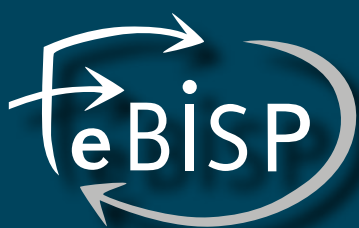


**Stages en ISP :
un dispositif
pédagogique clé
à valoriser**

© Bruxelles Formation



L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

DU 25 DÉCEMBRE 2019 AU 25 MARS 2020 • N°123



3 Édito

4 Brèves

- Inauguration de l'espace Marc Bernard
- PLIE
- La Co-Direction de la FeBISP
- Agréments MLOCS et OISP
- Séance d'info Code des Sociétés
- La valse des (ré)agréments

6 Actualités

- Assemblée générale extraordinaire avec le Cabinet Clerfayt
- L'origine nationale des demandeurs d'emploi bruxellois

9 Dossier

Stages en ISP : un dispositif pédagogique clé à valoriser

22 Allô la Terre

100 d'associatif en Belgique... Et après ?

23 Reportage

Les nouveaux membres de la FeBISP

30 Le coin de l'employeur

Renforcement de la lutte contre la discrimination

Le contexte actuel de crise sanitaire semble - et c'est le moins que l'on puisse dire - peu propice aux réjouissances, ni à court-terme ni à long-terme, ni pour nos publics ni pour les travailleurs et les structures qui, au quotidien, les accompagnent... Les mots pour décrire les maux nous touchant le plus directement ne manquent pas : crises (sanitaire, environnementale, sociale et économique) aussi inextricablement liées qu'aux impacts démultipliés, mise à nu intégrale de la fracture sociale, précarisation croissante des personnes déjà les plus précarisées et fragilisation accrue des acteurs associatifs. L'incertitude, plus encore que d'habitude, est à son comble et l'espoir de « lendemains qui chantent » semble s'éloigner chaque jour un peu plus.

Toutefois, faisant nôtre la devise « Pessimisme de l'intelligence, optimisme de la volonté », nous voulons croire que nous pourrions, ensemble, sortir par le haut de cette situation chaotique inédite. Et si, en effet, cette crise faisait ressortir, comme par contraste, tant les traits les plus saillants de qui nous sommes que le cœur de nos missions d'insertion ? Ces dernières seraient-elles aujourd'hui plus incontournables que jamais ?

Pensons tout d'abord à l'accueil, à la formation et à l'accompagnement de nos publics. Ce que montre la crise de manière aiguë, c'est la nécessité de cette triple dimension pour répondre aux besoins des publics les plus fragilisés. Et, à quelques rares exceptions près, on voit bien que cette dimension ne peut être pleinement atteinte « à distance », « hors les murs ». La profonde spécificité des dispositifs d'insertion, leur véritable richesse héritée des premières actions menées dans les années 70, c'est la proximité physique du public avec les personnes qui chaque jour les accompagnent, dans une temporalité commune et un espace partagé. Sans ce lien fragile, noué peu à peu dans un climat de confiance réciproque, quelque chose d'essentiel se perdrait.

Ensuite, ce contexte inédit illustre également que nos dispositifs ne se résument pas, pour l'insertion socio-professionnelle, aux seuls volets « formation » et « accompagnement » et, pour l'économie sociale d'insertion, à la production de biens ou de services. L'inquiétude et la détresse, tant sanitaire que matérielle, de nos publics ont pu être entendues par les personnes les accompagnant. Et ces dernières ont cherché - et cherchent encore - à les informer au mieux sur la crise sanitaire et à garder au maximum le contact avec eux. Un volet essentiel des dispositifs d'insertion est donc bien, dans une perspective d'éducation permanente, la visée de l'émancipation des personnes. Et, dans le contexte actuel où plus rien ne semble acquis, ces termes - tout comme le S trop souvent oublié d'ISP - prennent plus que jamais tout leur sens.

Enfin, la crise nous permet de réfléchir au sens profond du fait associatif. Qu'est-ce que « faire association » aujourd'hui ? A la fois dans sa dimension interne, par le fait de réunir ensemble des personnes poursuivant un même objectif, mais également par sa dimension externe, lorsque ces structures s'associent elles-mêmes pour partager leurs expériences et pour mener des combats communs. L'urgence liée à la crise sanitaire a mis en lumière ces deux dimensions intrinsèquement liées. D'une part, lorsque les équipes ont dû, en interne, discuter ensemble et s'organiser pour continuer à donner sens à leur mission d'insertion. D'autre part, quand les structures sont entrées en contact les unes avec les autres pour partager ce qu'elles ont mis en place et pour chercher à s'entraider. Ou, encore, lorsqu'elles se tournent vers leur fédération - et réciproquement - afin qu'une mobilisation collective et solidaire de nos secteurs puisse être entendue par les pouvoirs publics et les décideurs politiques. Sans détour étymologique, la radicalité de la crise vécue renvoie d'ailleurs directement les structures associatives aux racines mêmes de leur engagement commun, de leur raison d'être.

Ces différentes forces mises paradoxalement en exergue par le contexte chaotique actuel, ce sera à nous tous de les porter haut et fort ! Ne soyons pas naïfs, le combat sera dur. Les discours de compréhension et de soutien d'un jour ne sont pas toujours ceux du lendemain, surtout quand cette crise sanitaire, malgré son ampleur sans précédent, semblera loin. Les diverses stratégies de relance risquent, comme souvent, d'oublier les personnes les plus fragiles tandis que les dégâts actuels pour ces dernières sont déjà conséquents... Mais nous devons également - et surtout - garder à l'esprit que les contextes les plus hostiles, comme les crises les plus aiguës, portent en eux, dans un mouvement dialectique, les ferments de leur propre dépassement. Si, comme disait le poète, « Là où croît le péril croît aussi ce qui sauve », alors à nous d'être pleinement acteurs de ce changement.

La Co-direction de la FeBISP,
Tatiana Vanessa Vial Grösser & François Geradin

Inauguration de l'Espace Marc Bernard

Le 17 décembre dernier était inauguré l'Espace Marc Bernard. Notre membre Idée 53 y développe un restaurant de quartier : « Goujons », ainsi que le service traiteur, grâce à un partenariat avec la commune d'Anderlecht. Ce magnifique bâtiment passif a pu être mis sur pied grâce à un contrat de quartier durable. C'est dans ce cadre que le service d'économie sociale d'Idée 53 accompagne et forme une dizaine d'aides cuisine – salle dans une perspective d'insertion. Le restaurant de quartier est ouvert à tous et accueille, depuis son ouverture, entre 35 et 60 clients chaque jour. C'est un lieu de mixité sociale qui propose des repas de qualité à de nombreux



seniors, des personnes bénéficiant du statut OMNIO, des travailleurs ou des habitants du quartier,...

L'inauguration a eu lieu en présence de Éric Thomas, Bourgmestre d'Anderlecht, Fabienne Miroir Échevine des Affaires sociales, Nadia Kammachi, Échevine des Contrats de quartier durables et Françoise Dupuis, Présidente de l'asbl Idée 53.

Cet espace a été baptisé en l'honneur de Marc Bernard, fonctionnaire communal aussi dynamique que convaincu qui, durant sa carrière, a porté énormément de projets au sein de la commune d'Anderlecht. Il avait grandement contribué à ce que l'Espace de la rue des Goujons devienne un lieu d'échanges entre les habitants du quartier et dédié à l'insertion socioprofessionnelle.

La Co-direction de la FeBISP

Après la décision de l'AG Commune du mois de septembre 2019 d'avoir une co-direction à la tête de la FeBISP, nous avons le plaisir de vous informer que le Conseil d'administration de la FeBISP a désigné cette nouvelle Co-direction. Pour les matières liées aux politiques d'emploi et à l'économie sociale mandatée en insertion, la Co-directrice est Tatiana Vanessa Vial Grösser. Tatiana



était auparavant directrice adjointe, en charge de ces deux volets. Quant aux matières liées à l'insertion profes-

sionnelle et aux politiques de formation professionnelle, le Co-directeur est François Geradin. François était auparavant attaché formation à la FeBISP. Ils représenteront donc la FeBISP dans les différentes instances liées à leurs secteurs et assureront ensemble la mise en œuvre des priorités transversales de la Fédération. Vous en découvrirez un peu plus lors d'un prochain numéro de *L'insertion*...

PLIE

En France, le dispositif PLIE (Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi) vise l'accès à l'emploi durable des personnes exclues du marché du travail, via un accompagnement individualisé et renforcé des publics. Cet accompagnement se caractérise par sa durée et par une connaissance fine des personnes accompagnées, ce qui permet de mettre en œuvre une approche globale de ces personnes. La mise en œuvre de l'accompagnement global repose sur un fort travail de partenariat

entre acteurs locaux. Intéressées par leurs voisins bruxellois, deux professionnelles du PLIE du Blanc Mesnil, situé en région parisienne, étaient venues participer à la Journée d'étude de la FeBISP organisée en octobre 2019 sur « Les transitions en insertion » et, plus particulièrement, sur les pratiques et partenariats pour construire des parcours stimulants. Riche de ces échanges, le PLIE du Blanc Mesnil a invité la FeBISP à intervenir en fin d'année 2019 à leur séminaire annuel. En raison des complications logistiques en France en cette fin d'année,

la FeBISP et l'OISP Proforal n'ont pu se rendre sur place mais ont participé au séminaire à distance. Outre sa présentation des dispositifs ISP et ESI en Région bruxelloise, la FeBISP est intervenue lors des focus groupes portant notamment sur le PLIE de demain. Les participants étaient très intéressés d'avoir un écho bruxellois tant sur les dispositifs que sur les pratiques d'accompagnement. Au terme de ces échanges, nous avons eu confirmation que certains enjeux sont communs aux acteurs de l'insertion en région parisienne et à Bruxelles.

Séance d'info Code des Sociétés

Avec l'entrée en vigueur du Code des sociétés et associations ou « CSA », le cadre normatif circonscrivant la loi interne de ces dernières, c'est-à-dire ses statuts, a changé. L'heure n'est plus aux débats *pro* ou *contra* mais à la prise en compte d'un état de fait : une législation spécifique presque centenaire reconnaissant et organisant le fait associatif a disparu pour laisser place à une compilation de dispositions souvent communes aux sociétés commerciales.

La spécificité historique de l'asbl, on le sait, c'est la poursuite en commun d'une finalité sociale qui ne consiste pas en l'enrichissement de ses membres et qui est menée à travers des activités dites « non marchandes ». Or, plus qu'une insertion sans changement dans un texte partagé avec les autres personnes morales ne partageant pas la raison d'être singulière de son émergence, la définition même de cette forme juridique se trouve modifiée par l'entrée en vigueur de ce nouveau Code. Ce qui a un impact au niveau du champ d'actions autorisé, entre autres adaptations législatives plus ou moins importantes. L'année 2020 annonce donc des nouveautés juridiques à intégrer. Les intéressés donnant corps à la structure associative ne peuvent rester passifs. La FeBISP non plus.

Il a donc été décidé d'entamer une procédure en deux phases, ouverte aux opérateurs d'insertion socioprofessionnelle ainsi qu'aux structures agréées en économie sociale demandant le mandatement en insertion.

Dans un premier temps, deux séances d'informations générales, présentant l'impact qu'ont les nouvelles dispositions impératives en vigueur sur les statuts des asbl, auraient ainsi dû être tenues à l'heure à laquelle sont lues ces lignes. Le mois de mars a en effet été l'occasion de transmettre une liste des modifications statutaires inévitables. Nous avons fait, dans la mesure du possible, des propositions d'articles génériques intégrant les nouvelles exigences évoquées. Actualité pandémique oblige, cette transmission n'aura été effective qu'à moitié, la deuxième séance étant reportée à une date encore indéfinie...

Dans un second temps, au printemps, nous devrions organiser des groupes de travail thématiques : notion de gestion quotidienne, responsabilité des administrateurs, etc. L'on passerait ainsi d'une réception des informations essentielles à intégrer à une réflexion participative et dialectique de points plus délicats. Ceci serait moins du conseil juridique qu'une discussion sur les choses intéressantes ou non à mettre en place tout en respectant le cadre juridique général. Le contenu de ces GT étant défini selon la demande, des propositions peuvent toujours être adressées à Loïc Werres, juriste de la FeBISP - werres@febisp.be.

Cette méthode d'accompagnement devrait permettre une appropriation de cette nouvelle matière. Néanmoins, à cause du COVID-19, nous devons adapter notre accompagnement à la situation.

La valse des (ré)agréments

2020 sera l'année des (ré)agréments pour les acteurs de l'insertion.

Côté ESI : En février, ce sont 113 structures qui ont été agréées Entreprises sociales par le Ministre bruxellois de l'Emploi Bernard Clerfayt, selon le nouveau cadre législatif entré en vigueur en 2019. Ce premier agrément est valable pour une durée de deux ans et constitue une condition *sine qua non* pour répondre à l'appel à candidatures lancé le 2 mars et relatif au mandatement en insertion.

Côté OISP : Sur base de l'analyse des dossiers introduits en 2019 par les OISP, la COCOF a formulé une proposition relative aux renouvellements d'agrément des asbl pour la période 2020-2022. Tous les organismes déjà agréés sont réagréés et un nouvel opérateur, Cyber 53, a été nouvellement agréé.

Côté Missions Locales : L'ordonnance, qui régit les Missions Locales et leurs pendants néerlandophones les Lokale Werkwinkels, prévoit un agrément pour trois ans. La demande de renouvellement de leurs agréments couvrant la période 2020-2022 a été introduite en ce début d'année et l'agrément devrait être octroyé durant le premier semestre.

Une assemblée générale extraordinaire avec le Cabinet Clerfayt

Le 17 février dernier, la FeBISP a organisé une AG extraordinaire en présence de ses membres. Initialement convié à cette assemblée, Bernard Clerfayt, nouveau Ministre de la Formation et de l'Emploi, n'a malheureusement pu être présent mais a pu être représenté par une partie de son équipe. Ce sont donc Cristina Amboldi, Directrice de Cabinet adjointe en charge de la Cellule Emploi-Formation, Caroline Daux, Conseillère Emploi, et Adeline Remy, Collaboratrice Formation, qui ont répondu aux questions préparées par la FeBISP en concertation avec ses membres et son CA.¹

Le Cabinet a d'emblée annoncé vouloir poursuivre sa volonté de remettre les demandeurs d'emploi bruxellois au centre de leur projet, avec un focus spécifique sur ceux les plus éloignés du marché de l'emploi. Il souhaite également augmenter le taux d'emploi à Bruxelles et augmenter les qualifications de ses habitants. Pour le Ministre, les deux sont fortement liés. Pour ce faire, le Ministre a besoin de pouvoir compter sur les acteurs de terrain.

Malheureusement, le contexte budgétaire étant difficile, les opérateurs « devront faire mieux avec les mêmes moyens ». Afin que les formations s'adaptent le plus possible aux besoins des entreprises, elles feront l'objet d'une analyse et d'une réorientation si nécessaire, et ce « dans un respect mutuel ». Les formations doivent s'adapter aux besoins des entreprises et tenir compte des métiers en pénurie. L'amélioration du taux d'emploi passe par la formation des demandeurs d'emploi et l'insertion socioprofessionnelle doit clairement aboutir à des « sorties positives » avec un focus particulier sur la mise à l'emploi. Il est également important de mobiliser les Fonds sectoriels et les futurs Pôles Formation Emploi.

Volet Fédération

La FeBISP, par la diversité des services proposés aux acteurs de l'insertion et par les nombreux mandats institutionnels exercés, est un acteur incontournable tant pour les secteurs concernés que pour les pouvoirs publics bruxellois. Nous avons souhaité savoir quelle reconnaissance, quelle place et quel financement espérer pour la FeBISP. La FeBISP demande

en effet depuis de nombreuses années à être financée en tant que fédération représentative sectorielle et patronale.

Le Cabinet augmentera le financement s'il en a la possibilité mais il faut lui laisser du temps. « La reconnaissance ne passant pas uniquement par le financement », il faut travailler ensemble pour trouver le *modus operandi* qui fonctionne le mieux.

La Fédération s'est aussi interrogée sur sa place dans les concertations durant cette législature, ce à quoi il a été répondu favorablement que la FeBISP serait naturellement concertée, de par sa présence dans différents lieux de concertation.

Volet insertion socioprofessionnelle

Redéploiement des OISP et révision du décret ISP

Concernant les objectifs poursuivis, le Cabinet nous renvoie à l'étude COMASE qui sera présentée fin mars. La prudence est tout de même de mise car la mise en œuvre de réforme reste un exercice compliqué. La crise sanitaire a modifié le planning présenté lors de cette AG et tout a été reporté sans précision de date.

Concernant la méthode de travail, la volonté de concertation avec la FeBISP est bien présente. Le Cabinet doit prendre la mesure de tous les éléments d'analyse mis à sa disposition. Par ailleurs, la FeBISP peut être une force de propositions. Dans un contexte européen incertain (la prochaine programmation FSE aux contours encore incertains, l'impact des coûts simplifiés, etc...), la Fédération s'interrogeait sur le financement structurel des OISP. Pour répondre clairement à cette question, il y a encore beaucoup d'inconnues pour le moment. Le Cabinet encourage par ailleurs la FeBISP et ses membres à leur soumettre des idées. En ce qui concerne la prochaine programmation FSE, depuis l'AG du 17/02, une année de transition semble se confirmer mais les modalités sont encore inconnues.

Même si le Cabinet doit se renseigner auprès de l'Agence FSE, il assure que l'indexation des primes ACS liée à l'ancienneté est acquise, reste à savoir comment en fonction du réajustement budgétaire.

Sécurisation des parcours de formation

Au niveau du statut des stagiaires ISP, le Cabinet a rappelé que c'était Bruxelles Formation qui travaillait sur cette question. Par ailleurs, il est important de travailler avec Actiris et Synerjob (Fédération des Services publics de l'Emploi et de la Formation en Belgique) car cela a un impact sur la dispense

¹ Attention, cette rencontre ayant eu lieu avant la crise sanitaire due au COVID-19, plusieurs des annonces ci-dessous risquent d'être modifiées pour répondre à la crise sanitaire et ses conséquences.

de disponibilité et par rapport à l'ONEM. Le Cabinet a également exprimé sa volonté de raccourcir les délais (ex : 15 jours, un mois) entre deux actions ISP. Un autre point important concernait le **revenu de formation et l'égalité entre les stagiaires** du qualifiant et ceux du préqualifiant. Vu le contexte budgétaire difficile, ce revenu devrait s'élever à deux euros maximum pour *tous* les stagiaires. Les aspects juridiques et pratiques sont en cours d'analyse, avec notamment Actiris, le VDAB et Bruxelles Formation. Le Cabinet a attiré l'attention sur l'impact de ce changement de nom (revenu vs allocation précédemment) et ce, notamment par rapport à l'ONEM et aux CPAS. Il ne faudrait en effet pas que ce revenu pénalise indirectement les stagiaires par rapport à leurs allocations de chômage ou leur revenu d'intégration sociale. En outre, l'absence d'un Gouvernement fédéral ne facilite pas les choses...

Les Missions Locales

Concernant l'**articulation** entre les Missions Locales, Actiris et Bruxelles Formation, un travail est actuellement en cours pour déterminer le rôle que joueront les Missions Locales dans la Garantie Solutions. Aucun positionnement ne sera pris tant que la concertation est en cours.

Les Missions Locales doivent également proposer leur vision des **dynamiques et projets locaux**. Pour rappel, dans la Déclaration Politique Régionale, il y avait une volonté d'analyser les différents dispositifs : ALE, MLOC et MEF... Il faudra réfléchir en termes de complémentarité et les premiers qui seront réétudiés seront les ALE.

Le sujet de la **validation des compétences** (VDC), en lien avec les projets VDC menés depuis deux ans par certaines Missions Locales, sera abordé très prochainement lors de réunions entre la FeBISP et les représentants de la VDC.

Le Cabinet a également assuré que le budget serait mis sur la table en 2020 pour les Accords Non marchands (ANM), et qu'il y aurait un complément en 2021.

Volet Économie Sociale Mandatée en Insertion

Mise en œuvre de l'ordonnance du 23 juillet 2018

Le Cabinet a conscience du travail effectué par la FeBISP et par ses membres, ainsi que de la lourdeur de la réforme et de la transition avec celle de 2004 et essaie de faire preuve de souplesse. Concernant la **continuité**, les deux cadres sont différents, l'ordonnance de 2018 vient moderniser l'ESI. Le Ministre s'appuie fortement sur le CCES tout en préservant la volonté du précédent Gouvernement et de l'existant. Mais il ne peut pas affirmer aujourd'hui que toutes les ILDE et EI seront mandatées. En revanche, il y sera attentif dans le respect du cadre réglementaire. Le Cabinet jouera le rôle d'intermédiaire entre le secteur, l'Administration BEE et Actiris.

Une **complémentarité** est possible entre acteurs associatifs et CPAS. Il faudra tirer des conclusions après un ou deux ans de ce nouveau cadre.

Concernant les **priorités** dans une situation d'enveloppe fermée, il faudra identifier l'existant et le performant (sic !).

Le Cabinet a souligné que le secteur était mieux financé qu'il y a 20 ans. Cela est cependant à mettre en regard d'une professionnalisation accrue, d'une complexification du cadre et d'une augmentation du temps administratif dévolu à la justification de toute action.

Dans un secteur polysubventionné, il est important de trouver « le bon angle d'attaque ». Il faut d'abord disposer du prochain règlement européen avant de trouver et appliquer les méthodes. Aucune possibilité réglementaire ne pourra être clarifiée avant novembre 2020...

Le Cabinet s'appuiera sur les avis du CCES et d'Actiris. Il est difficile à ce jour de se positionner davantage.



Une autre interrogation concernait le **transfert des PTP et des SINE** vers les DEIES. Le Cabinet a été clair : il ne cherche pas à faire entrer tout le monde dans le mandatement. Pour les structures qui n'étaient pas agréées ILDE et EI et qui avaient des PTP, une solution leur sera proposée. Aucune piste n'est étudiée concernant les SINE. Par ailleurs, une circulaire ministérielle de décembre 2019 a été adoptée concernant les articles 60,§7 et la réforme est en cours dans les CPAS.

Le Cabinet cherche actuellement une solution pour les structures les plus fragiles au niveau de la trésorerie. Il n'y a pas de possibilité réglementaire pour pallier la situation selon laquelle les structures devront préfinancer 10 mois en 2020. Il regardera du côté de BRUSOC afin de trouver un prêt souple avec un taux d'intérêt minimal. L'intégralité du financement en cas de mandatement ne peut être assuré, cela va dépendre du budget. Les membres ont rappelé la fragilité qui pèse sur les structures due à ce préfinancement risqué.

Intervention des membres / en conclusion

Les membres tant en ISP qu'en ESMI étaient présents en nombre lors de cette AG extraordinaire et n'ont pas manqué d'interpeller directement Cristina Amboldi et son équipe.

La FeBISP assurera le suivi de tous ces points avec des contacts réguliers avec le Cabinet. La FeBISP remercie encore Cristina Amboldi, Caroline Daux et Adeline Remy pour leur présence lors de cette AG extraordinaire.

L'origine nationale des demandeurs d'emploi bruxellois

Pauline Cousin

Dans son étude « Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en RBC » l'observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation View.brussels s'intéresse à l'origine nationale des demandeurs d'emploi. Un sujet délicat qui propose constats et recommandations.

Pourquoi cette étude ?

Publiée en juillet 2019, elle croise deux dimensions : le monitoring de la diversité, souhaité par le Ministre de l'Emploi Didier Gosuin et l'analyse des trajectoires professionnelles demandée par Actiris. Ce projet prend tout son sens dans une ville où plus de sept personnes sur dix sont d'origine étrangère et où la population connaît un rapport très clivé avec le marché de l'emploi. Dans cette étude, la variable « origine » est croisée avec d'autres variables telles que le genre, le degré de formation ou le lieu de résidence. Les inégalités ethno-raciales sur le marché de l'emploi sont ainsi mises en lumière et des pistes de recommandation sont formulées.

Sur qui porte cette étude ?

L'observatoire View.brussels s'est intéressé aux chercheurs d'emploi de longue durée (inscrits chez Actiris en 2015) ainsi qu'aux nouveaux inscrits chez Actiris (en 2013 ou en 2016). Une analyse des trajectoires individuelles sur 12 mois et sur 36 mois a été ainsi réalisée sur ces populations.

Quels constats ?

A Bruxelles particulièrement, en comparaison avec les chercheurs d'emploi d'origine belge, les personnes d'origine non européennes sont surexposées d'une part, au chômage et, d'autre part, au chômage de longue durée.

Concernant les jeunes

L'étude s'intéresse particulièrement aux jeunes et compare leur situation vis-à-vis du marché du travail selon qu'ils sont ou non d'origine étrangère. Ainsi, le taux de chômage de la population d'origine étrangère non UE et le taux de chômage de la population belge est moins marqué chez les jeunes de 18-24 ans que dans le reste de la population mais il reste fort présent.

Suivant l'origine Belge vs Africaine, le **temps passé à l'emploi** durant les trois ans d'observation de l'étude varie fortement : les jeunes de moins de 30 ans d'origine belge ont passé plus de la moitié de cette période (56,8%) à l'emploi, les jeunes de pays africains autres que le Congo-Kinshasa

et le Burundi ont passé moins d'un quart de cette période à l'emploi...

Les jeunes d'origine UE vs non EU se distinguent également sur le **temps mis pour accéder à un emploi long** (d'une durée minimale de trois mois). Ce constat sous-tend le risque d'enlèvement dans le chômage ainsi que l'instabilité dans l'emploi particulièrement présent chez les jeunes d'origine non UE.

Des différences d'origine UE vs non UE mais également au niveau de l'origine inter Afrique sont à noter. Les jeunes d'origine subsaharienne sont surreprésentés dans la **formation professionnelle** et dans les **actions d'insertion** mais connaissent une entrée dans la vie active particulièrement peu stable (trois ans après avoir intégré le marché de l'emploi, ils sont les plus nombreux à être sans emploi).

L'analyse indique qu'à niveau d'étude égal, les jeunes d'origine étrangère sont moins détenteurs que les jeunes d'origine belge d'un emploi long, 36 mois après leur inscription chez Actiris. Si le **diplôme a été acquis dans un pays** limitrophe à la Belgique, le chercheur d'emploi aura plus de chances d'accéder rapidement à un emploi que dans le cas où le diplôme a été obtenu en Afrique.

Le cas des femmes

Cette étude met également en lumière la situation particulièrement défavorable des femmes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. D'une part, en comparaison avec leurs homologues masculins et, d'autre part, en comparaison avec les femmes d'origine belge. A titre d'exemple, les femmes d'origine maghrébine et turque accèdent moins à l'emploi que leurs homologues masculins alors qu'elles disposent de meilleurs niveaux d'études... Plus de neuf familles monoparentales sur dix en RBC sont dirigées par des femmes et plus de la moitié de celles-ci sont d'origine non européenne. Outre l'exposition au risque de pauvreté encouru par les familles monoparentales, ces femmes ont davantage tendance à occuper des statuts précaires et ce, quelle que soit l'origine considérée.

Stages en ISP Un dispositif pédagogique clé à valoriser

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

Bienvenue dans notre dossier consacré aux stages en ISP. Un dispositif qui, aux yeux du secteur, s'inscrit en tant qu'outil didactique dans le continuum de l'action pédagogique propre à l'insertion socioprofessionnelle.

Nous vous proposons d'abord un aperçu du cadre, des enjeux et des finalités des stages organisés en insertion socioprofessionnelle.

Ensuite, Bruno Lambinet, Formateur et Agent de guidance dans la formation qualifiante « Employé(e) administratif(ve) », nous présente le regard que porte *Cenforgil asbl* sur ses diverses propositions d'immersion dans la sphère professionnelle : visites d'entreprises de courte durée, séquences d'apprentissage en entreprises et stages de fin de formation. De multiples ajustements ont été nécessaires pour aboutir à la formule actuelle qui semble porter ses fruits.

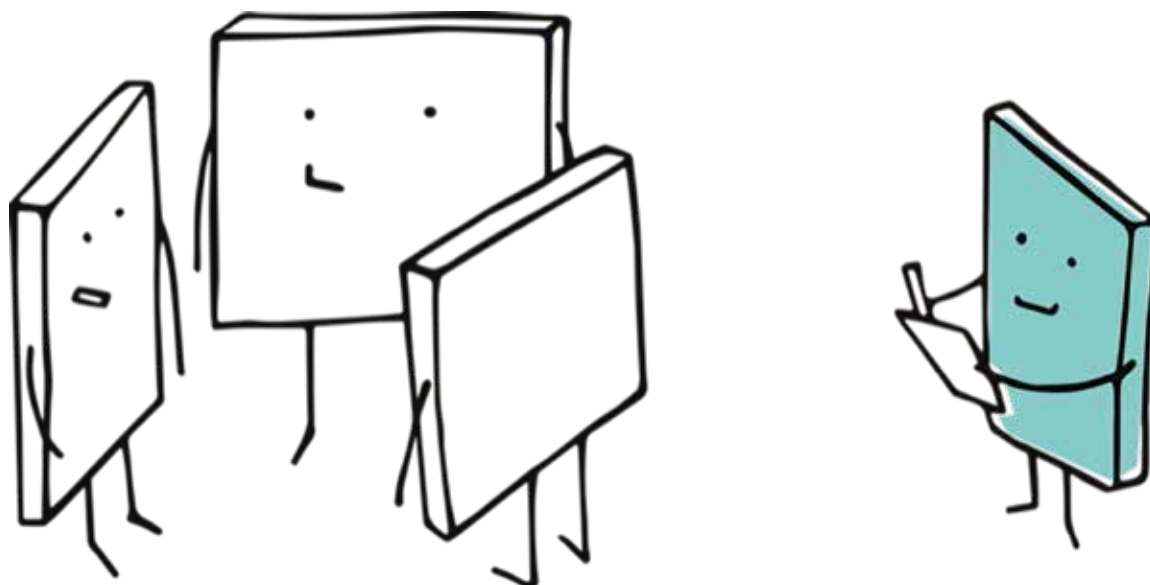
Ensuite, Eric Provoost, Conseiller formation et Agent de développement à la Mission Locale pour l'Emploi de Saint-Gilles, nous propose une perception du stage en ISP selon l'optique de l'orientation professionnelle : aider les travail-

leurs sans emploi à choisir leur métier et les accompagner vers davantage d'autonomie dans leur recherche d'emploi ou de formation.

Pour suivre, nous jetterons un coup d'œil sur les stages organisés par Bruxelles Formation avec Louis Boutriau, Directeur du pôle bf.construction. Il s'agit de stages proposés dans le cadre d'une formation dans les domaines de la construction et du nettoyage.

Pour terminer, nous vous proposons d'apprécier la vue des stages ISP depuis la Wallonie. L'Interfédération des Centres d'Insertion Socioprofessionnelle ne propose pas de formations qualifiantes¹, mais n'en organise pas moins des stages d'acculturation et de formation professionnelle. C'est ce que nous verrons à travers la pratique de deux CISP : *Le Gerموir*, Entreprise de Formation par le Travail (EFT), et *A Idées Formation*, Démarche de Formation et d'Insertion (DéFI).

¹ C'est le FOREM qui régit cette offre de formations.



Cadre, enjeux et finalités des stages en ISP

Pascal Rebold

La plupart des organismes d'insertion socioprofessionnelle proposent à leurs apprenants des séquences d'immersion en milieu professionnel. Il y a les stages d'observation organisés par les Missions Locales dans le cadre des « Actions de sensibilisation et d'orientation vers des métiers » (déterminations généralistes), les stages de fin de formation qualifiante organisés par les centres de formation. Il y a également d'autres séquences d'immersion, comme les stages organisés par les Missions Locales dans le cadre des déterminations ciblées ou encore les « semaines d'apprentissage en entreprise » organisées par les centres de formation (en amont des niveaux qualifiants ou en amont de la fin de session de formation qualifiante). Il n'est pas toujours évident de s'y retrouver quand les enjeux et les finalités varient en fonction des dispositifs, des secteurs professionnels, des opérateurs ou du niveau dans lequel les apprenants se situent dans leur parcours de formation. Quoi qu'il en soit, les stagiaires continuent de percevoir un euro brut par heure suivie en « période d'immersion professionnelle » et sont couverts par une assurance durant cette période.

Bref historique des stages en ISP

Jusqu'en 2002, Bruxelles Formation n'émet pas de règles spécifiques dans l'organisation de stages en ISP. Le principe général appliqué par les services de Bruxelles Formation est de prendre en charge le défraiement des stagiaires pour les heures prestées durant le programme de formation sans y inclure les heures de stage. Le traitement des critères administratifs liés à l'organisation des stages reste assez flou et donne lieu à une grande disparité de pratiques de stages entre OISP.

A partir de 2003, Bruxelles Formation formule ses premières réserves. Elles portent sur les types de stage organisés et leur durée. Bruxelles Formation annonce qu'à l'avenir seuls les stages en entreprise pratiqués conformément aux futurs programmes de référence pourraient être considérés.

En 2004, au travers des cahiers des charges¹, Bruxelles Formation officialise ses attentes à l'égard des stages en entreprise en ISP. Il est prévu de régulariser les pratiques d'indemnisation des stagiaires pendant leur stage en entreprise à partir de janvier 2005. Cela doit, dans un premier temps, concerner les opérateurs de formation qualifiante, dans un second temps, les opérateurs de préformation et les ateliers de formation par le travail (AFT). Les OISP, qui depuis toujours organisent un programme de formation incluant un ou plusieurs stages en entreprise plus ou moins longs, constatent au retour de leur convention de partenariat 2004 que les stages sont limités à 152 heures maximum². Dans sa note d'orientation d'octobre 2005, la FeBISP formulait en ces termes la demande des OISP : « *Les stages en entreprise s'inscrivent en tant qu'outil didactique dans le continuum de l'action pédagogique. Par conséquent, ils doivent s'intégrer dans les programmes de formation des organismes d'insertion socioprofessionnelle comme le prolongement naturel des finalités du dispositif d'insertion socioprofessionnelle. Les OISP doivent pouvoir continuer à innover, à expérimenter et à proposer de nouvelles actions pour que le dispositif évolue en concordance avec son public et le marché de l'emploi.* »

Stage en ISP et cahiers des charges

Les cahiers des charges des différentes actions ISP ont été formalisés au premier semestre 2004 et sont toujours d'actualité. Il y est mentionné que l'action d'insertion socioprofessionnelle comprend nécessairement une opération de formation professionnelle se référant à un programme de référence, incluant ou non un ou des stages en entreprise. Aucune indication n'est donnée sur la finalité ou les modalités organisationnelles des stages en entreprise dans les actions d'alphabétisation, de formation de base et des Missions Locales Coordination de filière de formation innovante.

1 Cahiers des charges rédigés par Bruxelles Formation en collaboration avec la FeBISP, acceptés par la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement et le Gouvernement en juin 2004. Voir : febisip.be Cahier des charges

2 Depuis janvier 2015, Bruxelles Formation a fixé la durée maximale des stages de fin de formation à 228 heures. Actiris, dans le cadre de la convention de partenariat, plafonne le subventionnement des heures de stage à 152 heures.

Dans les cahiers des charges des actions de formation qualifiante et de préformation, les points suivants sont mentionnés : « *Le stage en entreprise permet au stagiaire d'être confronté au monde professionnel et à ses exigences en matière de productivité, de savoirs, de savoir-faire et de savoirs comportementaux. (...) Aucun formateur n'est prévu pour dispenser des cours sur le lieu de stage. (...) Le stage en entreprise fait l'objet d'une convention tripartite entre l'entreprise, le stagiaire et l'organisme de formation, qui est tenue à disposition de Bruxelles Formation. (...) La durée du stage n'excédera pas celle prévue pour les stages organisés en formation par Bruxelles Formation.* »

Dans les cahiers des charges des Missions Locales Action d'orientation et de détermination professionnelle, les points suivants sont mentionnés : « *Les stages sont organisés conformément au programme de référence. Ils s'organisent soit à des fins d'observation d'un ou des métiers (mode d'action informatif), soit à des fins d'évaluation du projet professionnel (bilan de compétences au sein du mode d'action socio-pédagogique). La durée des stages est limitée à deux semaines. Une prolongation exceptionnelle de cette période doit être justifiée pédagogiquement et ce stage complémentaire doit obligatoirement être effectué dans un autre secteur professionnel. (...) Dans le cadre des stages d'orientation, les Missions Locales doivent informer les employeurs de manière circonstanciée des objectifs de ces stages. S'il s'agit d'un stage d'évaluation, celui-ci fera l'objet d'une évaluation écrite portant sur la pertinence du choix professionnel qui sera réalisée conjointement par les parties concernées.* »

Enfin, dans le cadre des programmes réalisés par certains OISP en partenariat avec l'enseignement de Promotion sociale et/ou avec d'autres institutions « certifiantes », l'accomplissement des stages est obligatoire pour sanctionner la réussite du stagiaire.

Stage en ISP et contrat de formation professionnelle³

Bruxelles Formation y mentionne en son article 10 que : « *Bruxelles Formation veille à développer les possibilités de stage en entreprise sous toutes leurs formes.* » En son article 13 que : « *En cas de stage en entreprise, sous toutes ses formes, Bruxelles Formation rendra l'entreprise attentive à ses obligations en matière de santé et de sécurité du stagiaire, et plus particulièrement à son obligation de réaliser une analyse de risque et de communiquer au stagiaire toutes les informations utiles en la matière.* » En son article 18 que : « *Le stagiaire s'engage à fréquenter assidûment ses stages de formation et à respecter le programme et l'horaire convenus et décrits aux articles 1 et 2 des clauses particulières du présent contrat.* »

Stage en ISP et convention

Le suivi du stage est réalisé par un référent de l'OISP qui veille à formaliser et à garantir le respect de la convention pédagogique tripartite. Cette convention précise au minimum les objectifs pédagogiques à atteindre, les compétences visées et la façon de les atteindre en fonction des acquis préalables du stagiaire, la durée, l'encadrement pédagogique prévu et les modalités d'évaluation par rapport aux objectifs fixés. En ce qui concerne les actions de préformation, Bruxelles Formation précise : « *Un stage en entreprise peut s'organiser moyennant l'établissement au préalable de l'identification des prérequis des stagiaires et ce, avant la mise en situation professionnelle.* »

Deux formulaires accompagnent la convention. Le « Programme pédagogique », à compléter par le stagiaire, le maître de stage et le délégué de Bruxelles Formation ou d'Actiris, et la « Fiche de renseignements entreprise », à compléter par l'entreprise. A noter que les OISP refusent tout stage ne garantissant pas le bon déroulement pédagogique du stage et les conditions de respect du stagiaire en formation professionnelle.

Le stage d'observation

Appelé également « stage d'acculturation » ou « stage de détermination professionnelle » ou « stage d'orientation », il est principalement voué à la découverte d'un milieu professionnel, d'un poste de travail, d'une culture d'entreprise. Ce type de stage apporte des précisions au projet de formation professionnelle du stagiaire et se situe donc en amont de la validation d'un projet.

Il est accessible à tout apprenant n'ayant pas de projet professionnel clair, disponible à temps plein et prêt à vivre une expérience de groupe. Sa durée maximale est de deux semaines à temps plein, soit 76 heures conventionnées, modulables.

Les Missions Locales organisent ce type de stage via des « ateliers » de quatre à huit semaines à l'issue desquelles une réponse est apportée à la question suivante : « *que manque-t-il au candidat pour accéder à ce métier ?* » Le candidat se voit proposer un plan d'actions, une aide à la rédaction de son CV et de sa lettre de motivation et un coaching pendant six mois. Bien que ce type de stage ne soit pas conventionné par Bruxelles Formation en alphabétisation et en formation de base, les opérateurs concernés revendiquent les multiples bénéfices d'une immersion « précoce » dans la sphère professionnelle pour leurs publics⁴.

3 Pour davantage de précisions, voir contrat de type F70 dans Corail.

4 Citons en vrac : casser les préjugés, dédramatiser les situations, se projeter socialement dans un futur professionnel, faciliter la motivation à s'inscrire dans un parcours de formation et à tenir le cap, gagner en confiance en soi, ouvrir le champ des possibles.

Le stage de fin de formation

Appelé anciennement « stage d'achèvement », il est proposé en préformation, en formation qualifiante et en AFT. Ce type de stage permet à l'apprenant d'exercer les compétences acquises en formation au sein d'une entreprise, d'acquies une expérience professionnelle valorisable auprès d'un employeur, de développer ses propres stratégies d'intégration et de se confronter aux impératifs de performance d'un cadre professionnel.

Il est accessible à tout apprenant ayant démontré une maîtrise suffisante des compétences professionnelles acquises en formation. Sa durée maximale est fixée à huit semaines à temps plein, soit 228 heures. Comme son nom l'indique, il n'est reconnu par Bruxelles Formation qu'en fin de formation... De manière générale, les OISP souhaiteraient bénéficier de plus de souplesse dans l'organisation des stages au niveau qualifiant. Par exemple, en proposant un « stage d'observation » dès la période d'accueil achevée, ceci afin de s'assurer au plus tôt de la pertinence du projet professionnel des apprenants, ou à tout autre moment opportun d'un point de vue pédagogique.

L'atelier de recherche de stage

Les étapes d'une recherche de stage varient en fonction des opérateurs et des secteurs professionnels visés. Il s'agit le plus souvent de créer un espace où chacun reçoit des outils et techniques pour rechercher un stage qu'il pourra remobiliser en fin de parcours de formation dans la recherche d'un emploi (la recherche d'un stage ne différant guère de la recherche d'un emploi). L'état d'esprit valorisé au sein de cet « atelier » privilégie quatre axes : penser positif, bien se connaître, savoir ce que l'on vaut, savoir ce que l'on veut. Le dispositif le plus complet planifie les étapes suivantes : réaliser un bilan de compétences, préciser le projet professionnel, approfondir la connaissance des secteurs visés⁵, trouver des lieux de stage, disposer d'outils ciblés (adresse courriel professionnelle, lettre de motivation type, CV), passer des appels téléphoniques professionnels, envoyer des courriels professionnels, signer un contrat de stage.

Les évaluations du stage

« Les évaluations », au pluriel, parce que l'on parle de l'évaluation par le « maître de stage » mais aussi de l'auto-évaluation du stagiaire. Les critères d'appréciation varient selon le dispositif et le niveau de formation dans lesquels se situe l'apprenant. Il est courant d'exiger du stagiaire un rapport de stage à l'issue de son immersion dans la sphère professionnelle. Celui-ci présente souvent deux aspects

complémentaires qui témoignent de la compréhension du contexte professionnel et qui viennent confirmer/infirmier le projet professionnel : une partie objective (informations sur l'objet social de l'entreprise, descriptif du service et des tâches effectuées) et une partie subjective (appréciation de l'ambiance de travail, de la qualité de l'accueil, de l'intérêt des tâches confiées).

La relation entre stage et emploi

Le stage en ISP permet à une large part de notre public de valoriser une première expérience professionnelle dans le secteur visé. A l'issue du stage, de nombreux apprenants sont engagés, notamment par l'entreprise accueillante, et ce y compris pour des niveaux de formation en amont du qualifiant. La pertinence de la durée du stage au regard de l'embauche varie selon les secteurs professionnels. Les principales difficultés rencontrées par les stagiaires sur leur lieu de stage sont liées à des problèmes d'organisation dans l'entreprise, comme le manque de disponibilité du maître de stage ou le manque de matériel et l'attribution de tâches subalternes engendrant une perte de motivation. Quant aux difficultés rencontrées par les employeurs, ceux-ci témoignent souvent d'un manque de savoir être chez le stagiaire (manque d'autonomie, de pro-activité, d'intégration dans l'équipe, de respect du cadre). On remarque également que certains stagiaires « se révèlent » sur le lieu de stage : s'ils apparaissaient désinvoltes en formation (cadre trop « scolaire » en cause ?), ils sont investis et motivés durant leur stage (cadre « responsabilisant », autonomie et contrat de confiance établi entre pairs).

Trois constats à suivre...

Trois constats ont émergé lors du Cycle de l'ISP consacré par la FeBISP aux « Stages en ISP » en 2019 : 1. La pertinence des stages - et de toute séquence d'immersion dans la sphère professionnelle - pour les publics les plus éloignés de l'emploi. 2. L'importance d'immerger le plus tôt possible les apprenants dans des situations réelles de travail, quel que soit le dispositif ou « le niveau » où l'on se situe dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle. 3. Le besoin de bénéficier de plus de souplesse dans les possibilités d'organisation de stages en ISP. Des constats qui rejoignent étroitement la volonté d'efficacité et d'innovation prônée tant dans la Déclaration de politique régionale que dans la Déclaration de politique générale de la COCOF.

⁵ Les trois premières étapes sont typiquement du ressort des Missions Locales. Elles constituent des incontournables pour identifier la formation (niveau et secteur) ou l'emploi qui correspond le mieux aux attentes et aptitudes des candidats.

Rencontre avec Louis Boutriau

Directeur du pôle bf.construction

François Geradin

Pourriez-vous présenter en quelques mots le pôle bf.construction et les différentes formations qualifiantes que vous proposez ?

« Bruxelles Formation Construction forme des chercheurs d'emploi dans les domaines de la construction et du nettoyage. On forme à la fois des gens de terrain, comme des maçons, peintres ou couvreurs, mais aussi du personnel de bureaux d'études comme des dessinateurs en construction ou des techniciens de chantier. »



Quelle importance (tant en termes quantitatifs que qualitatifs) revêtent les stages dans les formations proposées ?

« Il y a deux types de stages à Bruxelles Formation Construction : les stages dits d'acculturation et les stages d'achèvement. Le stage d'acculturation, d'une durée maximale de deux semaines, se déroule pendant la formation quand le stagiaire a dépassé le premier tiers de sa formation. Le stage d'acculturation permet au stagiaire de consolider son projet professionnel et de confronter ce qu'il a appris à la réalité du terrain. Le stage d'achèvement se déroule après la formation et a une durée maximale de quatre semaines. Ces stages sont gratuits pour les employeurs et les stagiaires sont assurés par Bruxelles Formation Construction. Les stages ne sont pas obligatoires mais vivement conseillés. Dans certaines sections, presque tous les stagiaires participent au stage. Dans d'autres, c'est moins le cas. Environ 85 stagiaires par an suivent un stage d'achèvement à l'issue de leur formation. On ne cherche

pas un stage pour le stagiaire, mais on lui donne tous les outils pour le faire. Le jour où le stagiaire ne sera plus sous contrat, il pourra alors se débrouiller seul. »

Quels effets produisent les stages sur vos stagiaires ? »

« Le stage permet au stagiaire de se confronter à la réalité du terrain et pour certains d'avoir une première expérience avec le milieu de la construction. Il permet aussi au stagiaire de montrer ses compétences à un patron et d'espérer ainsi être embauché. Même si ce n'est pas le cas, c'est une ligne de plus sur un CV ou une expérience à pouvoir valoriser vis-à-vis d'un futur employeur. »

Quelles sont les difficultés constatées et quelles sont les pistes de solution pour y faire face ?

« Il faut que le stage soit bénéfique pour tout le monde et donc aussi pour le stagiaire. Le stagiaire ne doit pas être là pour balayer l'atelier ou décharger la camionnette, il doit continuer à apprendre, mais cette fois-ci sur chantier. Il faut donc qu'il soit encadré. Bruxelles Formation compte plusieurs formateurs « Délégués Relation Entreprise » qui aident les stagiaires dans leur recherche de stage, sont en contact avec les employeurs et essaient de trouver le bon profil au bon endroit. Un programme pédagogique est également rédigé en liaison avec l'employeur et des contacts ont lieu avec celui-ci. »

Quels sont les facteurs de succès ? »

« Une bonne connaissance du stagiaire et de ses compétences, une bonne connaissance de l'entreprise et une définition assez précise des futures tâches demandées au stagiaire. La confiance entre les différents partenaires mais aussi la rigueur et la responsabilité. Si nécessaire, un contrat peut être arrêté quand on estime que toutes les conditions ne sont pas optimales. Avec le stagiaire, on essaie alors de trouver un autre stage. »

Quels points de vigilance par rapport aux stages pouvez-vous formuler ? »

« On essaie de ne jamais mettre plus d'un stagiaire dans une même entreprise ou, si c'est le cas, il faut que ce soit des chantiers bien distincts. »

De la guidance au stage

Margaux Hallot

A Cenforgil, cela fait quelques années que l'équipe pédagogique a pris le parti du stage et en a fait une force de sa formation. Pour nous en parler, nous avons rencontré Bruno Lambinet, Formateur dans la filière « Employé(e) administratif(ve) » et également Agent de guidance pour les stagiaires de la filière.



Une équipe qui s'est adaptée

La formule actuelle n'a pas toujours été celle en vigueur. *« Depuis quatre ou cinq ans, on corrige notre processus de stage. Il y avait d'abord une première visite en entreprise en janvier, où tous les stagiaires allaient en sous-groupes visiter un lieu de stage ciblé. Le stage de fin de formation se déroulait durant quatre semaines en moyenne, en juin. »*

Chaque fin d'année, un temps d'évaluation est pris pour effectuer des réajustements.

L'équipe est finalement arrivée à la formule actuelle : des visites en petits groupes sont organisées endéans les deux premières semaines de la formation. Une première période « d'exercice pratique en entreprise » a lieu durant une semaine en janvier. Ce type d'expérience sert réellement à faire acquérir de nouvelles compétences aux stagiaires en les plaçant dans un lieu qu'ils n'auraient pas forcément choisi de prime abord.

Le stage de fin de formation est passé de quatre à six semaines. Cet allongement a été bien accueilli par les employeurs. *« Les employeurs acceptent le stage d'autant plus facilement qu'il est plus long. En quatre semaines, le stagiaire acquiert à peine des bases suffisantes. En six semaines, c'est plus « win-win » pour l'entreprise qui bénéficie d'une certaine rentabilité grâce à l'autonomie acquise par le stagiaire. »*

Une formule en autonomie...

A Cenforgil, les stagiaires cherchent eux-mêmes leur stage. Au total, ce sont près de 75 heures de guidance qui y sont allouées. *« C'est un choix institutionnel car ces heures donnent des résultats : plusieurs propositions de stage, davantage de stages réussis, notamment avec une embauche à la clé. Notre record a été de neuf propositions de stage pour une stagiaire. Ce panel d'offres permet au stagiaire de choisir le stage qui lui convient le mieux, que ce soit au niveau de la distance, des tâches à accomplir, ou encore des possibilités d'embauche. »* Après le stage, un temps est encore alloué à la rédaction et à la correction de CV (ajout de cette

expérience professionnelle et des compétences qui y sont liées), à la remise en question du projet professionnel et à la recherche d'emploi.

... qui porte ses fruits

Résumons la formule : une visite en petits groupes dans les deux premières semaines de la formation, une expérience pratique en immersion d'une semaine imposée par les formateurs en janvier, la définition du projet professionnel clair, un atelier de recherche de stage dans les heures de formation, le stage de six semaines en clôture de formation et une semaine de suivi de recherche emploi. Cette formule maintenant bien rôdée porte ses fruits. En effet, 65% des stagiaires sont à l'emploi dans les six mois. Il faut bien sûr nuancer ces chiffres. *« Sur une formation qui commence avec 24 stagiaires, on sait qu'on ne terminera pas avec le même nombre. Sur les stagiaires qui terminent le parcours de formation, tous ne sont pas en recherche d'emploi... ».*

Les stagiaires reçoivent une attestation de fin de formation à la mi-mai. Cenforgil leur propose ensuite un avenant de contrat, au cas où ils n'iraient pas en stage. Leur contrat de formation ne sera ainsi pas interrompu et ils éviteront de





cette manière d'éventuelles sanctions de la part de l'Onem ou d'Actiris pour arrêt de formation. C'est une lourdeur administrative qu'assume Cenforgil.

Comment valoriser ce stage dès lors qu'il est non-certificatif ? « Je montre un exemple de CV d'une stagiaire qui a fait un stage 'banal', là où elle connaissait déjà quelqu'un et qui n'a pas cherché plus loin que ça, et l'exemple d'un autre stagiaire qui a fait un stage 'challenge' et qui a acquis une dizaine de compétences en plus. C'est une façon de motiver les stagiaires car ils savent qu'ils peuvent décrocher une lettre de recommandation et voire même être engagés à l'issue de leur stage. » Et il n'y a pas trop de secret à cette réussite : « chaque fois que j'ai davantage d'heures de guidance, les résultats sont meilleurs. »

Pour Bruno Lambinet, il est évident que la FeBISP a aussi un rôle à jouer auprès de ses partenaires et des instances publiques pour valoriser ces heures de guidance : « plus on consacre d'heures à la guidance, meilleurs sont les résultats. Il est évident que notre travail serait plus 'confortable' si on avait davantage d'heures de guidance subsidiées. On doit tout faire pour intégrer un maximum de guidance dans ce parcours de dix mois de formation. » Et d'ajouter « On forme les gens avec des qualités techniques, mais surtout pour qu'ils aient un emploi à la fin de ce parcours. »

Une évaluation importante

Durant le stage, une grille d'évaluation est communiquée au stagiaire et au maître de stage. L'évaluation a lieu envi-

ron deux semaines après le début du stage : chacun remplit de son côté cette grille qui servira de support à une discussion plus approfondie sur les tâches réalisées. « La plupart du temps, le stagiaire se sous-estime et le maître de stage au contraire le valorise. C'est un entretien d'évolution et pas d'évaluation à proprement parler, afin d'avoir la possibilité d'améliorer certains points avant la fin du stage. » Bruno Lambinet s'investit pleinement auprès des stagiaires, et ce afin qu'ils trouvent le plus rapidement un travail. « Je pré-mâche le travail des maîtres de stage. S'ils souhaitent rédiger une lettre de recommandation, par exemple, le stagiaire a un modèle dans sa farde de stage. » Se former, c'est bien, trouver un travail à la fin de sa formation, c'est mieux.

Un peu de paperasse

Pas de mystère, qui dit stage, dit « paperasse ». Le contrat de stage doit être signé par l'employeur, le stagiaire, Cenforgil et Bruxelles Formation AVANT le stage. Cela complique parfois la situation car certains lieux, tels que les hôpitaux ou les administrations publiques, nécessitent une visite médicale ou une signature de clause de confidentialité. Ces démarches prennent du temps : il faut récolter une quinzaine de signatures pour le stagiaire et une dizaine pour l'employeur. De plus, les documents doivent être des originaux signés. On est loin de la quête du formulaire A38 dans *Les douze travaux d'Astérix* certes, mais il y aurait quand même de quoi réfléchir à une simplification administrative... Une petite phrase de conclusion, non ?

Le stage, un levier pour l'orientation et l'insertion des demandeurs d'emploi

Pauline Cousin

Les Missions Locales organisent plusieurs fois par an des ateliers d'orientation professionnelle pour aider les demandeurs d'emploi à choisir leur métier. A la Mission Locale de Saint-Gilles, chaque atelier dure huit semaines, dont deux sont dédiées à un stage. Rencontre avec Eric Provoost, Conseiller formation et Agent de développement.

En quoi consiste les stages en orientation professionnelle ?

« Les ateliers d'orientation professionnelle visent à aider la personne à identifier son projet professionnel. A la Mission Locale de Saint-Gilles, nous consacrons les cinq premières semaines au bilan, à la connaissance de soi et aux prémices de l'élaboration du projet professionnel. Le stage d'immersion intervient en deuxième partie d'atelier et vise à confirmer, affiner voire infirmer, le projet professionnel. Il dure deux semaines mais peut s'effectuer dans deux entreprises différentes (une semaine dans chaque entreprise). La dernière semaine de l'atelier est dédiée à la finalisation de l'orientation. Mais le stage est également une opportunité pour travailler d'autres dimensions que le seul projet professionnel. A la Mission Locale, il est demandé aux participants engagés dans l'atelier d'orientation de « décrocher » un stage dans le domaine qui les intéresse. Cela suppose d'identifier les entreprises du secteur, de rechercher leurs coordonnées, de prendre contact... Les demandeurs d'emploi agissent ainsi dans une logique « d'autonomie accompagnée » dans la mesure où ils sont à la manœuvre, mais le formateur n'est jamais loin. Ainsi, lorsqu'un participant appelle une entreprise, il est amené à se présenter, à exposer les objectifs de l'atelier d'orientation et à formuler une demande de stage. Ces étapes sont l'occasion de travailler avec le demandeur d'emploi sur sa propre présentation, sur les codes comportementaux, etc. »

Quelles sont les principales plus-values du stage ?

« En premier lieu, le stage d'immersion permet de tester ce qu'on ne connaît pas, éventuellement de mettre en pratique si le maître de stage et l'activité le permettent, et dans tous

les cas il permet de (re)découvrir le terrain. Le terrain, c'est à la fois des pratiques, des clients, des professionnels, des conditions de travail, des environnements... Par exemple, le métier d'éducateur en milieu scolaire n'est pas le même métier qu'éducateur en milieu d'accueil extrascolaire, ni le même que celui d'éducateur au sein d'un home. Discuter avec le maître de stage et ses collègues permet au stagiaire d'être confronté aux compétences requises pour le métier, tant au niveau technique qu'au niveau des savoir-faire comportementaux. Cela suppose la disponibilité du maître de stage, voire de ses collègues, et permet au stagiaire, le cas échéant, de construire son réseau professionnel. »

Identifiez-vous d'autres facteurs de réussite ?

« Outre la disponibilité du maître de stage ou de ses collègues pour accueillir, répondre aux questions du stagiaire et participer à son évaluation, il est nécessaire que le stagiaire soit impliqué dans son stage, et ce dès la recherche d'une entreprise. C'est notamment pour cette raison qu'on demande aux participants de l'atelier d'orientation professionnelle de trouver leurs stages. La disponibilité du formateur de la Mission Locale et sa réactivité en cas de besoin sont nécessaires. D'une façon générale, une relation respectueuse entre le stagiaire, le maître de stage et ses collègues est primordiale. »

Quelles sont les difficultés fréquemment rencontrées ?

« Si le stagiaire est attentiste, s'il ne voit pas la plus-value du stage, si les codes comportementaux attendus ne sont pas au rendez-vous (comme prévenir de son absence), la



Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles

formatrice ou le formateur de la Mission Locale le questionne sur son souhait et sa volonté de mettre tout en œuvre pour faire aboutir son projet professionnel. C'est la principale difficulté rencontrée avec les stagiaires. Du côté de l'entreprise, la difficulté la plus fréquente est la disponibilité du maître de stage, par exemple lorsqu'un membre de son équipe est absent. Il se trouve aussi parfois dépourvu face au comportement attentiste du stagiaire... »

Une évaluation est-elle réalisée ?

« Effectivement, au terme de la période de stage, une évaluation est réalisée de façon tripartite avec le stagiaire, le maître de stage et le formateur ou la formatrice de la Mission Locale. C'est l'occasion d'aborder les éléments positifs et moins positifs de cette expérience, mais également pour le professionnel de donner des conseils au stagiaire sur la poursuite de son projet professionnel. D'une façon générale, les stagiaires indiquent être contents d'avoir fait leur stage, même s'ils notent aussi que la nouveauté et le changement de rythme imposés par cette période sont fatigants.... Ça leur permet d'avoir conscience, d'une part, du chemin qu'il reste à parcourir en termes de compétences et, d'autre part, des compétences qu'ils possèdent déjà et, dans ce cas, c'est encourageant. Si besoin est, le recours au formateur de la Mission Locale est toujours possible en cours de stage mais cela arrive rarement. »

Mobilisez-vous le stage en dehors de l'atelier de formation professionnelle ?

« A la Mission Locale de Saint-Gilles, on ne l'utilise que dans ce cas mais on entame une réflexion pour éventuellement mobiliser le dispositif FPIE dans le cadre d'une convention tripartite Demandeur d'emploi – Entreprise –

Mission Locale. Le dispositif de Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise vise à former un demandeur d'emploi en entreprise durant une période d'un à six mois. Au terme de cette période, le stagiaire est embauché pour la même durée, sur la même fonction et aux mêmes conditions que celles mises en œuvre durant le stage. Le rôle de la Mission Locale serait d'assurer le suivi du stagiaire, non pas sur les dimensions techniques de la fonction mais sur les autres volets (administratifs, savoir-faire comportementaux, préparation de la poursuite du projet ...). D'autres Missions Locales ont également recours au stage dans le cadre de l'accompagnement des demandeurs d'emploi afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience et de (re) trouver le monde professionnel. Ce projet est également en phase de réflexion dans notre Mission Locale. »

Quelques mots pour conclure ?

« Des éléments pourraient être modifiés pour améliorer le dispositif du stage dans le cadre de l'orientation professionnelle, parmi ceux-ci :

- Mieux cadrer le stage en Région bruxelloise afin d'offrir plus de protection pour chacune des parties prenantes car le stage ne doit pas venir en remplacement d'un emploi.
- Faciliter les modes de garde des enfants, le temps du stage notamment.

Quoi qu'il en soit, dans un objectif d'orientation professionnelle, le stage reste indispensable car les demandeurs d'emploi ont beau se renseigner, regarder des vidéos, lire de la documentation, rencontrer les professionnels, rien ne remplace la confrontation avec le terrain. Et ça, seul le stage le permet ... »

Les stages en Région wallonne

Salima Amjahad, Chargée de projets à la fédération AID et
Véronique Dupont, Chargée de mission socio-pédagogique à la fédération Aleap



En Région wallonne, l'Interfédération des Centres d'Insertion Socioprofessionnelle (CISP) rassemble 157 CISP qui accueillent chaque année près de 16.000 stagiaires et y suivent un total de plus de cinq millions d'heures de formation¹. Une partie de ces heures est réalisée durant des stages², faisant partie intégrante des méthodologies de formation des CISP.

En Région wallonne, les textes officiels régissant le secteur³ régulent, entre autres, l'organisation de stages d'acculturation et formation professionnelle durant le parcours de formation du stagiaire. Ils peuvent être effectués au sein d'une ou de plusieurs entreprises ou de plusieurs services d'une même entreprise. La durée cumulée des stages n'excède pas la moitié de la durée du programme de formation⁴ :

- Le stage d'acculturation a pour objectif la découverte d'un métier, d'une culture d'entreprise en vue de préciser le projet de formation professionnelle. Sa durée n'excède pas 90 heures. A l'exception des filières Orientation, le stage d'acculturation se déroule durant le premier tiers de la formation⁵.
- Le stage de formation professionnelle vise l'exercice de compétences acquises durant la formation. Sa

durée est de maximum 520 heures⁶ et l'entreprise dans laquelle il est effectué ne peut faire partie de la même unité technique d'exploitation que le centre de formation dont dépend le stagiaire, ni être elle-même un centre de formation⁷. Ce stage ne peut être réalisé qu'après que le stagiaire ait suivi un minimum de 150 heures de formation dans le centre, hors heures prestées dans le cadre d'un stage d'acculturation.

Avant le début du stage, un contrat individuel de stage est conclu entre le stagiaire, le CISP ainsi que l'entreprise dans laquelle est organisé le stage. Le contrat comprend au minimum : les parties signataires, les droits et obligations des parties, la filière de formation du stagiaire, les objectifs du stage, sa durée et son rythme hebdomadaire, la description de fonction exercée par le stagiaire ainsi que les critères et modalités d'évaluation. Sur le plan des assurances, le stagiaire est couvert tant pour les accidents survenus sur le chemin ou lieu du stage, que pour les éventuels dommages occasionnés pendant le stage. Sur le plan de la loi relative à la sécurité et au bien-être au travail, le CISP veille à ce que le stagiaire soit en ordre de visite médicale. Si des risques professionnels non initialement identifiés sont inhérents au stage, il y a lieu de vérifier si une nouvelle visite médicale s'impose. Le suivi et l'évaluation du stage sont laissés à l'appréciation du CISP. Il doit néanmoins en préciser les critères et modalités dans le programme de la filière, le contrat pédagogique, le programme individuel de formation ainsi que dans le contrat individuel de stage. Pour être une réussite, un stage doit donc être bien accompagné. Chaque partenaire doit pouvoir se situer parmi les modalités pédagogiques et administratives.

Les stages au Gerموir, Entreprise de Formation par le Travail (EFT)

Depuis 35 ans, le Gerموir consacre ses actions de formation dans les domaines du nettoyage et de l'horeca à des femmes peu qualifiées, de toutes nationalités, généralement seules ou avec des enfants, confrontées à des situations de grande précarité. Rencontre avec Larissa, agent

1 En 2017, 5,5 millions d'heures étaient agréées et 6 millions d'heures ont été réalisées.

2 Arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle mis à jour au 13/05/2019 https://emploi.wallonie.be/files/DOCS/CISP/AGW_CISP_15122016consolidation290719.docx.

3 Décret CISP 26/05/2016, Arrêtés d'exécution du 13/02 et 15/05/2014, Arrêtés du Gouvernement wallon CISP et GDE du 29/04/2019.

4 Il est à noter que la loi-programme du 2 août 2002 interdit les prestations de travail sous forme de stage d'une durée supérieure à 60 jours auprès d'un même employeur au cours d'une année civile.

5 Par dérogation, pour 15% des stagiaires, il peut se dérouler après le premier tiers du programme de formation.

6 Le stage peut dépasser 520 heures, moyennant accord de l'Administration dans les cas requis par une autre législation ou réglementation (par exemple pour obtenir le diplôme d'aide-soignante).

7 Par dérogation pour 15% des stages de formation professionnelle, le stage peut être réalisé au sein d'une entreprise qui est elle-même un centre de formation et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que le centre dont dépend le stagiaire.

d'insertion et travailleuse sociale à qui il revient d'orchestrer, en collaboration étroite avec l'accompagnatrice à la formation, la réalisation effective des stages.

Comment se déroulent les stages au Gerموir ? Sont-ils « obligatoires » ?

Au Gerموir, les stages d'acculturation et de formation font partie intégrante du programme de formation. En effet, dès que les compétences techniques et sociales sont acquises, la stagiaire est invitée à effectuer un stage d'acculturation puis de formation dans sa filière de formation. Pour ce faire, le Gerموir dispose d'un bottin d'entreprises. Chacune d'entre elles est consignée sur une fiche de présentation qui intègre les spécificités de la fonction à pourvoir, l'horaire, la personne de référence, les compétences requises, les spécificités éventuelles de l'employeur. Les entreprises sont classées par secteur et sont représentatives des débouchés professionnels possibles (maisons de repos, entreprises de nettoyage, entreprises du secteur horeca, écoles, etc.). Les stagiaires prestent quatre jours de stage et reviennent systématiquement un jour semaine pour faire le point et se sentir en sécurité. Faire un stage en entreprise est une opportunité tant pour la personne en formation que pour l'employeur. C'est l'occasion de se mettre en avant. Le stage permet de découvrir le monde de l'entreprise et ce que l'on aime ou n'aime pas tout en gardant une attitude positive. Pour l'employeur, c'est l'occasion de contribuer au projet du Gerموir et de former de futures travailleuses dans son secteur.

Quelle est la plus-value du stage ?

Le stage est un moyen de sortir de sa zone de confort et du « cocon » que pourrait constituer Le Gerموir. De plus, Charleroi s'est doté d'un réseau de transports en commun performant, une opportunité à saisir quand les moyens manquent pour disposer d'un véhicule. Voilà l'occasion d'envisager, si la question se pose, comment répondre ensemble à l'injonction de la législation chômage qui impose d'accepter un travail à 60 km de chez soi. En entreprise, la stagiaire a l'occasion de transférer, de faire le point sur les compétences réellement acquises, de compléter son parcours de formation, de s'ouvrir à de nouveaux horizons, d'enrichir ses projets, de se fixer des objectifs, d'être curieuse, de ne pas avoir peur de poser des questions, de montrer sa volonté d'apprendre, de se renseigner quand elle n'est pas sûre de quelque chose. La prise d'initiatives et la proactivité sont des atouts essentiels. Enfin, avec le temps, être en stage permet de développer son réseau et de rester en contact par le biais notamment des réseaux sociaux.

Quelle est la place de l'entreprise ?

Ce que le Gerموir recherche, ce sont des employeurs investis dans le projet de stage. L'obligation est de mettre en œuvre un stage qui soit pédagogique c'est-à-dire centré sur la personne, ses compétences, un stage qui fasse sens, qui soit concret et qui rassure la personne. Nous veillons à impliquer les entreprises, en analysant avec elles les conventions de stage, en mobilisant sur le projet du Gerموir, en préparant les évalua-

tions ensemble. Le partenariat avec les entreprises est l'objet d'une véritable attention de la part du Gerموir qui « chouchoute » ses entreprises afin d'apporter leur contribution en transmettant, entre autres, leur savoir technique.

Comment se décline l'accompagnement des stagiaires ?

Tout stage pertinent résulte d'un accompagnement rapproché pour rencontrer chaque stagiaire prête à aller en entreprise après deux évaluations successives. Au-delà de cette première rencontre, l'objectif du suivi pédagogique est bien de sécuriser la personne en l'accompagnant sur les lieux où se déroulera son premier stage, par exemple. Par la suite, une rencontre est programmée systématiquement à son retour, un jour semaine : c'est le topo qui affine les rouages. Des contacts réguliers ont également lieu avec le référent en entreprise pour lever des obstacles éventuels (notamment des discriminations) par des accommodements mutuels. Il est essentiel d'encourager la personne en cas de difficultés car elle est là pour apprendre, et tant mieux si on se trompe lorsqu'on est en formation. Mais surtout, un bon stage est lié à une connaissance de ses stagiaires et à leur valorisation avant tout ! Un stage réussi est un stage dont le cadre a été clairement établi. C'est, somme toute, un bel échange et des montagnes de solidarité. Ce partenariat fait l'objet d'une véritable relation de confiance et d'engagement de part et d'autre. La clef de la réussite, c'est un accompagnement sur mesure et un engagement individualisé. C'est ainsi que tout stage est précédé par une succession d'évaluations visant l'atteinte de prérequis. Dès que ceux-ci sont atteints, la procédure de mise en stage pourra être enclenchée en lien avec le projet professionnel et le projet post-formation de la stagiaire. Et le Gerموir de rappeler « qu'un bon stage est lié à une connaissance des stagiaires et à leur valorisation avant tout ! Un stage réussi est un stage dont le cadre a été clairement établi ».

Les stages à l'A Idées Formation, Démarche de Formation et d'Insertion (DéFI)

Dans le Brabant wallon, l'A Idées Formation accueille chaque année des dizaines de stagiaires dans les deux filières de formations : Employé.e en bureautique et Communication graphique. Sophie Charlier, formatrice à l'A Idées et responsable des stages pour la filière Bureautique, nous en dit plus sur l'organisation des stages dans le centre.

Quel est l'objectif de l'organisation de stages dans le parcours des stagiaires ?

Les stages sont obligatoires dans nos deux filières et, dans les deux cas, l'objectif général est évidemment de pouvoir confronter, sur le terrain, les apports théoriques de la formation. Il permet un aller-retour entre le temps de la formation et celui de la pratique du métier. Dans la démarche du stage, j'inclus également tout le travail qui permet de mettre en lien la formation avec la pratique professionnelle, qui est tout aussi intéressante pour les stagiaires : rencontres avec des professionnels, visites d'entreprises, etc.

S'agit-il plutôt de stages d'acculturation ou de stages professionnels ?

Ici, on est plutôt sur du stage professionnel, organisé en deux temps. D'abord, à mi-parcours, les stagiaires réalisent un premier stage, de deux semaines, pour découvrir le métier pratiquement. Ensuite, en fin de parcours, ils partent en entreprise durant huit semaines. Dans les deux cas, les stages leur permettent de voir comment l'apprentissage se met en application dans des conditions réelles et de tester leurs compétences.

Quel accompagnement est fourni pour les stages ?

Il y a d'abord tout un travail en amont pour trouver le stage. La recherche du lieu de stage fait partie intégrante du cours de recherche d'emploi, c'est l'occasion de mettre en pratique toutes les techniques qui leurs sont livrées plus tôt dans l'année. Les stagiaires, accompagnés par l'équipe se chargent de tout : définition des objectifs, rédaction des candidatures, prise de contacts, ... On travaille aussi beaucoup sur le cadre du stage, au travers de la présentation de la convention de stage. Avant qu'ils ne partent en stage, je leur livre tous les détails et documents pratiques, dont un carnet de bord qu'ils doivent remplir durant leur stage. Pendant le stage, on continue le suivi, par téléphone et en personne, avec le stagiaire et le tuteur/la tutrice du stagiaire afin de suivre le déroulement du parcours, de régler les problèmes éventuels, de calmer certaines inquiétudes. Je reste toujours disponible pour eux, et pour l'entreprise. Cela permet de rassurer tout le monde. Enfin, après le stage, en plus du classique rapport de stage et de l'évaluation, on fait un retour collectif des expériences. C'est aussi l'occasion de travailler sur le référentiel de compétences du métier. Durant le stage, on leur demande de noter leurs tâches et missions, et d'essayer de les classer en activités-clés. Une fois de retour dans le centre, une synthèse commune des tâches réalisées est établie. Cela leur permet de voir si certaines compétences sont plus sollicitées sur le terrain, les activités-clés qui sont le plus mises en pratique, ce que les

employeurs recherchent en priorité. C'est intéressant car cela donne corps au référentiel théorique. Pour l'équipe, cela nous permet aussi de suivre l'évolution du métier et des exigences du terrain, pour adapter nos contenus de formation.

Y a-t-il, chez les stagiaires, des freins particuliers à la réalisation des stages ?

Bien sûr, tous les freins habituels à l'emploi et à la formation se présentent lors du stage. Je dirais que le plus important, c'est la mobilité. Ce facteur influence énormément leur choix et ne leur permet pas toujours de s'ouvrir à des perspectives nouvelles. Ensuite, il y a aussi toute la question de l'autonomie, pour se débrouiller seul et avec assurance : écrire des candidatures, prendre des contacts, passer un coup de fil, etc. Durant le stage, on a, plus rarement, des problèmes d'attitudes ou de comportement, au niveau de la motivation et de la volonté. Il nous arrive aussi d'avoir des stagiaires un peu déstabilisés à cause de la différence entre ce qui leur avait été promis, et ce qu'ils font vraiment... Lors de l'accompagnement, l'idée est de faire sauter tous les freins et de s'assurer qu'ils trouvent un lieu de stage qui leur convient, qui les sécurise.

Quels sont les résultats constatés, l'apport des stages dans leur parcours ?

Au niveau des suites, ces dernières années, la majeure partie des stagiaires qui ont trouvé rapidement un emploi après la formation, c'est un emploi qui leur avait été proposé à la fin de leur stage. Certains partent directement avec cette envie de questionner les possibilités d'emploi. Pour d'autres, il s'agit uniquement de découvrir et expérimenter un secteur, étoffer leur cv, tester leurs compétences et puis aussi, pour se sécuriser, sentir qu'ils sont capables de réaliser quelque chose et d'évoluer possiblement vers l'emploi. Les stages sont une réelle plus-value dans leur parcours, c'est certain ! La plupart sont fiers et contents de ce qu'ils ont pu réaliser durant le stage et ça les booste, notamment au niveau de la confiance en soi.

Le stage, un atout aux multiples dimensions

François Geradin

Pour tout terme, le recours à l'étymologie est souvent riche d'enseignements. Le vocable « stage » serait emprunté au latin médiéval « *stagium* » signifiant « résidence, demeure »¹. Aux alentours de 1630, le terme désignait le « *séjour qu'un nouveau chanoine doit faire pendant un temps minimum dans le lieu de son église pour pouvoir jouir des honneurs et des revenus de sa prébende*² »³... Ce n'est que fin du 19^{ème} siècle que le terme a pris son sens actuel de période de transition entre une formation et l'exercice d'une fonction. Au fil des siècles, la signification du terme est donc passée d'une conception prioritairement centrée sur sa dimension spatiale (la résidence, le lieu) à une dimension plus temporelle (la transition, l'entre-deux).

Ce sont précisément ces deux dimensions, d'ailleurs intrinsèquement liées, qui font toute la richesse des stages. Le fait pour un stage, tout d'abord, d'être un moment transitionnel (généralement entre une action de formation et une expérience professionnelle) le rend déjà décisif. Le stage, où qu'il soit placé dans le parcours de formation, crée en effet un moment précieux dans lequel le stagiaire pourra non seulement découvrir une réalité professionnelle spécifique mais également mettre en application les compétences déjà acquises en formation. Tandis que ces mêmes compétences seront renforcées en retour par le stage - et ainsi de suite - dans une sorte de boucle récursive vertueuse.

Ensuite, cette fois quant à sa dimension spatiale, le stage crée littéralement un ailleurs qui semble particulièrement pertinent pour le public ISP. Un stage, par le double décentrement qui s'opère (celui du stagiaire et celui de la structure qui l'accueille), démystifie et démythifie les images parfois caricaturales circulant dans les deux sens, celles considérant les stagiaires ISP comme des personnes n'ayant aucun potentiel ni ambition mais celles aussi assimilant les employeurs à des profiteurs dénués de tout scrupule envers leurs employés. Les stages, par ailleurs permettant les rencontres et la confrontation à une forme de réalité,

constituent donc une expérience incontournable qu'il serait dommage de ne pas renforcer.

Si cette conclusion commençait par un rappel étymologique du terme « stage », il est important de préciser que le secteur ISP n'est pas « fétichiste » quant aux termes utilisés. S'il semblait finalement plus opportun, notamment pour les formations en amont du qualifiant, de parler plutôt d'« immersion », d'« observation » ou encore d'autre chose, peu importe dans la mesure où l'essentiel de ce qui fait la richesse de l'expérience est bien présent. De même, plus que terminologique, l'enjeu est surtout de pouvoir valoriser au maximum les apports de cette expérience. Cette valorisation peut en effet non seulement être symboliquement importante mais également constituer un atout indéniable favorisant l'insertion professionnelle des stagiaires en formation.

Un point de vigilance toutefois pour éviter toute forme de naïveté : pour qu'il soit porteur de nouveaux possibles, le stage doit non seulement être bien préparé, le plus en amont possible, mais également faire l'objet d'un accompagnement permanent, tant par l'opérateur d'insertion que par la structure accueillante. Sans cela, le risque serait de transformer une expérience potentiellement décisive en une déconvenue finalement contre-productive.

Notre mission de fédération est donc de continuer à nous mobiliser pour que ces opportunités de « stages » (et/ou autres appellations) soient accessibles à l'ensemble des stagiaires ISP et pleinement valorisés. A cet égard, Bruxelles Formation, qui mène justement actuellement une profonde réflexion à ce sujet, sera un partenaire incontournable pour nous aider à faire de cette expérience essentielle - tant spatiale que temporelle - un véritable levier d'insertion socioprofessionnelle.

1 Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales : <https://www.cnrtl.fr/etymologie/stage>

2 Le terme « prébende » désigne le revenu financier qui était accordé à un ecclésiastique.

3 <https://www.cnrtl.fr/etymologie/stage>

100 ans d'associatif en Belgique... Et après ?

Alors que cela fait près d'un siècle que la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif « qui ne se livrent pas à des opérations industrielles ou commerciales, et qui ne cherchent pas à procurer à ses membres un gain matériel » a consacré le fait associatif en Belgique, elle se voit progressivement disparaître par l'intégration des associations au Code des Sociétés et des Associations (CSA). Notre bonhomme pourrait considérer cela comme une évolution « naturelle » sauf que c'est aller un peu vite en besogne et passer sous silence les acquis de la reconnaissance du fait associatif en tant que **pouvoir citoyen** de s'organiser, en dehors de tout but de lucre, pour des buts volontairement définis. Il y a des buts futiles et d'autres qui visent la transformation de la société... Rien que cela !

L'association n'est donc pas qu'une structure juridico-administrative, c'est aussi une philosophie, une manière d'envisager la façon de faire société. En intégrant les associations au CSA, le Gouvernement Michel (sous la houlette de Koen Geens, avocat, professeur de droit des entreprises et de droit financier à la KU Leuven et cofondateur du cabinet d'avocats Eubelius, le plus grand cabinet indépendant de Belgique) a fait disparaître l'une des dernières frontières formelles entre « l'entreprise » et « l'association ». Cette évolution a suscité divers questionnements sans qu'un réel débat public ne puisse avoir lieu. Sans non plus prendre le temps de mesurer les potentiels impacts symboliques et pratiques que ce changement allait provoquer sur les institutions elles-mêmes, leurs actions, leur culture.

On sent pourtant bien que les signifiants des termes « associer » et « entreprendre » ne recouvrent pas les mêmes ambitions, ni les mêmes praxis, ni les mêmes bénéficiaires. Et si l'on est de bon compte, remarquons également que le « A » de « CSA » n'est guère là que pour la pure forme et éviter, pour un temps encore, pour un temps seulement, la fronde des empêcheurs de tourner en rond !

C'est dans ce contexte qu'est né le **Collectif 21** : quelques personnes et associations, inquiètes de ces évolutions, mobilisées par le devenir d'associations militantes et engagées dans les questions sociales, culturelles, de santé..., titillées par les questions démocratiques et participatives

que ces transformations pourraient susciter, insatisfaites des initiatives prises de-ci de-là mais qui manquaient de transversalité, voulaient faire de cette question un enjeu politique porté publiquement.

L'ambition du **Collectif 21** ? Interroger l'identité contemporaine du champ associatif au regard de la diversité des institutions le constituant (santé, social, éducation, culture...) pour embrasser la question de leur place et de leur sens dans notre société en tant que composante démocratique à visée de transformation sociale. Leur rôle est, selon nous, important par les impacts dans le tissu social, la concertation, la mise en à l'emploi... dans un contexte de crise économique, sociale, climatique, politique et interculturelle.

Dans le contexte des appels à projets et du confinement des associations à des missions de service public déléguées dans un État social actif qui a tendance à normaliser les structures et les personnes et à exiger du rendement, il s'agit de rendre leur légitimité aux associations engagées dans la cité, de soutenir leur autonomie et leur expertise, de les situer identitairement comme contributrices et actrices des changements de politiques et de tendances. Agir plutôt que de subir ce qui vient d'en haut, dans un modèle unique de société de consommation acquise au capitalisme...

La démarche du Collectif propose un cheminement pour interroger d'abord l'histoire et les perspectives des associations en Belgique sous différents angles (psychanalytique et philosophique, administratif et financier, historique, de gouvernance, économique, politique...) pour ensuite les situer en perspective dans leur fonction d'innovation sociale, de créativité et de contre-pouvoir ou de résistance. Ce qui devrait déboucher, immanquablement sur des revendications et des recommandations politiques, de la prise de distance avec le monde marchand.

Si cela vous parle... rejoignez sans plus attendre le **Collectif 21** !

www.collectif21.be

Les nouveaux membres de la FeBISP

La FeBISP s'est agrandie de quatre nouveaux membres en 2019. L'asbl Bonnevie et l'épicerie sociale Les Capucines ont rejoint la FeBISP en juin 2019, tandis que Soins chez Soi et Sireas sont parmi nous depuis décembre dernier. Petit tour d'horizon de ces nouveaux venus.

L'asbl Bonnevie : plaine de jeux mais pas seulement

Pauline Cousin

On connaît Bonnevie comme le quartier qui, au cœur de Molenbeek, regroupe une multitude d'activités en cohésion sociale, en ISP, en école de devoirs, en ateliers créatifs et en économie sociale d'insertion. L'asbl Bonnevie étant devenue récemment membre ESI de la FeBISP, c'est l'occasion de retracer son histoire fortement intriquée dans la vie de quartier et dans les activités portées par des structures qui partagent la même philosophie : créer avec les personnes des opportunités pour rendre la vie meilleure. Ces pages sont issues d'une rencontre avec Roland Vandenhove, directeur de l'asbl.



Du logement à la plaine de jeux

Le projet Bonnevie trouve son origine en 1979 alors qu'un comité de quartier se constituait aux abords de la rue Bonnevie à Molenbeek. A cette époque, les travaux pour le futur métro bruxellois « ne font pas dans la dentelle » : des bâtiments de logement sont rasés, les habitants sont expulsés mais les logements sociaux qui devaient les accueillir ne sont pas encore construits... Le premier objectif du comité est alors d'aider les personnes à se reloger.

En parallèle de cette situation, Molenbeek a toujours été une commune marquée par l'arrivée de populations immigrées et pauvres. Les parents recherchent l'emploi si difficile à trouver et les enfants, hormis l'école, n'ont pas de lieux qui leur soient dédiés : pas ou peu d'accompagnement social des parents et pas de plaine de jeux pour les enfants. En cette fin des années 1970, ces travaux du métro font émerger dans le quartier un grand terrain vague interdit d'accès aux personnes non autorisées. L'asbl néerlandophone Buurthuis a comme projet de transformer le terrain vague en plaine de jeux.

Roland Vandenhove est à cette époque en recherche d'un stage d'assistant social. Il habite le quartier depuis toujours et a de l'expérience en animation en mouvements de

jeunesse, il réalise son stage auprès des ados du quartier. Au terme d'un an d'occupation du terrain vague et de pourparlers avec le « Ministère des finances, section domaines », propriétaire du site, une plaine de jeux provisoire voit le jour. Le renouveau politique qui se met en œuvre dans la commune est favorable à la pérennisation de la plaine de jeux qui bénéficie en plus d'un petit subside de la Fondation Roi Baudouin.

Le subside permet d'acheter des rondins de bois en vue de réaliser les constructions destinées aux enfants. Les habitants du quartier sont partagés face à cette évolution, alors que certains craignent des désagréments, d'autres participent à la fabrication des structures en bois. La plaine de jeux est bien là et elle est construite pour durer.

Passent ainsi une dizaine d'années jusqu'au projet porté par l'IBGE¹ et le Ministre de l'époque en charge de l'environnement. Les compétences d'un architecte et un subside sont mis à disposition pour créer le premier parc social de la Région. L'architecte en charge du projet a l'intelligence de s'appuyer sur les idées des habitants du quartier, la plaine de jeux va ainsi demeurer dans le parc Bonnevie.

1 IBGE : Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement, devenu depuis Bruxelles Environnement



De l'animation à la formation

À la fin des années 1980, les jeunes à qui étaient destinées les premières animations de l'asbl ont grandi et cherchent du travail. Le Ministère de la Communauté française vote en 1987 un décret qui représente une opportunité pour accompagner ces jeunes vers l'emploi. Ainsi, l'asbl Notre coin du quartier (nom officiel de Bonnevie à l'époque) crée, en collaboration avec le Centre des étangs noirs, une entreprise d'apprentissage professionnel dans le secteur du bâtiment : l'asbl EAP Notre coin du quartier. Cette entreprise, qui peut être considérée comme l'ancêtre des ateliers de formation par le travail, fonctionne sans local ni matériel propre. Les jeunes apprennent au sein même des entreprises, via leurs stages.

Durant cette période, les ateliers créatifs menés par l'asbl Notre coin du quartier ont un projet axé sur la matière polyester. Il n'en faut pas davantage pour intégrer cette matière aux activités de l'entreprise d'apprentissage professionnel : les stagiaires créent du mobilier urbain en polyester, qui en 1996, prend place dans le parc Bonnevie.

Les idées et leur concrétisation se poursuivent avec la création, au milieu des années 1990, de la société coopérative Polybonnevie dans le cadre d'un projet pilote en économie sociale lancé par la Fondation Roi Baudouin. Outre la réalisation de mobilier en polyester, cette entreprise se lance dans la rénovation de façades. Sa spécificité : respecter le tarif régional tout en préfinançant la prime octroyée par la Région bruxelloise aux propriétaires qui font rénover leur façade. Le carnet de commandes de Polybonnevie ne désemplit pas et la société est récompensée par le jury du Prix Roger Vanthournout. Mais la lenteur des versements de la prime régionale à l'entreprise et l'application de la Commission paritaire du bâtiment auront raison de sa trésorerie. À la fin des années 1990, Polybonnevie n'a d'autres choix que de fermer ses portes. Entretemps, l'asbl EAP Notre coin du quartier devient le centre OISP Bonnevie et est agréé comme Atelier de Formation par le Travail (AFT) en mécanique et en bâtiment, accueillant ainsi 150 stagiaires par an.

L'économie sociale d'insertion, un relai

Autre dispositif et autre agrément : l'asbl Bonnevie se positionne en 2014 comme un acteur de l'économie sociale

d'insertion via son activité mécanique (révision et entretien auto) puis, en 2016, dans le secteur du bâtiment. Ces activités ne sont pas sans rappeler celles exercées d'une part à Polybonnevie et d'autre part en AFT. L'enjeu avec les travailleurs en insertion est de les rapprocher du marché du travail classique tout en évitant les pièges à l'emploi. En effet, peu sont les travailleurs sous statut article 60,§7 qui poursuivent vers le marché classique de l'emploi.

Fort de ces expériences, de ces réussites, de ces échecs et de sa connaissance du public précarisé, Roland Vandenhove privilégie la logique de filières pour accompagner ce public : débiter comme stagiaire en AFT, poursuivre comme travailleur en insertion en ESI puis mobiliser les dispositifs et les aides pour intégrer durablement le marché de l'emploi - FPI et Activa notamment.

La complémentarité des dispositifs

Selon Roland Vandenhove, la coopération entre ESI et économie classique passe certes par un démarchage des entreprises, une proposition des aides et des primes existantes mais surtout par le maintien de l'accompagnement social du travailleur qui intègre l'économie classique : « C'est la première année de son nouveau contrat qu'il faut être présent au niveau psychosocial, via un travail soutenu de guidance. Il ne faut pas lâcher la personne du jour au lendemain ».

La complémentarité, toujours, que ce soit avec le secteur classique via l'ESI ou via les clauses sociales ou encore entre les différents acteurs de la formation : « SFPME, Promotion sociale et OISP sont complémentaires et chacun a sa place dans une filière ».

La complémentarité, enfin, en ce qui concerne les enjeux des futures entreprises sociales mandatées en insertion : développer des projets pour les travailleurs en insertion tout en restant ancrées dans les quartiers.

Bonnevie, c'est à la fois une rue, un quartier, ses habitants, une asbl, ses bénéficiaires, ses partenaires et des projets toujours renouvelés pour permettre à chacun d'avancer.

Soins chez Soi

Loïc Werres

Soins Chez Soi est une initiative privée lancée il y a plus de 35 ans par un ensemble de médecins généralistes, suite au constat de carence du suivi médico-psychosocial de personnes souffrant d'une autonomie limitée. Elle fait partie des cinq centres de coordination bruxellois actifs sous forme associative agréés par la COCOF. Ceux-ci jouent un rôle d'intermédiaire privilégié entre un public fragilisé et les prestataires de soins et de services à même de prendre en charge les besoins divers dudit public. Ils portent une attention particulière afin que la réponse apportée se fasse dans le respect de l'individu. Entendez : à travers un dialogue et une évaluation constants des nécessités du patient et de sa volonté d'indépendance. De là sera dégagée une offre personnalisée, susceptible d'évoluer. « Un métier d'architecte » nous prévient la directrice Catherine Ballant, de « grand couturier », précise-t-elle encore : « Christian Dior plutôt que H&M ». La réalité des activités non marchandes,

et subsidiées comme telles par les pouvoirs publics, fait rapidement regretter le sourcil ainsi levé devant ce qui, dans d'autres domaines, pourrait laisser penser à un élément de langage travaillé.

En 2019, c'est ainsi un personnel fixe de 13 personnes qui prenait en charge plus de 10.000 demandeurs en difficultés réparties sur les 19 communes bruxelloises. Les portes d'entrée sont multiples, qu'il s'agisse de recommandations du personnel hospitalier, du médecin traitant ou de recherches proactives de la famille, quand ce n'est pas la personne en besoin elle-même qui entame les démarches. L'anamnèse est effectuée endéans les deux jours de la prise



de contact. Ensuite, entre en scène le prestataire partenaire, qu'il soit (para-)médical ou spécialisé dans certains services précis à domicile (coiffure, livraison de repas, petits travaux, etc.). En amont, aura été pris soin de vérifier la conformité de la pratique de ces professionnels avec les exigences légales et internes, dont le conventionnement INAMI et la prompte réactivité lorsque le Centre fait appel à leurs services. Soins Chez Soi s'assure également du respect de principes incontournables tels que la transparence, le pluralisme, le souci de concertation avec le patient et le respect de son libre-choix. En aval, ce partenaire servira de source première quant à la pertinence de l'aide apportée et, le cas échéant, son actualisation.

Cependant, l'aspect qui retient bien évidemment notre attention et qui dénote de l'engagement social de Soins Chez Soi, est son activité prégnante dans le domaine de l'insertion. En effet, outre ce rôle de coordination, la structure a développé un service spécifique pour les personnes fragilisées en situation d'urgence. Ce sont, en moyenne annuelle 2019, 19 personnes sous contrat « article 60 » qui sont formées pour remplir un rôle d'« assistance ménagère », dans des situations nécessitant un aménagement le plus immédiat possible. Ce soutien temporaire s'avère indispensable en attendant que les services reconnus d'aide aux familles se mettent en place. Un dispositif qui remonte à 2003 et qui a été pensé devant l'absence d'offre proportionnée par rapport aux besoins basiques (frigo rempli, gestion des déchets, etc.) de patients sortant d'une incapacité plus ou moins prolongée, pensons à un séjour hospitalier. La formation offerte dans ce cadre relève d'une conception « holistique » de l'insertion, dans laquelle l'aspect « socio » n'est certainement pas traité en parent pauvre. C'est en effet un large éventail d'apprentissages qui est organisé par le personnel spécialisé de l'association. En faisant appel à des prestataires externes pour des services particuliers, passant, par exemple, du passage du Brevet Européen de Premiers Secours à des exercices de sophrologie et de

manutention. En prévoyant également un soutien collectif et individualisé, sur un rythme hebdomadaire dans ses bureaux ucclois. L'occasion de prendre en compte les difficultés privées et professionnelles, parfois psychologiques, rencontrées par les travailleurs du public-cible de l'économie sociale d'insertion. Un dialogue qui permet de parcourir avec eux les possibilités d'assimilation des usages sociaux et pratiques propres au métier.

Côté insertion « professionnelle », si un travail sur la certification est encore en chantier, les 96 heures de formation proposées remplissent largement les exigences dans ce sens des sociétés de titres-services traditionnelles.

Malgré une solide expérience et une bonne relation entretenue avec les différents CPAS partenaires, les craintes actuelles des structures s'engageant dans la mission d'insertion sont également partagées par les responsables de l'asbl. Soins Chez Soi ne cache pas son désarroi devant le nouveau cadre législatif et réglementaire du mandatement. Celui-ci conditionne l'appel aux articles 60§7 économie sociale à la réception favorable d'une candidature aux contours incertains. La transition entre le cadre de 2004 et celui de 2018 met à mal les activités liées dans un domaine où le rapport dépenses/engagement des pouvoirs subsidiaires n'est pas toujours suffisant.

Montée dans le bateau de la FeBISP après divers échanges ponctuels plus ou moins étalés dans le temps, l'association Soins Chez Soi entend profiter, dans ce sens, non seulement des services de soutien offerts aux membres, mais également du rôle de porte-voix de la Fédération par rapport à cette situation « aberrante » qui fait craindre un engagement sur fonds propres pour réaliser une tâche d'utilité publique reconnue. Et de menacer ainsi la pérennité des efforts consacrés. Le message est audible depuis longtemps, à la Fédération de le porter du mieux possible au-delà des obstacles juridiques avancés.

Épicerie sociale Les Capucines

Marie-Adèle Blommaert

Depuis 2004, l'Épicerie présente dans le quartier des Marolles colore les armoires et les frigos de ses clients. Rencontre avec Emilie Many, la directrice des Capucines qui nous en dit plus sur cette épicerie.



Mission et origines du projet

« Le but des Capucines est de permettre aux familles en difficultés financières d'accéder à des produits alimentaires et non-alimentaires à bas prix. »



Au départ, la première asbl active dans le projet c'était le Centre Marollien de formation par le travail (CMFT). Cette asbl a été créée par des bénévoles et des travailleurs sociaux du quartier en 2002. Dès le départ, il y avait une volonté de développer un projet qui serait à la fois un magasin social et un lieu de formation. Le projet a été porté et développé par l'asbl CMFT. Ce sont des gens du quartier qui ont amorcé le mouvement de création de l'épicerie (la Paroisse et le Conseil d'administration). Un des éléments déclencheur à cette amorce a été la fermeture de l'ancien magasin Dial situé rue Haute. Il n'y avait plus de lieu d'approvisionnement pour le quartier. La Paroisse s'est investie en louant des locaux, d'autres associations se sont investies en mettant du personnel à disposition, il y a eu le financement de la fondation Roi Baudouin. L'engagement d'un Agent contractuel Subventionné (ASC). Et le 3 mars 2003, l'épicerie ouvrait ses portes. Par la suite, pour des raisons administratives, l'asbl Les Capucines est devenue autonome. En 2005, elle obtient sa reconnaissance en tant qu'initiative locale de développement de l'emploi (ILDE). »

Le volet formation

« Depuis le départ, la formation est fort présente dans le projet. Il y a des formations transversales, des formations périphériques, de la formation-métier, il y a également des cours de néerlandais, des cours d'informatique ainsi que d'autres formations telles que l'alimentation qui est donnée en partenariat avec l'asbl Réseau Santé Diabète qui est présente dans le quartier des Marolles. La place de l'alimentation est déjà bien présente dans le programme de formation et celui des travailleurs en insertion : lire les étiquettes, savoir ce qu'il y a dans les produits, etc. »

Les partenaires

« Dès le départ, un tour des différentes enseignes a été réalisé... et Carrefour a répondu et a accepté directement de devenir partenaire du projet d'épicerie sociale. »

Les publics

« Ce qui démarque l'épicerie Les Capucines des autres c'est qu'elle ne dépend pas d'un CPAS. Dès le départ, le Conseil d'administration a fait le choix de ne pas être le service social des « gens ». Il y a eu une volonté de différencier le fait de pouvoir venir s'approvisionner aux Capucines en tant que client et non en tant qu'usager. L'asbl Les Capucines travaille en réalité aux services des services sociaux. Il y a cinquante services sociaux partenaires¹ au projet qui accompagnent leurs usagers pour d'autres raisons que celles de rendre compte de leurs difficultés et, ce faisant, elles leur donnent accès aux Capucines. Nos clients ne dépendent pas que des CPAS, il y a les chômeurs, les pensionnés, les personnes sous allocation d'handicap, les personnes sans revenus, les personnes sans papier, etc. Lorsque ces « usagers » arrivent aux Capucines, ils viennent avec des attestations d'accès délivrées par leurs services sociaux. Ces attestations ont une durée d'un à trois mois renouvelables jusqu'à un an maximum. En contrepartie de leurs attestations, les « usa- »

¹ Aides familiales, médiations de dettes, antennes ONE, antennes médicales, aides alimentaires, restaurant social, Maison de quartier, etc.

gers » reçoivent des Capucines une carte en tant que client. Une fois que celle-ci leur est délivrée, le client peut venir faire ses courses à l'épicerie ... du moment qu'il vient le bon jour à la bonne période. »

La clientèle

« Au sein des Capucines, il y a un tiers de familles, un tiers d'isolés, un tiers d'isolés avec enfant(s). Au niveau des tranches d'âge, celle qui est la plus représentée est celle des quarante – cinquante ans avec 20% de représentation, il y a ensuite une mixité dans la tranche d'âge avec un ratio de plus ou moins 10% pour les autres tranches d'âge. A l'heure actuelle, ça reste majoritairement des femmes à qui Les Capucines attribuent la carte client. »

Les travailleurs



« L'asbl Les Capucines travaille principalement avec des articles 60§7 et des agents contractuels d'insertion (ACSI). Elle leur propose un bel accompagnement et encadrement et, cela se sait auprès des CPAS. En effet, le public-cible avec lequel l'asbl travaille est souvent un public « plus difficile ». Très souvent, notre public-cible sont des personnes qui ont eu très peu d'emploi avant leur arrivée aux Capucines. Pour ce public, l'accompagnement social renvoie à la réalité : « T'es au travail, ce n'est pas pour ça que tu dois être toi tout le temps ». Il y a un énorme travail sur la décentration qui consiste à dire « Je suis X et je suis là parce que c'est mon job. Si, je suis dans la rue, je ne suis pas le même ». A travers ce travail, le public-cible arrête de prendre tout à cœur et au premier degré. Le public-cible doit être capable de prendre du recul et de comprendre : « oui, tu fais une connerie dans ton travail, l'équipe te le fait remarquer dans le cadre du travail, en tant que directrice je te le dis... ». L'équipe passe

énormément de temps à rappeler les règles de base telles qu'arriver à l'heure, enlever son casque, etc. Ce qui est mis en place pour le public-cible ce sont des actions autour du « soi travailleur » et « en quoi il est important de se distinguer du reste ». L'objectif est d'arriver à prendre du recul et de faire ce qui est demandé. L'asbl reste toutefois très tolérante sur les comportements dits « déviants », c'est-à-dire sur le fait de pouvoir dire, de pouvoir raler, etc. De plus, face à « certain type de comportements », il y a une grande place à la seconde chance... »

Les formations proposées

« Il y a plusieurs types de modules de formation tels que la législation sociale, l'achalandage, la connaissance des produits vendus, la grande distribution, sur la mondialisation, les filières locales et bio, sur le travail, etc. Au cours d'une année, il y a une volonté de balayer large le volet formation... De plus, un élément fort présent au quotidien c'est l'interculturalité. A travers l'atelier alimentation, des dîners du monde sont organisés une fois par mois, l'idée est de préparer et de cuisiner avec le public-cible un met de leur pays. »

L'objectif premier

« Nous répondons à un besoin primaire. Toutefois, au-delà de ce besoin primaire alimentaire, l'asbl Les Capucines permet à ses clients de se faire plaisir. Elle donne de la couleur dans les frigos et dans les armoires de ses clients. De plus, au quotidien, il y a une multitude d'attentions qui ont une autre portée que celle de remplir leur estomac, celle de les considérer comme des clients vis-à-vis desquels l'équipe offre une multitude d'attention afin qu'ils passent une journée colorée. »



Siréas



Pauline Tondeur, coordinatrice au Siréas

Le Siréas – Service international de recherche d'éducation et d'action sociale, appelé aussi « groupe Siréas » - est un ensemble de trois associations (Siréas, SASB, FAE) dont l'objectif est de fournir une aide sociale et de répondre aux besoins de toute personne en difficulté, notamment réfugiée et immigrée, afin de lui offrir un accompagnement tout au long de son processus d'intégration.

Merci à Pauline Tondeur pour ce reportage.

Créé en 1962, le Siréas, initialement appelé Service social des étrangers (SSE), avait pour mission de répondre à l'afflux massif des travailleurs immigrés et des réfugiés confrontés à cette époque à des problèmes de logement, de permis de travail et de séjour.

Depuis lors, le groupe Siréas s'est développé et a diversifié ses activités dans le souci de répondre constamment aux évolutions économiques, sociales, politiques belges, européennes, et voire même mondiales.

Aujourd'hui, les actions du groupe Siréas sont multiples et s'articulent autour de trois pôles différents : le service social et juridique ; l'éducation permanente et l'insertion socio-professionnelle. Ces pôles peuvent être envisagés comme un ensemble de services complémentaires, une forme de démarche intégrée afin d'assurer au mieux l'accompagnement de toute personne qui sollicite une aide de notre part.



Le service social et juridique constitue le premier pôle du Siréas. Le service social – ou SASB (Service d'Action Sociale Bruxellois) – est l'une des asbl qui composent le groupe Siréas. Il a pour but d'informer toute personne demandeuse, principalement réfugiée et/ou immigrée, sur ses droits et devoirs en Belgique et fait en sorte qu'ils soient respectés au regard de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen. Il propose également à ses bénéficiaires une aide administrative et sociale axée sur les problématiques de permis de travail et de séjour, de regroupement familial, de sécurité sociale, de logement, de scolarité, etc.

Le service social s'adresse par ailleurs aux justiciables et leur apporte, ainsi qu'à leurs proches, un soutien moral, psychologique, social, etc. Enfin, il est composé d'une branche internationale, présente dans 140 pays différents, qui offre une aide aux personnes dont les problèmes dépassent les frontières belges et nécessitent l'action conjointe de plusieurs pays.

Afin de répondre au mieux aux divers besoins et demandes, le service social travaille étroitement avec le service juridique du Siréas.

En 2019, le SASB a traité 3155 dossiers pour un total de 5053 demandes. Par ailleurs, le nombre de demandes formulées au SASB est en augmentation presque constante depuis dix ans, ce qui s'explique notamment par les récentes vagues migratoires que la Belgique a connues.

Le deuxième pôle d'intervention du Siréas est l'éducation permanente. Ce service favorise le développement de l'esprit critique de tout citoyen francophone bruxellois et wallon afin qu'il comprenne mieux le système dans lequel il évolue, et qu'il participe de manière plus active et conscientisée à la vie sociale, culturelle, économique et sociale de son pays. Le pôle éducation permanente s'articule autour de deux activités principales. D'une part, l'organisation d'animations et d'événements sur diverses thématiques sociales et culturelles telles que l'égalité des genres, la consommation responsable, la politique belge et européenne, etc. Par ailleurs, chaque année, à l'occasion de la journée internationale des migrants du 18 décembre, l'éducation permanente organise un festival en accordant une attention sur un pays en particulier. En 2019, l'événement portait sur l'Iran (« Let's art Iran »).

D'autre part, la rédaction et la publication d'analyses sur des questions d'actualité, qu'elles soient politiques, économiques ou sociales ; le but étant toujours de s'inscrire dans une volonté de prise de conscience des phénomènes qui traversent notre société.

Le pôle éducation permanente du groupe Siréas a organisé en 2018 un total de 471 activités avec un nombre de



6086 participants.¹ La spécificité de ce service est qu'il est présent non seulement à Bruxelles mais aussi à Namur et à Liège.

Le dernier pôle est celui de l'insertion socioprofessionnelle (ISP). Il cible *in fine* l'insertion de demandeurs d'emploi adultes sur le marché du travail par le biais de diverses formations telles que : français-langue étrangère, maçonnerie, menuiserie, mécanique, plomberie sanitaire, électricité, commis de salle et de cuisine, employé à l'accueil ainsi qu'en bureautique comptable/commercial et confection textile, cuir et daim - cette dernière constituant une autre asbl du groupe Siréas : la FAE (Formation et Aide aux Entreprises).

Ces formations sont destinées aux personnes qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur belge car ils n'ont pas fini leur cursus scolaire en Belgique ou n'ont pas d'équivalence de diplôme. Le but de l'ISP est de permettre aux stagiaires qui suivent les formations professionnelles au Siréas d'intégrer le marché de l'emploi après une année scolaire de formation et de suivi social personnalisé ou de continuer leur parcours en promotion sociale afin d'obtenir un certificat reconnu par la Communauté française. En effet, une des spécificités du pôle insertion socioprofessionnelle du groupe Siréas est d'avoir créé des partenariats avec différentes écoles de Promotion Sociale en Belgique francophone pour augmenter les chances d'insertion de ses stagiaires.

Sur l'ensemble de l'année civile 2019, le service d'insertion socioprofessionnelle du groupe Siréas a enregistré 247 inscriptions aux diverses formations proposées. En juin 2019, au terme de la formation ayant commencé en septembre

2018, sur 107 stagiaires inscrits, 89 stagiaires ont achevé leur formation, 85 l'ont réussie et 24 ont décroché un emploi dès leur sortie de formation.

Chaque année, grâce à de nombreuses aides extérieures apportées par la COCOF, la COCOM, la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale ou encore le Fonds Social Européen, le groupe Siréas atteint ses objectifs quantitatifs mais aussi et, surtout, qualitatifs afin d'atteindre sa mission principale. Mission qui ne pourrait non plus être remplie sans le professionnalisme, le dévouement et l'implication des soixante travailleurs actuels du groupe Siréas : juristes, assistants sociaux, formateurs, animateurs, psychologues, assistants administratifs, techniciens, ouvriers, informaticiens, gestionnaires, etc., œuvrant tous chaque jour pour rendre service à leurs bénéficiaires.



Le groupe Siréas a également tissé, au fil du temps, un réseau de partenaires afin de proposer le service le plus complet possible aux personnes demandeuses : les cpas, les maisons de quartier, les communes, les instituts de Promotion sociale, les Missions Locales et encore bien d'autres. Autant de partenariats durables et solides qui confirment la démarche globale dans laquelle l'association souhaite fonctionner : une prise en charge totale de la situation de chacun de ses bénéficiaires, toujours plus nombreux.

En effet, les récentes vagues migratoires en Belgique se sont fait ressentir au sein du groupe Siréas, ce dernier ayant assisté à une augmentation de ses bénéficiaires depuis une dizaine d'années maintenant, que ce soit au niveau du service social et juridique, de l'éducation permanente ou encore de l'insertion socioprofessionnelle. Le contexte actuel, à l'instar de celui dans lequel le groupe Siréas a vu le jour, met particulièrement l'accent sur la pertinence de ses actions ainsi que sur la nécessité de les faire perdurer dans le temps.

¹ Nous n'avons pas encore les chiffres finaux pour l'année 2019 en éducation permanente.

Renforcement de la lutte contre la discrimination

Pauline Cousin

Dans les numéros de L'insertion publiés ces dernières années, nous faisons part des actualités relatives à la lutte contre les discriminations. Dans ce numéro, nous proposons de faire le point sur les Plans Diversité en entreprise ainsi que sur le service anti-discrimination d'Actiris.

Côté entreprise : pour la promotion et la gestion de la diversité

En 2019, le cadre législatif bruxellois relatif au Plan Diversité a fait l'objet d'une actualisation, en ajoutant à l'objectif de promotion de la diversité celui de gestion de cette diversité. L'enjeu est de « reconnaître, respecter, valoriser et gérer les différences propres à chaque individu tout en veillant à son inclusion dans l'environnement professionnel et favoriser la participation proportionnelle sur le lieu de travail des personnes issues des groupes cibles¹ ». En d'autres termes, il s'agit de lutter, dans le milieu professionnel, contre les discriminations envers les travailleurs ou demandeurs d'emploi en raison de leur genre, de leur âge, de leur niveau de qualification, de leur origine ou de leur situation de handicap. Ce nouveau cadre est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Le Plan de diversité revisité

Le Plan Diversité vise à élaborer et à assurer le suivi d'actions au sein de l'entreprise. Il se décline en trois versions selon l'intensité et l'objet des actions planifiées :

1. **Mini Plan Diversité** élaboré suite à une analyse de la situation de l'organisation en matière de diversité dans les domaines du recrutement, de la gestion du personnel, de la sensibilisation, de la communication interne et du positionnement externe. Il repose sur des actions visant la résolution d'un ou plusieurs besoins mis en évidence par l'analyse.
2. **Plan global de diversité** également élaboré suite à une analyse de la situation de l'organisation en matière de diversité identique. Le Plan global s'appuie sur des actions s'inspirant de ces divers domaines.
3. **Plan thématique de diversité** destiné aux organisations qui souhaitent approfondir une thématique spécifique liée à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Le Plan global et thématique portent notamment sur la sensibilisation des employeurs et

des travailleurs ainsi que sur le recrutement des personnes issues des groupes cibles. Le Plan Diversité, quelle que soit sa déclinaison, est soumis pour approbation à Actiris ; les Plans globaux et thématiques peuvent, le cas échéant, donner lieu au label Diversité, valable deux ans.

Actuellement, sur les 50 organisations labélisées, 12% sont également actives dans l'économie sociale d'insertion.

Des financements renforcés

Un subside est attribué aux organisations dont le Plan de diversité a été approuvé. De maximum 5.000 euros pour un Mini Plan, le subside prend la forme d'un cofinancement à hauteur de 50% (avec un montant maximum de 10.000 euros) pour un Plan global ou thématique.

La Région prévoit également, via un appel à projet, un financement de minimum 5000 euros pour les projets retenus. L'édition 2020, qui prenait fin le 30 mars, disposait d'un budget de 75000 euros.

Côté individu : le service anti-discrimination d'Actiris

Le service anti-discrimination se positionne comme un acteur complémentaire en Région bruxelloise et propose notamment une information et une orientation des demandeurs d'emploi, une sensibilisation des professionnels de l'emploi et de la formation, et des recommandations aux décideurs.

Actiris Inclusive est accessible par téléphone, e-mail, formulaire en ligne ou en direct dans ses locaux situés dans la tour Astro.



¹ Article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 mai 2019 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009 relatif aux Plans de diversité et au label de diversité.

Plus d'informations sur www.actiris.be/diversite

L'insertion

Le numéro 124 de notre magazine L'insertion sortira fin juin 2020.

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 :
Tatiana Vanessa Vial Grösser

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

- **Tatiana Vanessa Vial Grösser** / vial@febisp.be
Co-Directrice
- **François Geradin** / geradin@febisp.be
Co-Directeur
- **Delphine Libert** / secretariat@febisp.be
Secrétaire de direction
- **Valérie Dancart** / dancart@febisp.be
Assistante administrative et financière
- **Michèle Hubin** / hubin@febisp.be
Attachée relations collectives de travail
- **Huong Ngo** / ngo@febisp.be
Gestionnaire administrative du Fonds de formation ISP
- **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
- **Loïc Werres** / werres@febisp.be
Attaché Support juridique

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes



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

