



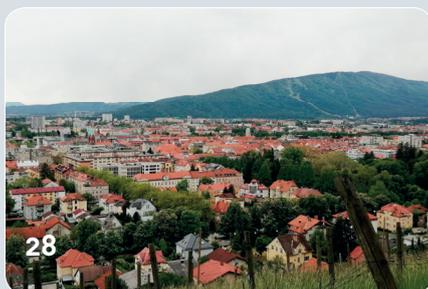
L'ancrage local en ISP



L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

DU 25 MARS AU 25 JUIN 2019 • N°120



3 Edito

4 Brèves

- Remplacement temporaire au sein de la FeBISP
 - La Bourse de la formation 2019 de Tracé Brussel
 - Nouveau cadre relatif à l'économie sociale d'insertion : la suite
 - Accord Non Marchand bruxellois : feu vert pour la prime unique 2018
 - Changement de présidence à la Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Education permanente et de la Formation des Adultes (FESEFA)
-

5 Actualités

- Retour sur la rencontre-débat de la FeBISP
 - Retour sur la rencontre-débat de Bruxeo
 - Rencontre entre Bruxelles Formation et ses partenaires
-

10 Retours Midis

Midi-FeBISP : Documentaire « Au bonheur des dames ? »

11 Dossier

24 Rencontre

L'expérience de Kim Lam, coordinatrice pédagogique à la Chôm'Hier

26 Allô la Terre

Brexit ou Brexin, telle est la question

27 Reportage

La semaine slovène de l'apprentissage tout au long de la vie

30 Le coin de l'employeur

L'accord interprofessionnel 2019-2020

Dans notre édito du numéro précédent, nous avons évoqué les acquis de la législature qui s'est terminée en mai. Depuis, nous avons voté (en tout cas pour ceux qui ont le droit de vote...). À l'heure d'écrire l'édito de ce numéro, des négociations sont en cours entre le PS, Ecolo, DéFI, côté francophone et Groen, l'Open VLD et one.brussels-SP.a, côté néerlandophone. Nous avons évidemment transmis aux négociateurs nos priorités en matière d'emploi, de formation et d'économie sociale d'insertion, telles que reprises dans notre Mémoire.¹ Nous ne reviendrons pas en détail sur son contenu ici. Mais, hasard ou cohérence, le dossier de ce numéro porte sur l'ancrage local en ISP. Une réalité historique et encore d'actualité, tant pour les OISP que pour un nombre significatif de structures d'économie sociale d'insertion. Vous en découvrirez les différents aspects et réalités encore très présents. De nos jours, cet ancrage reste pour nous une nécessité afin de connaître et répondre au mieux aux besoins des Bruxellois précarisés, en tout cas sur les volets emploi et formation.

Garder cette logique d'ancrage local est un défi pour les OISP et les ILDE et ça l'est aussi pour les pouvoirs publics régionaux. Si les politiques d'emploi, de formation et d'insertion se doivent d'avoir une cohérence régionale, il faut aussi qu'elles puissent se développer et se concrétiser en tenant compte des réalités des communes, des quartiers et de leurs habitants.

Ces dernières années, le mouvement de balancier a sans doute trop penché du côté de la cohérence régionale. Si les politiques d'emploi et de formation veulent encore intégrer les acteurs locaux et le tissu associatif dans l'ensemble du dispositif, il serait souhaitable de leur redonner des espaces d'innovation, de proposition et de liberté. Même si cela peut paraître contradictoire de prime abord, cela permettrait sûrement de rendre ces politiques vraiment plus cohérentes, et ce à tout niveau.

À cet égard, ce qui a été mis en place pour les NEETs (personnes ni en enseignement, ni en formation, ni à l'emploi) est exemplatif de mon propos. Un OISP pouvait développer des projets de formation destinés aux NEETs, mais ne pouvait pas consacrer du temps à les contacter ou à les accrocher pour qu'ils envisagent éventuellement une formation. Un jeune passé par un module de formation d'accrochage NEETs ne pouvait pas intégrer un groupe de formation professionnelle pour les NEETs... illisible et incompréhensible pour les jeunes en rupture dans les quartiers ; ingérable pour les associations qui tentent ou retentent un vrai travail d'ancrage au niveau local...

Tout n'a pas été négatif dans ce programme, mais les deux dimensions « réalité » et « connaissance du terrain » n'ont sûrement pas assez été prises en compte, en tout cas pas pour leur opérationnalisation. Nous verrons si ces dimensions seront (mieux) intégrées dans les déclarations de politique régionale et communautaire. Si tel est le cas, nous veillerons à les rendre les plus concrètes et les plus adaptées aux réalités locales. Et si ce n'est pas le cas, nous nous efforcerons de les porter pour que le balancier retrouve un peu plus d'équilibre...

Bonne lecture !

Pierre Devleeshouwer
Directeur

¹ <https://www.febisp.be/resource/static/files/memorandum/memorandum-febisp.pdf>

Remplacement temporaire au sein de la FeBISP

Depuis le 6 mai, Sarah Brandelet remplace Margaux Hallot, attachée de communication de la FeBISP, pendant son congé de maternité et

parental d'une durée de quatre mois. Diplômée en Relations publiques, Sarah a enrichi ses compétences grâce à plusieurs stages et bénévolats dans le secteur culturel. Adresse de contact : brandelet@febisp.be.



©Tracé

La Bourse de la formation 2019 de Tracé Brussel

La Bourse de la formation qui s'est tenue le 23 mai à Tour & Taxi a remporté un franc succès. Plus de 1.400 visiteurs sont venus découvrir les offres de plus de 50 partenaires néerlandophones liés à l'emploi et à la formation. En outre, ils ont pu se familiariser avec les sec-

teurs de la construction, de l'hôtellerie, de l'informatique, de la sécurité, de la logistique, de la santé et bien plus encore. Les visiteurs ont également participé à des ateliers attractifs et ont pu être guidés dans leur recherche de travail ou de formation.

Nouveau cadre relatif à l'économie sociale d'insertion : la suite

Le cadre relatif à l'économie sociale d'insertion connaît une réforme en profondeur. L'ordonnance relative au soutien et à l'agrément des entreprises sociales votée en 2018 s'est accompagnée d'un premier arrêté d'application. Ceci a eu comme effet d'abroger l'ordonnance de 2004, sur base de laquelle 119 structures bruxelloises sont actuellement agréées en qualité d'ILDE ou EI. Au premier janvier 2020, il n'existera donc plus d'agrément ILDE / EI. En revanche le nouveau cadre prévoit un agrément économie sociale des structures qui répondent notamment aux principes de l'économie

sociale. Les structures ainsi agréées pourront, dès 2020, répondre à l'appel à candidatures qui sera lancé par le Gouvernement en vue de mandater et financer des structures pour réaliser des programmes d'insertion. Cette mission consiste en la réinsertion sur le marché du travail de personnes particulièrement éloignées de l'emploi, à savoir le public-cible. Dans ce cadre deux annexes ont été adoptées au mois de mai. Premièrement, l'arrêté relatif au mandat et à la compensation des entreprises sociales d'insertion. Celui-ci aborde notamment les conditions et les procédures d'octroi et de renouvellement du mandat ainsi que le mécanisme de compensation (soutien financier).

Deuxièmement, l'arrêté relatif au dispositif d'emploi d'insertion en économie sociale, lié à l'ordonnance « Aides à l'emploi accessibles en RBC ». Ce dispositif, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021, abroge les mesures SINE et PTP. Nous reviendrons plus amplement dessus dans notre prochain numéro de L'Insertion.



Accord Non Marchand bruxellois : feu vert pour la prime unique 2018

Après un long chemin jalonné par une collecte de données mandatée à l'Apef, un effort financier de la part du Gouvernement régional pour libérer les montants afin d'inclure les travailleurs affectés aux missions de l'ordonnance du 27 novembre 2008 des Missions Locales, une concertation en SCP 329.02 entre partenaires sociaux, la Convention collective de travail (CCT) relative au paiement de la prime unique 2018 a été signée le 17 juin 2019¹. Concrè-

tement, elle prévoit le versement d'une prime de 500 € bruts par travailleur occupé à temps plein pendant minimum 11 semaines au cours de la période de référence. Le temps pressenti pour y aboutir vu l'obligation imposée par le Gouvernement de liquider le montant aux travailleurs avant le 30 juin. Mission réussie donc. Place à présent à 2019 où toutes les mesures (prime de fin d'année, mobilité intra-bruxelloise, majoration du financement des primes syndicales) devront faire l'objet d'une CCT pour leur bonne exécution.

Changement de présidence à la Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Education permanente et de la Formation des Adultes (FESEFA)

Après dix ans de présidence active, Pierre Georis a cédé le flambeau à Joël Gilliaux pour un mandat de deux ans renouvelable. Joël Gilliaux est directeur de Lire & Ecrire en Wallonie. Nous vous proposons de faire plus amplement connaissance avec le nouveau Président dans un prochain numéro de L'insertion.

¹ Convention collective de travail du 17 juin 2019 instaurant une prime unique aux travailleurs en exécution de l'Accord Non Marchand 2018 en Commission Communautaire française pour le secteur de l'Insertion SocioProfessionnelle.

Retour sur la rencontre-débat de la FeBISP

Pauline Cousin, Michèle Hubin et François Geradin

La FeBISP a organisé le 2 avril 2019 un débat politique avec, autour de la table, plusieurs candidats aux élections régionales bruxelloises. Face aux personnes présentes dans le public et en réponse aux multiples questions posées, ils ont pu chacun exposer leurs positions sur les différents enjeux essentiels pour les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion. Retour sur un après-midi intellectuellement stimulant et politiquement éclairant.



Avant toute chose, voici une rapide présentation des candidats ayant participé au débat :

- Isabelle Emmery (PS), députée au Parlement bruxellois et conseillère communale à Anderlecht.
- Laurent Hacken (cdH), secrétaire politique du cdH bruxellois et chef de groupe au Conseil communal de Forest.
- Magali Plovie (Ecolo), députée au Parlement bruxellois.
- Dorothee Scheveneels (DéFI), administratrice de DéFI Jeunes et cheffe de Cabinet adjointe au Cabinet du Ministre Didier Gosuin.
- David Weytsman (MR), député au Parlement bruxellois et conseiller communal à Bruxelles-Ville.

Quatre volets thématiques ont structuré le débat politique : les volets « Insertion socioprofessionnelle », « Economie sociale d'insertion », « Employeurs » ainsi qu'un volet « Transversal ».

Pour le volet ISP, on peut notamment retenir les principaux éléments suivants :

- La volonté, partagée par l'ensemble des candidats présents, que le secteur ISP reste un acteur important des politiques de formation et d'emploi à Bruxelles. Cela notamment via un refinancement du secteur ISP et, plus généralement, par une révision du Décret du 27 avril 1995.
- Sur la certification et la validation des compétences, les candidats présents ont unanimement souligné leur importance, non seulement symbolique mais surtout pour les effets de droit qu'elles entraînent pour les stagiaires ISP. Le renforcement, sous cette législature, du dispositif de validation des compétences a été rappelé, tout comme l'importance de continuer à veiller à son accessibilité pour un public peu scolarisé.
- Concernant la finalité du dispositif ISP, les candidats présents avaient des positionnements parfois différents : si le candidat MR insistait plus sur l'objectif d'insertion pro-

fessionnelle, de mise à l'emploi, les autres rappelaient l'articulation nécessaire entre finalités sociales et finalités professionnelles. La candidate Ecolo a, quant à elle, souligné l'importance de l'éducation permanente comme pilier du dispositif ISP.

- Sur la question de savoir si les candidats étaient prêts à défendre la mission de concertation zonale des Missions Locales, les réponses différaient. Le candidat du MR, par exemple, mettait en exergue le rôle de l'échevin de l'emploi, alors que selon la candidate du PS, l'enjeu se situait au niveau de la représentation du secteur au sein de l'instance Bassin. Pour le cdH, la gestion de cette concertation par les Missions Locales était pertinente, compte tenu notamment de la composition de leur Conseil d'Administration. Enfin, la candidate Ecolo avançait l'importance d'associer les partenaires sociaux au niveau local et la candidate DéFI rappelait que de nombreux lieux de concertation existaient et qu'il était donc nécessaire d'en tenir compte et de rendre l'ensemble fluide.



Pour le volet ESI, on peut notamment évoquer les principaux éléments suivants :

- Concernant une éventuelle priorité donnée aux actuelles structures d'ESI dans le futur cadre, la majorité des candidats présents a plaidé pour cette priorité. La question de l'évaluation des structures ou de l'évaluation de la mise en œuvre du nouveau cadre était souvent associée à cette position.
- Les candidats, interrogés sur un taux minimum d'encadrement qui pourrait être exigé en économie sociale d'insertion, ont tous souligné l'importance de maintenir une certaine souplesse. Une norme d'encadrement en tant que telle n'ayant pas de sens, le taux d'encadrement doit être fonction du secteur mais également du profil du public-cible.
- Les projets soutenus en économie sociale d'insertion peuvent-ils aussi destiner leurs services à des populations peu solvables et à la collectivité ? Aucun candidat n'a affirmé le contraire. En revanche, seuls les candidats cdH, Ecolo et PS ont exprimé clairement que les deux dimensions pouvaient aller de pair.

Sur la question de l'assurance de la transition du public vers un emploi durable et de qualité, les candidats se sont accordés sur la nécessité de valoriser financièrement tant le travailleur sans emploi lors de son parcours d'insertion que le travailleur mis à l'emploi.

Un chercheur d'emploi formé, a rappelé le candidat PS, représente une opportunité pour la collectivité, ce qui lui ouvre un droit à la garantie d'un salaire minimum. Les autres candidats ont abondé et pointé la nécessité de prolonger l'accompagnement lorsque la personne a décroché un emploi. Tous se sont accordés sur leur volonté de développer les aides à l'emploi spécifiquement vers ces publics.

Les candidats furent également unanimes sur la question de l'augmentation nécessaire de la qualité de l'emploi. La candidate Ecolo conditionnait la qualité de l'emploi à un emploi avec qualifications tandis que la candidate DéFI voyait plus large avec la nécessité de l'amélioration des conditions de travail et la diminution des cotisations sociales.

Sur le volet patronal, le focus de nos interrogations a été mis sur la mise en œuvre de l'Accord Non Marchand. Les réponses des candidats furent unanimes sur la question de l'harmonisation des conditions de travail. Cela implique, en particulier, la volonté de trouver des moyens budgétaires régionaux pour couvrir le dispositif d'économie sociale mandatée en insertion. Inventaire des conditions de travail et mise en place d'un cadastre transversal sont des conditions sine qua non pour la candidate PS tandis que la candidate DéFI pointe l'indispensable collaboration des partenaires sociaux pour progresser dans ce chantier.

Enfin, en guise de conclusion du débat, nous avons demandé aux candidats

encore présents d'associer au terme « insertion » trois mots-clés. Voici leurs réponses :

- Isabelle Emmerly (PS) : Emancipation / Proximité / Accompagnement.
- Laurent Hacken (cdH) : Humanité / Egalité des chances / Avenir.
- Magali Plovie (Ecolo) : Parcours de vie / Autonomie / Innovation.
- Dorothee Scheveneels (DéFI) : Accompagnement-transition / Qualité-innovation / Qualification-certification.

Les élections régionales de mai venant d'avoir lieu, la FeBISP ne manquera pas de rappeler aux formations politiques pressenties pour former une majorité leurs différents engagements et positionnements exprimés lors de notre débat.

Retour sur la rencontre-débat de Bruxeo

François Geradin

Bruxeo a organisé le 25 avril 2019 une rencontre-débat préélectorale sur les défis du secteur à profit social bruxellois. Lors de cette rencontre, les différents candidats aux élections régionales bruxelloises ont pu clairement se positionner sur les principaux enjeux suivants : augmentation de l'offre de services à profit social, développement d'emplois de qualité, simplification administrative ou encore, le soutien à l'innovation.

Avant le débat proprement dit, Marion Englert, collaboratrice scientifique à l'Observatoire de la santé et du social de Bruxelles-Capitale, a été invitée à présenter les grandes lignes du dernier Baromètre social. Cette étude, qui montre que la précarité des Bruxellois est toujours interpellante, justifie la nécessité d'avoir à Bruxelles un secteur à profit social fort et reconnu pleinement par les pouvoirs publics.



Bruno Gérard, directeur de Bruxeo, et Kelly Timperman, conseillère chez Bruxeo, ont présenté les dix priorités des entreprises à profit social bruxelloises, tirées notamment de leur Mémoire :

- Offrir des services à profit social de qualité et accessibles à tous.
- Renforcer la qualité des emplois et la qualification des travailleurs qui les occupent.

- Réduire l'impact environnemental des entreprises.
- Simplifier la vie des entreprises.
- Reconnaître les entreprises à profit social comme moteur du développement de l'économie bruxelloise.
- Miser sur la concertation.
- Favoriser la diversité au sein des entreprises comme une opportunité.
- Créer une « porte » institutionnelle unique pour les citoyens et les entreprises.
- Construire une Europe sociale.
- Investir adéquatement pour renforcer les missions d'intérêt général des entreprises.

Les onze candidats politiques présents ont ensuite pu exprimer leurs positions sur ces différentes thématiques. Vous pourrez trouver les différentes réponses des partis politiques aux priorités du secteur à profit social sur le site de Bruxeo, à l'adresse suivante : <https://www.bruxeo.be/fr/elections-les-r%C3%A9ponses-des-partis-politiques-francophones-aux-priorit%C3%A9s-du-secteur-%C3%A0-profit-social>



© Bruxeo

Rencontre entre Bruxelles-Formation et ses partenaires

François Geradin

A l'occasion du Salon de la Formation organisé le 14 mai dans les locaux de BF langues, Bruxelles Formation a invité la veille ses nombreux partenaires à une rencontre autour de différentes thématiques spécifiques. Retour sur cet après-midi riche en informations et en échanges.

Une vision partenariale à cinq ans

La Directrice générale de Bruxelles Formation, Olivia P'tito, après avoir accueilli les partenaires, dont les organismes ISP présents en nombre, leur a annoncé en primeur la vision partenariale de Bruxelles Formation à l'horizon 2022. Schématiquement, cette vision à cinq ans tient en quatre évolutions majeures concernant tous les partenaires :

- La digitalisation, avec l'objectif notamment que les candidats stagiaires puissent directement s'inscrire en ligne aux formations.
- Le plein déploiement du service Régie de Bruxelles Formation, en complémentarité avec les acteurs de la formation professionnelle et de l'enseignement.
- L'objectif pour Bruxelles Formation de devenir le « partenaire formation » incontournable des employeurs bruxellois.
- La simplification du paysage de la formation professionnelle et la valorisation de l'alternance.

De la mission du service Régie à l'importance de sécuriser les parcours

La mission du service Régie de Bruxelles Formation, mis en place en octobre 2018, a ensuite été présentée par son responsable, Nicolas Vanhove. Dans une logique partenariale, cette mission s'articulera autour de quatre axes principaux :

- Réguler l'offre de formation, de validation et de certification des compétences.
- Garantir la qualité des formations, de la validation des compétences et de la certification.
- Développer les partenariats, en structurant et animant le réseau des partenaires pour organiser la concertation.
- Sécuriser les parcours des usagers, notamment en identifiant et en favorisant les filières et passerelles.

La Cité des métiers et le site Dorifor ont été présentés dans la foulée aux partenaires invités. Il a notamment été rappelé à ces derniers qu'ils pouvaient être impliqués dans l'organisation de certaines activités à la Cité des métiers : visite de cette dernière par leurs publics, organisation d'activités collectives, etc.

Un focus particulier a aussi été mis sur l'accès à la formation et à la sécurisation des parcours, enjeu évidemment important pour le public ISP. Face aux constats actuels inquiétants et à différents freins identifiés, l'objectif est de faciliter les transitions entre les formations et sécuriser les parcours vers l'emploi. Concrètement, différents leviers et propositions d'actions, encore en cours d'élaboration, ont été présentés par Myriam Dahan, directrice de BF tremplin (jeunes) :

- Identifier les besoins en français des stagiaires en amont et enrichir l'offre.

- Améliorer la lisibilité et l'accessibilité de l'offre.
- Clarifier les prérequis attendus à l'entrée en formation.

Les spécificités et les enjeux du dispositif ISP

La parole a ensuite été confiée à Pierre Devleeshouwer, directeur de la FeBISP. Il a axé sa présentation sur les volets « social » et « citoyenneté » du travail d'insertion socioprofessionnelle en rappelant qu'ils constituent, avec le volet formation, les piliers essentiels du dispositif ISP. Depuis son origine, l'ISP assure un accompagnement social pour répondre au mieux aux diverses difficultés que rencontrent les stagiaires. Face à la précarité grandissante du public ISP, il est nécessaire de renforcer les moyens pour assurer cet accompagnement. Quant au volet citoyenneté, il est également décisif pour les stagiaires ISP, surtout dans un monde complexe et en permanente évolution dans lequel ils ont pleinement un rôle à jouer.

De la validation des compétences au développement de compétences numériques

Après ce rappel nécessaire, les possibilités de partenariat en validation des compétences ont été présentées par Bruxelles Formation. Il a été notamment rappelé qu'un Fonds d'impulsion, déployé par le Ministre Didier Gosuin, a permis d'augmenter significativement les épreuves de validation des compétences en Région bruxelloise. Les objectifs visés ont d'ailleurs été

largement dépassés. Les partenaires de Bruxelles Formation, OISP en tête, jouent en outre un rôle dans le développement du dispositif de validation des compétences. Les possibilités de participation sont en effet multiples : orienter vers la validation, accompagner et/ou préparer aux épreuves de validation, contribuer à la mise en œuvre des épreuves ou encore, guider les stagiaires après la validation.

La dernière thématique de l'après-midi fut consacrée au déploiement des tests de compétences numériques. Partant du constat inquiétant que la fracture numérique persiste au niveau

régional, Bruxelles Formation veille à renforcer l'offre de tests de compétences numériques. Des tests de positionnement et des tests certificatifs, basés sur un référentiel européen, ont notamment été mis en place. Le but est de permettre aux usagers de « monter en compétences » dans ces matières, avec la possibilité même de certifier certaines des compétences acquises.

Le Salon de la formation et la présence des acteurs de l'insertion

Le lendemain, lors de l'ouverture du Salon de la formation au grand public, la FeBISP est revenue au même

endroit pour aller saluer ses nombreux membres présents pour l'occasion. Ce salon a une nouvelle fois permis aux travailleurs sans emploi bruxellois de découvrir toute l'étendue de l'offre de formation disponible, tant au niveau des Pôles de Bruxelles Formation qu'au niveau des organismes d'insertion. Les membres de la FeBISP (opérateurs de formation, Missions Locales et Ateliers de Formation par le Travail), présents massivement, ont pu ainsi rencontrer de futurs candidats stagiaires, qui se sont déplacés en nombre (1.800 visiteurs dont 400 jeunes de moins de 25 ans), et leur présenter toute la richesse de leurs activités.



© Bruxelles Formation

Midi-FeBISP : Documentaire « Au bonheur des dames ? »

François Geradin



La FeBISP a organisé le 20 mai 2019 un Midi autour du film documentaire « Au bonheur des dames ? ». Ce film stimulant, tourné en région liégeoise par Gaëlle Hardy et Agnès Lejeune, aborde des trajectoires de vie et d'insertion socioprofessionnelle dans le secteur des titres-services. La caméra, située au plus près de l'humain et refusant

tout manichéisme, y suit le quotidien de différentes aide-ménagères, de leurs difficultés mais aussi de leurs espérances.

Le film, aussi stimulant sur le fond que sur la forme, fut suivi d'un débat autour notamment des conditions à mettre en place pour assurer une insertion

socioprofessionnelle durable pour les aide-ménagères, à partir de l'expérience d'un secteur qui emploie majoritairement des personnes issues de l'insertion socioprofessionnelle ou avec des caractéristiques similaires. Il a également été discuté du rôle en amont des formations ISP pour favoriser cette insertion de qualité. Pour aider les participants à y voir clair sur ces thématiques complexes, la FeBISP a pu compter sur la présence de différentes personnes-ressources :

- Adèle Essoh, directrice générale de la Mission Locale de Saint-Josse, qui développe notamment un projet de Titres-services.
- Latifa Drif, gestionnaire et encadrante sociale au sein de Remue-Ménage, ALE de Saint-Gilles.
- Benoît Pied, DRH d'EkoServices et conseiller en prévention, et son collègue David Tartini, encadrant du public-cible et gestionnaire d'équipe.

Les principaux éléments qui ressortent du débat sont les suivants :

- Travailler comme aide-ménagère reste stigmatisant dans notre société. Une forme de « honte sociale » peut s'installer et empêcher dès lors les travailleuses de pouvoir se sentir pleinement valorisées.
- Les aide-ménagères connaissent généralement des problèmes de santé. La fatigue physique est en effet omniprésente. La fatigue psychologique n'est pas moindre, certaines étant confrontées à des

clients ingrats ou ayant parfois en leur présence un comportement pour le moins inquiétant. Il résulte de cette fatigue psycho-médicosociale une certaine difficulté pour les aide-ménagères à pouvoir se projeter dans le métier.

- Pour les aide-ménagères, avoir un statut reconnu les protège, tant financièrement que par l'accompagnement qui peut être réalisé. Certains participants au débat étaient néanmoins interpellés par ce qu'ils ont appelé l'« institutionnalisation de métiers précaires ». Mais d'autres participants au Midi ont insisté sur le fait que certaines s'en sortaient bien et avaient pu, par leur activité professionnelle, « avancer concrètement dans leur projet

de vie ». Il semble que la question posée par le titre du documentaire, « Au bonheur des dames ? », restera globalement indécidable... tant les points de vue en présence peuvent être divergents.

Les personnes-ressources invitées ont également réaffirmé avec force que leurs structures de Titres-services poursuivent principalement un objectif d'insertion socioprofessionnelle. Pour ce faire, l'accompagnement proposé par le personnel encadrant constitue un élément crucial. La nouvelle ordonnance « économie sociale » suscite à cet égard certaines craintes pour les opérateurs du secteur, principalement au niveau du financement des structures d'économie sociale qui seront mandatées en insertion.

Il a été également rappelé l'importance des formations qualifiantes « aide-ménagère » proposées en amont par les OISP. Les intervenants jugent en effet que, si la qualité est bien là, le volume horaire actuel de ces formations ISP est insuffisant eu égard aux compétences exigées par le métier. Des contacts ont d'ailleurs été pris avec Bruxelles Formation pour voir si une augmentation du volume horaire pouvait être envisagée.

Au final, ce Midi s'est révélé particulièrement stimulant, tant par la qualité du documentaire diffusé que par la richesse des points de vue échangés.

Les Midis-FeBISP sont organisés avec le soutien de la COCOF et du Fonds Social Européen

FSE



© Mission Locale de Saint-Josse

L'équipe de la FeBISP entourée de Dina Dos Santos et Ursule Bakabana de chez Atouménagement de la Mission Locale de St-Josse et d'Adèle Essoh et Valérie Vlamynck de la Mission Locale de St-Josse

L'ancrage local en ISP

Marie-Adèle Blommaert, Sarah Brandelet, Pauline Cousin, François Geradin,
Michèle Hubin, Pascal Rebold et Tatiana Vial Grösser

A l'heure d'été, des repêchages pour certains et des vacances pour d'autres, la FeBISP a souhaité consacrer ce dossier à l'ancrage local en ISP.

L'ancrage local en ISP : une évidence pour ceux qui y contribuent, une solution pour ceux qui en bénéficient et, pour chacun, une relation à construire, à entretenir, voire à dépasser quand cela s'avère opportun.

Les premières pages rappellent que si l'ancrage des actions ISP s'est institutionnalisé au fil du temps, il répond, depuis des décennies, à un besoin exprimé par une frange de citoyens en mal de place dans la société. C'est par eux et pour eux que les actions de proximité se sont développées.

La rencontre avec l'OISP Ateliers du Soleil et ses stagiaires révèle que la proximité est certes géographique mais aussi qu'elle imprègne la relation d'accueil, d'accompagnement et d'interaction entre les stagiaires et les formateurs.

Cette nécessaire proximité géographique ne suffit pas à faire vivre un partenariat entre professionnels locaux. En témoignent les propos exprimés par les travailleurs des Missions Locales de Forest et de Molenbeek, engagés dans une dynamique de concertation locale.

Sur un même périmètre, œuvre une multitude d'acteurs dont les missions doivent être rendues visibles aussi bien

pour le public que pour les autres professionnels. Une stratégie commune est nécessaire pour agir en synergie et en complémentarité afin de répondre aux besoins multiples des travailleurs sans emploi qui sont avant tout des habitants du quartier, des citoyens, des parents, ...

La rencontre avec la direction d'ARPAIJE, ses stagiaires et ses travailleurs en insertion témoigne des leviers locaux mobilisables pour répondre aux besoins du public, en positionnant les personnes au cœur des dispositifs tant associatifs qu'institutionnels.

Dans ce dossier, l'ISP fait bien sûr référence à l'insertion sociale et professionnelle mais également à :

- Interaction - Intégration - Interdépendance - Institution.
- Société - Singularité - Stratégie - Synergie.
- Public - Place Proximité - Partenariat.

A l'heure d'été, une ancre et des voiles, voilà une image qui résume l'enjeu de l'ISP tant pour ses publics que pour ses projets partenariaux.



L'ancrage local de l'ISP bruxelloise : d'une nécessité à une reconnaissance institutionnelle

Pauline Cousin

Les populations exclues de la vie sociale et économique sont à l'origine des actions d'ISP et de leur ancrage au cœur des quartiers. A travers l'interview de Pierre Devleeshouwer, directeur de la FeBISP et ancien directeur d'OISP, nous parcourons ces 40 dernières années.

Bruxelles pêle-mêle

Bruxelles, c'est 162 km² mais c'est surtout une grande diversité :

- Diversité de nationalités car 35% des Bruxellois ne sont pas belge¹.
- Diversité de densité de population entre communes bruxelloises mais aussi entre quartiers d'une même commune².
- Diversité aussi sur le marché de l'emploi car les actifs occupés sont majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur (56%)³.

Le marché du travail bruxellois, des constats partagés sur plusieurs décennies...

« A l'origine de l'ISP, on trouve des initiatives de militants dans les années 1970. Que ces militants soient syndicaux ou en lien avec l'immigration (espagnole, italienne, turque, ...), ils partagent un même constat issu de leurs expériences en éducation permanente : une partie de la population est exclue de la vie socioéconomique belge. Il s'agit principalement de jeunes sortis du système scolaire sans diplôme et pour qui aucune formation n'est accessible. Il s'agit aussi d'immigrés qui, par manque de maîtrise du français et de compétences techniques, se retrouvent exclus du marché du travail alors traversé par la crise économique des années 1970. A cette époque, les quartiers sont caractérisés par les communautés qui les habitent, sur base des vagues migratoires qu'a connues la Belgique. Saint-Gilles compte de nombreux habitants issus du sud de l'Europe

¹ Source : IBSA.

² Source : IBSA, Focus 22 - Janvier 2018.

³ Source : IBSA, en moyenne annuelle 2016-2017.

alors qu'à Molenbeek et Saint-Josse, il s'agit davantage de travailleurs et de familles d'origine nord-africaine. Sur base de ce constat d'exclusion d'une partie de la population, les premières formations sont lancées, sans financement public, par les acteurs locaux qui commencent néanmoins à s'organiser, à l'instar de l'asbl DEFIS qui, au début des années 1980, crée Lire & Ecrire à Bruxelles. Un soutien financier est demandé aux pouvoirs publics par ces asbl, ce qui se traduit notamment par l'octroi de postes dans le cadre du programme de résorption du chômage ». Moins d'une décennie plus tard, la Région de Bruxelles-Capitale est créée et se voit attribuer la compétence Emploi et confier, par les communautés néerlandophone et francophone, la compétence Formation (avec la création de la COCOF et de la VGC⁴).

Pour traiter les matières Emploi et Formation, le Comité régional bruxellois à l'ISP ainsi que la Délégation régionale bruxelloise à l'ISP sont créés durant l'été 1990. Le Comité, organe paritaire proposé par le Conseil économique et social bruxellois (CESRBC) compte aussi parmi ses membres les représentants de l'Orbem⁵, du Forem, du VDAB, des deux communautés et de l'exécutif de la Région bruxelloise. Institué pour deux ans, il représente à la fois l'organe consultatif en matière de formation professionnelle bruxelloise et l'instance de réflexion visant à assurer la cohérence de la politique bruxelloise en matière d'ISP.

La Délégation avait pour mission d'étudier les pratiques et les problèmes de l'ISP à Bruxelles avant d'élaborer une série de propositions. Elle constate notamment que les citoyens d'origine étrangère, les femmes entrantes, les jeunes, les immigrés, les chômeurs de longue durée et les personnes peu qualifiées constituent les exclus de la vie socioéconomique.

⁴ VGC : La Commission communautaire flamande - Vlaamse Gemeenschapscommissie.

⁵ Orbem : Office régional bruxellois de l'emploi, depuis devenu Actiris

Si l'ISP n'a pas attendu la création de la troisième Région belge pour identifier et répondre aux besoins de ses publics, le travail réalisé par les deux instances au début des années 1990 dresse un constat partagé et propose des pistes d'actions adaptées.

Préciser les caractéristiques du public et définir une politique générale d'ISP

Tels sont les objectifs du travail mené par la Délégation, en s'appuyant sur les outils d'articulation des partenaires et en mettant en œuvre des programmes d'insertion impliquant tant les niveaux communautaires que régional ou fédéral. De cette réflexion émergent de nombreuses propositions. Parmi celles-ci, notons la décentralisation des antennes de l'Orbem et le développement des pratiques de concertation zonale en associant l'ensemble des acteurs locaux d'insertion dans chacune des six zones identifiées sur le territoire régional.



Ces six zones, qui regroupent chacune plusieurs communes, constituent un découpage territorial de la Région bruxelloise. Plusieurs caractéristiques peuvent être mises en évidence. Elles ont, premièrement, un noyau dur d'exclusion, deuxièmement, des ressources à mobiliser dans le cadre d'une politique d'insertion, troisièmement, des partenariats pouvoirs publics - associations déjà en œuvre et, enfin, des dispositifs destinés aux publics les plus fragilisés. Ce découpage témoigne d'une hétérogénéité de la Région bruxelloise en termes d'insertion/exclusion de ses habitants ; la proposition de décentraliser les antennes de l'Orbem s'inscrit dans cette vision.

« Si le lien entre les OISP et les quartiers où ils sont implantés a toujours été fort, il a évolué. Avec l'activation des demandeurs d'emploi, ces derniers ont dû aller chercher des formations dans les structures où il y avait des places disponibles, donc aussi en dehors du quartier si nécessaire. Ceci a eu comme impact de « chasser » les jeunes de ces formations. Non contraints par l'activation, un certain nombre d'entre eux se présentaient pour s'inscrire dans les formations du quartier sans tenir compte d'une éventuelle date d'inscription et d'un nombre de places limitées et déjà

pourvues. Ceci a contribué à éloigner ce jeune public des OISP et de ce fait des radars institutionnels. »

Se concerter au niveau d'un périmètre géographique déterminé

Les Missions Locales sont ainsi identifiées par la Délégation pour assurer l'animation et le secrétariat des concertations locales pour l'emploi et la formation, la coordination des pratiques d'accueil et d'orientation des publics en partenariat avec l'Office régional de l'emploi et la coordination des actions de prospection des acteurs économiques locaux, le tout en présence des partenaires néerlandophones de la zone. L'ordonnance du 27 novembre 2008 relative au soutien des Missions Locales pour l'emploi et des Lokale Werkwinkels leur confirme, des années plus tard, ces mêmes missions au sein d'un périmètre :

- Les activités d'interface visant la mise en place de collaborations avec les opérateurs enseignement - emploi formation actifs prioritairement dans un périmètre géographique déterminé.
- L'animation et l'information de ces opérateurs, en vue de favoriser des actions de mise à l'emploi, notamment par le biais d'une mise en réseau.
- La prospection des offres d'emploi auprès des très petites entreprises notamment.

Au regard de ces éléments, l'ancrage local des acteurs semble répondre aujourd'hui encore à un besoin. Besoin d'identifier, de comprendre, de proposer des services articulés à un public exclu de la sphère socio-économique bruxelloise. Car la capitale attire toujours de nouveaux habitants, dont une partie est caractérisée par un niveau socio-économique préoccupant, comme en témoigne le dernier Baromètre social publié par l'Observatoire de la santé et du social à Bruxelles.

Demain...

Il existe des dispositifs aux niveaux communal, zonal, régional et fédéral. On peut se demander si l'ancrage local de l'ISP demeure pertinent actuellement pour répondre aux enjeux de lutte contre l'exclusion de ces populations.

« Les niveaux local et régional doivent être considérés comme deux leviers complémentaires. On sait que même aujourd'hui, il est difficile pour certaines personnes de dépasser leur quartier. Si sortir du quartier constitue une étape de leur émancipation et de leur rapprochement avec l'emploi, ça n'en demeure pas moins une démarche à entreprendre et qui nécessite du temps. Les acteurs locaux d'ISP et les Missions Locales en particulier disposent d'une connaissance du public, des partenaires et d'un réseau local permettant un accompagnement pertinent. Cela suppose que les partenariats avec les pouvoirs publics financeurs permettent ce travail de terrain, au plus proche des habitants et notamment des jeunes. »

Les Ateliers du Soleil : au plus près des stagiaires

François Geradin

Si l'ancrage local des OISP constitue un enjeu important pour le secteur de l'insertion, c'est avant tout parce qu'il bénéficie directement aux stagiaires ISP. La rencontre avec des apprenants en alphabétisation et en FLE formés aux Ateliers du Soleil l'illustre très clairement. Retour sur cette rencontre aussi agréable que stimulante et sur les nombreuses réflexions qu'elle suscite.

Accueil et proximité

Mardi 14 mai 2019, 14h10, jardin des Ateliers du Soleil. Une fois les présentations faites et le but de la rencontre explicitée, sous un soleil encourageant, la parole est donnée au groupe d'apprenants.

Oury, originaire de Guinée Conakry, se lance d'emblée en racontant ce que lui apporte au quotidien les Ateliers du Soleil. Les éléments-clés qui reviennent le plus souvent dans son témoignage sont les verbes « parler » et « rencontrer ». Oury se sent en effet bien dans cette structure dans laquelle se côtoient, dans un climat de confiance, beaucoup de personnes de nationalité et de culture différentes. Signe qui ne trompe pas : lui qui habite assez près des Ateliers du soleil n'hésite d'ailleurs jamais à y passer en dehors de ses heures de formation pour discuter avec d'autres stagiaires et avec l'équipe.

Ces dimensions d'accueil et de proximité sont également soulignées par d'autres apprenants du groupe, notamment par Samba et Nadia, respectivement originaires de Mauritanie et du Maroc. Cette dernière nous parle particulièrement de sa famille, qui sait tout ce que lui apporte les Ateliers du soleil au quotidien et qui l'encourage à continuer à s'impliquer. Si sa famille n'est pas encore venue visiter les Ateliers du soleil, ce n'est sans doute qu'une question de temps car l'envie est bien là.

Lieu de vie et espace de confiance

Si, à ce stade, seules trois personnes se sont exprimées, on comprend déjà que, plus qu'un lieu de formation au sens strict, les Ateliers du Soleil constituent pour les stagiaires un véritable « lieu de vie ».

L'exemple de Najma est à cet égard particulièrement significatif. Ce sont en effet les jeunes enfants de Najma qui ont d'abord fréquenté les Ateliers du soleil, via l'école des devoirs qui y est située. En rentrant à la maison après leur première visite à l'école des devoirs, eux qui habitent à proximité, ont dit de suite à leur maman : « *C'est aussi une école pour les*

grands ! ». Najma s'est donc renseignée et s'est inscrite dans la foulée. Comme elle le dit sans détour, les Ateliers du Soleil sont un lieu très important dans sa vie et celle de sa famille. D'autant qu'un « cercle vertueux » se met en place : Najma est rassurée de savoir ses enfants pris en charge dans un lieu proche et convivial et ses enfants, en retour, sont contents de savoir leur maman présente tous les jours en formation dans ce même lieu.

En entendant ces paroles, d'autres apprenants opinent de la tête. Ils relatent toutes et tous comment leurs premières difficultés pour s'exprimer (Rabietou perdue entre le « nonante » belge et le « quatre-vingt dix » français ou encore, Uliana qui devait au début parler avec les mains) ont peu à peu disparu sous le regard bienveillant de leurs condisciples.

Ce climat de confiance et de convivialité joue un rôle d'autant plus grand que bien des apprenants ont connu précédemment des situations difficiles dans leur pays d'origine. Duduye, du Kurdistan, insiste sur les valeurs de liberté et d'égalité mises en avant ici et qu'elle a rarement connu dans le passé. Fadi, lui, vient de Syrie. Il nous explique avec émotion, d'ailleurs communicative, que, depuis qu'il est en formation aux Ateliers du Soleil, il n'a plus ressenti le besoin d'aller consulter son psychologue. Il n'avait jamais raconté cela à quelqu'un du groupe.

Un acteur local pour une finalité globale

On voit donc ici clairement qu'aux Ateliers du soleil, la proximité ne se réfère pas qu'à sa dimension géographique, même si c'est un élément important, mais plus généralement au climat d'écoute et de confiance instauré.

A cet égard, tous les apprenants rencontrés saluent la disponibilité et l'accueil de leurs formateurs mais aussi de Marie-Rose Kalisoni, assistante sociale qui les accompagne au quotidien, et de la directrice Lucia Saponara. Cette dernière nous confie d'ailleurs son sentiment : « *Les Ateliers du Soleil ne sont pas qu'un lieu d'apprentissage. L'écoute et la guidance sont en effet cruciales, tout comme l'accueil qui doit pouvoir être permanent. Il est aussi important d'aller à*

Le dossier de **L'insertion**

la rencontre des personnes et d'avoir une vision globale de chacune d'entre elles.»

Luccia Saponara nous indique ensuite que l'ancrage local et la proximité ont toujours constitué des enjeux importants pour les Ateliers du Soleil. Leur histoire en atteste, marquée notamment par quelques déménagements et par la volonté de toujours s'enraciner dans la vie d'un quartier. C'est toujours bien le cas depuis leur installation rue de Pavie. Beaucoup de stagiaires habitent à proximité et côtoient les Ateliers non seulement pour les formations mais également pour d'autres services proposés : l'école des devoirs, nous l'avons vu, mais également pour des activités d'éducation permanente ou de cohésion sociale. « *D'ailleurs, nous indique Luccia, nous essayons d'éviter au maximum les cloisonnements. L'histoire de notre structure en témoigne : voici plus de 40 ans, nous avons commencé nos activités dans une cave, en misant sur du bénévolat. Peu à peu, nous avons pu développer nos activités, chacune venant compléter celles qui existaient déjà dans un objectif de démarche intégrée. Par*

ailleurs, nous avons toujours essayé d'être fidèles au lieu et au quartier dans lequel nous étions installés. Cette proximité se conjugue aussi avec la convivialité. Une grande importance est accordée aux locaux qui se veulent accueillants et qui, par là, témoignent du respect accordé aux stagiaires. »

L'ancrage local se traduit également aux Ateliers du Soleil par les partenariats noués et les personnes-ressources sur lesquelles la structure peut compter. « *Nous essayons le plus possible de mettre en contact nos stagiaires avec des personnes proches de nos réseaux locaux, nous dit Luccia, mais nous n'hésitons pas à élargir le champ pour faire appel aux spécialistes compétents d'où qu'ils viennent. »*

Mardi 14 mai 2019, 16h10, la rencontre avec les apprenants des Ateliers du Soleil et avec Luccia Saponara se termine. Au vu de ce bel après-midi tant au niveau de la météo que sur le plan humain, on peut dire sans crainte que les Ateliers du Soleil, acteur local poursuivant une finalité d'insertion globale, portent décidément bien leur nom.



La Mission Locale de Forest : au carrefour du partenariat en ISP

Pascal Rebold

Pour aborder l'ancrage local en ISP, les Missions Locales sont des acteurs incontournables. La FeBISP a rencontré Christian Ribesse, coordinateur à la Mission Locale pour l'emploi de Forest.



FeBISP : Quels sont les bénéfices d'un ancrage local du point de vue des missions de la Mission locale de Forest ?

Christian Ribesse : Les partenariats locaux permettent à la population d'avoir une perception claire des possibilités d'accompagnement et des personnes à qui elle peut s'adresser¹. Mais surtout, ils facilitent l'articulation des différents intervenants : Maison des Jeunes et Maisons de Quartier, services communaux, écoles de devoir, haltes garderies etc. Cette articulation nécessite d'être dans une relation forte avec les « articulateurs », ce qui est plus facile dans un cadre décentralisé. En se connaissant bien, des associations apprennent à fonctionner dans des rapports de collaboration et d'échanges qui permettent de développer des stratégies communes en matière de développement de projets, de se soutenir quand c'est nécessaire, mais aussi de mieux détecter et couvrir les besoins de nos publics.

Si une personne est confrontée à une difficulté personnelle qui entrave sa recherche d'emploi, on peut la traiter en effectuant des « allers et retours » avec les partenaires locaux ad hoc. De notre point de vue, l'enjeu est de trouver les relais et

¹ Parce qu'un chercheur d'emploi est aussi un citoyen, parfois parent, parfois malade...

d'assurer la fluidité des relations entre les partenaires. Du point de vue des bénéficiaires, il s'agit de se sentir accueillis par différents services qui n'ont pas toujours les mêmes modes de fonctionnement mais qui constituent différentes portes d'entrée à la résolution d'une même problématique. Favoriser la collaboration des acteurs de terrain sans arrière-pensée ou sentiment de compétition est un travail permanent. L'ancrage local implique une réflexion et une évaluation continues, une vision stratégique sur des situations et des niveaux de partenariat qui fluctuent.

F. : Comment se manifeste l'ancrage local de la MLOC dans la vie communale ?

C.R. : La Mission Locale de Forest accueille une majorité de Forestois et d'Ucclois (pas de La Mission Locale à Uccle). Nous travaillons en lien avec le service de prévention de la commune de Forest et les éducateurs de rue. Ces derniers passent quand ils le souhaitent à La Mission Locale de Forest. Ils peuvent faire visiter les locaux ou préparer un mode d'entrée différent si cela paraît opportun. Le personnel de La Mission Locale de Forest et les éducateurs de rue mènent une réflexion commune sur l'adaptabilité de l'offre de services en fonction des caractéristiques des bénéficiaires afin d'assurer le soutien le plus pragmatique et efficace possible. Des échanges de travail réguliers avec des collègues du CPAS sont proposés dans cette perspective. La Mission Locale de Forest participe également activement au réseau d'acteurs que constitue la Maison de l'emploi de Forest (MD2E).

Au niveau intercommunal, les échanges sont aussi privilégiés. Les Missions Locales de Forest et de Saint-Gilles organisent des rencontres au niveau de la zone sud de Bruxelles (Forest, Uccle et Saint-Gilles) via les instances de concertation zonale qui réunissent les acteurs de terrain. Les missions de la Mission Locale de Forest permettent de faire une analyse de la situation territoriale et d'éventuellement préconiser des pistes de solution. La Mission Locale de Forest est un des leviers locaux permettant de soutenir la problématique de l'emploi. De ce fait, il est indispensable de travailler en synergie directe avec la politique locale si l'on veut être proche du public.

F. : Une commune mais différents quartiers...

C.R. : La Mission Locale de Forest est membre de fait des commissions de quartier, organes de concertation du Contrat de Quartier². Composées de membres de l'associatif local et des représentants des habitants du quartier, ces commissions donnent des avis, non contraignants, sur le développement de projets de quartier selon le point de vue socioéconomique, l'offre de services et l'aménagement du territoire. La Mission Locale de Forest y porte des projets en lien avec l'emploi et la formation. Elle saisit des opportunités et développe, par exemple, des formations qualifiantes (chauffeur poids lourds, conducteur d'engins de chantier, etc.) financées par la région au travers des contrats de quartier.

L'action menée par les Maisons de quartier implantées dans les différentes zones de la commune est très importante pour les chercheurs d'emploi au niveau local. Les Maisons médicales sont également des acteurs-clés dans le parcours de vie locale ainsi que les structures de la petite enfance et d'autres acteurs agissant sur les différents champs de la vie sociale.

F. : En quoi l'ancrage local soutient-il les aspirations des jeunes ?

C.R. : La Maison des jeunes de Forest implante des antennes et tente de dresser des ponts entre différents territoires de la commune, notamment à l'intention des plus jeunes. C'est en effet le groupe-cible le plus susceptible de ressentir une notion d'enfermement sur un territoire très limité. Tant que ces jeunes ne sont pas dans une projection réelle d'ouverture vers l'emploi, ils restent dans une perspective restreinte.

Beaucoup sont dans une situation de décrochage par rapport à leur vie personnelle, dans un no man's land qui, s'il n'empêche pas qu'ils se débrouillent pour trouver du travail, limite leur projection en termes de développement personnel. La Maison des jeunes tente d'élargir son champ « d'intervention » et la Mission Locale de Forest collabore avec elle afin de soutenir le passage de ces jeunes vers ce « il est temps pour l'emploi ». Elle facilite l'accès à ses services, éventuellement de manière personnalisée quand cela s'avère nécessaire.

² Concernant les Contrats de Quartiers durables et les Projets de revitalisation de quartier, voir le site de la commune de Forest : <https://forest.irisnet.be/fr/services-communaux/contrats-de-quartier> et l'ordonnance : <https://sharing.oodrive.com/easyshare/fwd/link=fhJiM-cnnArR0mtZSwNAKtA>

F. : L'économie sociale d'insertion, un autre levier de l'action locale ?

C.R. : La Mission Locale de Forest organise le Programme de Transition Professionnelle (PTP) qui répond à la logique de formation par le travail et qui s'adresse principalement à un public très local. Celui-ci se professionnalise au travers des chantiers locaux que nous organisons ou des partenariats que nous avons conclus au niveau local.

Nous proposons actuellement trois orientations : la rénovation intérieure, la propreté publique, le socioéducatif (éducateurs, animateurs, conseillers en insertion socioprofessionnelle). Les agents de la propreté publique sont formés au sein des équipes communales. Les conseillers ISP sont détachés chez des partenaires locaux, comme les Maisons de quartier, où ils peuvent travailler les compétences professionnelles inhérentes à leur futur métier.

Les prestations fournies par ces travailleurs bénéficient principalement aux pouvoirs publics locaux et à diverses organisations locales (sociétés de logements sociaux, écoles, associatif qui n'a pas les moyens de s'adresser à des entreprises privées etc.) et constituent clairement une politique de soutien à l'économie locale. A noter que le choix des chantiers se fait à partir de considérations pédagogiques qui valorisent la dimension formatrice.

Nous organisons également des partenariats directs avec l'ALE pour préparer des travailleurs à des fonctions comme « surveillant des abords des écoles ».

F. : L'ancrage local... une conclusion ?

C.R. : L'ancrage local, c'est toute une série de dispositifs dont la concertation zonale, les collaborations directes, l'articulation avec d'autres intervenants, visant à soutenir l'insertion et la formation répondant aux besoins du public. La proximité des acteurs et leur perception partagée du contexte favorisent un travail de collaboration efficace. Et c'est au travers des collaborations que l'on est sur le fond.

Les zones : points d'ancrage de la concertation pour l'ISP bruxelloise

Pauline Cousin et François Geradin

A mi-chemin entre le niveau communal et le niveau régional se trouve la zone¹. En Région bruxelloise, il en existe six. Chacune, composée de plusieurs communes, a été délimitée sur base de données géographiques, sociodémographiques et économiques mais également au regard des ressources disponibles en matière d'enseignement, d'orientation et de formation. Rencontre avec Sofiene Amrouch, travailleur de la Mission Locale de Molenbeek et coordinateur de la Zone Nord-Ouest.



FeBISP : En quelques mots, comment définir la zone Nord-Ouest ?

Sofiene Amrouch : La zone Nord-Ouest regroupe les communes de Berchem-Sainte-Agathe, Ganshoren, Jette, Koekelberg et Molenbeek. Le public de demandeurs d'emploi qui la compose aujourd'hui est généralement composé de personnes présentes depuis peu en Belgique, avec un faible bagage professionnel et, dans de nombreux cas, ne maîtrisant ni le français ni le néerlandais. En raison de son arrivée récente sur le territoire, cette population ne connaît habituellement pas les rouages de la société bruxelloise.

¹ Depuis l'ordonnance de 2008, le terme employé est « périmètre » mais dans une volonté de simplification de lecture, nous continuons à utiliser le terme « zone ».

En ce sens, le public de la zone du troisième millénaire ne présente pas les mêmes caractéristiques que celui présent dans la zone il y a 25 ans.

Au sein des six zones de la Région de Bruxelles-Capitale, il revient aux Missions Locales d'assurer l'animation des partenaires de la zone. Cette action, déjà inscrite dans le Décret de 1995 relatif aux OISP, est explicitement dévolue aux Missions Locales via l'ordonnance de 2008, même si celle-ci n'a pas recours au terme « zones » mais « périmètres ». Il y a cinq ans, l'animation de la zone Nord-Ouest prend un nouveau tournant : la Mission Locale souhaite la redynamiser pour faire émerger davantage la richesse des acteurs ISP et répondre aux besoins du public.

F. : Concrètement, comment cette dynamique se concrétise-t-elle ?

S.A. : Cette approche s'appuie sur l'organisation de rencontres thématiques auxquelles sont invités tous les acteurs actifs en ISP sur la zone : les OISP bien sûr, les CPAS, les services Emploi des quatre communes, les organismes néerlandophones, les antennes Actiris et la Mission Locale de Molenbeek.

De ces échanges est née la volonté de créer ensemble un projet du réseau des partenaires ISP de la zone. A partir d'une page blanche, avec un soutien méthodologique et une approche participative de type « bottom-up », la dynamique est lancée. Les acteurs de terrain issus d'une vingtaine de structures posent alors un diagnostic partagé sur le fonctionnement de leur zone au regard de l'ISP et de ses usagers. La concertation zonale est entrée dans l'ère 2.0.

F. : Que met en exergue le diagnostic ?

S.A. : Un élément saillant du constat formulé par ces acteurs est que la bureaucratisation de leurs structures – et du système dans lequel elles s'inscrivent – les éloignent des besoins des individus à qui elles destinent leurs services. Dès lors, les participants adopteront le slogan « une vision commune au service des chercheurs d'emploi ». Pour rendre

effective cette vision, il est apparu nécessaire de préciser d'une part, le diagnostic sur les demandeurs d'emploi et, d'autre part, la connaissance entre institutions de la zone :

- Formuler un état des lieux précis des besoins de formation des demandeurs d'emploi.
- Se connaître davantage entre acteurs, via des réunions thématiques, des visites de structures et un événement annuel.
- Partager l'information en cartographiant notamment les services et l'implantation de chacun.

A ce stade, ce sont les travailleurs de terrain qui s'investissent dans la construction du réseau. Leur participation dans la démarche relève d'une méthode et d'une expérience. Leur adhésion au projet de Concertation Zonale nouvelle génération, se manifeste à travers le nom bilingue qu'ils lui ont donné « NOW SPI PLATE-FORME ISP ».

Au cours des années 2017-2018, ils sont 130 travailleurs de terrain à participer aux réunions, visites et événement organisés via NOW. Les leviers de la participation ont été la convivialité et la confiance car ces rencontres reposent sur une démarche volontaire des participants.

F. : Quelle suite est envisagée pour NOW ?

S.A. : Fort de ce diagnostic et de l'élan qui s'ensuit, il apparaît nécessaire de se coordonner. Encore une fois, cela repose sur la connaissance des demandeurs d'emploi et de leurs besoins. Pour cela, en 2019, le focus est mis sur les parcours des plus éloignés avec des visites de prison, des structures de soutien aux sans-abri... Mais se coordonner nécessite d'aller un cran plus loin. Entre alors en jeu un autre enjeu, celui d'intégrer dans la boucle les directeurs des institutions participantes...

Outre les conférences thématiques, les séminaires, les études de cas et les visites proposées aux travailleurs de terrain, des réunions sont également prévues avec les directeurs et directrices de chaque structure. Elles viseront ici aussi un travail de réflexion sur les perspectives à donner à la concertation zonale.

Concrètement, nous formulons aux directeurs et directrices la demande suivante : nommer un travailleur référent pour NOW et rendre ce référent disponible afin qu'il participe aux événements proposés par la Plate-forme (visites, séminaires, événements). L'idée est bien de maintenir une plate-forme souple, avec une place pour chacun selon les besoins et les ressources, l'important étant que chacun identifie la place de l'autre dans ce réseau au service des demandeurs d'emploi.

F. : Faire travailler ensemble des acteurs qui ne se connaissent pas ou peu n'est pas toujours facile. Quels points de vigilance identifiez-vous ?

S.A. : Bien que les différents organismes de la zone travaillent pour et auprès du même public, ils peuvent entrer en concurrence lorsqu'ils répondent chacun à des appels à projets ponctuels. Dévoiler son approche et ses méthodes nécessite une confiance entre partenaires ce qui suppose à la fois du temps et une logique de complémentarité. Cela vaut pour les acteurs de terrains mais également pour les directions des partenaires. C'est ce à quoi nous travaillons actuellement, afin d'obtenir l'adhésion des structures et qu'elles dégagent les moyens nécessaires à la poursuite du projet.

Les enjeux à courts termes sont donc l'adhésion des directions afin de continuer à travailler sur des sujets de fond essentiels à la qualité de notre accompagnement des chercheurs d'emploi.



SPI PLATEFORME ISP

ARPAIJE et CPAS : le candidat au cœur du partenariat ixellois

Marie-Adèle Blommaert et Michèle Hubin

Dans le cadre de son partenariat avec le CPAS d'Ixelles, ARPAIJE se positionne comme un acteur local qui met le candidat au centre de ses préoccupations. Sabrina Ergen, directrice, nous a ouvert ses portes pour échanger avec les stagiaires.

Un partenariat bien rôdé

Pour promouvoir notre activité « Atelier de Formation par le Travail », seule une communication informelle (en général via flyers, ou verbale) est effectuée par le service formation du CPAS d'Ixelles au public ixellois pour y chercher de l'information. La communication vise autant ARPAIJE que d'autres AFT en dehors d'Ixelles. Par contre, s'agissant de l'activité d'économie sociale d'insertion d'Arpeije, le partenariat se formalise par la signature d'une convention individuelle de mise à disposition d'un travailleur potentiel dans le cadre de l'Art. 60§7.

Les gestionnaires du CPAS envoient les candidats potentiels vers des structures accueillantes telles qu'ARPAIJE. Un entretien préalable permet de distinguer la voie à leur faire prendre : celle de l'ISP ou celle de l'ESI. Au CPAS d'Ixelles, le volet formation est traité par la Cellule Formation et le volet travail via le statut article 60§7, par la cellule dénommée « Cap emploi ».

Cap Emploi s'occupe de l'orientation des Articles 60§7. Ce sont les agents généralistes qui aident les candidats en recherche d'emploi, en leur mettant à disposition des outils, notamment pour rédiger leur CV ou effectuer des démarches administratives. Leur mission consiste à essayer de trouver des organismes pertinents par rapport à leur profil et répondant le plus possible à leurs besoins.

Dans le cas d'ARPAIJE, explique Sabrina « le partenariat que nous avons avec le CPAS d'Ixelles, entre autres, est fortement appréciable, car notre organisme ISP dans le secteur de l'Ho.Re.Ca s'est diversifié avec l'obtention, en 2005, d'un agrément ILDE qui a mené au renforcement de notre partenariat avec le CPAS d'Ixelles, suivi plus tard d'autres CPAS de la Région bruxelloise ».

ARPAIJE déploie énormément de moyens particulièrement adaptés à un public infra-qualifié pour que l'expérience et le temps investis soient les plus profitables possibles aux usagers. « Vers notre structure, le CPAS n'envoie pas des personnes extrêmement qualifiées ... c'est plutôt l'inverse !

Ce sont des personnes infra-qualifiées que nous recevons et trop souvent, malheureusement, nous nous rendons compte que nous sommes le dernier espoir possible pour une intégration à leurs yeux et au regard de leurs parcours - diversifiés mais avec une ligne conductrice commune : le chaos social et/ou professionnel ». A ce public, ARPAIJE propose un encadrement adapté qui prend en compte les particularités et les singularités des candidats. Et en fonction d'une évaluation positive et de la détermination de leur profil, tout est mis en œuvre afin que les candidats puissent suivre des formations pour acquérir et renforcer des compétences.

La formation, un repère dans le parcours ... témoignages de stagiaires

M. travaille chez ARPAIJE depuis trois mois. « Je suis arrivé via le CPAS d'Ixelles. Mon assistante sociale m'a tout d'abord proposé un entretien avec différentes ILDE dans le secteur de l'Ho.Re.Ca, qui a abouti à un stage non rémunéré de trois semaines chez ARPAIJE. Je n'avais jamais suivi de formation dans le secteur de l'Ho.Re.Ca. J'avais une petite expérience en restauration rapide à Liège. J'avais également un peu travaillé dans un restaurant à Auderghem. Avant, je travaillais la terre, les champs, les plantations... Dans mon pays, et depuis que je suis tout petit, nous vivions de ce que nous produisions. Et pour moi, la restauration, c'est aussi de la nourriture ... une suite logique, donc. Mon assistante sociale m'a parlé des associations comme ARPAIJE. Cet organisme pouvait m'apprendre tout en travaillant. J'ai eu un entretien positif qui a ensuite donné lieu à un stage, une sorte de période d'essai de trois semaines. Aujourd'hui grâce à ARPAIJE, je prends aussi des cours de français et j'apprends à parler et à écrire mieux. Pour le moment, je ne sais pas où je voudrais aller ... mais je voudrais de toute façon continuer dans le secteur de la restauration. J'aime ce secteur et je suis capable de bien faire ».

C. est chez ARPAIJE depuis quatre mois. « Le lundi, je travaille en cuisine au salade-bar et les autres jours de la semaine, je fais du pain, j'assure la préparation des salles de réunion (catering, inventaire, entretien, etc). J'assure également le service en salle de restaurant tous les jours. Dès midi, j'assure le service et je sers les gens ... Je suis arrivé chez ARPAIJE via le CPAS d'Ixelles. J'avais déjà une première expérience dans le secteur de l'Ho.Re.Ca et, ce faisant, une proposition de contrat sous Article 60§7 m'a été suggérée. J'ai tout d'abord débuté par un stage de trois semaines en tant que stagiaire. Pendant ces trois semaines, j'ai suivi des formations. Ensuite, après une évaluation positive, j'ai pu signer mon contrat de travail sous statut Article 60§7 pour une durée d'un an. Je suis ixellois ... donc, pour ma part, l'ancrage s'est fait de façon plutôt locale ».

« Dans le cas de C., explique Sabrina, nous avons dû faire face à sa situation d'analphabétisme. Par conséquent, sur le volet formation, nous avons été un peu limités. Toutefois, c'est un candidat qui, pour pallier cette carence, a développé une intelligence pratique aigüe. Nous trouvions dommage de ne pas lui donner la possibilité de maîtriser le français car il était doté, en plus de sa fiabilité, d'un panel de compétences et d'une rigueur au travail. Ce candidat, une fois cette étape franchie, pourrait aspirer à un futur professionnel stable et épanouissant. Compte tenu des possibilités actuelles, les formations en ALPHA lui sont aujourd'hui inaccessibles, faute de place disponible. En attendant, son contrat Article 60§7 court et nous tâchons d'optimiser le temps restant. C'est ainsi qu'en interne, nous organisons des courtes séances d'apprentissage quasi quotidiennes à l'écriture et à la lecture. Il y a réellement un problème de place en ALPHA

... De plus, la majorité des programmes proposés se donnent à temps plein (du lundi au vendredi) et pendant ses horaires de travail. Il serait toutefois possible d'envisager que deux ou trois jours sur cinq, C. ait la possibilité de suivre des cours d'alphabétisation à partir de septembre, ce qui lui laisserait alors quelques cinq mois pour ce faire. Cependant, si C. ne devait plus que suivre des cours d'alphabétisation à temps plein, nous sortirions de notre rôle et du projet commun engagé avec le CPAS partenaire ».

Lorsque cela ne fonctionne pas

Si le partenariat ne fonctionne pas entre le candidat et la structure accueillante, le candidat peut retourner au CPAS et se voir proposer autre chose. Sabrina nous livre son témoignage à propos de T. : « T. a fait un stage de trois semaines chez ARPAIJE. N'étant pas certaine de ses convictions et au regard de ce qu'on a pu observer, nous comptions demander une prolongation que le candidat est libre d'accepter ou de refuser. Finalement, à l'issue de notre premier entretien d'évaluation avec son assistant social, le CPAS l'a proposé spontanément. Durant le stage, le candidat gagne un euro brut de l'heure (à l'instar des stagiaires en AFT). Dans le cas de T., le candidat estimait en savoir assez que pour ne pas prolonger son stage (alors qu'il était, après examen de la qualité de ses prestations et au regard de son comportement, loin du compte) nous signifiant qu'il ne l'accepterait qu'à condition que son stage aboutisse sur une promesse d'embauche certaine. De commun accord avec le CPAS, nous avons alors jugé qu'il n'y avait plus de sens de prolonger son stage ».

Chaque candidat, qui est au cœur d'un partenariat avec un acteur local, présente ses propres caractéristiques et évolue de manière spécifique. C'est cette attention toute particulière qui est au centre de l'ancrage local illustré.



Ancrage local au service des ayants-droits

Tatiana Vanessa Vial Grösser

Les partenariats structurels sont tissés par des institutions. Cependant, pour qu'ils soient pertinents, ils doivent s'articuler autour des bénéficiaires des différentes institutions.

Les ayants-droits au cœur de l'ancrage local

Les différentes structures que nous avons rencontrées s'efforcent d'intégrer un réseau. Ce réseau rassemble aussi bien des structures associatives que des pouvoirs publics.

Ce partenariat permet à chacune des structures d'augmenter l'offre de services à mettre à disposition des ayants-droits.

Les associations sont souvent le point d'ancrage d'un public précaire ou en désaffiliation. Ces personnes font face à différentes situations bloquantes : sous-qualification, endettement, illettrisme, etc. Une seule structure ne peut pas répondre adéquatement à toutes les problématiques.

Afin de réussir l'accroche de ces personnes, elles doivent faire le lien entre elles et d'autres structures capables de répondre à leurs différents besoins. Il s'agit de passer le relai pour une thématique tout en continuant à travailler sur sa propre spécialisation.

Les OISP, les ILDE et les EI se sont créés dans les quartiers du croissant pauvre bruxellois. A l'époque, c'était avant tout pour être le plus accessible possible à un public précarisé. C'est encore le cas aujourd'hui. C'est pourquoi le réseau prend toujours appui sur les besoins du public-cible.

Un partenariat qui ne serait pas centrés sur les ayants-droits n'aurait aucun sens. La méthodologie de chacun doit pouvoir s'accorder au mieux. Le sens du travail de chacun et du travail commun est systématiquement discuté afin d'en tirer le meilleur parti pour tous.

Un partenariat local et structurel

Le partenariat entre structures est construit par des professionnels. Chacun doit pouvoir venir en toute confiance avec son expertise. Son travail doit être respecté et compris. C'est le moyen le plus sûr de mettre en œuvre un dispositif qui s'articule au mieux.

Un partenariat solide ne peut pas dépendre uniquement de personnes. Les structures doivent s'y engager. Le réseau doit pouvoir subsister au-delà des personnes.

Un dispositif implique souvent de mettre autour de la table des structures de natures différentes. Par exemple, des asbl et des pouvoirs publics. Chacune doit y trouver sa place dans un climat de confiance réciproque.

Au cours des dernières années, ces partenariats se sont développés au niveau local créant des dynamiques potentiellement intéressantes pour mieux répondre aux besoins des publics.

Pour conclure, du chemin doit encore être parcouru afin de les améliorer et de les inscrire dans les politiques d'emploi/formation régionales, tout en prenant mieux en compte les réalités des habitants des quartiers populaires de Bruxelles.

L'expérience de Kim Lam, coordinatrice pédagogique à la Chôm'Hier

Marie-Adèle Blommaert et Michèle Hubin

Kim a fraîchement rejoint l'équipe de la Chôm'Hier. Dans son bagage, elle a amené des parfums d'ailleurs. Nous vous proposons d'explorer les traces d'une globe-trotteuse qui a découvert l'ISP hors de nos frontières.

Un parcours pas forcément dédié à l'ISP

Kim a poursuivi un cursus de Droit et Sciences Politiques en France. Au départ, elle n'avait pas de connaissance du secteur associatif et encore moins du Français Langue Etrangère (FLE).

Premiers pas

Puis, vient la volonté de se rendre utile via une action de bénévolat dans une association parisienne qui a pour vocation de soutenir les personnes en difficulté.

Presqu'à son insu, mais de son plein gré, Kim va faire la connaissance d'un public auquel elle va apporter de l'aide pour passer le diplôme attestant qu'ils disposent d'un certain niveau en langue française, de manière à pouvoir chercher un emploi ou encore, obtenir des papiers. Une expérience, qui de son propre aveu, fut trop limitée pour pouvoir avoir de réels échanges pédagogiques.

Au cours de plusieurs voyages à l'étranger, Kim a répété les expériences en tant que formatrice. « Celles-ci m'ont donné tout naturellement envie de me former en FLE. J'ai choisi une formation qui proposait une option pour les enfants comprenant notamment des cours de didactique et de méthodologie et qui mettait en avant l'apprentissage par le jeu ».

Ensuite, Kim est partie au Vietnam, son pays d'origine où elle a travaillé

pendant deux ans à l'Institut français de Hanoï, un lieu dédié aux échanges autour de la culture, française et francophone, mais également un centre de formation en langue française, ainsi qu'un des principaux acteurs de la vie culturelle et artistique hanoïenne. « J'y ai mené beaucoup de projets sur le plan pédagogique, adressés à un public de personnes éduquées, des étudiants qui travaillaient leur français avant d'aller faire un Master en France ou encore, des élèves de l'enseignement international ».

Le Canada, une expérience déterminante ?

« J'y suis restée pendant cinq ans. Au début, j'ai travaillé à la création de cours en ligne pour une plate-forme. Ensuite, je me suis consacrée à l'enseignement dans des écoles francophones. J'ai occupé assez rapidement un poste de gestionnaire en alphabétisation et formation de base dans l'Ontario, près de Toronto, en milieu anglophone. Le contexte environnant était celui d'une minorité à la culture francophone dans un univers anglophone. Cette population est composée de Québécois, Français, Belges, etc. Je travaillais dans un « Collège » qui correspond à un institut d'études postsecondaires au nord de l'Ontario ».

Au fil du temps, l'association a pris de l'ampleur et a ouvert 30 centres en Ontario. Ces centres bénéficient de financements publics. Cette expansion correspond à la volonté du Canada anglophone d'élargir l'accueil de Francophones. « On travaillait avec une

équipe de formateurs à destination d'un public qui s'adressait souvent à nous via le Centre d'emploi et auquel on faisait passer des tests à l'entrée ».

Le Centre d'emploi et de ressources (CER) de l'Ontario est un organisme communautaire sans but lucratif dont le programme d'emploi est financé par le Gouvernement et conçu pour répondre aux besoins des travailleurs sans emploi. Le Centre développe un service accessible à tous, comprenant l'aide administrative aux travailleurs sans emploi, les bilans et l'acquisition de compétences, les relations avec des employeurs potentiels, la mise en place de partenariats avec l'industrie, l'enseignement, les structures éducatives et les organisations représentatives des travailleurs.

Une offre généreuse à l'attention d'un large public sans contrainte

« Nous avons généralement travaillé avec un public précaire et ayant interrompu son parcours scolaire. Et nous avons toujours essayé de travailler en partenariat avec les différents acteurs. Du coup, le job impliquait notamment d'être en relation avec le Ministère de l'Éducation et pas mal d'autres institutions en rapport avec la formation et l'emploi. Le réseau était vaste et englobait l'alphabétisation pour les personnes malentendantes, les autochtones appelés les « premières nations » (first nation), anglophones, etc ».

Le public auquel s'adressait l'offre présentait les caractéristiques suivantes : sans CESS, sans emploi et issu de l'immigration pour la plupart. Cependant, ces critères n'étaient pas des critères éliminatoires. Les personnes accueillies venaient de plusieurs horizons. Outre le Centre d'emploi évoqué ci-dessus, ils pouvaient être envoyés par les écoles secondaires, par d'autres Centres d'emploi ou associations ou encore, se présenter de leur propre initiative.

Le Centre propose une offre de formations variée pouvant comprendre une formation de secourisme, des formations à l'entrepreneuriat, l'anglais « langue seconde », une formation à la petite enfance et des cours de FLE. Si bien qu'on appelait cela un « ONESHOT PLACE », cela signifie que toute l'information est disponible en un seul lieu et

forcément, circule beaucoup plus facilement et rend les parcours beaucoup plus fluides.

Kim poursuit son témoignage : *« les formations étaient adaptées aux publics. Ils entamaient le parcours avec un projet professionnel sur base volontaire et une relation de confiance s'installait. On leur disait : vous devez venir 20h par semaine, mais il n'y avait pas d'obligation et pas d'horaire fixe non plus. Si l'apprenant ne venait pas, il savait qu'il n'avancerait pas sur son programme. Plus il participait aux côtés d'autres apprenants, plus il avançait. Et des formateurs étaient disponibles en permanence pour l'aider. Globalement, on n'était pas dans une logique de contrainte ou d'activation. Il s'agissait donc d'un travail en autonomie, mais soutenu du début à la fin du parcours pour un public responsabilisé.*

Le public en formation de base pouvait, à l'issue du cursus, obtenir une équivalence au CESS ou encore, se préparer et passer un test ou valider quatre matières (français, mathématiques et deux autres au choix) et obtenir des équivalences qui garantissaient l'accès aux études post-secondaires et, pour les plus motivés, l'accès à l'université ».

On le constate par le témoignage de Kim, l'offre de formation et d'aide à la recherche d'emploi au Canada est généreuse et permet un suivi rapproché de l'apprenant du début à la fin du parcours. Cette méthode de travail est jugée très efficace par notre globetrotteuse qui a à présent à cœur de valoriser ses différentes expériences étrangères auprès du public bruxellois de la Chôm'Hier.



Brexit ou Brexin, telle est la question

Schtroumpf flegmatique



Le Brexit était, à tout le moins, inattendu. Les instituts de sondages étaient assez fermes et relativement unanimes. Le « remain » était certain de gagner. Et puis, les anglais se sont rendus aux urnes. Pas juste les londoniens, pas juste les universitaires, mais tous les anglais. 52% pour le Brexit. Et soudain, la surprise, l'étonnement, l'effarement. Dans toute l'Europe, le camp du « remain » était stupéfait. Et puis, en une foi, le déferlement de sermons et de sermons.

Nous avons vu des chefs d'états s'insurger contre ces résultats en prononçant des accusations, à peine voilées, sur les partisans du « leave ». Ces gens n'étaient que de vulgaires xénophobes et racistes. Nous avons assisté à des discours de partisans du « remain » dignes de 1984. Sous prétexte de sauver la démocratie, ils demandaient à l'Angleterre de ne pas prendre en considération les résultats de ce vote. Certains signaient même des pétitions demandant à l'Angleterre d'organiser un nouveau référendum... tout en continuant à diffuser des injonctions à « bien » voter la prochaine fois. Nous avons regardé des journalistes qui demandaient une négociation dure de la part des institutions européennes. Il fallait rendre la décision du « leave » la plus difficile possible pour le peuple anglais.

Petit à petit, la tempête s'est calmée. Cependant, les négociations pour un départ concerté n'ont, à ce jour abouti à rien. Au contraire... Bon an mal an, les demandes d'organiser un nouveau référendum ont continué à émerger du débat. Les institutions européennes étaient claires. La voix de la dureté pouvait faire douter les Anglais, les faire un peu réfléchir sur les désastres découlant de leur décision. Les Anglais allaient revenir sur leur décision...

Et puis, les élections européennes ont été organisées. Et à nouveau, les anglais ont parlé. Assez clairement d'ailleurs. Si les négociations n'ont pas encore abouti, que Teresa May va quitter ses fonctions, ils restent sur leur position. Ils ont demandé à continuer à marcher sur la voie du Brexit.

Mais pourquoi ? Pourquoi les Anglais s'entêtent à vouloir quitter un bateau sur lequel ils ne s'étaient pas vraiment embarqués ? La question identitaire est souvent pointée. Cependant, qu'en est-il de la question économique et de la question démocratique ?

Le choix du libéralisme économique fait par les institutions européennes ne fonctionne pas. L'Europe fait face à un chômage de masse et la seule solution promue par les institutions européennes est d'aller plus loin dans le libéralisme. La gestion de la crise de la dette grecque est l'exemple le plus marquant. Et voilà pour le choix économique. Les choix faits par les institutions et les chefs de Gouvernement européens s'imposent de manière stricte à tous les pays faisant partie de l'Union. Les Etats ont de moins en moins de marge de manœuvre pour explorer d'autres chemins. A nouveau, la crise de la dette grecque a été parlante. Ainsi, certains l'ont clairement affirmé, la question du Brexit n'est ni plus ni moins la question de la suprématie du Parlement britannique.

Ce que nous montre aujourd'hui le choix posé par l'Angleterre c'est qu'il n'y a pas de fin de l'histoire. Les institutions européennes ne sont pas un terminus obligé. Rien n'est irréversible. C'est un tournant pour la construction des institutions européennes qui semblait s'imposer sans qu'aucune contestation sérieuse puisse s'élever.

Surtout, il nous montre que la question de la suprématie des parlements nationaux est aujourd'hui plus que jamais prégnante. Il ne suffit pas d'accuser celles et ceux qui votent contre les institutions européennes d'anti-démocrates, de xénophobes ou de racistes. Il faut comprendre ce que signifie une démocratie. Dans les démocraties représentatives, le pouvoir des parlements nationaux est au cœur de cette construction. C'est ainsi que s'exprime la souveraineté du peuple. Mettre en place un pouvoir supranational équivaut à éliminer la suprématie des parlements nationaux. Ils ne sont plus des instances de décisions, mais de simple avis. Qu'en est-il de la place des populations qui votent alors ?

La semaine slovène de l'apprentissage tout au long de la vie

Dans le cadre du projet européen de « Coordination nationale », géré par la Direction des Relations Internationales (DRI) de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la FeBISP ainsi que l'Interfédé, ont été invitées à participer à un voyage d'étude en Slovénie en mai dernier. Dans quel but ? La mise en place d'un « Festival de l'apprentissage des adultes » en Belgique francophone en 2021...

Pascal Rebold



Ce projet, porté par les acteurs francophones de la formation, a pour ambition de rendre visible auprès du public et des professionnels ce qui se fait dans le domaine de l'apprentissage des adultes. Certains de nos voisins européens organisent déjà ce type d'événement et, afin de recueillir les bonnes pratiques qui seraient transposables chez nous, deux voyages d'étude ont été prévus. Le premier en Irlande et le deuxième en Slovénie. Pour ce dernier, la DRI a souhaité la présence de représentants des secteurs de l'ISP afin d'observer ce qui est mis en place lors de « La semaine slovène de l'apprentissage tout au long de la vie » (Lifelong Learning week ou LLW), particulièrement en termes d'apprentissage du public adulte le plus fragilisé. La délégation était composée de Véronique Halbart (Chargée de mission à la DRI), de Raphaël Claus (Adjoint à la coordination pédagogique à l'Interfédé) et de votre serviteur (Attaché Soutien méthodologique ISP, FeBISP).

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il est nécessaire de préciser quelques caractéristiques du système éducatif slovène. L'enseignement primaire est obligatoire et généraliste jusqu'à l'âge de quinze ans. Ensuite, soit on poursuit sa formation dans l'enseignement secondaire de plein exercice pendant trois années supplémentaires, académique ou qualifiant, soit dans l'éducation pour adultes¹. On peut aussi rentrer directement dans le monde du travail. Les centres d'éducation pour adultes proposent apprentissage formel, informel et non-formel. De jeunes adultes côtoient les seniors de l'université du troisième âge, par exemple, ce qui contribue à créer une société inclusive et une dynamique où l'apprentissage est perçu comme source d'émancipation et d'épanouissement personnel.

¹ Si l'enseignement primaire n'a pas été achevé en neuf ans, on ne peut le poursuivre que via l'éducation des adultes.

Ce « Festival de l'apprentissage tout au long de la vie », pas uniquement adressé aux adultes, favorise sans doute aussi cette vision intergénérationnelle, positive et fédératrice de l'apprentissage...

La semaine slovène de l'apprentissage tout au long de la vie (LLW)

Depuis 1996, la LLW rend visible et favorise une meilleure compréhension de la culture de l'apprentissage tout au long de la vie en attirant l'attention du public sur des milliers de manifestations éducatives, promotionnelles, informatives, sociales et culturelles inspirantes. En effet, les prestataires couvrent non seulement le domaine de l'éducation mais aussi celui de la culture, du travail, des affaires sociales, de la santé, de l'environnement, de l'économie, etc. L'organisation d'un événement d'une telle envergure nécessite des ressources importantes dont le nombre et la diversité se sont considérablement accrus au fil des éditions². Des partenariats durables ont été établis avec plusieurs centaines d'institutions, d'ONG, de groupes d'intérêt tout en rendant possible la coopération des « petits » prestataires. Le projet LLW bénéficie du soutien financier du Ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances et du Ministère de l'éducation, des sciences et des sports.

² En 2017, environ 1.800 prestataires ont organisé environ 9.000 manifestations (Source : <https://llw.acs.si/about/>).

Outre la coordination nationale assurée par l'Institut Slovène d'Éducation des Adultes (SIAE), un réseau de coordonnateurs a été formalisé et mis en place en 2001. Des coordonnateurs « logistique » agissent au niveau des régions, des villes et des municipalités et des coordonnateurs « thématique » agissent au niveau des opérateurs d'éducation pour adultes. Un « Manuel pour la coordination de la Semaine de l'apprentissage tout au long de la vie » leur vient en aide pour harmoniser le calendrier des événements, les contenus ainsi que pour assurer la promotion de la LLW auprès des médias et du grand public. Les coordonnateurs LLW déclarent leur volonté d'agir en tant que tels par le biais d'une lettre d'intention annuelle. Ils se réunissent au moins une fois par an afin d'échanger leurs expériences et de contribuer à la planification des LLW. Dans une large mesure, les coordonnateurs et les organisateurs d'événements LLW investissent leurs propres ressources. Dans certains cas, ils bénéficient du soutien de sponsors et de donateurs.

Traditionnellement, les thèmes principaux des LLW ont été liés à l'année européenne et/ou internationale respective mais ce n'est en aucun cas une obligation. Lors de la cérémonie d'ouverture, des prix pour la promotion de l'apprentissage et de la connaissance des adultes sont remis à des apprenants et à des établissements ayant fait preuve d'excellence. Durant la semaine, de nombreux stands permettent aux apprenants adultes de présenter leurs projets et leurs réalisations. Un forum des apprenants, une plate-forme d'éducation et de formation tout au long de la vie, des colloques et des festivités sont proposés à travers tout le pays. Avec le soutien logistique des centres de formation ainsi que des membres du personnel, des prestations musicales et des dégustations culinaires exécutées par les apprenants sont offertes au public. Musique et « art de vivre » sont profondément enracinés dans l'âme slovène. La semaine se clôture par des défilés, quand la météo le permet...

Slovénie - mai 2019 : Ljubljana - Maribor - Trbovlje - Postojna



La Slovénie, c'est un territoire d'un peu plus de 20.000 km² où vivent deux millions de Slovènes, bordé par la mer Adriatique, l'Italie, l'Autriche, la Hongrie et la Croatie. J'ai atterri à proximité de la « cité du dragon », la capitale Ljubljana, dans la soirée du 13 mai dernier en compagnie de Raphaël Claus. Le lendemain, nous rencontrons Véronique Halbart et Zvonka Pangerc Pahernik (responsable du centre de promotion et d'information au SIAE) qui allait nous guider et nous véhiculer à travers le relief montagneux (la Slovénie est parfois surnommée la « Suisse des Balkans ») et extrêmement vert (le territoire est couvert à 70% de forêts). J'ai été rapidement conquis par la beauté de la nature, la propreté de l'espace public, mais aussi par la gentillesse et la courtoisie des habitants rencontrés.

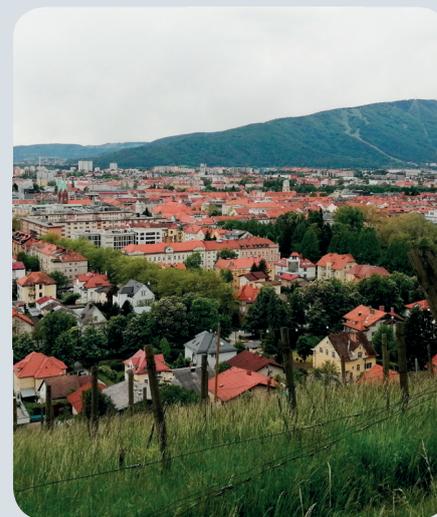
Centre d'éducation des adultes de Maribor

Le 14 mai matin, nous nous rendons à Maribor. Située dans une région viticole, sylvoicole et montagneuse, la deuxième ville du pays est reconnue pour ses nombreuses compétitions de sports d'hiver. Nous avons été chaleureusement accueilli par le personnel d'une institution publique d'éducation des adultes, fondée en 1922³ par la

³ Cette ancienneté témoigne de la considération accordée de longue date par les Slovènes à l'éducation. Le niveau d'éducation des Slovènes est d'ailleurs significativement élevé et la main d'œuvre slovène jouit d'une excellente réputation depuis longtemps. Il s'ensuit que le « public ISP » en Slovénie est quasi exclusivement étranger.

municipalité. Le centre propose des apprentissages formels⁴ mais aussi de l'orientation, de l'accompagnement et de l'apprentissage indépendant comme l'université du troisième âge⁵ ou des projets spécifiques de soutien aux jeunes (passer le permis de conduire, apprendre un instrument de musique, augmenter son réseau social, etc.). Ils répondent également à des appels à projets européens (six actuellement) et sont lauréats de prix européens, ministériels et municipaux.

Malgré des différences dans l'offre de formations et parfois de dispositifs⁶, nous avons observé des préoccupations similaires au niveau de la formation des formateurs, des caractéristiques des apprenants les moins formés (notamment en termes de motivation) et des choix de pédagogie (participative, socioconstructiviste, etc.).



⁴ Formations correspondant aux niveaux d'enseignement primaire, secondaire et supérieur ; formations spécifiques pour un public peu formé, sans travail, souffrant d'un handicap ou rural ; formations qualifiantes nationales ; cours de langue slovène pour réfugiés, demandeurs d'asile et migrants (principalement roumains ou albanais et majoritairement des femmes). L'université du troisième âge est une longue tradition slovène qui est proposée gratuitement ou est bon marché (ici, 26€ par mois) : langue, informatique, art et artisanat, etc.

⁵ L'université du troisième âge est une longue tradition slovène qui est proposée gratuitement ou est bon marché (ici, 26€ par mois) : langue, informatique, art et artisanat, etc.

⁶ Par exemple, l'apprenant migrant, ayant achevé avec succès sa formation, est invité à devenir le tuteur d'un futur groupe d'apprenants migrants.

Festival de Trbovlje



Le 15 mai matin, nous prenons la route en direction de Trbovlje, connue pour ses gisements de houille et sa centrale électrique au charbon qui possède la plus haute cheminée d'Europe (360 mètres). Malheureusement, le froid et la pluie empêchent toute activité extérieure et les festivités ont dû trouver refuge dans le centre culturel local. Sur le podium, se succèdent des chorales d'enfants et/ou d'adultes, des danses et des numéros musicaux. Les stands proposent des animations, des jeux, des prix, des dégustations. Des jeunes et moins jeunes m'accostent dans un anglais très maîtrisé. Un grand père présente un jeu géant qu'il a fabriqué dans sa cave. Un ingénieur, qui transforme des objets métalliques usagés, me parle de développement durable et m'invite à visiter son site internet. Des migrants qui apprennent le slovène en cuisinant partagent leurs préparations et conversent avec le public. Des démonstrations de premiers secours sont exécutées par de jeunes adolescents. Des personnes souffrant d'un handicap mental offrent des massages. On me tend un casque virtuel et me voilà plongé dans l'univers des mines avoisinantes, etc. Les apprentissages à tout âge et sous toutes ses formes - en

autodidacte, au sein d'une activité professionnelle, en centre de formation ou dans une école - ont leur place dans ce festival. C'est surprenant mais tellement rafraîchissant, désinhibant, inspirant et joyeux...

Festival de Postojna



L'après-midi, nous sommes accueillis au centre de formation de Postojna. Située dans un massif calcaire, la région regorge de nombreuses grottes qui abritent le très rare protégé anguillard (salamandre des grottes qui, selon mythes et légendes, serait la « larve du dragon »). L'inauguration du parc municipal coïncidant avec la première LLW, on y plante un arbre chaque année

depuis lors. Nous avons eu l'honneur d'être invités tous les trois à jeter une pelletée de terre autour « des racines du gai savoir qui pousse tout au long de la vie », si vous me permettez l'expression.

A nouveau, et malgré le mauvais temps, une ambiance sympathique se dégage des nombreux stands où l'apprentissage se conjugue à toutes les formes : des adolescentes vulgarisent l'utilisation des huiles essentielles et proposent de la documentation, un cibiste évoque sa passion et les services que ces « ondes positives » peuvent rendre à la collectivité, de jeunes adultes en fin d'enseignement primaire (...) expliquent le fonctionnement d'une turbine qu'ils ont fabriquée à l'aide d'une imprimante 3D, etc.

Retour en Belgique

Réveil très matinal le 16 mai ! A 8h40, nous sommes sur le sol belge, la tête remplie d'images, d'idées et d'interrogations. Que pourrait-on transposer en Belgique francophone des pratiques slovènes observées ? Une telle dynamique aurait-elle sa place dans notre réalité institutionnelle ? Quelle visibilité et quel rayonnement aurait ce festival ? Quelle place y prendrait l'ISP, l'Enseignement de Promotion Sociale, Bruxelles Formation, le Forem, d'autres institutions et partenaires ? Beaucoup de questions, mais la dynamique slovène devrait certainement être inspirante. En attendant, je remercie nos hôtes slovènes pour l'accueil qui nous a été réservé et leur générosité dans le partage des bonnes pratiques.



Slovenija,
učeca se dežela.



TEDEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA
uradni termin: 10.-19. 5. 2019
širši termin: 10. 5.-30. 6. 2019



Nacionalni koordinator:

Sofinancerja:



L'accord interprofessionnel 2019-2020

Michèle Hubin

Tous les deux ans, les organisations patronales et syndicales fédérales au sein du Groupe des dix négocient un nouvel accord interprofessionnel, plus connu sous le diminutif d'AIP.

L'AIP, kesako ?

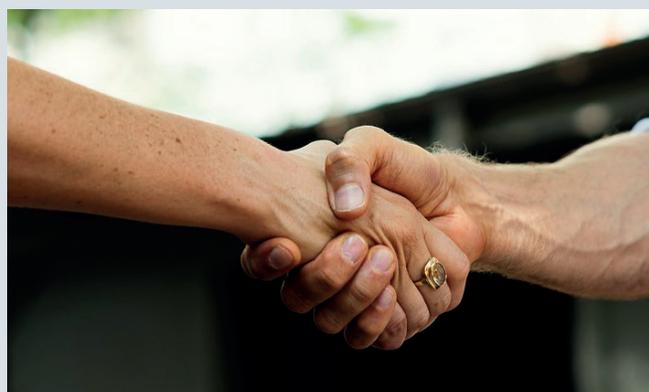
Un accord interprofessionnel (AIP) est un accord-cadre conclu tous les deux ans par les représentants des employeurs et les travailleurs. Les AIP conclus aboutissent à des mesures portant sur l'évolution salariale, les réductions de charges, les revenus de remplacement ou encore, l'aménagement du temps de travail. Ces accords doivent toujours être transposés en Conventions collectives de travail (du Conseil National du Travail ou des Commissions paritaires sectorielles) ou encore, en lois et arrêtés pour s'appliquer à l'ensemble des travailleurs.

Des AIP de ce type sont conclus en Belgique depuis les années 60. Ou ils ne le sont pas, faute d'un accord entre les partenaires sociaux. Ainsi, entre 1976 et 1986, aucun accord n'a été conclu en raison de la crise économique.

Norme salariale



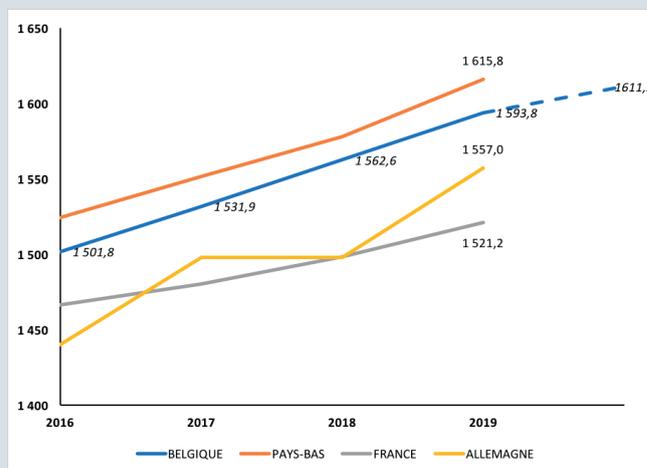
La norme salariale détermine la marge d'augmentation des coûts salariaux pour la période. C'est donc sur cette base que peut s'effectuer la concertation en matière de salaires. En 2019, les partenaires sociaux n'ont pas abouti à un accord et la norme salariale obligatoire a été fixée par l'Arrêté royal à 1,1% adopté par le Gouvernement fédéral sur base de paramètres économiques et particuliers et sur les estimations du taux d'inflation. Notons que l'indexation et les augmentations barémiques sont toujours garanties.



Salaire minimum

Les partenaires sociaux ont également négocié le relèvement du salaire minimum interprofessionnel. Il sera augmenté de 1,1% à partir du 1^{er} juillet 2019, passant de 1.593,81 euros actuellement à 1.611,34 euros. Les partenaires sociaux se retrouveront après la constitution du Gouvernement fédéral et au plus tôt après le 30 septembre, pour réfléchir à une nouvelle augmentation du salaire minimum.

Par comparaison, en janvier 2019, le salaire minimum en Belgique était inférieur de 1,3% à celui des Pays-Bas et supérieur, respectivement de 2,4% et 4,7% à celui de l'Allemagne et de la France.



Interruption de carrière

L'âge minimum pour demander un crédit-temps reste fixé à 55 ans pour la réduction des prestations d'1/5^{ème} temps et à 57 ans pour la réduction à 1/2 temps. Ces exceptions restent possibles pour les métiers lourds, les carrières longues et les restructurations. Pour bénéficier de cette dérogation, une CCT sectorielle a été adoptée par la Commission paritaire 329.00 le 20 mai 2019¹.

En ce qui concerne le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), pour les métiers lourds, carrières longues et entreprises en restructuration, les conditions d'âge minimum sont maintenues :

- 59 ans jusqu'au 30 juin 2021 (31/12/2020 pour les carrières longues).
- 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

Toutefois, pour bénéficier de ce régime dérogatoire, une CCT sectorielle devait être adoptée par la Commission paritaire. C'est chose faite depuis le 20 mai 2019 en SCP 329.02. La CCT sectorielle prévoit la possibilité d'un RCC à partir de 59 ans pour les travailleurs justifiant d'une carrière longue, soit 40 ans de carrière².



Mobilité



Concernant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport domicile/lieu de travail, les montants forfaitaires de la CCT 19 octies sont revus à la hausse. A partir du 1^{er} juillet 2019, les remboursements forfaitaires des frais de transport seront portés à 70 % contre 64 % actuellement dans nos secteurs. A partir du 1^{er} juillet 2020, cette CCT s'appliquera à tous les déplacements domicile/lieu de travail quelle que soit la distance qui sépare le domicile du lieu de travail. La limite des trois km minimum en vigueur en SCP 329.02 disparaît donc.

A noter encore ...

Les partenaires sociaux ont prévu de maintenir la cotisation patronale de 0,10% de la masse salariale totale pour des efforts de formation en faveur des personnes appartenant à des groupes à risque. La Convention collective de travail sectorielle sera prolongée en ce sens. Notons également le maintien à 1.800 euros de l'intervention de l'employeur dans le régime particulier d'outplacement des 45+. Enfin, il a été également prévu la pérennisation de l'intervention des pouvoirs publics dans le cadre du système 80/20. Il s'agit de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun pour les déplacements domicile/travail via un système de tiers payant.

¹ CCT sectorielle conclue en CP 329.00 du 23 mai 2019 relative à l'accès au droit aux allocations de crédit-temps de fin de carrière conclue en exécution de la CCT n°137 du CNT.

² La CCT est disponible sur le site de la FeBISP via le lien suivant : https://www.febisp.be/media/static/files/import/scp329027/cct_rcc_longue_carriere_2021-2022.pdf

L'insertion

Le numéro 121 de notre magazine L'insertion sortira fin septembre 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**
Directeur / devleeshouwer@febisp.be
- **Tatiana Vanessa Vial Grösser**
Directrice adjointe / vial@febisp.be
- **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
- **Sarah Brandelet** / brandelet@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

