer à leurs enfants un espace propice à l'étude et à la révision dans de bonnes conditions.

En EDD, nous proposons donc l'accompagnement scolaire mais pas uniquement. L'expérience des années précédentes a confirmé l'intérêt, pour l'enfant, d'un moment consacré à des activités d'éveil créatif, social, culturel et corporel. Nous proposons en fait une remédiation par des voies de traverse. Selon une organisation hebdomadaire, les enfants peuvent, après le temps consacré aux devoirs, développer des com-

pétences notamment à partir de jeux de société et de temps libres, d'animations artistiques et culturelles ou d'activités corporelles. C'est ce que nous appelons « l'espace éveil ». Pour maintenir un lien avec les parents, nous les convions à plusieurs de nos activités comme celles sur les jeux de société. Nous utilisons aussi un cahier de communication destiné à servir de lien entre les parents, l'enseignant, le jeune et l'EDD. Rangé dans le cartable de l'enfant, il peut être rempli à tout moment et par tous en cas de nécessité. Pour notre part, nos messages concernent tant des aspects organisationnels que les difficultés rencontrées et les points forts ou réussites des enfants.

FeBISP : Quel regard portez-vous sur l'école pour les enfants de milieux populaires ?

Florence Azama : Nous pensons que parmi les enfants issus de milieux populaires, certains peuvent aspirer à un cadre sécurisant, prenant en compte leur réalité et leur rythme. Le fait d'être dans des petites classes, de bénéficier d'une pédagogie participative qui développerait leur envie d'apprendre, de valoriser les intelligences collectives et les acquis des enfants ainsi que les spécificités de la culture dont ils sont originaires, leur est pourtant rarement accordé. Dans ces milieux, il nous est arrivé de voir que des enfants, rencontrant des difficultés d'apprentissage ou de comportement, étaient trop rapidement dirigés vers l'enseignement spécial. Les parents se sentaient démunis pour contester une telle orientation exprimée par le PMS (centre psycho-médicosocial) ou par le corps professoral, alors même que cette solution non seulement n'en était pas une mais, de plus, conditionnait toute la suite de la scolarité.

FeBISP : Si vous deviez citer trois enjeux pour l'EDD de la Maison de quartier d'Helmet, ce serait ...

Florence Azama : Parmi les autres enjeux auxquels notre EDD est confrontée, je citerais :

- Continuer à défendre notre approche du temps des devoirs alors que les établissements scolaires, trop souvent, recourent à des enseignements et pédagogies qui ne sont pas adaptés à notre public.
- Insuffler du plaisir dans l'apprentissage et la réalisation des devoirs et leçons et de la confiance en soi.
- Favoriser le vivre ensemble, la reconnaissance des compétences et forces de chacun, le respect des intelligences, des cultures.

Bien-être au travail : le FFCISP¹ reprend le collier

Michèle Hubin

Chaque année, les Fonds sociaux des différents secteurs définissent des actions liées au bien-être propres à leur secteur. Cette année, le FFCISP a repris l'initiative de la mise en œuvre d'actions prioritaires. En voici le détail ...

Petite piqûre de rappel

Le 4 août 1996, le Gouvernement fédéral adoptait la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Elle concrétisait la transposition en droit belge de la Directive-cadre européenne arrêtée par le Conseil européen le 12 juin 1989. Les arrêtés d'application sont regroupés dans le code du bien-être au travail. La loi sur le bien-être et le code visent une obligation de résultats pour donner une vision préventive et promotrice du bien-être, incluant notamment la charge psychosociale. Initiative, souplesse, créativité et volonté de permettre tant aux employeurs qu'aux travailleurs de prendre la problématique à bras le corps traduisent les intentions du législateur.

Comme le rappelle l'ABBET², afin de mettre en place une politique de bien-être au travail, le législateur préconise d'instaurer un système dynamique de gestion des risques. Sur base de l'analyse de risques, propre à son association, l'employeur a en effet la responsabilité de mettre en place des moyens de prévention en vue de promouvoir le bien-être de ses travailleurs. Veiller au bien-être dans tous les aspects liés au travail, c'est, pour la loi, le rechercher par des mesures dans les sept domaines suivants :



¹ Le Fonds de la formation continuée de l'ISP bruxelloise (FFCISP) est un Fonds de sécurité d'existence. Il soutient la participation des travailleurs des OISP bruxellois (affectés à des actions ISP) à diverses actions de formation. Plus d'informations : <https://www.febisp.be/fr/fonds-de-formation-continu%C3%A9e-de-l-isp-bruxelloise>

² La mesure Emploi et Bien-être de l'Accord Non Marchand conclu à la COCOF le 22 décembre 2010 a institué l'Association bruxelloise pour le bien-être au travail paritaire (ABBET). Plus d'informations : www.abbet.be

La prévention c'est DA-RI-DO

Il existe trois types de prévention des risques qui permettent de répondre au principe de prévention énoncé dans la loi : primaire, secondaire et tertiaire.

Éliminer les **DA**ngers
Limiter les **RI**sques
Limiter les **DO**mmages

C'est précisément pour donner à chaque association la capacité d'intervenir sur ces trois paramètres que le FFCISP consacre les moyens budgétaires annuels mis à disposition par la COCOF. Découvrons les priorités pour 2019.

Le FFCISP à la manœuvre pour 2019

Pour 2019, le FFCISP a opté pour un soutien pluriel. Les actions liées au bien-être au travail peuvent se situer dans les quatre axes suivants : la sensibilisation et l'information, la formation, le soutien et l'accompagnement des associations et la mise à disposition d'outils.

Pour 2019, le soutien du FFCISP vise :

- L'analyse de risques.
- L'accompagnement (ou la formation) collectif (ve) concernant le bien-être au travail.
- Les formations externes concernant le bien-être au travail.
- Les formations de base ou complémentaires pour exercer les fonctions de conseiller en prévention, personne de confiance, équipier de première intervention et secouriste.
- L'achat de matériel de prévention.

L'analyse de risques peut être globale ou viser l'un des domaines particuliers du bien-être au travail, illustrés dans le schéma ci-dessus. Outre la disponibilité et les compétences exercées par l'ABBET en cette matière, l'association peut recourir à un organisme extérieur expérimenté.

Coin de l'employeur

L'accompagnement collectif doit être réalisé par un organisme extérieur et viser à la mise en place d'un plan de prévention suite à une analyse de risques, à la prévention de risques précis comme l'incendie ou les troubles musculo-squelettiques ou encore aux risques psychosociaux, pour améliorer la cohésion d'équipe et prévenir les conflits. Les accompagnements sont a priori collectifs mais peuvent comprendre des phases individuelles avec une personne-ressource.

Les formations externes visent toutes les thématiques en lien direct avec le bien-être au travail. Le choix s'opère dans un panel de formations déjà planifiées, c'est ce qu'on appelle des formations-catalogue.

Les formations de base sont destinées aux acteurs-clés du bien-être au travail : conseillers en prévention, personnes de confiance, équipiers de première intervention ou encore

secouristes, ou à celles et ceux qui voudraient le devenir ou y trouvent de l'intérêt. Autrement dit, tout travailleur peut se sentir concerné. Les formations complémentaires s'adressent aux mêmes acteurs pour approfondir les matières, se recycler, mettre à jour les connaissances ou encore aborder ensemble une thématique particulière.

Enfin, l'achat de matériel de prévention devra améliorer la prévention de la santé ou de la sécurité. Le tout dans le respect des obligations légales ou sur base d'une analyse qui aurait permis de détecter des risques particuliers auquel un achat matériel pourrait répondre pour en supprimer voire en atténuer l'impact.

Les suggestions sont donc nombreuses pour acquérir des connaissances et trouver un soutien aux initiatives en lien avec l'amélioration du bien-être au travail adaptées au secteur de l'insertion socioprofessionnelle.

³ Plusieurs thématiques de formation en lien avec le bien-être au travail sont disponibles dans le catalogue Formapef disponible au lien suivant : <https://apefasbl.org/formapef>



L'insertion

Le numéro 120 de notre magazine L'insertion sortira fin juin 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

La FeBISP

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

Mise en page & Impression : PixelandCo



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

