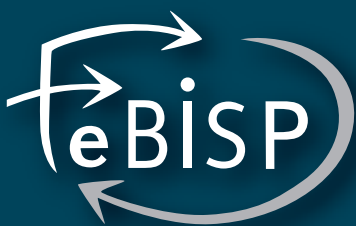


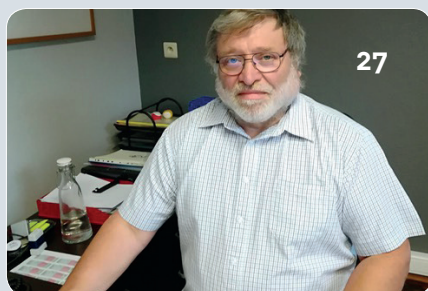
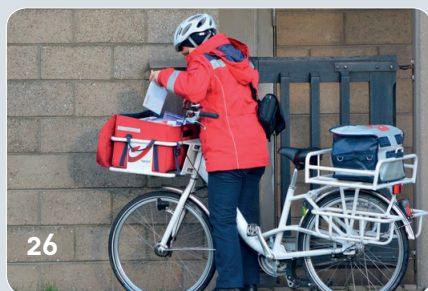


L'inclusion des personnes en situation de handicap en ISP

L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE





3 Edito

4 Brèves

- Administrateurs entrants et sortants de la FeBISP
 - La FeBISP a deux nouveaux membres ESI
 - Départ de Sarah Brandelet et retour de Margaux Hallot
-

5 Actualités

- Lutter contre les discriminations à l'emploi
 - Après l'agrément, le mandatement
 - Le 14^{ème} festival « Jeux math et logique » de l'asbl Le Piment
 - Gouvernement bruxellois et déclaration de politique générale
-

13 Retour Midis

Un Midi-FeBISP à la Cité des métiers de Bruxelles

14 Dossier

L'inclusion des personnes en situation de handicap en ISP

26 Allô la Terre

Lettres et le néant

27 Rencontre

Rencontre avec Joël Gilliaux, président de la Fesefa

29 Reportage

La visite de la délégation québécoise

Nouvelle classe, nouvelle école parfois, nouveau cartable pour certains, nouveaux copains et copines... Et dans la foulée, nouveau Gouvernement bruxellois et nouveau Collège de la COCOF !

La Déclaration de politique régionale (DPR), le best-seller de l'été des Bruxellois, est sorti durant le mois de juillet. Ce document constitue le premier pilier de ce Gouvernement. Celui-ci est déjà un acte politique fort puisqu'il s'intitule « Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune ». En faisant une déclaration commune entre la Région et la COCOF, les auteurs affirment une réalité bruxelloise spécifique et indépendante des autres Régions. Je ne vous en dis pas plus car tout un article vous attend sur la DPR. Notons néanmoins que plus de 30 ans après la création de la RBC, l'ancrage régional devient encore plus prégnant.

Cette déclaration n'est pas encore chiffrée et aucun budget n'y est annoncé. Nous attendons donc les décisions budgétaires qui en disent long sur les choix politiques concrets...

Pour l'instant, les différents Cabinets ministériels s'installent et le travail de transition bat son plein afin d'assurer la pérennité de l'Etat. Cependant, il faut bien admettre que la formation du pouvoir exécutif bruxellois a été très rapide.

Un nouveau Gouvernement prend place, en grande partie dans la continuité du précédent. En effet, le cdH et le CD&V sont sortis tandis qu'Ecolo et Groen ont fait leur rentrée. Mis à part cela, les autres partis sont restés identiques. Nous arrivons ainsi à une coalition qui comprend PS, DéFI, Ecolo, Groen, Open VLD et one-brussels-sp.a.

Pour les matières qui nous concernent directement, nous retrouvons le PS à la Ministre-Présidence avec Rudi Vervoort, et DéFI à l'Emploi avec Bernard Clerfayt. Par contre, l'économie est maintenant assuré par Ecolo et devient, sous Barbara Trachte, la Transition économique. Du côté du Collège de la COCOF, DéFI reste au pilotage de la Formation professionnelle, nous y retrouvons à nouveau Bernard Clerfayt et Ecolo envoie Barbara Trachte reprendre la Ministre-Présidence. Nous gardons, comme durant la précédente législature, un seul Ministre pour les deux secteurs Emploi et Formation professionnelle. Le Ministre Bernard Clerfayt sera notre principal interlocuteur pour les cinq années à venir.

Pour la Région wallonne, la formation du Gouvernement a pris plus de temps qu'en Région de Bruxelles-Capitale. La nouvelle alliance PS, Ecolo et MR est maintenant en place. La Ministre-Présidence, l'Emploi et la Formation sont dans les mains du PS avec respectivement Elio Di Rupo et Christie Morrae. Pour la Région flamande, un trio N-VA, CD & V et Open Vld a vu le jour, avec Hilde Crevits comme Ministre de l'Emploi et de l'Economie Sociale.

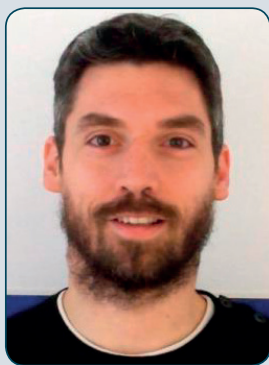
Au niveau du Gouvernement fédéral, l'accouchement est plus lent... et toujours en cours. Pour l'instant, les deux préformateurs viennent d'être nommés : Rudy Demotte et Geert Bourgeois. Dès la tombée des résultats des élections fédérales, il était clair qu'allier des votes si différents entre les deux principales communautés du pays serait une tâche complexe. Les décisions prises par le Gouvernement fédéral ont des répercussions très importantes sur les entités fédérées. C'est ainsi que nous attendons tous un compromis avec un équilibre à la belge.

Bonne rentrée à tous !

Tatiana Vanessa Vial Grösser
Directrice adjointe

Administrateurs entrants et sortants de la FeBISP

Lors de l'Assemblée ordinaire du 3 juin dernier, la FeBISP ainsi que ses membres ont remercié chaleureusement les trois administrateurs sortants. Florence Fraipont, Danièle Rongé et Abdeslam Tay se sont impliqués pendant six années consécutives au sein du Conseil d'administration de la FeBISP. Aurore Di Giusto, directrice de l'asbl La Chôm'Hier et Briec Laurent, directeur de l'asbl Gammes ont posé leurs candidatures qui ont chaleureusement été approuvées par l'Assemblée ordinaire. Par ailleurs, Pauline Pineau, directrice de l'asbl Proforal, entame un second mandat de trois ans en tant qu'administratrice.



La FeBISP a deux nouveaux membres ESI :

L'asbl CF BONNEVIE avec les structures Meca-Bonnevie et Bati-Bonnevie

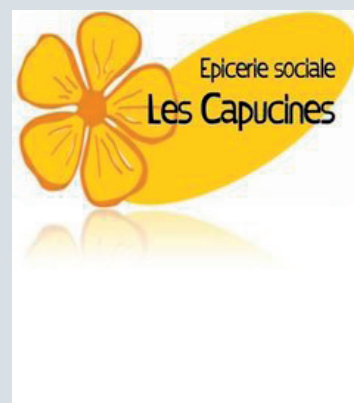
Agréé Initiative locale de développement de l'emploi (ILDE) depuis 2014, le Centre de Formation Bonnevie accompagne une dizaine de travailleurs en insertion dans deux secteurs.

Le premier est celui de la mécanique automobile pour l'entretien de véhicules toutes marques et la préparation pour le passage au contrôle technique (Meca-Bonnevie). Le deuxième secteur porte sur la rénovation légère du bâtiment avec les activités d'installation sanitaire - chauffage central et de plafonnage (Bati-Bonnevie). L'asbl est déjà membre de la FeBISP depuis de nombreuses années pour son activité d'ISP.



L'asbl Les Capucines

L'asbl Les Capucines est une épicerie sociale qui vient de célébrer ses 15 ans dans une ambiance festive et conviviale. Située au cœur des Marolles, l'asbl permet chaque année à plus de 500 familles de se fournir en produits alimentaires et non-alimentaires à prix bas. Lutter contre la pauvreté, oui, mais pas seulement : Budget - Santé - Plaisir sont les trois mots d'ordre qui guident ses activités. Ainsi, une boutique de vêtements de seconde main, des ateliers cuisine destinés aux enfants et aux adultes ainsi que des conseils diététiques sont également proposés aux clients. Dans le cadre de son agrément en économie sociale, l'asbl Les Capucines encadre et forme 13 travailleurs en insertion aux métiers de la grande distribution et aux métiers administratifs.



Départ de Sarah Brandelet et retour de Margaux Hallot

Depuis le 6 mai 2019, Sarah Brandelet remplaçait Margaux Hallot qui était en congé de maternité. Tandis que Sarah s'en va pour d'autres horizons, Margaux reprend, dès le 1^{er} octobre 2019, son poste

d'attachée Communication et Relations publiques au sein de la FeBISP. L'équipe de la FeBISP remercie Sarah pour son travail et ses compétences et souhaite un bon retour à Margaux.



Lutter contre les discriminations à l'emploi

Pauline Cousin

La discrimination à l'emploi : une réalité qui persiste en dépit des lois et outils existants. C'est pour lutter contre ce phénomène qu'une formation et un outil sont proposés aux opérateurs de l'emploi.

C'est pour améliorer la situation sur le marché de l'emploi bruxellois que le service Diversité d'Actiris a lancé, en 2016, un Comité de pilotage visant à proposer une action au caractère innovant pour lutter contre les discriminations à l'emploi. La FeBISP, TRACE Brussel, Federigon, les syndicats, UNIA, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ainsi que différents services d'Actiris, ont pris part à ces réflexions aux côtés du Conseil pour la non-discrimination et la diversité (organe paritaire).

Il existe actuellement 19 critères dits « protégés » par la législation anti-discrimination : la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance (origine juive), l'origine nationale ou ethnique, le handicap, les convictions philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune (les ressources financières), l'état civil, les convictions politiques, les convictions syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance (liens de parentés, réels ou supposés), l'origine sociale, le sexe et la langue.

La FeBISP et les autres partenaires ont fait le point sur l'offre de formation existante en lien avec la discrimination dans leurs secteurs respectifs. L'objectif étant de proposer une action jusqu'à présent non disponible. C'est ainsi qu'en 2018, sur appel d'offres, Rise Smart a été chargé de deux missions :

- Actualiser un outil existant mais non finalisé. Cet outil avait la particularité de s'intéresser aux arguments qui peuvent être mobilisés afin de contrer une demande discriminatoire d'un employeur, tout en répondant au besoin en compétences nécessaires pour le poste.

- Proposer une méthodologie destinée aux opérateurs d'emploi, tels que les Missions Locales et les agences d'intérim, visant à la fois l'utilisation de l'outil actualisé et la sensibilisation des opérateurs sur ces questions.

A partir des six focus-groupes, réalisés auprès de travailleurs d'agences d'intérim, de Missions Locales, de CPAS, de communes, d'entreprises d'insertion, d'acteurs de l'ISP et de syndicats, RiseSmart a dressé les constats suivants :

- Les opérateurs de l'emploi sont confrontés à des demandes discriminatoires, des stéréotypes et des préjugés de la part des employeurs, mais également à leurs propres préjugés. Ils souhaitent répondre à la demande du client tout en respectant la diversité mais sont parfois peu armés pour y répondre.
- Il existe pourtant en Région de Bruxelles-Capitale de nombreux outils et guides, développés depuis le début des années 2000, mais ceux-ci sont peu connus ou utilisés par les opérateurs d'emploi.
- La législation tant fédérale que communautaire s'est également développée.

Sur base de ces constats et des propositions de méthodologie évoquées par RiseSmart, le projet s'est poursuivi. Ainsi, en septembre 2018, en réponse à un appel d'offres, Human Insight, a développé un kit de formation intégrant l'outil actualisé. Celui-ci propose de traiter les demandes discriminatoires en trois étapes :

- 1 Vérifier si la demande relève bien d'une discrimination.
- 2 Identifier les freins pour l'employeur.
- 3 Utiliser une des huit techniques

d'argumentation pour apporter une réponse appropriée à la demande.

Pour être concrets, prenons un exemple : un employeur demande que le candidat ne soit pas un candidat « âgé ». Dans ce cas, la discrimination repose sur l'âge du candidat. L'opérateur d'emploi cherche à identifier les freins en s'appuyant sur la méthode Why-Why. *Pourquoi pas un candidat d'un certain âge ?* La réponse de l'employeur peut reposer sur le stéréotype selon lequel les candidats d'un certain âge ne possèdent pas l'aptitude physique nécessaire au poste. Formuler le frein identifié pour l'employeur : *l'aptitude physique a priori exigée par le poste est importante*. Approfondir les réels besoins pour ce poste : *une telle aptitude physique est-elle réellement nécessaire pour ce poste ?* Si les exigences sont réelles, identifier si elles peuvent être réduites via la réorganisation du travail par exemple. Si les exigences ne sont pas réelles, réorienter la discussion sur les compétences et aptitudes nécessaires pour le poste.

Au total, ce sont 85 personnes qui ont été formées en 2018. Cette formation a également été conçue dans une optique « Train the trainers » pour essayer la sensibilisation aux questions discriminatoires et outiller un plus grand nombre d'acteurs de l'emploi pour gérer ces situations.

Par ailleurs, le service Diversité d'Actiris continue à proposer la formation, accompagnée de l'outil actualisé, aux opérateurs de l'emploi bruxellois.

Pour plus d'infos, vous pouvez contacter Kelly Persoons - Consultante diversité, service Diversité d'Actiris : kpersoons@actiris.be.

Après l'agrément, le mandatement

Pauline Cousin

L'économie sociale d'insertion connaît depuis cette année une importante réforme dont la mise en œuvre se poursuivra en 2020.

Un appel à candidatures annuel

Au-delà de l'agrément des structures en économie sociale, les textes législatifs¹ prévoient qu'un appel à candidature sera lancé par le Ministre de l'Emploi entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin, au minimum une fois par an et dans la limite des crédits budgétaires. L'objectif est de mandater des structures pour une mission de service d'intérêt économique général qui consiste en la réinsertion sur le marché du travail des personnes particulièrement éloignées de l'emploi dénommées « travailleurs public-cible ».

Les structures qui souhaitent être mandatées pour cette mission doivent remplir les conditions suivantes :

1. Être agréés en économie sociale.
2. Répondre à l'appel à candidatures au plus tard trente jours ouvrables après sa publication.
3. Répondre via le formulaire ad hoc et ses annexes qui comprennent notamment :
 - a. Le programme d'insertion, à savoir un programme d'accompagnement social et professionnel du travailleur du public-cible. Celui-ci comporte 3 sections :
 - un projet d'accompagnement et d'encadrement des travailleurs public-cible
 - un projet d'acquisition de compétences
 - un projet de transition et/ou d'insertion du travailleur public-cible vers le marché de l'emploi.
 - b. La répartition du temps de travail des encadrants entre l'accompagnement social et l'accompagnement professionnel
4. Occuper au minimum un équivalent temps plein public-cible, au moment de la réponse à l'appel à candidatures.
5. Le programme d'insertion doit concerner au minimum 4 travailleurs du public-cible équivalent temps en moyenne annuelle.
6. Occuper un ou plusieurs encadrants constituant un équivalent temps plein, dont au moins un encadrant à mi-temps.

¹ Ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales. Arrêté du 16 mai 2019 relatif au mandat et compensation des entreprises sociales d'insertion.

Attention : toute réponse à l'appel à candidatures n'entraînera pas systématiquement le mandatement de la structure ! Le respect de ces conditions entraîne uniquement le fait que la réponse à l'appel à candidatures est recevable.

Le mandat est octroyé pour une durée de cinq ans et sera effectif à partir du 1^{er} janvier de l'année qui suit celle de l'introduction de la demande de mandat, sauf pour l'année 2020. En effet, en 2020, le mandatement aura un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.

Un mandat et une compensation pluriannuels

Les structures mandatées introduiront annuellement une demande de financement. Elles recevront une compensation de service public destinée à couvrir le coût salarial pour le personnel d'accompagnement (frais de salaire) voire une partie des coûts de fonctionnement liés à la mise en œuvre du programme d'insertion. En effet, dans les limites budgétaires fixées annuellement, des frais de fonctionnement peuvent être éligibles dans la mesure où ils représentent maximum 20% du montant total de la compensation octroyée à la structure. Mais 100% du montant octroyé peut être justifié en frais salariaux.

Ce montant est calculé sur base du nombre de travailleurs équivalent temps-plein (ETP) reconnus public-cible. De 46 000 euros pour 4 ETP public-cible, il pourra atteindre maximum 218 500 euros pour 32 ETP public-cible ou plus.

La compensation sera liquidée en deux tranches : La première tranche représentant 80% de la compensation sera liquidée sur base d'une déclaration de créance et après engagement budgétaire.

La seconde tranche représentant le solde sera calculée sur base de l'occupation effective du nombre de travailleurs public-cible réellement présents dans la structure mandatée, sur base de moyennes trimestrielles annuelles réalisées par l'Administration.

Le mandat sera octroyé pour 5 ans mais la demande de financement sera annuelle. Un mécanisme de révision de la compensation est prévu : si, sur une période de deux années, le nombre de travailleurs public-cible varie d'au moins 25 % (à la hausse ou à la baisse) pendant 12 mois consécutifs, le man-

MONITEUR BELGE — 05.06.2019 — BELGISCH STAATSBLAD		55271
<p>REGION DE BRUXELLES-CAPITALE [C - 2019/12780]</p> <p>16 MAI 2019. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif au mandat et compensation des entreprises sociales d'insertion</p>	<p>BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST [C - 2019/12780]</p> <p>16 MEI 2019. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende het mandaat en de compensatie van de sociale inschakelingsondernemingen</p>	
<p>REGION DE BRUXELLES-CAPITALE [C - 2019/12778]</p> <p>16 MAI 2019. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif au dispositif d'emploi d'insertion en économie sociale</p>	<p>BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST [C - 2019/12778]</p> <p>16 MEI 2019. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie</p>	

dat devra être revu. Dans ce cas, une nouvelle demande de mandatement sera introduite et comprendra un programme d'insertion adapté au nombre de travailleurs du public-cible. La compensation sera adaptée sur base de ce nouveau programme d'insertion.

Ce mécanisme permettra de réallouer, de diminuer ou d'augmenter le montant des compensations de service public octroyé en fonction de la réalité des situations des entreprises mandatées.

D'avis en décision : le rôle des acteurs institutionnels

Concrètement, alors que l'Administration sera en charge de vérifier l'éligibilité du dossier de réponse à l'appel à candidatures, Actiris remettra un avis sur le programme d'insertion proposé par la structure demandeuse. Le Conseil consultatif en entrepreneuriat social, au sein du Conseil économique et social de la Région bruxelloise, remettra également un avis sur le programme d'insertion. Enfin, le Ministre prendra sa décision puis le montant décidé par le Ministre sera soumis à l'inspection des finances, au Ministre du Budget et enfin sera présenté en Conseil des Ministres. L'ensemble de la procédure, depuis l'appel à candidatures jusqu'à la publication au Moniteur Belge est estimé à 6 mois environ.

L'Agence-Conseil de la FeBISP proposera des séances d'information et d'accompagnement sur le mandatement. Plus d'infos à venir sur notre site www.febisp.be

Aides à l'emploi, la réforme est sur les rails

L'économie sociale d'insertion est également impactée par les réformes des aides à l'emploi votées en 2017 et qui entrent progressivement en vigueur.

SINE et PTP disparaissent au profit des DEIES

SINE et PTP sont deux mesures qui s'adressent à des publics particulièrement éloignés de l'emploi. Dans le cadre de l'ordonnance du 23 juin 2017, elles disparaîtront le 1^{er} janvier 2021 pour être remplacées par le Dispositif d'emploi d'insertion en économie sociale (DEIES). Le DEIES est exclusivement mobilisable par les structures d'économie sociale mandatées en insertion. Il vise toujours un public particulièrement éloigné du marché du travail.

De quel public s'agit-il ?

- Des demandeurs d'emploi qui ne disposent pas d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou
- Des demandeurs d'emploi qui sont inscrits auprès d'Actiris comme demandeur d'emploi inoccupé pendant au moins 624 jours sur les 36 mois calendrier qui précèdent l'entrée en service et qui ne disposent pas d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou
- Des demandeurs d'emploi avec aptitude réduite au travail (nouvelle mesure) ou
- Des publics-cibles des mesures « accompagnement de publics ayant des problématiques spécifiques » et NEET'S (jeunes ni aux études, ni au travail, ni en formation) tels que définis par Actiris ou tels que définis dans le cadre des partenariats développés par Actiris.

Notons qu'il existe plusieurs cas selon lesquels le demandeur d'emploi peut-être dispensé de la période d'inoccupation (engagement en ACS d'insertion, sous statut Article 60,§7, ...); de même que des périodes peuvent être assimilées à la période d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé (contrat d'ACS d'insertion, sous statut Article 60,§7, inscription comme demandeur d'emploi inoccupé auprès d'un service régional de l'emploi d'une autre Région, ...).

Dispositif d'emploi d'insertion en économie sociale dans une optique d'insertion

Le SINE, jusqu'alors mesure fédérale, devient Dispositif d'emploi d'insertion en économie sociale orienté vers l'insertion (DEIES-insertion). Il vise à intégrer durablement au sein de l'entreprise sociale mandatée un demandeur d'emploi particulièrement éloigné du marché du travail. Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, l'employeur reçoit, sur 5 ans maximum, une prime de 10 000 euros annuels par travailleur public-cible occupé en équivalent temps-plein. Cette prime vise à réduire la charge salariale liée à l'emploi du travailleur en insertion. L'employeur ne peut bénéficier deux fois de celle-ci pour un même travailleur.

Notons quelques particularités :

- Seuls les travailleurs de 50 ans et plus au moment de la signature du contrat de travail ouvrent droit à la prime annuelle jusqu'à l'âge légal de leur pension.
- Seuls les travailleurs engagés à mi-temps ou plus ouvrent le droit à cette prime. Dans le cadre d'un travail à temps partiel, la prime est calculée au prorata du temps de travail.
- Les travailleurs de plus de 45 ans qui seront sous statut SINE « illimité » au moment du basculement vers ce nouveau cadre (soit entre le 31 décembre 2019 et le 1^{er} janvier 2020) seront assimilés aux travailleurs âgés de 50 ans et plus du nouveau dispositif DEIES-insertion.

Dispositif d'emploi d'insertion en économie sociale dans une optique de transition

Coté Programme de Transition Professionnelle (PTP), la mesure disparaît au profit du Dispositif d'emploi d'insertion en économie sociale orienté vers la transition (DEIES-transition). Il s'agit d'un emploi formatif pour lequel l'entreprise sociale mandatée assure, à l'issue du contrat, la transition du demandeur d'emploi particulièrement éloigné de l'emploi vers le marché du travail. Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, une prime est octroyée à l'employeur, afin de réduire la charge salariale liée à l'emploi du travailleur en insertion. Elle s'élève à 33 000 euros annuels pour un travailleur public-cible et peut être octroyée durant deux ans maximum. L'employeur ne peut bénéficier deux fois de la prime pour un même travailleur dans une période de 5 ans.

Pour tous les DEIES

Qu'il s'agisse des DEIES-transition ou des DEIES-insertion, les primes ne peuvent pas dépasser la charge salariale réellement supportée par l'employeur. De même qu'il ne sera pas possible pour l'entreprise sociale mandatée de bénéficier pour un même travailleur de la prime DEIES-insertion puis de la prime DEIES-transition. Notons enfin que les montants des primes seront indexés annuellement au 1^{er} janvier, selon l'indice pivot des prix à la consommation.

Article 60,§7 «classique» et Article 60,§7 «majoré ES»

L'Article 60,§7 est un dispositif qui permet aux CPAS d'employer des allocataires sociaux et de les mettre à disposition de structures utilisatrices du dispositif. L'emploi de ces personnes leur permet d'accéder, à l'issue de leur contrat, aux allocations de chômage. En contrepartie de la mise à disposition, les CPAS peuvent demander aux structures utilisatrices une intervention financière visant à compenser tout ou partie de la charge salariale du travailleur.

Les structures d'économie sociale mandatées en insertion auront toujours accès au dispositif Article 60,§7 qu'il soit dans sa forme classique ou majorée ES. Néanmoins, lorsque les CPAS mettront des travailleurs sous statuts Article 60,§7 majoré ES à disposition d'une entreprise sociale mandatée, ils ne pourront pas lui demander d'intervention financière. Cette mise à disposition sera donc sans frais pour l'entreprise sociale mandatée utilisatrice.

Le dispositif Article 60,§7 dans sa forme classique pourra également faire l'objet d'une exonération totale ou partielle de l'intervention financière demandée à la structure. Les structures ayant l'agrément en tant qu'entreprise sociale pourront bénéficier de cette exonération en application de l'ordonnance du 23 juillet 2018.

Les dispositions relatives au dispositif Article 60,§7 (classique et majoré) entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Contrat d'insertion

Actuellement, le contrat d'insertion, destiné à l'emploi des jeunes prend la forme de postes ACS d'insertion. Cette mesure devrait être dotée d'un cadre spécifique au 1^{er} janvier 2021.

Les postes ACS d'insertion ont été attribués par appel à projets en 2016 et aucun nouvel appel à projets n'est envisagé actuellement par Actiris.

Activa ne concernera pas le public-cible des entreprises sociales mandatées en insertion

Les ILDE et EI avaient la possibilité, dans le cadre de l'ordonnance du 18 mars 2004, de valoriser les travailleurs en insertion sous statut Activa comme du public-cible en insertion. Suite à la réforme des aides à l'emploi et du cadre de l'économie sociale d'insertion, les travailleurs sous statuts Activa ne seront plus reconnus comme des travailleurs public-cible en insertion. La mesure Activa est désormais mobilisable dans une logique d'activation de demandeurs d'emploi et non plus dans une perspective d'insertion d'un public éloigné du marché du travail.

Principaux textes législatifs

- Ordonnance du 23 juin 2017 du Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale relative aux aides à l'emploi accessibles en RBC.
- Arrêté du 14 septembre 2017 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux mesures d'activation des demandeurs d'emploi.
- Ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales.
- Arrêté du 20 décembre 2018 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'agrément des entreprises sociales.
- Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement de la RBC relatif au mandat et compensation des entreprises sociales d'insertion.
- Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale relatif au dispositif d'emploi d'insertion en économie sociale.
- Arrêté du 23 mai 2019 du Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale relatif à l'emploi d'insertion visé à l'Article 60,§7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.

Le 14^{ème} festival « Jeux math et logique » de l'asbl Le Piment

Sarah Brandelet

Comme chaque année, les apprenants en alphabétisation et en bureautique sont invités à ce festival et, pour la première fois, des enfants ont également été conviés. D'entrée de jeu, Annick – logopède de formation – accueille chaleureusement son public. La formatrice en alphabétisation propose de résoudre une énigme et d'encoder la réponse sur l'ordinateur se trouvant au 6^{ème} étage. Les participants peuvent ensuite avoir accès aux trois salles de jeux. Cette année le festival s'est tenu du 14 au 16 mai.

Place au divertissement

Le festival ludique du Piment s'articule autour de jeux de logique, de maths et d'espace aussi intégrés à la dynamique de formation. Plusieurs jeux sélectionnés sont mis à disposition et, tout spécialement pour l'occasion, certains *jeux géants* ont été loués à la ludothèque. Dans une atmosphère conviviale, Le Piment offre à ses participants la possibilité de se divertir, d'apprendre et d'élaborer des stratégies tout en tissant des liens. Chaque jeudi - « le jeu dit » - les stagiaires, toute formation confondue, qui au fur et à mesure ont pris goût à la compétition, se réunissent pour jouer.

Certains jeux rencontrent plus de succès que d'autres

Capuccino consiste à empiler successivement des gobelets et chaque joueur cherche à prendre le contrôle avec des piles plus hautes que celles de ses adversaires. En moins d'un quart d'heure, un formateur se retrouve piégé par ses élèves et s'en suit une hilarité générale. Quant à Hannan - formatrice en Informatique - elle encourage les stagiaires en leur transmettant son expérience comme une ouverture des portes de son cerveau vers plus de concentration. Au Piment, Annick a fait découvrir *Blokus* à Hannan, une révélation car une fois l'ensemble des pièces disposées sur la table, son attention se porte d'abord sur l'espace et puis sur les objets. Désormais, elle a une vue d'ensemble plus puissante sur tout ce qui l'entoure, elle perçoit le moindre détail : « le jeu réancré ! » Autour de

la table consacrée à *Pentagone*, qui implique l'anticipation des mouvements, Annick présente le jeu en fonction du niveau actuel de ses apprenants. Le but étant de les mettre le plus à l'aise possible et elle précise : « Adapter pour ne pas freiner ! ».

Parées pour un stage en immersion

Les stagiaires en bureautique partent bientôt effectuer leur stage en entreprise et ont dès à présent plusieurs cordes à leur arc. Aurore est aussi très heureuse d'avoir renforcé ses connaissances et d'avoir pu rencontrer de nouvelles personnes qui habitent à proximité de chez elle. De son côté Sabrina témoigne : « Avec mon mari et mes enfants, nous nous réunissons régulièrement autour de jeux de plus en plus diversifiés. De nouveaux réflexes ainsi qu'un meilleur sens de la logique se sont développés chez nous, surtout depuis que *Pentagone* a été introduit à la maison. Ici c'est du *cocooning* car tout le monde est bienveillant et ça se ressent très fort. C'est ma première formation : un vrai coup de poker ! » Ana-Maria se souvient : « Je jouais aux *Dames*, au *Rami* et aux échecs avec mes grands-parents. » Plus loin dans la discussion elle s'exprime sur son sentiment : « Le monde virtuel éloigne, le jeu autour de la table rassemble et les échanges entre parents-enfants se déroulent nettement mieux. C'est

tout à fait autre chose que Netflix ! » Ouirath témoigne : « Mon esprit est plus dans la logique, la stratégie et la rapidité depuis que je viens au Piment, c'est bon pour les neurones. » Nadia raconte : « Quand j'ai commencé ici, j'étais très motivée à l'idée du dépassement de soi et du challenge. Grâce à Annick, je n'ai plus de barrière, je m'ouvre plus aux autres car je suis devenue quelqu'un de plus sociable. Au départ on arrive avec nos doutes mais la démarche du Piment nous tire vraiment vers le haut ! »

En fin de cursus, en plus des compétences acquises durant la formation, les stagiaires ont instauré une dynamique à la maison. Ils recherchent des jeux sur les brocantes ou en seconde main, ont développé leurs aptitudes ainsi que leur assurance. Les formateurs se mettent régulièrement à la place de leurs apprenants et instaurent un environnement dans lequel tout le monde se situe sur un pied d'égalité. L'engouement est tel que lors du festival, les mamans ont convié leurs enfants. En touchant les parents, Le Piment a également une action positive sur les enfants en favorisant le plaisir d'apprendre.



Dessin de Shennawy et scénario de Jo-Anna Dannau, parus dans la 3^{ème} édition

Gouvernement bruxellois et déclaration de politique générale : à Bruxelles, on était les premiers !

Michèle Hubin et François Geradin

Au moment du bouclage du numéro de L'insertion, Bruxelles est la seule entité à avoir une déclaration de politique générale pour la législature 2019-2024. Ambitieux, les textes abordent les défis sociaux et environnementaux sous l'angle d'actions décloisonnées.

Voici un résumé des principaux axes qui impacteront les secteurs de l'ISP et de l'ESMI.



Le volet de la Formation professionnelle

ISP, les maîtres-mots : constance, maintien et renforcement

Formation professionnelle et emploi sont intimement liés. Dès lors, outre les axes détaillés ci-dessous, le volet dédié à la formation professionnelle dans la déclaration de politique générale présente celle-ci comme le levier essentiel d'une politique d'emploi efficace.

La déclaration, programme du Collège de la COCOF, poursuit avec de nouveaux éléments que nous exposons ici. La déclaration politique prévoit la conclusion d'un accord-cadre sectoriel avec le secteur non marchand ayant pour objectif la promotion des métiers et de la formation dans les différentes branches du secteur d'activités. De plus, on y constate une réaffirmation de développer les projets spécifiquement orientés vers la catégorie des jeunes NEET'S. Le monitoring des résultats prendra la forme d'une évaluation

systématisée du taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des formations professionnalisantes. Ces informations seront publiées et les raisons des taux d'insertion trop faibles seront analysées en profondeur en vue d'en déterminer les causes et d'ajuster les dispositifs et les corrections nécessaires. Le développement de l'offre de formation en langues prendra place autour de la Cité des langues en veillant à l'articulation des tests linguistiques et des parcours de formation, en ce compris dans le cadre du parcours d'accueil des primo-arrivants. La validation des compétences sera accélérée via l'augmentation du nombre de centres agréés de validation sur le territoire bruxellois et l'offre des métiers disponibles correspondant aux besoins de l'économie. A noter que le Gouvernement entend désormais assurer la couverture des frais de déplacement des candidats à la validation des compétences. C'est une avancée, certes. Mais toute la question de l'accompagnement vers la validation des compétences n'est pas évoquée.

Outre le développement de l'offre, le redéploiement du secteur ISP passe vers une réorientation de l'offre d'insertion socioprofessionnelle vers les parcours de qualification assurant l'insertion des publics peu qualifiés, éloignés de l'emploi, dont les NEET'S. Pour ce faire, le Gouvernement veut favoriser les actions de formation et d'accompagnement spécifiques les plus efficaces et innovantes, en partenariat avec Actiris et Bruxelles Formation. Ce redéploiement évoqué doit passer par une simplification et une stabilisation de la gestion administrative et financière du réseau des organismes d'insertion socioprofessionnelle et, notamment, en envisageant la création de catégories supplémentaires dans le cadre de l'agrément des OISP. Le renforcement structurel des OISP est ici clairement affirmé. Ne dites plus « indemnité de formation » mais « revenu de formation » ... conditionné à la poursuite du parcours de formation « professionnalisante ». En effet, l'indemnité de formation – l'euro de l'heure – sera remplacée par un « revenu de forma-

tion » d'un montant de quatre euros par heure de formation dont un euro octroyé à l'issue du parcours et lié à la réussite de la formation. De plus, ne seraient visées ici que les formations professionnalisantes.

Si la demande de revalorisation du statut des stagiaires demandée par la FeBISP est rencontrée, le conditionnement de réussite du parcours à l'obtention de la totalité de l'indemnité devra faire l'objet d'une attention particulière tant sur le principe que sur les modalités. Enfin, la mesure ne porterait que sur la formation qualifiante. Quid de l'alphabétisation, des préformations et formations de base ?

A noter également, la volonté du Gouvernement de mettre des focus spécifiques pour les projets : transition écologique et situation des femmes sans que le rôle des OISP soit évoqué. Dans cette perspective de redéploiement, les revendications spécifiques des OISP, reprises dans le Mémoire de la FeBISP, comme la priorité de travailler avec des publics peu ou pas scolarisés, la valorisation de la démarche d'éducation permanente, le maintien des actions d'orientation et de sensibilisation vers les métiers ou encore, la reconnaissance des stages pour toutes les actions, n'y figurent pas.

Le volet de l'Emploi

L'emploi stable et durable pour tous ; un des prérequis d'une vie conforme à la dignité humaine

RENFORCER LES POLITIQUES CROISEES EMPLOI-FORMATION-ENSEIGNEMENT

Le Gouvernement affirme sa volonté de prolonger la stratégie 2025 à l'horizon 2030 pour orienter les politiques croisées emploi/formation vers les qualifications. Il souhaite également articuler les instruments de pilotage déjà mis

en place¹. Et aller plus loin en adoptant de nouveaux accords de coopération entre Région et Commission communautaire tout en réorganisant les dispositifs locaux, complétés par des pôles emploi/formation. Ici, l'alimentation durable et le non marchand sont cités. Il conviendra de cerner le rôle de chacun et de permettre aux acteurs de l'insertion, comme les Missions Locales et l'Economie Sociale Mandatée en Insertion (ESMI) d'y trouver leur place.

Enfin, l'ISP se portera garante d'une vision émancipatrice et non adéquatiste.

ASSURER LA GARANTIE D'UNE SOLUTION POUR TOUS LES CHERCHEURS D'EMPLOI

La to-do liste est longue :

- Garantie Solutions pour tous les nouveaux inscrits chez Actiris.
- Des quartiers bruxellois baptisés « zéro chômeurs de longue durée ».
- La mise en œuvre du dossier unique pour le chercheur d'emploi.
- Le projet « Jeunes » dans la Cité des métiers.
- Des initiatives ciblées pour des publics spécifiques comme les plus de 55 ans.
- Le renforcement du service Link d'Actiris pour les travailleurs sous statut Article 60.
- La mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi bruxellois.

SOUTENIR PAR LA POLITIQUE PUBLIQUE L'EMPLOI DURABLE ET DE QUALITE

Le Gouvernement prévoit de lutter contre la précarité, la pénibilité et le dumping social. Les enjeux sont ici multiples et relèvent particulièrement du niveau patronal. La FeBISP devra y être impliquée comme acteur de la concertation.

MENER UNE POLITIQUE D'EMPLOI INCLUSIVE

La politique d'emploi inclusive vise la lutte contre les discriminations et l'amélioration de l'intégration socio-professionnelle des ressortissants étrangers. Les aides publiques à l'emploi peuvent être conditionnées à l'adoption d'un plan diversité, validé par Actiris. Le Gouvernement bruxellois souhaite aussi adopter un plan transversal pour l'inclusion de la jeunesse bruxelloise. La politique d'emploi inclusive est dédiée aux publics ISP et ESMI et implique largement les OISP, les Missions Locales et les structures ESMI bénéficiant d'aides à l'emploi et déjà fortement impliquées dans les projets d'inclusion des jeunes.

Si aux termes emploi durable et de qualité sont adjoints les termes d'inclusion et de solutions pour les publics, l'accompagnement avec une liberté méthodologique des publics adaptée à leurs besoins spécifiques reste une priorité pour les structures d'insertion.

Le volet de l'Economie sociale mandatée en insertion

L'économie sociale résolument intégrée dans le tissu urbain pour garantir de bonnes conditions de vie dans une région qui mise sur la transition

L'économie sociale et solidaire est mobilisée à plusieurs titres : remise en état locatif de l'ensemble des logements sociaux existants dans des délais de réalisation acceptables, réduction des charges incombant aux locataires, en particulier par la réduction de consommation d'énergie et l'entretien des espaces verts attenants aux logements sociaux. La priorité du Gouvernement est le logement à un coût raisonnable, l'Économie sociale mandatée en insertion doit pouvoir se positionner dans ces chantiers. Le Gouvernement s'est donné un objectif

¹ View.brussels, service Régie de la formation professionnelle de Bruxelles Formation, Instance Bassin-Formation-Emploi et les services concernés du VDAB.

quinquennal de revitalisation urbaine s'appuyant sur les contrats de quartier et contrats de rénovation urbaine. La FeBISP y voit des possibilités pour l'ESMI et les Missions Locales de collaborer au déploiement de ces projets. En outre, la finalisation de la rédaction d'un vade-mecum sur l'utilisation des clauses sociales pourrait permettre à l'ESMI de participer à ces nouveaux marchés.

L'économie bruxelloise veut adopter une stratégie de transition à l'horizon 2030. Avec le soutien aux secteurs de l'économie circulaire, de l'économie sociale, de la digitalisation de l'économie ainsi qu'une attention portée à la formation aux nouveaux métiers et compétences qui en découlent, tant l'ESMI que les OISP peuvent être impliqués et bénéficier de ces soutiens publics. Une vigilance est toutefois de mise quant à la traduction de ces initiatives dans les textes législatifs, aux procédures qu'impliquent leur déploie-

ment et leur vérification. Dans le soutien à l'économie sociale et solidaire prôné par le Gouvernement, la FeBISP sera vigilante à défendre le modèle associatif. Enfin, il y a une volonté de créer une place pour les demandeurs d'emploi très éloignés du marché de l'emploi. La FeBISP y voit des enjeux multiples pour leur accorder une place à l'intérieur des dispositifs mis en place par les Missions Locales et l'ESMI.

Afin de faire le lien avec les priorités de la FeBISP, soulignons que le Gouvernement reste muet – à tout le moins dans sa déclaration politique – sur la qualité de l'emploi des travailleurs et leur évolution professionnelle ou encore, le financement des postes de travail. Pas non plus de trace du respect des modes de gouvernance et d'autonomie associative, pourtant garants de la légitimité des actions des OISP et des structures d'ESMI.

Identité régionale forte, transition et qualité de vie surtitrent la déclaration de politique régionale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune. Derrière ces ambitions, il conviendra à chaque acteur de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale mandatée en insertion d'y poursuivre ses actions au profit des publics fragilisés qui frappent quotidiennement à leur porte.



Un Midi-FeBISP à la Cité des métiers de Bruxelles



Pauline Cousin

Une fois n'étant pas coutume, le Midi-FeBISP du 24 juin 2019 a été délocalisé. Et pour cause : la Cité des métiers de Bruxelles nous accueillait à bras ouverts. Durant plus de deux heures, la trentaine de participants a pu bénéficier des interventions, échanges et visites menés par Catherine Kinet - directrice, Corinne Lamontagne - conseillère en formation, orientation et mobilité, Cindy Worms - manager et Claire Liebmann - project manager NEET'S¹.

A l'origine de la Cité des métiers de Bruxelles et des Cités des métiers

La Cité des métiers de Bruxelles a ouvert en mars 2018 mais les jalons avaient déjà été posés via Carrefour formation qui réunissait, en un espace partagé, plusieurs partenaires de l'emploi et de la formation. En créant la Cité des métiers, Bruxelles Formation, le VDAB et Actiris vont un cran plus loin en proposant un nouveau lieu bilingue et qui s'inscrit dans la stratégie 2025 et l'accord entre les Commissions communautaires française et flamande.

Cette démarche correspond au concept de Cité des métiers né au début des années 1990. Il s'agit d'un lieu en libre accès, caractérisé par l'anonymat du public où chacun peut venir chercher informations et conseils dans une optique d'orientation tout au long de la vie professionnelle. Label et charte encadrent le concept et les pratiques.²

¹ NEET'S : acronyme anglophone signifiant que le public ainsi nommé est composé de personnes n'étant ni à l'emploi, ni en formation ni à l'école.

² Voir au sujet de la Cité des métiers l'article de l'insertion n° 116 du 25 mars au 25 juin 2018 et celui du n° 118 du 25 septembre au 25 décembre 2018.

Le partenariat : pivot du fonctionnement de la Cité des métiers

Le premier cercle de partenaires est constitué d'une quinzaine d'acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation qui œuvrent dans une logique de complémentarité, l'enjeu étant de ne pas reproduire ce qui se fait déjà. Ces intervenants de première ligne agissent eux aussi dans l'anonymat dans la mesure où le visiteur ne sait pas dans quelle structure travaille habituellement le professionnel à qui il s'adresse. En effet, la plupart d'entre eux interviennent à la Cité des métiers mais sont employés dans une autre structure. Un deuxième cercle d'opérateurs propose des activités récurrentes ou ponctuelles aux publics fréquentant cet espace, dans ce cas le partenaire affiche son identité.

Trois services autour de cinq thématiques

Ce sont ainsi près de 70 personnes qui travaillent à la Cité des métiers en proposant aussi bien des activités collectives, comme des séances d'informations thématiques, que des conseils individualisés ou encore une mise à disposition de ressources documentaires papier ou numériques. Outre les conseillers, l'équipe compte plusieurs stewards numériques qui aident le public à utiliser les 45 ordinateurs mis à disposition.

Cinq verbes témoignent des cinq axes de la Cité des métiers :

- Choisir
- Travailler
- Apprendre
- Entreprendre
- Bouger

Les deux dernières thématiques sont particulièrement développées à Bruxelles, compte tenu de la population bruxelloise.

Pour un public qui évolue

Quel est le public bruxellois qui fréquente la Cité des métiers ? Les intervenantes du Midi-FeBISP révèlent qu'en 15 mois celui-ci a évolué. Le public se caractérise de plus en plus par les jeunes, étudiants ou écoliers, et par un intérêt grandissant marqué par les écoles. Les salariés en recherche de reconversion ainsi que le public néerlandophone sont également davantage présents ces derniers mois. Depuis l'ouverture de la Cité des métiers, les primo-arrivants représentent un public très présent.

Les priorités 2019

La priorité actuelle de la Cité des métiers est l'accroche de publics parmi lesquels :

- Les NEET'S, via notamment un travail avec les éducateurs de rue et une tournée du FormTruck organisée en septembre.
- Les personnes en situation de handicap.
- Les salariés en reconversion.
- Le public peu disponible en journée pour fréquenter la Cité des métiers, via l'ouverture le jeudi jusqu'à 19h.

Afin de mieux répondre aux attentes des publics, l'enjeu est également d'élargir les partenariats. La Cité des métiers souhaite ainsi se positionner comme un lieu central et innovant afin de lancer des initiatives telles que des journées thématiques qui peuvent se pérenniser chez les partenaires. Un partenariat avec les OISP, les Missions Locales et les structures d'économie sociale d'insertion pourrait s'inscrire en ce sens.

L'inclusion des personnes en situation de handicap en ISP

Sarah Brandelet, Pauline Cousin, François Geradin, Michèle Hubin, Pascal Rebold et Tatiana Vial Grösser

Alors que certains organismes d'insertion socioprofessionnelle accueillent, parfois depuis plusieurs années, des stagiaires en situation de handicap, il était temps de mener une réflexion plus globale sur la question de l'inclusion dans le dispositif ISP. Parallèlement à la présence de la FeBISP dans plusieurs groupes de travail institutionnels, ce dossier poursuit l'objectif de pouvoir faire le point sur cette question, aussi délicate qu'essentielle, de l'inclusion.

Pour ce faire, le dossier commence par un article présentant le contexte politico-institutionnel de l'inclusion des personnes en situation de handicap. L'article tentera notamment de répondre aux questions suivantes : que recouvre ce concept d'inclusion et quel est son cadre normatif ? Comment s'opérationnalise le Plan de Formation 2020 qui prévoit de doubler le nombre de stagiaires en situation de handicap ? Quels sont les impacts de ces mesures sur les OISP et les Missions Locales ? Etc.

Une fois cette contextualisation faite, la parole est ensuite confiée aux opérateurs du dispositif ISP qui mènent, depuis plusieurs années, des projets spécifiques d'inclusion de stagiaires en situation de handicap. Nous avons rencontré l'atelier de formation par le travail JST (Jeunes Schaerbeekoïses au Travail) pour son projet « Inclusion » existant depuis plus de dix ans ainsi que la fédération FIAS-ACFI autour de leur projet « Cap Inclusion ». Chaque structure nous parlera de la genèse de son projet, des difficultés rencontrées mais aussi des réussites qui donnent envie de continuer.

Si l'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un enjeu pour le secteur ISP, c'est également le cas pour l'économie sociale d'insertion. Nous avons ainsi récolté le témoignage de l'asbl Cannelle qui a accueilli, voici quelque temps, un travailleur en situation de handicap.

La question de l'inclusion des stagiaires en situation de handicap concerne également bien d'autres partenaires associatifs et institutionnels (voir le tableau au début du dossier). Faute de pouvoir les interroger tous dans le cadre de ce dossier, nous avons tout d'abord rencontré Bruxelles Formation Tremplin. Sa directrice et sa référente « handicap » font le point sur les actions menées et réfléchissent aux facteurs de succès d'une politique d'inclusion de qualité. Nous avons également rencontré Benoît Ceysens, directeur d'une entreprise de travail adapté (ETA) et président de la Febrap, la fédération qui regroupe les ETA. Son regard amène un éclairage complémentaire au dossier.

Si la diversité des témoignages présents dans le dossier montre que l'inclusion constitue une question complexe, on ressent surtout à leur lecture la réelle motivation de ces acteurs, tant associatifs qu'institutionnels, à toujours penser leur dispositif vers une plus grande accessibilité pour les stagiaires. Nous vous souhaitons une très bonne lecture et de fructueuses discussions autour de cette question de l'inclusion !

Contexte et enjeux

François Geradin

L'inclusion des personnes en situation de handicap constitue tout à la fois une priorité politico-institutionnelle à Bruxelles et un enjeu important pour le secteur ISP. Mais que faut-il entendre précisément par le terme « inclusion » ? Et quelles sont les priorités publiques actuelles à ce niveau ? Petit tour d'horizon pour mieux comprendre de quoi on parle et pour identifier ce qui attend concrètement les acteurs de l'insertion.

Le « décret inclusion »

Le décret relatif à l'inclusion de la personne handicapée (généralement appelé « décret inclusion ») a été adopté par l'Assemblée de la COCOF le 17 janvier 2014¹. Dans son article 2, le vocable « inclusion » est défini comme suit : *« La participation de la personne handicapée dans toutes les dimensions de la vie sociale et quotidienne, avec la même liberté de choix que les autres personnes, en prenant des mesures efficaces et appropriées pour garantir la pleine jouissance de ce droit ainsi que sa pleine insertion et participation à la société. »*

Avec ce terme « inclusion », alors qu'auparavant on parlait d'« intégration », on assiste à un changement qui est loin d'être cosmétique. C'est bien en effet un renversement de paradigme qui est à l'œuvre : l'inclusion constitue pour les personnes en situation de handicap un réel droit de pouvoir fréquenter les « milieux ordinaires », c'est-à-dire fréquentés par des personnes dites valides. Ce n'est donc plus les personnes qui doivent s'adapter pour s'intégrer mais, à l'inverse, ce sont bien aux structures de s'adapter aux personnes en situation de handicap².

Le décret de janvier 2014 étant un décret COCOF, il s'applique donc non seulement à l'administration de la COCOF mais également aux structures partenaires, comme les OISP et les Missions Locales agréés tous les trois ans par la COCOF.

Le Plan Formation 2020...

Plus récemment, fin 2016, le Gouvernement régional bruxellois et le Collège de la COCOF ont adopté le Plan Formation 2020³. Dans ce Plan, la mesure 4 vise à « doubler le nombre de

chercheurs d'emploi handicapés bénéficiant d'une formation ou d'une validation des compétences ». Pour atteindre cet objectif, tous les acteurs de la formation, qu'ils soient institutionnels (Bruxelles Formation, EFP/SFPME) ou associatifs (les OISP en premier lieu), sont directement impliqués.

... et son opérationnalisation

Dans le cadre de l'opérationnalisation de cette mesure spécifique, Bruxelles Formation pilote d'ailleurs, depuis début 2018, différents groupes de travail « Handistreaming ». Ceux-ci poursuivent l'objectif de prendre en compte la dimension du handicap dans toutes les politiques de formation professionnelle à Bruxelles. La FeBISP s'est impliquée plus spécifiquement dans les deux groupes de travail suivants :

- Le GT centré sur la sensibilisation et l'information des opérateurs de formation.
- Le GT centré sur le processus d'accompagnement en formation des personnes en situation de handicap.

Impacts au niveau des OISP et des Missions Locales

Au niveau du secteur ISP, le premier groupe de travail s'est traduit concrètement par l'organisation, en février 2019 à la Cité des métiers, d'une séance d'informations à destination des travailleurs des OISP et des Missions Locales. La séance est partie de cas concrets et de situations vécues pour répondre notamment aux questions suivantes : quels services d'appui et d'accompagnement existent pour aider les stagiaires en situation de handicap ? Quels supports logistiques et financiers peuvent être mis à disposition des opérateurs de formation ? Des personnes-ressources de Bruxelles Formation, du Service PHARE et d'autres services d'appui et d'accompagnement spécifiques sont intervenues en fonction des sujets spécifiques abordés. Par ailleurs ont également eu lieu différents témoignages de projets « inclusion » menés en ISP.

Quant au second GT dans lequel la FeBISP s'est impliquée, il s'est traduit par le développement d'un processus-type d'accompagnement des personnes en situation de handicap à destination des travailleurs de Bruxelles Formation et des partenaires conventionnés. Ce processus sera présenté dans

¹ Décret téléchargeable via le lien suivant : <https://phare.irisnet.be/espace-pro/r%C3%A9glementation/r%C3%A9glementation-appliquable-cocof/>

² Sur cette question, voir l'étude de Bernard De Backer, L'inclusion de la personne handicapée en Région de Bruxelles-Capitale, CBCS, janvier 2014. Document disponible à l'adresse suivante : https://www.cbcs.be/IMG/pdf/dossier_recherche3_v2.pdf?277/a63aafc94321f0de87b-6ca372f5ba0462ef109af

³ Document disponible à l'adresse suivante : https://www.spfb.brussels/sites/default/files/asset/document/plan_formation_Bruxelles_2020.pdf

le détail par Bruxelles Formation aux OISP et aux Missions Locales en octobre ou en novembre 2019.

Toujours dans ce volet accompagnement, Bruxelles Formation, en sa qualité de régisseur de la formation professionnelle à Bruxelles, contactera par ailleurs chacun de ses partenaires ISP afin que ces derniers puissent désigner en interne une personne qui serait le/la « référent(e) personne en situation de handicap ». Ce « référent » sera la personne de contact pour les (candidats) stagiaires en situation de handicap. Cela ne signifie pas que la personne doive être « spécialiste » des problèmes de handicap. Plus spécifiquement, la mission de ce « référent » est d'accueillir les candidats stagiaires et les stagiaires en situation de handicap et d'être l'interface entre eux, l'équipe de la structure, le Service PHARE et les services d'accompagnement spécifiques (ex : La Ligue Braille, Infosourds, etc.) qui les aideront dans leur parcours en fonction de leurs besoins particuliers (ex : fournir un clavier adapté pour un test de sélection ou prévoir un(e) interprète en langue des signes, que cela soit lors de l'épreuve de sélection ou durant la formation).

Ni discrimination ni discrimination positive

Il ressort clairement de ce qui précède que tous les opérateurs liés à la COCOF, les OISP et les Missions Locales, doivent rendre accessibles, si nécessaire par des aménagements raisonnables⁴, leurs formations aux personnes en situation de

handicap et ce, dès l'amont de la formation (test de sélection et entretien de motivation dans le cas de l'ISP).

Il est important de bien comprendre que, si l'objectif général de cette politique d'inclusion des personnes en situation de handicap est d'éviter tout risque de discrimination à leur rencontre, il n'est pas non plus question de « discrimination positive » en obligeant les OISP et les Missions Locales à les accepter automatiquement (sans test ni entretien) en formation. Les opérateurs resteront libres de choisir les stagiaires qui entameront leur parcours de formation, sur base des mêmes critères que pour tout autre stagiaire (motivation, prérequis, projet professionnel réaliste, etc.).

Une volonté à affirmer et des soutiens sur lesquels compter

Cette inclusion en insertion des personnes en situation de handicap constitue un enjeu important pour le secteur ISP. Ce dernier pourra compter sur un soutien tant institutionnel (notamment de Bruxelles Formation et du Service PHARE) qu'opérationnel (des différents services d'appui et d'accompagnement existant en Région bruxelloise). Un tel soutien, conjugué à une politique volontariste des structures ISP, devrait permettre de faire pleinement droit à cet objectif, exigeant mais nécessaire, d'inclusion.

⁴ Sur cette notion d'aménagement raisonnable, voir les pages 9 à 11 du document disponible à l'adresse suivante : https://www.unia.be/files/Documenten/1090-UNIA_brochure_EcoleHandicap-FR_v6.pdf

	Le Service PHARE (COCOF), qui apporte informations, conseils et interventions financières aux personnes handicapées en Région bruxelloise, s'adresse tant aux personnes en situation de handicap, qu'aux proches, aux parents ou aux professionnels qui les accompagnent. https://phare.irisnet.be/
	La Cité des métiers, centre d'information et de conseils sur l'offre de formation pour adultes en Région bruxelloise, organise notamment, en partenariat avec le Service PHARE, une permanence pour les personnes handicapées en recherche de formation le jeudi de 13h30 à 16h00 (sauf en période de vacances scolaires). https://www.citedesmetiers.brussels/
	Bruxelles Formation et BF Tremplin voir article dans ce dossier https://www.bruxellesformation.brussels/
	La Consultation Sociale d'Actiris offre aux personnes ayant des difficultés dues à des problèmes de santé physique ou mentale un soutien dans leur recherche d'un emploi. http://www.actiris.be/ce/tabid/103/language/fr-BE/Un-accompagnement-specifique.aspx
	SISHAM accompagne des personnes qui ont une déficience intellectuelle légère ou modérée, des troubles des apprentissages ou des troubles du spectre de l'autisme. https://www.sisahm.one/
	Le Service d'Accompagnement de Bruxelles (SABx) propose aux adultes en situation de handicap désireux d'augmenter leur autonomie personnelle une aide individuelle et sur mesure jusqu'à la réalisation de leurs objectifs. http://www.servicedaccompagnementdebruxelles.be/

	La Ligue Braille soutient les personnes aveugles et malvoyantes pour qu'elles puissent développer leur autonomie et s'intégrer dans la société. Plusieurs services (un service social, un service d'accompagnement, un service d'insertion professionnelle, etc.) peuvent accompagner ces personnes au quotidien. https://www.braille.be/fr
	Infosourds a pour but l'inclusion et l'autonomie des personnes sourdes et malentendantes bruxelloises. Pour ce faire, Infosourds propose un accompagnement psychosocial, un accompagnement Emploi et Formation ainsi qu'un service d'interprétation https://www.infosourds.be/
	La mission générale du Centre Comprendre et Parler est d'assurer la mise en place d'un projet individualisé pour les personnes sourdes visant à développer au maximum leurs potentialités et leurs compétences linguistiques et à favoriser leur épanouissement personnel et leur autonomie. https://www.ccpasbl.be/
	L'asbl DiversiCom facilite la mise à l'emploi des personnes handicapées en les accompagnant individuellement, en conseillant les employeurs, en créant des liens entre eux et en parlant de leurs bonnes pratiques pour qu'elles servent à d'autres. http://www.diversicom.be/

Le projet « Adapté » des Jeunes Schaerbeekoïses au Travail

Entretien avec Alain Herdies, directeur de JST, Atelier de Formation par le Travail (AFT)

Pascal Rebold

FeBISP : Quel est l'historique du projet ?

Alain Herdies : En 2003-2004, nous entamons une réflexion avec notre responsable partenariat de Bruxelles Formation sur l'inclusion en formation ISP des personnes porteuses d'un handicap, avec comme objectifs d'accroître les compétences de ces personnes et de favoriser l'accès à un emploi qui ne soit pas forcément du type « centre de jour » ou « ETA » (Entreprise de Travail Adapté). Le secteur bureautique était déjà fort concerné mais il n'y avait rien dans les métiers manuels. On s'est dit que le jardinage, qui disposait d'un certain nombre d'emplois en ETA, pouvait être un secteur intéressant pour tester le modèle car il ne nécessite pas une mécanisation et une gestion conséquentes. On a commencé par mettre en place un comité d'accompagnement, composé au départ de représentants d'Actiris, du Service PHARE, de Bruxelles Formation, de l'ACFI et de JST.

En 2007-2008, JST a accueilli les premiers stagiaires en situation de handicap. Rapidement, on a réalisé que si l'on voulait inclure, il fallait inclure dès la préformation, sans distinction, et en visant le même seuil de compétence à atteindre. Un formateur a été recruté dans le secteur des ETA en jardinage. Il nous a aidés en termes d'approche pédagogique et d'accompagnement de fragilités différentes de celles habituellement rencontrées en ISP.

Nous accueillons actuellement cinq stagiaires avec handicap reconnu en jardinage et deux en menuiserie. Nous ne souhaitons pas en accueillir davantage pour des raisons de sécurité, souvent le premier critère dans les métiers manuels, mais aussi parce que l'on veut niveler vers le haut.

F. : Quels sont les partenaires du projet et de quels subsides disposez-vous pour le mener à bien ?

A.H. : Tout d'abord, il faut rappeler que la Belgique a signé la charte de l'ONU¹ qui l'oblige à mettre en place un processus d'inclusion de tout type de situation, qu'elle soit liée à un handicap ou à une difficulté d'ordre social. C'est Bruxelles Formation qui a la mission de formation directe dans le handicap via l'article 6 du « Décret relatif à l'inclusion de la personne

handicapée »². Nous disposons d'un peu moins d'un équivalent temps plein pour renforcer le dispositif pédagogique. Le décret COCOF et le dispositif FSE n'octroient aucun subside supplémentaire dans ce cadre.

Un groupe de travail a été constitué. Les partenaires du dispositif « Cap inclusion »³ s'y retrouvent, comme le service PHARE de la COCOF, la Fédération FIAS-ACFI qui a l'axe « handicap » dans ses missions, ainsi que les partenaires d'accompagnement comme le SISHAM et le SABX, et la FeBISP. Le groupe de travail a présenté son bilan à Bruxelles Formation. A titre d'exemples, le taux de (re)mise à l'emploi chez JST correspond à la moitié des candidats et le premier stagiaire avec handicap reconnu en formation de menuiserie a décroché un emploi dans le secteur. Il est actuellement chef d'équipe.

F. : Comment se déroule la sélection des candidats ?

A.H. : JST effectue une sélection au cas par cas, sans critères prédéfinis. Une semaine d'observation est systématiquement proposée à tout candidat stagiaire. Il s'agit d'évaluer comment chacun réagit en termes d'apprentissage mais aussi comment il fonctionne au quotidien. Eventuellement, la personne est réorientée vers un autre dispositif. Parfois, un stagiaire apte au métier doit renoncer à la formation en raison de symptômes liés au handicap, comme des douleurs chroniques. Si la personne présente des difficultés d'autonomie, on demande à la personne accompagnante d'être présente. On essaie aussi de jouer « cartes sur table », en parlant médication, par exemple, afin de s'assurer que celle-ci n'engendre pas un comportement passif dans la capacité de réaction face à une situation à risque.

F. : Quels aménagements « raisonnables » sont nécessaires pour accueillir ce public en AFT ?

A.H. : Il ne s'agit pas d'aménagements concernant les machines mais plutôt dans la progression des apprentissages, l'accompagnement des cours théoriques et la remédiation. Un accompagnement de type psychosocial est nécessaire afin d'évaluer avec l'intéressé si l'évolution de son

¹ Voir : <https://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1414>

² Voir : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2014011723&table_name=loi

³ Voir l'article « Cap vers l'inclusion avec l'ACFI ».

projet professionnel conserve du sens pour lui, s'il lui permet de progresser selon ses souhaits. Car on se construit au-delà des dispositifs... Des situations rencontrées avec ce public ont d'ailleurs motivé l'équipe. Elles nous ont fait prendre conscience que nous sommes souvent craintifs face à une personne différente, alors que bien accompagnée et outillée, la personne accède au monde du travail. Une personne à mobilité réduite apparaît a priori comme convenant peu au métier du jardinage mais pourquoi pas au sein d'une pépinière ?

Il y a un dispositif très étendu dans le domaine du handicap pour accompagner les personnes en externe. Nous sollicitons régulièrement l'accompagnant externe lors des évaluations pour aider à discerner les enjeux. Si l'on souhaite avoir un regard plus « technique » sur la situation de la personne, on fait appel au Service PHARE. On n'atteint pas toujours les objectifs fixés en termes d'acquisition de compétences mais on atteint toujours quelque chose en termes d'acquisition sociale. C'est parfois un premier levier, insuffisant pour aller à l'emploi, mais qui constitue une amorce pour bâtir un projet plus construit par après.

F. : Comment sensibiliser les employeurs ?

A.H. : Cela peut passer par des primes à l'engagement pour compenser le manque de rentabilité d'un travailleur porteur d'un handicap important. C'est encore difficile dans un monde où tout doit aller vite. Mais en ralentissant le rythme, on a une meilleure perception sensorielle et on se montre plus attentif. Quand il s'agit d'engager une personne avec handicap reconnu dans le secteur privé, on est encore trop souvent sur une question de communication marketing et d'image positive pour l'entreprise plutôt que dans l'efficacité du dispositif. Quant au secteur public, on est encore très en dessous des quotas...

F. : Quels seraient les bénéfices de passer par un AFT plutôt qu'un ETA pour une personne avec handicap reconnu ?

A.H. : Vaincre l'isolement, retrouver de la confiance en soi et apprendre des techniques de base d'un métier sont les premiers bénéfices. S'inscrire dans une action de formation signifie que l'on est dans un processus de cheminement, ce qui implique un minimum d'ouverture d'esprit. C'est sur ce moment clé que l'on essaie d'installer, dès le premier jour, une dynamique de groupe qui va renforcer la cohésion sociale, casser les barrières, dé-stigmatiser les a priori et faciliter la construction de parcours individuels.

Le Service PHARE évalue l'autonomie et le niveau du handicap des personnes. Ce niveau détermine le montant de l'indemnité versée à l'employeur. Ce système n'est pas sans induire des déviances. D'abord, en stigmatisant « qui a droit ou pas ? » dès lors qu'une personne souffrant d'un handicap « léger » ne bénéficie d'aucun subside à l'embauche. Ensuite, en priorisant l'emploi, on ne regarde pas à long terme. Il serait souhaitable d'aller au-delà de ce que la personne croit qu'elle est capable de faire, de lui donner l'envie de prendre des risques. Peut-être que la personne ne va pas acquérir

les compétences visées mais si l'on ne prend pas le risque au départ, on renvoie vers d'autres dispositifs qui peuvent certes rassurer les familles mais qui stigmatisent. A la genèse du projet, JST avait choisi comme slogan : « A handicap différent, travail d'inclusion adapté ».

F. : Quelle évolution du dispositif entrevoyez-vous ?

A.H. : J'inviterais les partenaires du secteur à ne pas se montrer frileux vis-à-vis d'une demande d'entrée en formation d'une personne avec handicap reconnu. Pour cela, il est nécessaire que les critères de réussite ne ferment pas les portes à ce public. Il ne s'agit pas de tenter l'impossible, ni de forcer l'équipe interne, mais d'être disposé à tester les choses. Souvent, c'est l'inconnu qui fait peur. Il faut au moins un volontaire dans l'équipe, ensuite l'accueil se prépare.

Pour les personnes qui reçoivent cette possibilité d'entrer dans le dispositif, c'est un cadeau. La plupart d'entre elles sont tellement contentes et fières de pouvoir dire « je fais comme les autres » qu'elles deviennent souvent les moteurs en termes de dynamique et de motivation. Même si elles sont plus fragiles et que certaines travaillent plus lentement.

La nature du handicap nécessite souvent de prendre plus de temps pour surmonter les difficultés du secteur. Il serait dès lors souhaitable de laisser aux OISP une marge de manœuvre, à négocier évidemment. Quand il s'agit d'inclure, il faut des dispositifs souples. Il existe actuellement une ouverture de collaboration et une volonté d'implémenter chez les partenaires régionaux le dispositif « adapté » mais je ne suis pas certain que nos partenaires du handicap envoient déjà beaucoup de candidats vers des dispositifs ISP. Il serait d'ailleurs souhaitable que le projet bénéficie d'une meilleure promotion, notamment lors de l'opération CAP48.

L'ISP, en termes de finalité et de méthodologie, se doit d'être présente dans le dispositif Inclusion car il est la porte d'entrée de cette fragilité. Si on la cadennasse, on en crée une nouvelle, qui sera encore en dessous, et au final on va devoir doubler les moyens financiers pour y arriver. Cette conviction en appelle une autre : il faut continuer à revendiquer les spécificités de l'ISP, particulièrement l'accompagnement. Si l'on rate le handicap, les (ex-) détenus, la discrimination hommes/femmes dans les métiers manuels, selon moi, on se trompe de cible.



Cap vers l'inclusion avec l'ACFI

Sarah Brandelet



Née il y a plus d'une trentaine d'années, l'asbl ACFI agit depuis toujours dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle. L'asbl est une fédération de 34 organisations en Wallonie et à Bruxelles qui a élargi son champ d'actions vers l'économie sociale. En 2016, elle développe « Cap Inclusion » avec ses partenaires, un projet visant à ouvrir des filières de formation aux personnes en situation de handicap. Rencontre au sein de l'asbl ACFI avec les responsables du projet : Abdel Sallah, conseiller en insertion socioprofessionnelle à Bruxelles, Bernard Antoine, chargé de projets, et Sarah Descheemaeker, chargée de projets et Job Coach.

Cap Inclusion

Le projet « Cap Inclusion » se retrouve dans la mouvance du « Décret inclusion » de 2014 et offre une possibilité d'emploi aux personnes en situation de handicap. Avec « Cap Inclusion », l'équipe de l'ACFI permet à ces personnes, par le biais de formations et de coaching, de découvrir un métier, d'être accompagnées dans leur parcours et de (re)trouver une place dans la société. Ces personnes sont souvent isolées, voire infraqualifiées. Dès le début de l'interview, Abdel explique d'ailleurs que : « *dans un premier temps, le but de Cap Inclusion est d'augmenter la capacité d'employabilité des personnes porteuses d'un handicap léger au niveau du marché du travail. Et dans un second, de leur permettre d'avoir davantage accès au marché du travail dit classique et différencié des entreprises de travail adapté.* Bernard ajoute que : « *c'est de plus en plus difficile de trouver un travail dans des conditions correctes pour une personne en situation d'handicap. Je crois qu'il y a quand même chez beaucoup d'employeurs une ouverture civique, d'où l'intérêt d'attirer l'attention du secteur public mais surtout du privé. En effet, ce sont des personnes qui peuvent apporter une plus-value en tant que telle dans une équipe de travail en en renforçant son fonctionnement. Il est nécessaire de lutter contre cette idée que le handicap est un poids social.* »

L'identification d'une personne faiblement handicapée

Il n'y a pas encore d'outil pédagogique qui puisse déterminer le degré de handicap, si ce n'est celui qui existe dans le système scolaire. La difficulté réside dans cette impossibilité de mesurer le handicap et pour y répondre et pour

pouvoir contribuer à une meilleure insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'ACFI a obtenu un financement européen pour son projet « Eu.cap ». Dans ce cadre, la fédération a fait le point sur les bonnes pratiques belges et européennes actuelles.

Les partenaires de l'ACFI

Dans le cadre de « Cap Inclusion », l'ACFI est fréquemment en contact avec ses différents partenaires d'entreprises de travail adapté¹, d'initiatives locales de développement de l'emploi², d'ateliers de formation par le travail³, de pouvoirs publics⁴ et de fédérations⁵. Pour l'orientation de nouveaux candidats stagiaires, l'ACFI collabore avec le Service Phare (Personne Handicapée Autonomie Recherchée), Bruxelles Formation et Actiris. Les autres partenaires du réseau permettent d'accueillir les personnes en situation de handicap lors de stages et/ou de formations.

Un travail d'accompagnement psychosocial et personnalisé

Abdel reçoit « *les personnes en situation de handicap afin de les aider à identifier leurs déterminations professionnelles et de voir avec elles le stage ou le métier susceptible de les intéresser. Une fois les stagiaires mis en contact avec le lieu de stage, je vais voir comment le stage de trois semaines se déroule. A la fin, un rapport est réalisé sur l'ensemble de cette immersion et est rédigé conjointement par le moniteur et par le stagiaire. A partir de là, un bilan est établi. En concertation avec le ou la stagiaire, on voit si il ou elle veut continuer ou pas et dans tel cas l'ACFI se chargera d'une éventuelle réorientation.* » Au-delà d'un stage, la personne peut également suivre une formation qualifiante. Nous travaillons en contact régulier avec Bruxelles Formation. Le but est vraiment de permettre de travailler de la manière la plus concertée possible afin d'ouvrir les filières de formation à ces personnes. »

¹ Voir : <https://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1414>

² Proximité Santé et Les Capucines.

³ Centre de Formation Bonnevie, Jeunes Schaerbeekois au Travail (JST), Idées 53.

⁴ Bruxelles Formation, Actiris et le Service Phare.

⁵ Febrap.



Cap Inclusion vise autant le secteur que les entreprises privées

La mission du projet est de sensibiliser l'ensemble du marché du travail sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Pour ce faire, l'ACFI véhicule un message d'intégration. Abdel précise que : « *par rapport à l'entrée des personnes en situation de handicap en entreprises privées, le premier levier est l'aspect éthique qui est de prendre conscience des réalités de notre société et d'éviter d'exclure les gens. Le levier éthique doit alors répondre à une démarche de sensibilisation qui doit être faite directement vis-à-vis des entreprises.* »

D'après Bernard : « *On leur trouve beaucoup plus facilement du travail que pour une personne porteuse d'un handicap sensoriel que celles touchées par un handicap mental. Au niveau fédéral, la politique de la Ministre de la santé a imposé aux mutualités l'idée que le retour au travail devait s'effectuer le plus vite possible. Cela concernaient les personnes qui avaient eu une longue période d'invalidité. L'ACFI compte d'ailleurs travailler là-dessus et faire de ce public une priorité car il très spécifique.* »

La dimension d'éducation à la citoyenneté occupe une place importante au sein du programme de l'ACFI car ce public en difficulté se retrouve souvent laissé de côté et bloqué dans une spirale d'échecs. La question de citoyenneté lui permet de développer un esprit critique et de se positionner par rapport à notre société.

Pour « Cap Inclusion », l'accompagnement par les Job Coach de l'ACFI est personnalisé et le suivi se déroule jusqu'à la mise à l'emploi. Ils jouent également un rôle d'intermédiaire entre le stagiaire et les employeurs. L'ACFI prête une attention particulière aux demandes de ses stagiaires. Les stages se font dans les centres de formation en économie sociale et en ISP membres de l'ACFI car ce sont les premiers partenaires pour accueillir des personnes en situation de handicap sur un lieu de stage.

D'un point de vue législatif, Bernard parle d'un : « *problème qui impose que 2,5% de volume de travail soit réservé aux personnes en situation de handicap dans une entreprise publique. Par contre cette obligation n'existe pas dans le secteur privé. Cependant une entreprise privée qui intègre ces personnes au sein de son équipe transmet une image éthique et progressiste.* » Sarah ajoute que : « *même si le secteur public n'atteint pas l'objectif imposé, il n'existe pas de sanction dans ce cas. De fait, le manque de contraintes ne pousse pas les pouvoirs publics à atteindre ces objectifs.* »

Les enjeux actuels de Cap Inclusion

L'ACFI souhaite valoriser le projet « Cap Inclusion » et élargir son champ d'activités à l'ensemble de la Belgique francophone. L'équipe de l'ACFI reste attentive aux évolutions du secteur de l'emploi et le privé semble être une belle opportunité d'employabilité pour des personnes en situation de handicap. En définitive, faciliter l'inclusion de ces personnes au sein d'entreprises privées représente un nouvel enjeu pour « Cap Inclusion ».

Un témoignage complémentaire de l'équipe du Collectif Formation Société (CFS)

Dans le cadre des ateliers pédagogiques personnalisés, nous avons accueilli une jeune femme souffrant d'une pathologie incluant, entre autres, une dysgraphie.

Généralement, les stagiaires de ce groupe travaillent en autonomie dans des dossiers papiers que nous mettons à leur disposition en fonction de leurs besoins. Par moment, ils consultent des tutoriels et des sites d'exercices en ligne mais, la plupart du temps, ils fonctionnent avec les documents que nous leur proposons ainsi qu'avec leurs correctifs. Un formateur est présent pour répondre aux questions, expliquer une notion, faire une réactivation, gérer les dossiers ...

Pour cette jeune femme, nous avons adapté les dossiers d'apprentissage en autonomie : d'une part, en les numérisant, d'autre part, en la dirigeant vers les outils disponibles en ligne (tutoriels, exercices...). Contrairement aux autres stagiaires, elle a donc pu travailler sur ordinateur tout le temps. Elle a également bénéficié d'un horaire plus léger (matinées uniquement). Moyennant ces quelques adaptations, cette jeune femme s'est très bien intégrée au reste du groupe.

L'inclusion : aussi en ESI

Pauline Cousin

Les structures d'économie sociale d'insertion accompagnent un public éloigné de l'emploi en lui proposant formation et encadrement à l'occasion d'un contrat de travail. Pour cette mission, ces structures sont agréées par la Région Bruxelles-Capitale et perçoivent une compensation financière. Au-delà de ce public, elles peuvent élargir leur accompagnement aux personnes reconnues travailleurs handicapés. C'est le choix qu'a fait l'asbl Cannelle, active en Horeca. Rencontre avec Pascale Desrumaux, sa directrice.

FeBISP : Cannelle encadre et forme des travailleurs en insertion sociale et professionnelle. Comment vous-êtes vous inscrits dans la démarche d'inclusion auprès d'un public différent ?

Pascale Desrumaux : Il y a quelques années, nous avons été contactés par l'asbl Le Gué qui s'intéresse particulièrement aux adultes dont les souffrances psychiques risquent de les isoler de la société ou de renforcer cet isolement. Il ne s'agit pas nécessairement de personnes dont le handicap est reconnu par le SPF Sécurité sociale. Nous étions partants sur le principe et quelques temps après un monsieur s'est présenté aux côtés d'une accompagnatrice sociale, ce monsieur bénéficiait d'une reconnaissance de handicap.

FeBISP : Quelle était la demande ?

Pascale Desrumaux : Le passage par Cannelle représentait une étape du parcours d'insertion de ce monsieur. Un premier contrat de travail mi-temps réparti sur 5 jours lui a été proposé et un partenariat a été mis en place avec les professionnels qui le soutiennent, en dehors de Cannelle. En raison de la reconnaissance de son handicap, une convention avec le service PHARE de la COCOF a également été signée et une indemnité lui était versée mensuellement.

FeBISP : Au quotidien, comment s'est traduit cet accompagnement ?

Pascale Desrumaux : Un travail de transcription des consignes à l'écrit a été réalisé ainsi qu'un planning des tâches à accomplir au quotidien. Ces informations ont été retravaillées par l'accompagnatrice sociale du Gué avec le travailleur afin de les rendre davantage intelligibles. L'intervention de l'accompagnatrice sociale a ponctué toute la durée du contrat, c'était un véritable appui. Au sein de notre équipe, l'encadrante était aussi très présente au quotidien pour l'accompagner dans ses tâches spécifiques. Ponctuellement un partenariat avec l'éducateur référent a été sollicité pour apporter des solutions à des problématiques plus sociales que professionnelles.

FeBISP : Des travailleurs en insertion d'un côté, un travailleur en revalidation de l'autre : quelle intégration dans l'équipe ?

Pascale Desrumaux : L'équipe a très bien intégré ce monsieur, qui faisait partie intégrante de l'équipe. Nous intégrons régulièrement de nouveaux travailleurs en insertion et cette fois, l'équipe se montrait très tolérante à son égard. Ça permettait aussi à chacun de se rendre compte que l'insertion sociale et professionnelle concerne potentiellement tout le monde et pas uniquement les personnes qui relèvent du CPAS.

FeBISP : Comment s'est terminée cette collaboration ?

Pascale Desrumaux : Aux termes du premier contrat, le travailleur a progressé mais nous n'étions pas en mesure d'émettre un avis quant à son évolution vers l'emploi classique. Un deuxième contrat lui a été proposé et il a accepté et à l'approche de la fin de ce contrat, une orientation vers une entreprise de travail adapté (ETA) lui a été soumise. Il a donc réalisé des stages d'observation dans différentes ETA. Son passage chez Cannelle a permis de faire évoluer son projet professionnel ; même si cela signifiait pour lui de renoncer à une inclusion en milieu professionnel ordinaire...

FeBISP : Quel regard portez-vous sur cette expérience ?

Pascale Desrumaux : Du point de vue de l'accompagnement socioprofessionnel, il est toujours intéressant de diversifier les « portes d'entrée » des publics dans le dispositif. D'un point de vue pratique, l'inconvénient majeur est le manque de financement pour l'accompagnement particulier que nécessitent certains publics. Dans notre cas, l'encadrante de l'équipe a dû mettre en œuvre un accompagnement quotidien très lourd et spécifique, très différent de celui des autres membres de l'équipe. Or, ce travailleur n'étant pas reconnu comme travailleur en insertion, son encadrement n'a pas été financé. Cette déconnexion n'est pas tenable sur le long terme et jusqu'à présent nous n'avons pas renouvelé l'expérience, pourtant bénéfique d'un point de vue insertions sociale et professionnelle pour le travailleur lui-même mais également pour ses collègues.

Regards de partenaires

Rencontre avec BF Tremplin

François Geradin



Depuis fin 2012, BF Tremplin - pôle de Bruxelles Formation qui oriente, guide et forme des demandeurs d'emploi souhaitant entrer en formation qualifiante - accompagne spécifiquement des stagiaires en situation de handicap. Rencontre avec Myriam Dahan, directrice de la structure, et avec sa collègue Muriel Mathen, conseillère pédagogique et référente sur cette question, pour faire le point sur l'accompagnement effectué et pour réfléchir aux facteurs de succès d'une politique d'inclusion de qualité.

FeBISP : Pourriez-vous retracer brièvement la genèse et l'évolution du « dispositif d'appui à la formation professionnelle » que vous mettez en oeuvre avec différents partenaires depuis près de sept ans ?

Myriam Dahan : Ce dispositif vise à faciliter l'accès des personnes handicapées dans les formations professionnelles. Il a démarré en décembre 2012, dans le cadre d'un projet-pilote PHARE-Tremplin incluant également Actiris, les services d'accompagnement SISHAM, SAB et, un peu plus tard, la Ligue Braille et l'efp. Partant du concept d'inclusion pour penser l'accompagnement des personnes en situation de handicap, le dispositif d'appui à la formation professionnelle s'est inspiré du « décret inclusion » adopté en janvier 2014 par la COCOF. Le projet est soutenu par le FSE et s'est vu renforcé et élargi aux autres centres de formation lors de la programmation FSE 2014-2020. Faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'ensemble des formations fait partie des priorités du Plan Formation 2020.

FeBISP : Muriel, pourriez-vous décrire votre fonction spécifique de conseillère référente handicap au sein de BF Tremplin ?

Muriel Mathen : Conseillère référente pour les stagiaires en situation de handicap constitue l'une de mes différentes fonctions au sein de BF Tremplin et n'est donc pas effectuée à temps plein. Dans cette fonction, ma mission est de m'occuper du suivi intégré de chacun de ces stagiaires dans leur parcours de formation. Je suis la personne qui sert en quelque sorte d'interface entre le stagiaire, l'équipe pédagogique, la conseillère en orientation, l'assistant social, l'agent administratif et, naturellement, les personnes relais des services d'accompagnement spécifiques. Ce suivi intégré se déroule chronologiquement comme suit :

- En amont de la formation avec notamment une adaptation des tests d'entrée, du matériel pédagogique et, le cas échéant, du programme de formation.
- Pendant la formation avec, entre autres, des coachings individuels toutes les trois semaines.
- Après la formation avec un focus essentiel sur la transition vers la suite du parcours.

FeBISP : Outre un suivi intégré, quels sont les autres facteurs critiques de succès favorisant une inclusion de qualité ?

Myriam Dahan : J'en vois quatre autres qui, comme le suivi intégré, sont articulés autour du principe central d'approche individualisée.

En premier lieu, la sécurisation des parcours. Cela signifie concrètement travailler toutes les transitions du parcours de formation et ce, dès son amont. Cette sécurisation, qui fait rimer protection (des personnes) et articulation (des étapes de leurs parcours), constitue une condition nécessaire, mais pas suffisante, pour proposer un accompagnement spécifique de qualité. Sans sécurisation des parcours, le risque de décrochage des stagiaires serait bien trop élevé.

Comme autre facteur de succès, je vois la mise en place d'aménagements raisonnables. Pour ce faire, il faut partir des besoins des personnes en situation de handicap et voir ce qu'il est possible de faire pour en tenir compte au maximum. Comme ces besoins peuvent être matériels, humains ou encore pédagogiques, il est nécessaire que toutes les équipes soient sensibilisées à la question de l'inclusion dans toutes ses dimensions.

Cette sensibilisation constitue d'ailleurs pour moi un troisième facteur critique de succès. Sensibiliser tant les équipes que les stagiaires. Pour savoir ce qui est le plus adéquat comme sensibilisation, nous en discutons toujours au préalable avec le stagiaire en situation de handicap. Certains préféreront expliquer eux-mêmes leur situation de handicap aux autres stagiaires, d'autres solliciteront plutôt le recours aux personnes-ressources des services d'accompagnement spécifiques.

Enfin, comme dernier facteur favorisant une inclusion adaptée, je dirais l'accompagnement pluridisciplinaire proposé. C'est en lien avec ce dont parlait Muriel précédem-

ment, à savoir son rôle d'interface entre les stagiaires et les personnes-ressources tant au niveau pédagogique qu'en termes de guidance psychosociale ou encore de support administratif. Toutes ces personnes, avec leurs formations spécifiques et leurs missions complémentaires, proposent une vraie pluridisciplinarité dans l'accompagnement quotidiennement effectué. Ceci constitue une réelle richesse, tant pour les personnes accompagnées que pour les différents acteurs de l'accompagnement eux-mêmes : formateurs, conseillers, services d'accompagnement ...

FeBISP : Au niveau des accompagnateurs, comment s'articulent-ils avec ceux des partenaires extérieurs ?

Muriel Mathen : Cette articulation s'effectue principalement via le Comité d'accompagnement du « dispositif d'appui à la formation professionnelle » composé de Bruxelles Formation, du Service PHARE, de l'efp, de la consultation sociale d'Actiris et de différents services d'accompagnement (le SISHAM, le SAB, la Ligue Braille et Comprendre et Parler). Ce Comité se réunit cinq fois par an à BF Tremplin. Nous y faisons un suivi détaillé de tous les stagiaires en situation de handicap, nous présentons les nouveaux candidats et nous invitons, selon les besoins, des partenaires ressources extérieurs. Outre ce volet opérationnel, nous réfléchissons également plus globalement au projet et à son évolution.

A côté des réunions de ce Comité, les partenaires échangent fréquemment via des contacts réguliers. Ces contacts, formels et informels, sont évidemment cruciaux pour la réussite effective du dispositif d'accompagnement.

FeBISP : Avec le recul des années, quel bilan tirez-vous du dispositif d'accompagnement ?

Myriam Dahan : Le bilan nous semble particulièrement motivant, tant pour les stagiaires directement concernés que pour les autres ou pour les équipes les encadrant. L'inclusion dans les groupes fonctionne aussi bien dans les remises à niveau que dans les formations professionnalisantes et la solidarité entre stagiaires, quels qu'ils soient, a rapidement été constatée. Pour les équipes, l'expérience, qui suscitait peut-être au début quelques appréhensions ou interrogations, fut également stimulante. Les adaptations et aménagements se sont faits au fil du temps et, pour les équipes et pour les stagiaires, voir qu'ils ont pu y arriver constitue une source de fierté. Nous sommes loin d'être les seuls à promouvoir l'inclusion et les retours positifs que j'ai des contacts avec l'efp ou des OISP me laissent penser que nous pouvons tous, Bruxelles Formation comme les acteurs de l'insertion, développer ou continuer à mener une réelle politique d'inclusion dans nos diverses actions de formation.

Témoignage de Benoît Ceysens

Michèle Hubin

Benoît Ceysens est directeur d'une entreprise de travail adapté (ETA), la Ferme Nos Pilifs et président de la Fédération des entreprises de travail adapté. Son témoignage nous apporte un éclairage sur les particularités du public handicapé, l'encadrement et l'accompagnement qui doivent leur être dédiés. Des propos qui posent le contexte et donnent relief aux opportunités et éventuels écueils du projet Cap Inclusion.

Le rôle de la fédération febrap

La Febrap est la Fédération des entreprises de travail adapté (anciennement Fédération brabançonne des Ateliers Protégés). Elle regroupe 11 ETA bruxelloises (de 25 à 400 travailleurs), soit 1450 travailleurs porteurs de handicap et 350 encadrants. Le paysage comprend également une ETA non membre et une ETA du secteur néerlandophone.

La fédération prend en charge la défense des droits des membres, l'organisation des statistiques, la coordination des actions, le développement de projets (FEDER, COCOF, etc). Ce dernier « Transition – Insertion » porte sur l'accompagnement des stagiaires scolarisés en dernière année dans l'enseignement spécialisé. Cet accompagnement perdure encore une année au-delà de la fin du cursus. La Febrap comprend également un pôle bien-être et sécurité effectuant un travail transversal.

Travailler en ETA

Pour travailler en ETA, une personne handicapée doit être inscrite au PHARE¹. En fonction de la reconnaissance du handicap, le Service PHARE délivre une autorisation de travail. Moyennant ce « passeport », le candidat peut se présenter dans une ETA ou dans une entreprise ordinaire. Il faut concevoir la délivrance de cette carte d'embauche comme un atout supplémentaire. Il faut tenir compte qu'il n'y a que 1450 places d'emploi en ETA à Bruxelles. C'est un quota maximum qui est calculé en personne (et non en ETP).

¹ Le Service PHARE de la COCOF apporte information, orientation et interventions financières aux personnes handicapées en Région bruxelloise. Il agréé et subventionne de nombreux services.

Le projet Cap Inclusion

L'idée du projet Cap Inclusion est de faire en sorte que les accompagnateurs ou les formateurs relativisent le handicap et permettent aux OISP d'accueillir les personnes handicapées en formation. Dans ce projet, les ETA servent de lieu de « détermination », c'est-à-dire de permettre à la personne de se faire une idée des métiers. Si le métier lui plaît, cette première expérience va lui permettre de s'orienter vers une formation adéquate. « Il faut reconnaître que les ETA peuvent aussi nourrir l'espoir qu'une fois formée, la personne puisse travailler dans un circuit de travail ordinaire. Si ce n'est pas le cas parce que trop d'obstacles existent, la personne aura reçu un bon niveau de formation au métier et nous serons vraisemblablement preneur de sa candidature en ETA. Ils peuvent tirer des équipes vers le haut ». Des chefs d'équipe en fonction à la ferme Nos Pilifs ont d'ailleurs été formés chez JST. Ils occupent à présent des postes à responsabilités. Ceci pour le côté win-win du projet. Mais Benoît Ceysens fait également état de la difficulté dans ce projet de recruter les candidats qui acceptent de passer par l'ETA pour se déterminer. Sachant qu'il s'agit d'un circuit particulier, ils ne souhaitent pas s'engager. Ce sont des personnes porteuses de handicap mais qui souhaiteraient pouvoir travailler dans un circuit de travail normal. C'est une démarche qui n'est pas facile et qui demande une certaine acceptation préalable. Ceci peut engendrer une difficulté de sélection des candidats.

Un accompagnement particulier pour un public particulier

« C'est une question qui n'est pas facile ».

Pour tenter de répondre à cette question, Benoît Ceysens nous propose de s'attarder sur les caractéristiques du public afin de mieux percevoir leurs besoins en accompagnement.

« Nous disposons d'une grille d'évaluation qui nous permet de déterminer le taux de subsidiation. Par exemple, pour une personne en situation de handicap physique moteur, l'ETA accèdera à un subside de type A. Par contre, un subside plus élevé (celui-ci peut équivaloir au salaire complet du travailleur porteur de handicap) sera octroyé à une personne à laquelle il faut un encadrement permanent en vertu, par exemple, de son handicap mental ».

Le subside est octroyé une fois que la personne a été testée sur base d'une grille de critères. Le bilan doit être validé par la COCOF. L'accompagnement est pris en charge par le moniteur qui organisera le travail en fonction des compétences et des aptitudes. Le taux d'encadrement minimum est un moniteur pour 15 personnes. « C'est la norme en-dessous de laquelle on ne peut pas descendre mais cela dépend du contexte de travail. Par exemple, sur un chantier comme l'entretien d'un jardin de ville, on ne peut mettre que cinq personnes au maximum mais il faut quand même un encadrant. Dès lors, il est financé sur fonds propres. Il est donc impératif que l'ETA puisse générer des recettes propres. Il est évident que nous avons un gap de productivité qu'il faut pouvoir combler par rapport à une entreprise classique. Ce sont les subsides qui viennent combler ce manque ».

L'encadrement doit donc être adapté au cas par cas. De surcroît, l'importance de l'encadrement n'apparaît qu'une fois la mise en situation de travail appréhendée. C'est là que réside la principale difficulté. L'encadrement est hyper-individualisé. Les personnes atteintes d'un handicap physique peuvent le plus souvent trouver un emploi dans le circuit traditionnel. « Tandis que dans les ETA, poursuit Benoît Ceysens, nous avons surtout une population atteinte de handicap mental comprenant des aspects psychiatriques, psychiques et sociaux. Le fait d'envisager des « aménagements raisonnables » dépend à la fois du candidat, de l'encadrant et du type de travail qu'on a à proposer ».

La mesure 4 du Plan de Formation 2020 visant à « doubler le nombre de chercheurs d'emploi handicapés pour les faire bénéficier d'une formation ou d'une validation de compétences » fait montre d'un optimisme qu'il y a lieu de tempérer. « Pour une population (handicapée) avec carte d'embauche, je suis très sceptique. La population des ETA doit pouvoir bénéficier d'une formation distillée sur le tas, pas d'une formation de type scolaire ». L'encadrement psychosocial doit être spécifique afin d'aller chercher la compétence disponible et la rendre exploitable. L'aménagement raisonnable pour un handicap mental, c'est impalpable. L'adaptation individualisée doit se faire au long cours.

« Avec ce type de public, les dés sont déjà jetés. Ils ont besoin de béquilles qu'on met à leur disposition dans les ETA, si on les retire, même formés, ils ne vont pas tenir. Il faut aussi se rendre compte qu'engager un travailleur handicapé engendre des formalités administratives supplémentaires. Certains employeurs ne sont pas prêts à les assumer. Et puis, il y a aussi une certaine méfiance des employeurs vis-à-vis du handicap. Pourtant, c'est prouvé : « Engagez un handicapé dans votre entreprise, elle sera boostée ». Ceux qui en ont fait l'expérience peuvent en témoigner. Ne fût-ce que parce que cela change la dynamique du groupe ; cela fait naître des sentiments de solidarité et de cohésion ».

Autre projet d'accompagnement du public porteur de handicap, autre dessein ...

Benoît Ceysens nous commente le projet Pool H dont la Febrap a été partenaire. Le projet constitue une interface au service des entreprises privées ou publiques, gérée par la cellule Diversité d'Actiris. Du recrutement à l'engagement, en passant par l'aménagement de l'environnement de travail, l'ambition de POOL H est d'encourager à lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche et au travail.

« Beaucoup d'employeurs veulent s'ouvrir au monde du handicap mais ne trouvent pas suffisamment de candidats formés pour accéder aux emplois disponibles ». Une telle démarche prend sens pour un certain nombre de candidats porteurs de handicap qui peuvent acquérir des compétences spécifiques, dont le bilinguisme par des formations adaptées en petits groupes. Moyennant ces adaptations et pour ce public spécifique, les freins à l'emploi peuvent être levés.

Faire rimer « insertion et inclusion »

François Geradin

A la lecture du dossier qui précède, plusieurs constats et enjeux peuvent être mentionnés en guise de conclusion.

Le premier constat qui s'impose est celui du changement radical de paradigme, véritable renversement copernicien, provoqué par l'adoption du concept d'inclusion. Comme ce n'est plus aux personnes en situation de handicap à s'adapter mais, à l'inverse, aux structures de le faire, ces dernières ont besoin de pouvoir compter sur des partenariats solides pour les aider dans leur mission d'inclusion.

En lien précisément avec ce point, un autre constat émerge du dossier, celui du nombre assez élevé de structures d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Le tableau figurant dans l'article posant le contexte politico-institutionnel en témoigne. Si ce grand nombre d'acteurs hétérogènes permet aux personnes en situation de handicap de trouver l'accompagnement spécifique le plus adapté, il faut parfois, pour les acteurs associatifs partenaires, une carte et une boussole pour s'y retrouver... Nous espérons donc que ce dossier a pu clarifier au maximum « qui fait quoi et comment ». D'autant que cette question de la lisibilité du paysage de ces structures constitue un enjeu essentiel pour les acteurs de l'insertion. Comme déjà évoqué, ce sont en effet eux qui doivent pouvoir compter sur ces services d'appui spécifique pour accompagner leurs stagiaires en situation de handicap dans leur parcours d'insertion.

Le dossier a ensuite montré que, sur cette question de l'inclusion des personnes en situation de handicap, le secteur de l'insertion ne part pas de rien mais au contraire peut s'inspirer *mutatis mutandis* des projets déjà menés, parfois depuis longtemps, par certains de ses acteurs. Ces projets ont montré que, si une réelle inclusion n'est pas toujours simple à réaliser d'emblée, il est toutefois possible d'arriver à des situations de réussite qui donnent envie de continuer.

Enfin, et surtout, la question en filigrane de tout le dossier est celle de l'articulation entre les concepts d'« insertion » et d'« inclusion ». Certains acteurs de l'insertion ont pu parfois penser que leur mission d'insertion était déjà suffisamment complexe à mener avec leur public, fragile mais « valide », que pour vouloir y « ajouter » un volet « inclusion ». L'enjeu est de pouvoir passer de cette crainte légitime à une situation où l'inclusion ne serait plus considérée comme une difficulté potentielle supplémentaire à gérer, mais bien comme un objectif à atteindre pour éviter toute discrimination entre stagiaires. Comme l'accessibilité à leurs actions a toujours constitué un mot d'ordre pour les acteurs de l'insertion et que cette même accessibilité est également une finalité de l'inclusion, nul doute que l'on puisse compter sur ces acteurs pour faire progressivement rimer « insertion » et « inclusion ».



Lettres et le néant

Vigil Postino

Le télescopage d'articles de presse constitue un exercice souvent riche d'enseignement. Dernièrement, l'actualité sociale, que l'on qualifiera de « postale », confirme le constat. Rappel des faits dans un premier temps puis tentative de rapprochement potentiellement éclairant...

Le 25 juin 2019, *Libération* tire sa Une sur la dégradation des conditions de travail à *La Poste* avec ce titre inspiré : « *La Poste, boîte au mal-être* ». Suite à une réorganisation désirée par la direction de La Poste, les facteurs constatent dans le même temps une augmentation du volume de travail et une perte de sens particulièrement inquiétante. Des algorithmes calculent en effet depuis peu les cadences imposées aux facteurs. Quelques illustrations de ces calculs de cadence sont assez savoureuses : un facteur en voiture, qui se trouverait dans une rue avec moins de trois adresses sur une distance de 100 mètres, devrait rouler à 13,78 km/h. Si, par contre, il est à vélo et qu'il y a entre 1,4 et 3 boîtes devant une adresse, alors il devra y rester 8,93 centiminutes... Quant à la remise d'une lettre recommandée, et quel que soit le contexte, le facteur disposera d'une minute et trente secondes maximum pour l'effectuer. Le lecteur belge se souviendra des polémiques autour du logiciel *Géoroute* qui, à l'époque, avait déboussolé, c'est le cas de le dire, les facteurs désormais objets, et donc plus sujets, de leur propre tournée postale...

Trois jours plus tard, justement en Belgique, *Le Soir* du 28 juin signalait à ses lecteurs l'information suivante : à partir du 1^{er} juillet, les facteurs de bpost seront chargés de vérifier si les bénéficiaires de la Grapa (Garantie de revenus aux personnes âgées) résident bien en Belgique en se rendant à leur domicile et en leur demandant leur carte d'identité. Le Service fédéral des Pensions (SFP) a donc confié aux facteurs de bpost cette mission de contrôle très spécifique qui suscite déjà malaises et remous dans les rangs. L'argument utilisé par le SFP est la simplification administrative : les personnes n'auront même plus à se déplacer à la maison communale, ce sont les facteurs qui viendront à eux ! On n'arrête décidément pas le progrès...

Le télescopage de ces deux articles corrobore, si besoin était, plusieurs hypothèses déjà énoncées dans la littérature scientifique :

- La « quantophrénie » et la « gouvernance algorithmique » : comment ne pas être d'accord avec la juriste et philosophe Mireille Delmas-Marty lorsqu'elle rappelle « *l'inflation normative et la perte de sens qui l'accompagne : ce n'est plus l'action qui compte, mais son évaluation en termes d'efficacité chiffrée* ». Ou encore : « *Les normes se resserrent en un maillage de plus en plus dense qui semble annoncer l'avènement d'une société de*



contrôle, forme de totalitarisme doux, indolore et invisible, qui ne tue pas toujours les êtres humains, mais risque de les déshumaniser, car il couvre la société d'un réseau de petites règles compliquées, minutieuses, uniformes qui semblerait infantiliser les humains au point de les transformer, comme l'avait prophétisé Tocqueville, en un troupeau d'animaux timides et industriels, un troupeau dont le gouvernement, disait-il, est le berger»¹.

- La « société de contrôle » et son extension infinie par la « surveillance de tous contre tous ».
- Des situations paradoxales dans l'organisation du travail pouvant avoir un impact sur la santé mentale des travailleurs. En effet, qu'attend donc désormais la hiérarchie de ses facteurs ? Que ces derniers soient dénués de tout libre arbitre (devant aveuglement suivre logiciels et algorithmes) et, dans le même temps, instances de vérification et de surveillance. Donc, en résumé, tout à la fois « objet contrôlé » et « sujet contrôleur ». Comment, pour les facteurs, sortir de cette double contrainte évidemment pathogène ?

Ironie du sort, pour veiller sur la santé mentale des facteurs, décidément lourdement mise à l'épreuve, il faudrait développer spécifiquement à leur intention l'équivalent du service proposé depuis quelques temps par La Poste aux proches de personnes âgées, « *Veiller sur mes parents* » (sic). Son but est de faciliter « *le maintien à domicile des personnes âgées sans troubler leur quotidien. Les visites régulières du facteur et la téléassistance permettent d'assurer leur sécurité et de rassurer leurs proches* » (site de La Poste). Tout cela à partir de 19,90 euros par mois, c'est quasiment donné...

¹ DELMAS-MARTY Mireille, Les processus de mondialisation du droit in Les révolutions du XXI^{ème} siècle (sous la direction de Yves Charles ZARKA), PUF, 2018.

Rencontre avec Joël Gillaux, président de la Fesefa

Michèle Hubin

Il rêvait d'être professeur de mathématiques, il a relevé, depuis le printemps dernier, le challenge de la présidence de la Fesefa. Rencontre avec une personnalité qui pose les prochains défis de la fédération patronale en termes d'équations.



Joël Gillaux, nouveau président de la Fesefa

« Le temps où demain peut être autre chose et mieux qu'hier »

Une jeunesse dans le sud de la France et une motivation à devenir professeur de mathématiques en profond décalage avec les méthodes pédagogiques de l'époque l'ont conduit à une première expérience de travail en usine. S'ensuit une sensibilisation à la condition ouvrière. La participation à des manifestations et mouvements de grève ont attisé sa motivation à s'engager très tôt dans le mouvement de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC)¹. « *D'abord militant puis responsable permanent, j'ai ensuite assumé les fonctions de permanent national jusqu'au début des années 90* ». La JOC ayant comme particularité qu'à partir d'un certain âge, il y a un écart qui s'établit avec le public, Joël Gillaux est devenu directeur dans un centre d'insertion socioprofessionnelle dans la région du Centre pendant deux ans, sous un statut particulier de chômeur avec dispense de pointage. « *La*

situation était un peu drolatique : j'étais à la fois chômeur et directeur ». Puis direction la CSC pour assumer la défense des demandeurs d'emploi en tant que permanent interprofessionnel pendant trois ans. Il s'agissait de leur venir en aide lors des auditions à l'ONEM et essayer d'éviter les sanctions.

L'insertion socioprofessionnelle l'a toujours intéressé. En 1994, il rejoint la coordination du réseau d'Action Intégrée de Développement (AID), d'abord comme permanent puis comme directeur. « *Après plus de dix ans à la direction de la fédération, je trouvais pertinent de relever de nouveaux défis et ne pas risquer de "ronronner". Je suis alors devenu directeur de Lire et Ecrire en Wallonie (L&EW) en janvier 2018. Ici aussi, j'ai toujours un pied dans l'insertion et un autre dans l'éducation permanente* ».

Lire et Ecrire en Wallonie compte dix travailleurs et comprend huit régionales. Il s'agit d'une coordination, d'un réseau et d'une fédération qui a une mission triptyque :

- La représentation politique pour compte de tous.
- Le service aux régionales (volets financier, pédagogique et communication).
- La gestion des dossiers communs dont le développement se fait sur le plan régional.

Un temps de réflexion en terrain connu

« *Depuis les années 2000, j'assume un mandat d'administrateur à la Fesefa, d'abord en tant que représentant de l'AID et ensuite pour L&EW* ». Des motivations indiscutables animaient donc le nouveau Président. « *Les matières m'intéressent et j'en ai une certaine connaissance vu mes diverses expériences professionnelles. Je n'avais pas de problème pour me "retrouver" dans la Fesefa* ».



Fédération des **E**mloyeurs des
Secteurs de l'**É**ducation permanente
et de la **F**ormation des **A**dultes

¹ La JOC est un mouvement d'éducation permanente qui base son éducation sur l'action auprès de jeunes de 14 à 30 ans.

Mais en personne posée, Joël Gillaux a pris le temps de la réflexion. La question du temps à y consacrer versus disponibilité s'est posée tout autant que la découverte des missions qu'implique la fonction. « *Autrement dit, quand la question de la reprise de la présidence m'a été posée par le bureau de la Fesefa, j'ai pris le temps de la réflexion surtout, eu égard à la fonction que j'assume auprès de L&EW. Il me semblait aussi important de m'assurer que la Fesefa soit au clair avec ses missions et que l'équipe, qui est de grande qualité, soit stable* ». L&EW a un pied du côté de l'Insertion Socio-Professionnelle (ISP) et un autre du côté de l'éducation permanente (EP). La décision prise, le candidat fut élu à l'unanimité par les instances de la fédération.

Les prochains défis de la Fesefa

« *Dans ce mandat, je vois des enjeux internes et externes. Du point de vue externe de la fédération d'employeurs, j'identifie la réforme Aides à la Promotion de l'Emploi (APE). Elle aura lieu, c'est sûr. Le mode de fonctionnement actuel des APE rend impossible toute poursuite du dispositif en l'état. La Fesefa n'est pas nécessairement en première ligne, mais on doit vraiment peser d'un poids maximum sur cette réforme pour garantir la hauteur du subvention actuelle et le maintien du volume de l'emploi. Cette équation doit être résolue tant au niveau micro qu'au niveau macro* ». En effet, travailler sur une réforme – à l'instar de celles élaborées par les deux précédents ministres régionaux de l'emploi – doit non seulement maintenir le niveau de l'emploi APE tel qu'il est, mais garantir que toutes les associations peuvent s'y retrouver. L'historique de l'attribution des postes a peut-être induit une méthode « fait du prince », mais les situations, telles qu'elles doivent être appréhendées par la future réforme, doivent être celles des réalités de terrain auxquelles doivent faire face les associations pour répondre aux besoins de leurs publics.

L'autre gros dossier est celui des Accords du non marchand (ANM). Les idées louables qui ont présidé à la conclusion des ANM étaient celles de l'harmonisation et de la mobilité entre secteurs non marchands. « *Et pourtant, on est de plus en plus, pour l'ISP, sur le fait régional et donc les législations prennent des directions différentes. Prenons l'ISP et l'EP. Dans un cas, on est face à une pratique centrifuge et dans l'autre, face à une pratique centripète. C'est donc très compliqué de marier les deux. L'enjeu de la Fesefa sera aussi d'être une interface pour que Bruxelles et la Wallonie continuent à se parler. Les organisations syndicales, elles, se parlent.*

Et donc sont en position de force pour exiger de l'autre ce que l'on a obtenu de l'un. C'est un risque d'escalade permanent ». Les disparités d'aujourd'hui existent bel et bien. Les ANM ne pourraient-ils pas permettre d'entamer une forme de rat-trapage pour rétablir l'équilibre des conditions de travail ? Plusieurs domaines peuvent être attaqués en termes d'uniformisation progressive comme les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou la prime de fin d'année. De son propre aveu, le Président fraîchement élu maîtrise moins les enjeux bruxellois et compte sur la collaboration des Bruxellois pour s'y familiariser et travailler à l'harmonisation.

Sur les enjeux internes, la Fesefa est en passe d'obtenir une reconnaissance sectorielle sur le plan de l'éducation permanente. Le volet ISP est, quant à lui, externalisé via les fédérations couvrant des périmètres régionaux ; il y aura donc immanquablement un enjeu d'articulation nécessaire. « *Il est également important de veiller à l'équilibre de la représentation sectorielle versus la représentation des employeurs. Des tensions autonomistes pourraient apparaître, il faut être vigilants. On est pour l'instant dans un cadre apaisé. Il faut le maintenir* ».

Une présidence aux aspects pluriels

Le Président de la Fesefa est lucide sur ses prochaines missions : « *soutenir la fédération dans la réussite de l'affirmation de la représentation sectorielle sur le plan de l'éducation permanente et la conjuguer, avec une représentation patronale harmonieuse répondant aux besoins des deux composantes (ISP et EP), est essentiel. N'oublions pas l'adjonction de nouveaux secteurs (comme les ILP, par exemple) qui ne sont pas encore fédérés, mais en attente d'un soutien de la Fesefa. Ici aussi, la fédération a un rôle à jouer* ».

Un défi d'harmonisation que Joël Gillaux, en collaboration avec l'équipe, le Bureau et le Conseil d'administration de la Fesefa, est tout prêt à relever et auquel la FeBISP souhaite apporter son soutien.

² Initiatives locales d'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère.

La visite de la délégation québécoise

Sarah Brandelet

Du 17 au 21 juin, les Offices Jeunes Internationaux du Québec (Lojiq¹) et le Bureau International Jeunesse (BIJ²) ont organisé une mission exploratoire et d'expertise en Belgique francophone. Quatre professionnelles québécoises de l'insertion, sélectionnées sur le volet, ont pu découvrir différentes structures wallonnes et bruxelloises de l'insertion socioprofessionnelle. La FeBISP les a suivies pas à pas dans le cadre de la visite d'opérateurs bruxellois. Ce reportage témoigne d'un voyage riche en échanges internationaux au cœur de l'insertion bruxelloise.



Le contexte québécois

Au Québec comme en Belgique, les entreprises d'insertion se sont développées dans les années 80. Aujourd'hui, l'un des secteurs phares en employabilité est celui de la technologie. Selon les statistiques de l'Organisation Internationale du Travail en 2018, les NEETs au Canada représentaient 12,84% de la population alors que le taux de chômage s'élevait à 5,83%. Le Canada, comme la Belgique, offre des services d'aide à l'emploi permettant au jeune en difficulté d'acquiescer une certaine stabilité et un niveau de vie correct. Il est accompagné dans sa recherche d'emploi, de stage et ou de formation (rédiger un CV, réaliser un projet professionnel...). Les stagiaires sont considérés comme les « clients » de l'insertion. Quand il s'agit de réinsérer une personne dans le monde du travail, les québécois parlent de « l'allumage de la personne ».

¹ <https://www.lojiq.org>.

² <https://www.lebij.be>.

La présentation des quatre profils

Alexandra Bastien occupe le poste d'intervenante jeunesse au sein de Carrefour jeunesse-emploi Duplessis à Sept-Îles sur la Côte-Nord du Canada. Elle accompagne quotidiennement des jeunes dans le cadre de l'amélioration de leurs aptitudes professionnelles afin qu'ils soient en mesure de maintenir un travail ou de retourner aux études.

Mélanie Boivin est conseillère emploi au Carrefour jeunesse-emploi de Lac-Saint-Jean-Est. Elle accompagne les jeunes dans leur recherche d'emploi ainsi que dans la réussite de leurs objectifs personnels.

Tima Khan occupe un poste d'intervenante – Services spécialisés jeunes au Carrefour jeunesse-emploi Notre-Dame-de-Grâce, à Montréal.

Francine Ricard occupe le poste d'agente d'intégration à l'emploi, de développement de projets et de communication au SEMO (Service d'aide à l'emploi pour personnes handicapées) Mauricie, qui se spécialise dans le développement de l'employabilité, l'accompagnement vers le milieu de la Mauricie.

La Cité des métiers

Le circuit commence le 17 juin au sein de la Cité des métiers issue de plusieurs partenariats avec Actiris, le VDAB et Bruxelles Formation. Corinne Lamontagne, conseillère en formation chez Bruxelles Formation, a concocté une visite guidée personnalisée en présentant les différents dispositifs mis au service des travailleurs sans emploi. Le tour commence dans l'espace multimédia où les personnes à la recherche d'une formation ou d'un emploi peuvent accéder aux ressources numériques sur ordinateurs et tablettes. Des conseillers épaulent et orientent les chercheurs d'emploi ou de formation.

Tremplin

Myriam Dahan, directrice du pôle Tremplin de Bruxelles Formation, nous accompagne pour la présentation des dispositifs de formation wallons et bruxellois. Afin que nos hôtes comprennent un peu mieux notre situation linguistique, les intervenants leur font un bref descriptif de la composition des régions belges. Plusieurs axes essentiels sont traités dont notamment le paysage de formation pour adulte, la

notion de « reprendre confiance en soi », le plan d'actions individualisé, les publics plus spécifiques, la sécurisation des parcours avec un accompagnement jusqu'à l'emploi et l'emploi durable. Ces différents points sont tout à fait pertinents pour nos hôtes. En effet, dans plusieurs grandes villes du Canada, bon nombre de personnes défavorisées vivent dans des quartiers identifiables de par leurs différences ethnoculturelles et leurs habitants se retrouvent systématiquement marginalisés au niveau financier.

Le 19 juin chez FIJ

Rendez-vous avec Aboubakar Abdel-Kader, directeur administratif et financier, et Aurélie Buyck, coordinatrice de Smartformation³. Nos hôtes y ont découvert Smartformation, un coaching vers l'emploi et la formation, en partenariat avec Bruxelles Formation, qui s'adresse aux jeunes bruxellois inoccupés âgés de 18 à 24 ans qui ne détiennent pas de CESS. L'objectif est de les orienter vers les métiers technologiques et de les remettre à niveau. La préparation aux tests leur permet l'entrée dans une formation qualifiante ou un bachelier. Au cours des échanges, nous apprenons qu'au Canada les pratiques sont très différentes et que le suivi du stagiaire n'est pas aussi poussé que chez nous. Les acteurs de l'insertion accompagnent en aidant la personne à avoir une meilleure connaissance d'elle-même ainsi que de ses objectifs et ensuite, c'est une école qui se charge de la formation.

L'insertion canadienne et l'informatique

A la fin de la présentation de FIJ, l'une de nos hôtes a fait un parallèle avec la société Ubisoft⁴. La filiale canadienne d'Ubisoft, qui suscite un vif intérêt auprès des jeunes, s'est implantée dans plusieurs villes, ce qui a nettement amélioré la situation des régions.

Au Québec, des journées découvertes et des formations gratuites sont financées par l'Etat car elles assurent de l'employabilité sur le long terme. Des organismes québécois soutiennent les jeunes en difficultés scolaires comme le Centre d'Entrepreneuriat ESG UQAM⁵ qui soutient les jeunes souhaitant démarrer une entreprise et qui s'adresse aux étudiants et fraîchement diplômés. Ce centre se destine aussi au Web avec, entre autres, le développement d'applications mobiles, secteur devenu très attractif chez les jeunes.

La bureaucratie dans tous ses états

Une problématique commune en Belgique comme au Canada s'observe au niveau de la « bureaucratie ». En effet, les professionnels de l'ISP sont obligés de fournir beaucoup de documents pour l'administration et peuvent exécuter une même action plusieurs fois, ce qui engendre un effritement de l'insertion. La personne est surtout aidée sur base de justifications, autrement dit l'aide va dépendre de son âge, de son casier judiciaire, de sa motivation et de ses limitations. Lorsqu'une demande de formation est introduite, l'accord vient du Gouvernement qui accepte uniquement des formations dans le cadre d'une recherche d'emploi. Pour avoir accès au chômage, la personne doit obligatoirement déjà avoir dû travailler et peut obtenir une allocation allant jusqu'à maximum 52 semaines d'aide sociale. Pour les organismes d'employabilité, un jeune doit être engagé dans le processus de l'emploi et la priorité se porte sur les métiers en pénurie. Quant au système belge, la Wallonie offre une prime pour ce type de métiers. L'accompagnement belge est bien plus soutenu que le québécois qui se penche surtout sur la période d'avant formation car dès que celle-ci est terminée, s'il n'a pas trouvé d'emploi, le travailleur sans emploi se retrouve livré à lui-même.

Interface 3

Le centre de formation pour femmes sort des carcans en réservant exclusivement aux femmes ses formations qualifiantes en informatique. Laure Lemaire, la directrice, nous fait une

visite guidée, suivie d'une rencontre avec des stagiaires. Nous découvrons aussi la salle de cours de « Game Developer », avec une démonstration des tous derniers projets vidéo créés par des femmes de tout horizon qui suivent les mêmes matières que les « Web Developer ». Les professionnelles québécoises de l'insertion ont pu interagir et discuter des possibilités de stage à l'étranger.

La Mission Locale (MLOC) de Schaerbeek

Nicolas Dumortier, directeur adjoint de la MLOC de Schaerbeek, nous présente les différents publics du secteur où se retrouvent notamment les primo-arrivants. L'accompagnement spécifique des MLOC se concentre principalement sur un public fragilisé voire infra qualifié. Souvent rejeté à l'entrée d'une formation, il se tourne alors vers la MLOC qui va lui adapter un cadre de formation et, si nécessaire, le conseiller au niveau des passerelles pour y accéder. L'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) s'axe sur une formation continue, un apprentissage ou un stage pour les NEET'S. La Belgique et le Canada offrent des cadres de méthodologie et d'échanges similaires, cependant la Belgique ouvre un champ plus large de formations. Au Canada, celles-ci ne sont pas toujours gratuites, voire même accessibles et les ateliers et les méthodes de recherche d'emploi ne sont pas aussi élaborées. Au cours de sa présentation, Nicolas aborde la question de l'opportunité à travers la préformation de « Web Developer ». Les plus jeunes utilisent quotidiennement la technologie mais ont peu de connaissance du réseau. La préformation web pour les moins de 30 ans sans CESS remporte actuellement un franc succès.

JST & SAE

Rendez-vous avec Alain Herdies, directeur de Jeunes Schaerbeekois au Travail, et Pierre Hertogs, directeur de Schaerbeek Action Emploi. Ici, nos hôtes sont particulièrement intéressés de comprendre comment ça se passe au niveau des coachings et de la sensibilisation des employeurs. Chez JST, le principe de base est de former aux techniques communes et la motiva-

³ <https://www.fij.be/formations/smartformation>.

⁴ Entreprise de développement, d'édition et de distribution de jeux vidéo.

⁵ <https://centreentrepreneuriat.esg.uqam.ca>.

tion première pour un stagiaire repose dans l'aménagement d'un site qui le valorise de par son expérience. Les personnes en situation de handicap sont parfaitement intégrées aux équipes de formation et Francine témoigne à ce sujet que : « *les personnes en situation de handicap au Québec pensent qu'elles peuvent atteindre leurs objectifs de travail et c'est pour cela que l'on les accompagne.* » SAE, partenaire de JST, se situe plus vers l'entreprise mais l'asbl n'est pas concurrentielle et ne casse pas les prix.

La Chom'Hier

Sur le temps de midi, Aurore Di Giusto, directrice de la Chôm'Hier, nous invite dans son restaurant pédagogique et social « La K-Fête ». C'est dans une ambiance conviviale que nous mangeons et échangeons au cœur de l'insertion socioprofessionnelle. Nous avons pu également être servis par le personnel, qui à la base était peu ou infraqualifié, en pleine insertion dans le secteur de l'Horeca.

Place au jeu



À la MLOC d'Anderlecht, Robert Mambu, coordinateur, présente son programme et nous convie à tester le jeu digital et pédagogique français « Skillpass⁶ ». Ce dispositif unique en son genre permet aux jeunes entre 15 et 25 ans d'identifier et de valoriser leurs compétences ou encore d'établir leur bilan à travers l'univers du jeu vidéo. Accessible, didactique et disponible en plusieurs langues, ce jeu basé sur un « serious game » aide le joueur à pouvoir se représenter tel qu'il est par rapport à sa situation et à définir ses objectifs professionnels. Ce jeu lui permet de mettre en avant des caractéristiques relatives à sa recherche d'emploi et ou de formation.

⁶ <http://www.skillpass-game.com/>

Le Collectif Formation Société (CFS)

La dernière journée de ce voyage fut consacrée à la formation par le travail. La directrice et coordinatrice du CFS, Corinne Terwagne, nous indique que le CFS propose une formation professionnelle liée au secteur de l'aide à la personne et offre un dispositif de remise à niveau en formation de base. Le collectif travaille sur le contexte social d'avant formation afin que les personnes puissent être détachées de problèmes autres que ceux liés à la formation. Via plusieurs organismes, ces personnes peuvent aussi obtenir des aides pour accéder à la culture. Les stages en immersion ont lieu dans des crèches, écoles primaires, maternelles, animation de groupes, stages de vacances ou écoles d'aide-soignant. Le formateur de CFS travaille toujours en binôme avec quelqu'un de Bruxelles Formation et l'encadrement est tel que le stagiaire est suivi de bout en bout et est recontacté même après son stage. Lors de cette rencontre, il est souligné qu'en Belgique l'urgence due à la survie existe et de fait les personnes en difficulté ne prennent pas toujours le temps de se former. Au Canada, il y a une pénurie de main-d'œuvre, d'où la difficulté de maintenir les gens en formation.

Gammes

Brieuc Laurent, directeur, Ethel Leemans, directrice adjointe opérationnelle, et Pauline Schallon, chef d'équipe, nous accueillent. Depuis 2018, le métier d'Aide à domicile est reconnu officiellement sur Bruxelles et un service de gardes à domicile 24h/24h s'opère dans les 19 communes. La demande est énorme dans notre capitale et 40% n'est pas reprise. Les deux objectifs de Gammes sont d'aider les personnes en perte d'autorisation et de répondre aux besoins d'insertion et de qualification des demandeurs d'emploi peu qualifiés. Nos hôtes canadiennes trouvent dommage que la formation d'aide à domicile n'existe pas chez elles, ce qui pourrait résoudre bien des problèmes sociaux. Cependant, le problème avec ce type de métiers pour le Canada est directement lié au salaire

qui ne se paieraient que neuf dollars canadiens nets de l'heure. Toutefois, le PAAS-ACTION, le Programme d'Aide et d'Accompagnement Social, existe et encadre le travailleur sans emploi. Il permet d'acquérir une expérience supplémentaire avec une immersion allant de six mois à un an et surtout, renouvelable dans une asbl (mais il n'y a pas de volet formation).

L'AFT-Heure

Pour cette dernière journée, l'ambiance du midi à l'Aft-Heure, le restaurant de l'AFT de Molenbeek Formation, fut chaleureuse et décontractée en compagnie des deux coordinateurs, Natacha Blacks et Benoît Hervy. Ici, la pédagogie est sensiblement la même que celle de la Chôm'Hier et à la fin du repas, Myriam Dahan nous a rejoint pour une toute dernière visite de l'Hôtel Belvue.

L'Hôtel Belvue

Natacha nous fait visiter l'hôtel trois étoiles pour nous présenter la formation de valet de chambre qui intéresse principalement les femmes. Elle nous présente le matériel tout en abordant l'aspect de l'accompagnement social de la formation. Notre visite s'achève sur le toit du bâtiment où nous avons pu admirer un panorama de Bruxelles.

Tout au long de cette semaine, les quatre hôtes québécoises ont pu observer les ressemblances ainsi que les contrastes entre nos deux pays au niveau de l'accompagnement des jeunes en insertion professionnelle. Elles ont marqué leur enthousiasme non seulement à travers leurs réflexions pendant les différentes présentations mais également par rapport à leurs remarques concernant notre encadrement. Toutes les quatre ont reçu du matériel qu'elles vont pouvoir employer et présenter à leurs équipes respectives. Dès son retour, Mélanie va préparer sa présentation qu'elle adressera à l'ensemble de ses collègues avec le détail des méthodologies et les différents organismes bruxellois et wallons.

L'insertion

Le numéro 122 de notre magazine L'insertion sortira fin décembre.

L'insertion est la revue de la FeBISP (Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion)

Trimestriel,
ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable :
Pierre Devleeshouwer

La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4
B-1000 Bruxelles
Tél : 02 537 72 04
secretariat@febisp.be
<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

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

Mise en page & Impression : PixelandCo



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

