

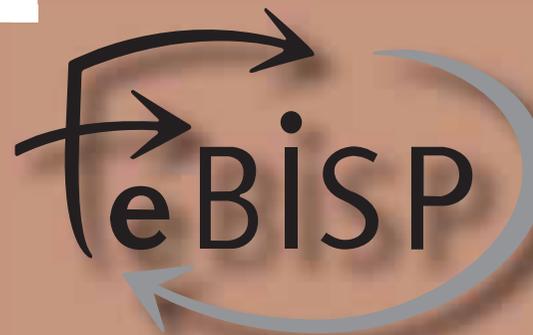
L'insertion

DU 25 SEPTEMBRE 2010 AU 25 DÉCEMBRE 2010 • N°86

Belgique - België
P.P.
1190 Bruxelles 19
1/17120

N° d'agrégation : P 204081

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19



Une Charte et une fédération pour deux secteurs

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE
ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE D'INSERTION À BRUXELLES

L'insertion est la revue de la FeBISP
(Fédération bruxelloise des organisme d'insertion socioprofessionnelle
et d'économie sociale d'insertion)
Trimestriel, ne paraît pas en juillet - août
Editeur responsable : Pierre Devleeshouwer

La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4 – B1000 Bruxelles
Tél : 02 537 72 04 - Fax 02 537 84 04 - secretariat@febisp.be
<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

Pierre Devleeshouwer, directeur / devleeshouwer@febisp.be
Delphine Libert, secrétaire de direction / secretariat@febisp.be
Valérie Dancart, assistante administrative et financière / dancart@febisp.be
Michèle Hubin, attachée relations collectives de travail / hubin@febisp.be
Delphine Huybrecht, attachée économie sociale / huybrecht@febisp.be
Huong Ngo, gestionnaire administrative du Fonds de formation / ngo@febisp.be
Ana Teixeira, attachée formation professionnelle / teixeira@febisp.be
Tatiana Vanessa Vial Grösser, attachée politiques de l'emploi / vial@febisp.be
Alice Berger, attachée à la communication / berger@febisp.be

Impression : Les imprimeries Editions Européennes

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



Sommaire

3 Édito

4 En bref :

Selor-Tour de Belgique • Le parcours des stagiaires en alphabétisation, vidéo 2010 • Les transitions des jeunes école-vie active

5 Sur le vif :

Economie sociale d'insertion à Bruxelles : un avant-projet d'Ordonnance est dans le « pipe-line » - la Febisp élabore et défend son point de vue • Accord non marchand bruxellois 2010/2012 : entre casse-tête et illusion d'optique • Des nouvelles du SFMQ • L'évaluation en question

11 Dossier :

Une Charte et une fédération pour deux secteurs

24 Lu, vu, entendu :

Le Colloque de l'AID ou le projet « 2PFIP »

25 Reportage :

Emir Kir descend sur le terrain • Les OISP invités au rallye langues de Bruxelles Formation ! Une première

28 Allô Bruxelles, allô la terre :

De la crise de couple à la crise sociale

30 Le coin de l'employeur :

Les rémunérations alternatives

32 La FeBISP vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année



La déclaration de politique générale de la Région prône « un investissement massif dans la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs » et la mise en place d'un « dispositif personnalisé de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi ». Dans le même ordre d'idées, la déclaration de politique générale de la Cocof constate que, « confrontée à un taux de chômage très important couplé à des exigences toujours plus élevées en termes de qualifications, notre Région doit se donner les moyens d'améliorer la formation des Bruxellois et en particulier des moins qualifiés ». Cela signifie qu'il faut continuer à investir dans l'enseignement et la formation professionnelle en étroite articulation avec les objectifs régionaux en matière d'économie et d'emploi, tout en reconnaissant à cet égard « le rôle essentiel que jouent les acteurs du non marchand dans le maintien du tissu social ».

Nos secteurs devraient donc être renforcés. Pourtant, la réalité quotidienne est bien différente puisque nous assistons à une fragilisation de nos asbl, de nos publics et de nos travailleurs.

La politique d'activation fédérale associée au contrat de projet professionnel régional sont autant de mesures qui ont des impacts néfastes sur les secteurs de l'ISP et de l'ESI. Les flux auxquels doivent faire face les travailleurs de nos secteurs sont en nette expansion et le travail social risque de perdre son sens et son efficacité pour se transformer peu à peu en travail purement administratif. Parallèlement, nous sommes face à une érosion des moyens financiers et à une complexification administrative. De plus, les décisions d'octroi de financements trop tardives, les retards chroniques pour le versement des avances et des soldes de subventions, les contraintes de gestion administrative excessives sont autant d'obstacles à la bonne tenue des actions. Concrètement, le temps de travail consacré à la gestion est exponentiel et « dévore » le temps qui devrait être consacré aux actions elles-mêmes. Aujourd'hui, de nombreuses associations sont mises à mal et risquent d'être placées en liquidation : obligation d'utiliser des lignes de crédit avec à la clé un surcoût important dû aux intérêts, retards de paiement de l'ONSS et du précompte professionnel, impossibilité de payer à temps les salaires et les fournisseurs etc.

Face au puzzle administratif et institutionnel bruxellois, les opérateurs doivent remettre plusieurs dossiers de demandes et de justificatifs pour répondre aux exigences des différents pouvoirs subsidiaires qui ne « s'emboîtent » pas toujours harmonieusement. Ce manque de coordination entrave une gestion « souple » de la nouveauté et de l'innovation et entraîne potentiellement des « pertes en cascade ».

A ces difficultés sociales, administratives et financières s'ajoute le sentiment de n'être qu'insuffisamment concerté par les différents Ministres et administrations concernés, alors que différentes réformes qui touchent profondément au travail des secteurs de l'ISP et de l'ESI sont aujourd'hui en cours. Les associations pensent pourtant avoir une réelle expertise à apporter et s'interrogent sur cette absence de débat démocratique sur d'importantes questions de société.

L'ensemble de ces raisons nous ont poussés, le 14 décembre 2010, à battre le pavé bruxellois. Malgré le froid, nous étions plus de 450 personnes à dire aux politiques que cette situation ne peut plus durer. Cette prise de position découle des constats quotidiens et se base sur la Charte de la FeBISP adoptée et signée par l'ensemble de nos membres lors de l'AG du 7 juin. La rédaction de la Charte a demandé un grand investissement de la part de l'équipe et des membres. Notre nouvelle Charte explicite clairement les valeurs et principes de l'ISP et de l'ESI et définit les mandats de notre fédération. Nous en faisons largement échos dans ce numéro.

Bonne lecture.

B R E V E S DE NOS MEMBRES

Pour contacter ces associations : www.febisp.be

Selor - Tour de Belgique



Le vendredi 22 octobre dernier, le Selor a lancé, à Bruxelles, la première étape de son «Tour de Belgique». En tant que bureau de sélection de l'administration, le Selor tente de lever les freins de ceux qui seraient intéressés par une carrière professionnelle dans l'administration mais qui n'oseraient pas postuler, en répondant à toutes leurs questions. Ce projet a pour objectif particulier d'encourager les personnes d'origine étrangère à postuler. Mais, bien entendu, ce «Tour de Belgique» est ouvert à tout le monde.

A partir de 2011, le Selor se rendra également dans d'autres grandes villes (en fonction du nombre d'inscriptions) :

Charleroi, Liège, Anvers et Gand figurent déjà au programme.

Plus d'infos sur le site du SELOR
<http://www.selor.be/turnbelgium.aspx>

Le parcours des stagiaires en alphabétisation, vidéo 2010

Prenez 10 minutes pour découvrir la vidéo « Passages », de l'Initiative Locale de Développement Banlieues asbl. Il s'agit d'un mini-reportage à partir des témoignages de trois stagiaires : Abdelkrime Saidi, Johara Abdi Nour et Artem Atanessyan. Le premier suit une formation au Centre Anderlechtois de Formation (CAF) pour devenir bou-cher. Le deuxième a suivi des cours d'alphabétisation au service alpha-formation de Lire et Ecrire Bruxelles. Il a trouvé un emploi comme garde d'enfants. Le troisième, en tant que malentendant, a appris le langage des signes à l'asbl Alpha-Signes. Son rêve est de devenir peintre ou menuisier. Dans cette vidéo, chacun décrit son parcours. Apprendre à communiquer



dans le langage du plus grand nombre leur a permis d'envisager l'avenir avec confiance et de construire leur parcours professionnel.

Cette vidéo, produite par Lire et Ecrire Bruxelles avec le soutien du Collectif de Formation Société (CFS), de la Loterie Nationale, mais aussi de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission Communautaire française, Actiris, Bruxelles Formation, le Fonds social européen et la Communauté française, témoigne de la bonne synergie des partenaires des secteurs ISP et ESI.

Banlieues
Tel : 02/533 21 89
Site : <http://www.banlieues.be>

Lire et Ecrire Bruxelles
Tel : 02/412.56.10
Site : <http://www.lire-et-ecrire.be/>

Les transitions des jeunes écoles - vie active

Deux jours de colloque organisés par la CCFEE pour aborder de manière extrêmement complète cette problématique existante et persistante dans la quasi totalité des pays européens. Un large panel fut invité : organisations



de terrain, universitaires, représentants politiques, OCDE, représentants des organismes publiques, etc. Nous reviendrons sur les différentes interventions dans L'insertion 87.

Tous les documents sont disponibles sur le site de la CCFEE.
<http://colloque.ccfée.be/>

Les petits riens récompensés

Le prix de l'Economie sociale 2010 a été attribué, le 1^{er} décembre 2010, à l'ASBL Les Petits Riens, dans la catégorie 'entreprise confirmée pour la Région bruxelloise'. L'association a été récompensée pour ses actions sociales, qu'elle finance grâce à son commerce de seconde main. Elle épaula chaque année des milliers de personnes vivant dans la pauvreté et l'exclusion afin de les aider à accéder à

une plus grande autonomie de manière résolument durable, de les aider à remettre le pied à l'étrier en reprenant leur vie en main. L'association a prévu d'utiliser la bourse de 8.000 euros pour financer le projet d'informatisation de ses boutiques et magasins à Bruxelles, en Wallonie et en Flandre.

<http://www.prixdeleconomiesociale.be>
Les Petits Riens
Rue Américaine, 101
1050 Bruxelles
Tél : 02/537.30.26
info@petitsriens.be
www.petitsriens.be



actiris.be new look

ACTIRIS sort un nouveau site internet. Il est en ligne depuis le 8 décembre 2010. Tout a été refait : design, organisation de la navigation, contenu. Les grandes lignes de force de ce nouveau site résident principalement dans une structuration de l'information plus claire et dans l'organisation de la homepage.

<http://www.actiris.be/>



Economie sociale d'insertion à Bruxelles : un avant-projet d'Ordonnance est dans le « pipe-line » - la FeBISP élabore et défend son point de vue

Delphine Huybrecht

Nous vous en parlions dans le numéro 85 de notre magazine L'Insertion. Au cœur de l'été (le 20 juillet), un texte d'avant-projet d'Ordonnance destiné à remplacer l'actuelle Ordonnance du 18 mars 2004¹ nous était adressé. Fruit d'un travail réalisé par le Cabinet du Ministre Benoît Cerexhe et l'administration bruxelloise en charge de la Politique de l'Emploi et de l'Economie plurielle, cette version avait déjà fait l'objet d'une première lecture en gouvernement. Le 6 octobre dernier, la FeBISP remettait, en plate-forme de concertation de l'économie sociale, un avis négatif sur le texte.

Que contient ce texte ?

Le texte de l'avant-projet porte, comme l'Ordonnance du 18 mars 2004, sur l'agrément et le financement des ILDE (Initiatives locales de développement de l'emploi) et des EI (Entreprises d'Insertion). Comme dans l'ancien texte, les ILDE sont des ASBL et les EI sont des sociétés. Comme dans l'actuelle Ordonnance, la Région n'assigne pas aux ILDE et aux EI des objectifs spécifiques. Le mode de financement des deux structures continue d'être légèrement différent (le coût salarial du personnel des EI est en partie pris en charge). Les ILDE et les EI ont le choix de développer n'importe quelle activité. Cependant, à l'avenir, l'agrément se fera sur base d'appels à projets (au moins un par an) qui viseront à répondre à des « besoins de société urgents » dans des « secteurs intensifs en main-d'œuvre ». On le voit, jusqu'ici, hormis ces appels à projets, rien de très nouveau. Les grandes innovations introduites par l'avant-projet se trouvent ailleurs.

Des « innovations » qui posent problème

Nous n'avons pas ici l'espace nécessaire pour détailler les éléments qui posent problème. Nous vous conseillons vivement, pour en comprendre davantage, de lire notre note de positionnement, disponible sur notre site Internet à l'adresse <http://www.febisp.be/ressource/static/files/ESIRegion/AvisordonnanceESI.doc>.

En résumé, et outre la question du public-cible, détaillée ci-dessous, nos critiques portent sur 3 éléments :

- L'avant-projet ne propose aucune ligne claire pour le calcul des financements et va rendre compliqués l'élaboration et l'octroi (avec notification dans des délais raisonnables) de financements équitables.
- L'avant-projet ne propose pas de vision de ce que sont les objectifs de l'insertion par la création d'emplois et n'est pas clair sur ce qu'il agrée et dans quel but.

- L'avant-projet prévoit beaucoup trop de contraintes, parfois contradictoires, pour les promoteurs de l'économie sociale.

La sous-catégorisation des travailleurs relevant du public-cible

C'est pour nous l'un des éléments les plus négatifs de l'avant-projet. Le public-cible sera dorénavant scindé en deux sous-catégories : les travailleurs public-cible « tout court » et les demandeurs d'emploi « extrêmement difficiles à placer ». C'est cette dernière qui nous pose problème. Elle est définie comme suit :
« Le demandeur d'emploi, extrêmement difficile à placer est le travailleur du public-cible, qui, par une accumulation de facteurs personnels et dus à son environnement, ne peut acquérir ou garder un emploi dans le circuit de travail régulier ni dans une entreprise de travail adapté, mais qui, bénéficiant d'un accompagnement social, est en mesure de fournir des prestations de

S U R
L E S
V I F

travail à la mesure de ses possibilités ». Cette définition est tautologique : on reconnaît la personne qui est difficile à placer au fait qu'elle ne peut pas travailler ailleurs que dans la structure créée pour l'embaucher. Outre cela, qui peut dire de quelqu'un qu'il est inapte à travailler où que ce soit ? Comment le demandeur d'emploi, qui s'estime mal évalué et ne se satisfait pas de son rattachement à la catégorie des « extrêmement difficiles à placer », pourra-t-il se défendre ? Quelle sera son « image de soi » ? Notre position est que la création de cette sous-catégorie sera contre-productive en terme d'insertion socioprofessionnelle. Ses partisans pourront rétorquer que l'encadrement de ces personnes « extrêmement difficiles à placer » sera mieux financé, en termes de moyens, et qu'il ne se limitera plus à une durée de 4 ans maximum. C'est en effet ce que prévoit le texte, cependant, nous craignons les effets pervers : une concurrence de statut accrue des demandeurs d'emploi entre eux et une image encore plus brouillée du secteur de l'économie sociale d'insertion. Plus dérangent encore : le texte prévoit la création d'un statut de « collaborateur accompagné au travail ». Ces demandeurs d'emploi extrêmement difficiles à placer seront, après orientation par ACTIRIS, « remis en activité » dans des ILDE ou EI, hors contrat de travail, et bien sûr, hors rémunération. L'idée est transposée du statut flamand « arbeidszorgmedewerker », sans prévoir les structures et les moyens importants que la Région flamande injecte dans cette politique.

Le mode – impraticable – de calcul des financements

Au niveau budgétaire régional, rien n'est prévu pour doter les appels à projets d'enveloppes dédiées. En l'état, les moyens des nouveaux projets seront prélevés sur l'existant, ce qui génèrera instabilité et incertitude, toutes deux nuisibles à un travail de qualité. L'avant-projet ne prévoit par ailleurs aucune disposition qui donne des garanties au secteur de disposer de financements

dans des délais raisonnables. Par ailleurs, le texte, tout en mentionnant l'instauration de normes d'encadrement pour les ILDE et les EI, reste très flou sur les montants dont pourront disposer les promoteurs. Il instaure des balises maximum (pas de minimum) et ne prévoit pas d'indexer ces subventions. Certains financements dépendent de la distance du demandeur d'emploi au marché de l'emploi et du but poursuivi par l'entreprise : transition vers l'emploi durable « à l'extérieur » ou maintien à l'emploi dans les ILDE ou les EI ! Comment calculer un budget dans ces conditions ? L'option choisie de repousser un maximum de repères pour le calcul des financements à la phase de rédaction des arrêtés d'exécution est de nature à inquiéter les ILDE et les EI déjà en fonctionnement. On peut dire d'eux qu'ils sont « échaudés », n'ayant jamais obtenu de la Région les financements prévus. Pire, certains ont vu, à activité équivalente, leurs montants diminués entre 2009 et 2010, sur fond de budget en augmentation ! Nous demandons l'ajout dans le texte de balises supplémentaires en matière d'octroi des financements, de façon à garantir la pérennité des projets de qualité existants.

Le manque de vision du dispositif

On sait (voir ci-dessus) que les ILDE et les EI seront mandatées par la Région pour réaliser un travail d'insertion socioprofessionnelle. En revanche, le texte manque d'une vision en ce qui concerne ce qui est agréé, ce qui est financé et dans quel but. Les objectifs mentionnés (offrir un emploi « durable » aux travailleurs du publicible) sont, chose étonnante, mentionnés au chapitre relatif aux financements... Mais l'objectif de « mise à l'emploi durable » est-il réaliste ? Il ne dépend en tous les cas que partiellement des ILDE et des EI elles-mêmes, surtout quand ce qui est visé est la mise à l'emploi dans les entreprises « classiques ». Celles-ci offrent de moins en moins d'« emplois durables ». Enfin, si l'avant-projet prévoit que les salaires des personnes chargées de l'encadrement



Assemblée générale ESI, octobre 2010

et de l'accompagnement social seront financés, le texte ne précise pas en quoi l'un et l'autre consistent. On comprend simplement que les fonctions « à responsabilité » de l'entreprise ne pourront plus être financées par les subventions régionales. C'est un recul clair par rapport à l'Ordonnance actuelle, car ces fonctions « à responsabilité » ont toute leur importance pour la qualité des projets et... elles ont un coût !

Des contraintes en pagaille

Il faut lire le texte intégral de l'avant-projet pour se rendre compte de l'accumulation des limitations, contraintes, obligations pour le promoteur d'économie sociale que contient le texte. Il révèle une attitude de méfiance par rapport au terrain. Et la méfiance de l'un pour l'autre entraîne inévitablement la

SUR LE VIF

méfiance de l'autre pour l'un. Lors de la remise d'un avis sur le texte en plate-forme de concertation de l'économie sociale, le représentant du Ministre a tenté d'apaiser nos craintes en disant qu'une grande partie des éléments seraient précisés lors de la rédaction de l'arrêté d'exécution. Mais l'expérience nous montre que beaucoup de choses auraient pu être faites pour améliorer le fonctionnement de l'Ordonnance du 18 mars 2004 rien qu'en réformant son arrêté d'exécution !! Notamment, cet arrêté aurait pu fixer des dates plus judicieuses pour le dépôt des dossiers, introduire des balises en termes de calendrier pour le calcul et la liquidation des financements, prévoir des enveloppes budgétaires séparées pour les nouveaux projets, des critères objectifs pour octroyer ou refuser l'agrément, etc. Or, malgré nos demandes récurrentes, rien n'a bougé. On peut donc comprendre que nous soyons sceptiques.

Des innovations positives

La prise en compte du problème des aides européennes aux entreprises

On le sait, l'Union Européenne a son mot à dire dans les questions de marché et de concurrence. Les ILDE et les EI étant des entités économiques, actives sur un marché, elles sont concernées par la réglementation européenne sur les aides aux entreprises. Or, en termes d'aides aux entreprises, l'Europe ne tolère, pour faire simple, que les aides dites « de minimis », qui sont très faibles et inférieures aux aides actuellement octroyées aux ILDE et aux EI. La seule manière pour une autorité de justifier l'aide spécifique qu'elle octroie à une entreprise est de la mandater pour assurer un service d'intérêt général². C'est ce que prévoit l'avant-projet et il s'agit d'un point très positif.

Le rattachement des ILDE et des EI au champ de l'économie sociale

Les ILDE et les EI constituent, en Région bruxelloise, le champ de l'économie sociale d'insertion, qui, lui-même, est un sous-ensemble du champ de l'économie sociale.

L'avant-projet clarifie les choses en la matière en réaffirmant que les ILDE et les EI doivent respecter les grands principes « canoniques » de l'économie sociale :

- 1° finalité de service à la collectivité ou aux membres, plutôt que finalité de profit dans la répartition des bénéfices ;
- 2° autonomie de gestion ;
- 3° processus de décision démocratique ;
- 4° primauté des personnes et du travail dans la répartition des revenus.

La possibilité d'être agréé sur base d'un dossier « papier »
Actuellement, l'administration considère qu'une ILDE ou une EI qui demande l'agrément doit avoir embauché un minimum de personnel d'exécution et de personnel d'encadrement. Cela génère des problèmes dans la mesure où les promoteurs prudents préfèrent obtenir la garantie qu'ils seront agréés avant de procéder aux premières embauches. La nouvelle Ordonnance permettrait aux futurs promoteurs de se faire agréer sur base d'un dossier « papier ».

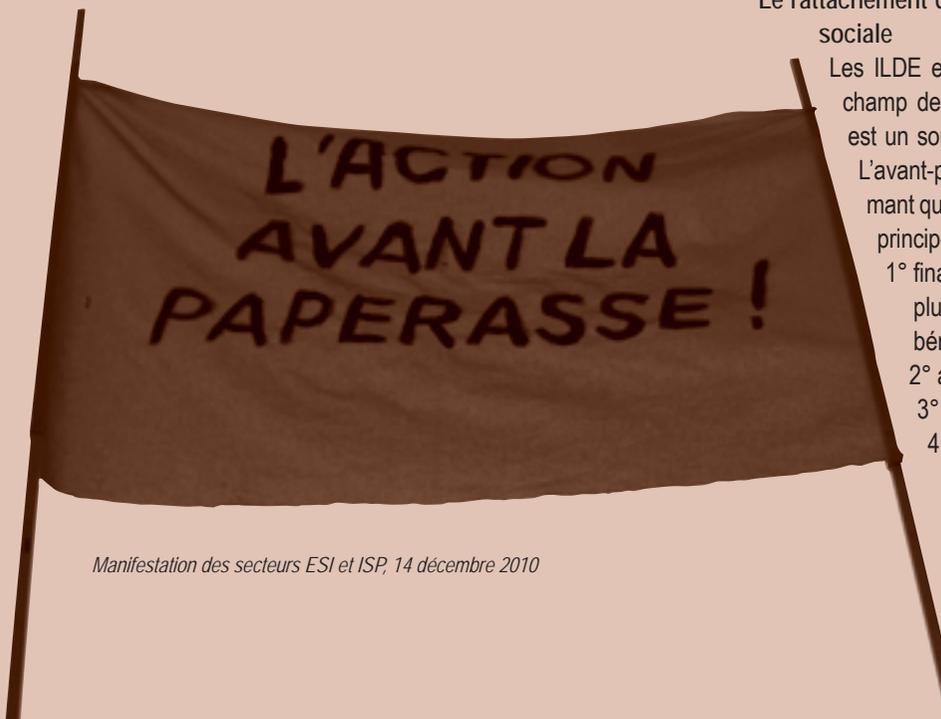
Et pour la suite ?

La FeBISP va à présent continuer son travail de sensibilisation des décideurs et membres du gouvernement pour tenter d'améliorer la proposition sur la table. Un développement harmonieux de l'économie sociale d'insertion à Bruxelles en dépend. Nous vous tenons bien sûr au courant.

Pour en savoir plus

Vous trouverez le positionnement de la FeBISP en ligne sur notre site : <http://www.febisp.be/view/fr/ESI/Actualite/OrdonnanceESI.html>

- 1 L'Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des Initiatives Locales de Développement de l'Emploi et des Entreprises d'Insertion
- 2 Voir notre dossier dans l'Insertion n°78 : Les règles européennes de la concurrence auront-elles raison de nos OISP ?
<http://www.febisp.be/view/fr/FeBISP/Publication/Insertion/Insertion2008/Insertion78/Dossier78.html?search-element=raison%20de%20nos%20OISP>



SUR LE VIF

Accord non marchand bruxellois 2010/2012 : entre casse-tête et illusion d'optique

Michèle Hubin

Par un beau matin d'automne, Dame Cocof désargentée s'en est allée quérir l'aumône de son grand frère wallon et de sa soeurette communautaire. Début d'une saga triennale fleurissant entre le casse-tête et l'illusion d'optique où l'accord non marchand laisse le goût amer d'une symphonie cacophonique.

Au cœur de l'automne, pas moins de cinq cabinets ministériels convoquent les partenaires sociaux bruxellois. En jeu, un nouveau round de l'accord non marchand (ANM) bruxellois à l'échéance de 2012. Sans moyen financier, la Cocof semblait y avoir renoncé, usant ou abusant d'un discours misérabiliste argumenté par l'absence de budget susceptible d'y être consacré. Entre étonnement et curiosité, les partenaires sociaux se sont donc mobilisés autour d'un calendrier accéléré pour jouer le jeu.

Une marge de manœuvre très étriquée

D'emblée, le cadre est fixé par le gouvernement bruxellois : un budget d'un million d'euros dégagé d'un transfert de fonds de la Région wallonne et de la Communauté française permettra de financer une nouvelle phase de l'ANM en Région bruxelloise pour les secteurs dépendant de la Cocof. Mais la bonne nouvelle des sous ne doit pas estomper la très faible marge de manœuvre disponible. Les moyens ne doivent pas créer

de distorsion entre les différentes entités. Il faut comprendre ici qu'il n'est pas question, par exemple, d'accorder un avantage de type 13^{ème} mois aux travailleurs bruxellois sans que le même avantage ne soit accordé aux travailleurs wallons ou aux collègues relevant des secteurs de la Communauté française. Les jalons ainsi posés appellent la lucidité du banc patronal sur lequel la FeBISP est assise aux côtés des fédérations patronales réunies au sein de la CBENM¹. La lucidité ne doit pas uniquement se porter sur l'étroitesse des moyens. En effet, l'attention doit aussi être attirée sur le cadre qui détermine le jeu dans lequel on joue.

L'administration de la Cocof s'est attelée au préalable à la tâche du comptage des travailleurs et de répertoire des statuts. Cet exercice de style visait notamment à jauger budgétairement les avancées possibles sur certaines mesures en fonction du nombre de travailleurs concernés, mais aussi de situer les travailleurs subventionnés par la Cocof sur le plan des statuts par rapport à leurs collègues. Au niveau quantitatif déjà, les patrons rencontrent une difficulté. Le cadastre de l'administration recense 7.378 postes



agréés Cocof (pour 4.239 ETP²). Car on est bien là sur un nombre limité de postes : pas question de comptabiliser les travailleurs sous statut ACS mis au travail via une mesure régionale, ni les travailleurs Maribel social, ni, pour le secteur de l'ISP, les travailleurs affectés au dispositif qui ne sont pas subventionnés par la Cocof, soit ... près de 80% du personnel !

Or, tout accord entre partenaires sociaux doit être appliqué à l'ensemble des travailleurs d'une même entité juridique. On ne peut en effet concevoir que dans une même association, le travailleur A se voit accorder un traitement plus favorable que celui du travailleur B sous prétexte que le poste de ce dernier n'est pas subsidié par la Cocof. Abordons à présent l'aspect qualitatif. Que pourrions-nous inventer qui respecte les contraintes budgétaires et qui avantage le travailleur sans en faire un Bruxellois chanceux. Et que dire aussi du calendrier des dépenses ? Un million d'euros pour 2010 avec un maigre délai de deux mois pour l'affecter et le dépenser. Donc, concrètement, quand par le truchement d'un accord minimaliste, on aura trouvé à quoi dépenser les sous, il faudra encore échafauder un plan de rattrapage. Car il y a fort à parier que rien ne

SUR LE VIF

sera prêt pour une liquidation des montants d'ici à la toute proche trêve des confiseurs. Et chacun se souvient d'un accord signé à l'aube du millénaire dont l'effet rétroactif a requis un exercice acrobatique et fastidieux pour la mise en œuvre.³

Signer un pré-accord ou adopter le point de vue de Sirius ?

A l'issue de quelques vingt heures de réunion, nourries tantôt de mauvaise humeur, tantôt de lassitude, tantôt de légèreté, un pré-accord a été rédigé⁴ le 2 décembre dernier.

La proposition avancée par le Collège tient en trois mesures :

- 1) la mesure « ACS » (160.000 € pour combler le différentiel entre le subside et le coût salarial réel du travailleur) est inférieure à notre demande, mais la mesure va dans le bon sens et améliore le financement des associations. Elle concerne environ 880 ETP ;
- 2) la mesure qualitative « emploi et bien-être » pour 350.000 € qui devra encore être concrétisée au niveau des secteurs. Elle peut permettre la prise en compte de certains besoins de formation dont les coûts actuels ne sont pas couverts par des subsides ;
- 3) la mesure « pouvoir d'achat » pour 500.000 € sous formes d'éco-chèques. Ramenée au nombre d'ETP, la mesure est très limitée. Et le choix d'accorder des « éco-chèques » n'est pas très satisfaisant, même si techniquement la mesure est simple dans son application.

Les organisations syndicales et trois organisations patronales des secteurs de l'aide aux personnes handicapées, des maisons d'accueil et des Associations Sociales et de Santé ont souscrit à la proposition d'accord. Par contre, la FeBISP et l'ensemble des fédérations regroupées à la CBENM ont décidé à ce stade de ne pas signer.

Cela ne veut pas dire que nous sommes en désaccord avec l'ensemble du texte, mais que nous avons encore des objections. Et pour cause !

Etant donné toutes les contraintes imposées, nous aurions pu marquer un accord sur cette proposition. Cependant, nous avons demandé une précision et avons formulé une opposition. Faute de réponse positive à ce niveau, nous n'avons pas signé le pré-accord.

LA PRÉCISION : nous demandons que l'application de la mesure « pouvoir d'achat » couvre les travailleurs indépendamment de la source de financement de leur poste (non seulement les postes subventionnés COCOF et ACS, mais aussi les postes Maribel social, Fonds européens ou fonds propres). Si tous les secteurs ne sont pas concernés de la même façon, l'ISP est touchée de plein fouet !

L'OPPOSITION : les organisations syndicales ont demandé de consacrer 150.000 € des 500.000 € (mesure 3) à l'augmentation de la prime syndicale. Nous sommes opposés à cette mesure parce qu'elle réduit encore l'enveloppe dédiée à l'amélioration du pouvoir d'achat et que la mesure ne profite pas à tous les travailleurs. En effet, seuls les travailleurs syndiqués qui réclament le remboursement de leurs cotisations syndicales y ont droit.

Et ailleurs

Souignons encore que les généreux donateurs Région wallonne et Communauté française ne sont pas forcément mieux lotis ! Le gâteau est plus grand, certes, mais encore faudrait-il que chacun ait sa part ! En Communauté française (montant disponible 4,5 millions), il n'y a pas encore d'accord en vue, l'essentiel tourne autour de la réalisation des accords précédents notamment en matière de barèmes. Les barèmes de rémunérations ne sont toujours pas appliqués à 100 %. Mais la réalisation de cette mesure coûte plus que le budget disponible. Alors qu'en

Région wallonne (montant disponible 4,5 millions), on s'achemine vers un pré-accord portant pour environ 3,1 millions visant à l'amélioration du pouvoir d'achat. Techniquement, la partie fixe de la prime de fin d'année serait augmentée. 750.000 € seraient consacrés à la formation continue (subside alloué aux associations au prorata du nombre d'ETP). Diverses mesures à destination de l'AWIPH⁵ pour le financement de certaines heures inconfortables viennent compléter le tableau. Parallèlement à l'ANM wallon, une discussion est en cours pour améliorer la prise en charge de l'ancienneté pour les postes APE (anciens ACS). Une somme de 1.600.000 € est disponible, mais elle ne représente qu'une couverture très partielle de ce différentiel (environ 13.000 ETP).

A l'heure de lire ces lignes, l'accord bruxellois sera vraisemblablement finalisé. Le moins qu'on puisse dire est qu'il nous laissera un peu sur notre faim.

Alors que les plus anciens parmi nous entendent encore retentir la symphonie des doux accords du siècle passé, tous, jeunes et moins jeunes, sont saisis d'un sentiment d'amertume. En composition musicale, un morceau doit se terminer sur un accord conclusif pour que l'oreille ait envie d'entendre résonner la mélodie. Il reste aux travailleurs bruxellois à invoquer leur salut auprès de Sainte-Cécile !

1 La Confédération Bruxelloise des Entreprises Non-Marchandes est l'organisation patronale représentative du secteur non marchand de la région de Bruxelles-Capitale.

Les employeurs que représente la C.B.E.N.M. sont actifs dans les soins de santé, les institutions d'éducation et d'hébergement, le bien-être, secteur socioculturel, l'aide à domicile, le spectacle et l'enseignement.

Plus d'infos via le lien : <http://www.cbenm-bcspo.be/fr/Presentation/index.htm>

2 ETP = Emplois Temps Plein

3 Accord non marchand de 2000 - Voici le lien sur notre site : <http://www.febisp.be/view/fr/RCT/RCTChantiers/ANMHistorique.html>

4 Le texte du pré-accord est disponible sur notre site www.febisp.be au lien suivant : <http://www.febisp.be/view/fr/RCT/RCTChantiers.html>

5 AWIPH = Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées. Plus d'infos sur le site <http://www.awiph.be/>

S U R
L E V I F

Des nouvelles du SFMQ

Nous vous avons déjà évoqué la création du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) dans L'INSERTION. Après un démarrage très attendu, le voilà opérationnel... la FeBISP, représentant les OISP bruxellois à la SFMQ, tenait à vous faire l'écho de cet événement important pour le champ de la formation professionnelle. Voilà donc, tous les partenaires réunis avec pour objectif l'émission de référentiels communs (référence unique) à utiliser dans la mise en œuvre de leurs programmes d'enseignement ou de formation.

Ana Teixeira

Le cadre de réflexion et de fonctionnement de la SFMQ

Pour rappel, l'Accord de coopération conclu à Bruxelles, le 27 mars 2009, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française énumère la liste des éléments qui s'imbriquent, les uns aux autres, dans la perspective de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (Lifelong-learning program)... « Considérant qu'il est fondamental de faciliter, pour le citoyen, l'apprentissage tout au long de la vie en garantissant davantage de lisibilité et de cohérence au parcours de formation tant en Belgique francophone qu'en Europe, la prise en compte des acquis de l'apprenant, sans rupture dans la poursuite de son parcours de formation, tant en Belgique francophone qu'en Europe »¹, l'accord renvoie au Cadre national des certifications professionnelles (CNCP) et à la mise en œuvre du système de Crédits d'apprentissage européen pour la Formation et l'enseignement professionnel (ECVET) qui en découle...

Mais il renvoie aussi à la nécessité de renforcer les liens entre le monde du travail et les professionnels de la Formation et de l'Enseignement qualifiants, en ce compris l'Enseignement de Promotion sociale et de permettre à l'apprenant un cursus

scolaire et un parcours de formation qualifiants le plus complet possible...

Ainsi, le SFMQ vise à la production de références communes qui permettront de doter l'Enseignement qualifiant, la Formation professionnelle et le Consortium de validation des compétences d'un langage commun, pour développer des programmes d'enseignement et de formation ainsi que des référentiels de validations des compétences adaptés aux missions, structures et moyens spécifiques à chacun. Il doit permettre aux acteurs de l'emploi, de l'enseignement et de la formation de bénéficier d'informations transparentes et précises sur les compétences réellement acquises par les personnes. Pour que ce « langage vérité » soit placé au service de ces personnes et débouche sur des coopérations plus efficaces, tous les acteurs concernés doivent être repris dans cette logique partenariale. De plus, les profils de formation que produira le SFMQ doivent d'une part, être en totale cohérence avec des profils métiers bien ancrés dans la réalité du monde de l'emploi, et d'autre part, permettre de construire les programmes et référentiels les plus adéquats pédagogiquement parlant.»².

Le SFMQ a posé les balises de ses travaux et procédé tout d'abord à la constitution de deux chambres :

Une chambre des métiers qui réunit les représentants des services publics de l'emploi et les partenaires sociaux ;
Une chambre de la formation qui réunit les représentants de l'enseignement secondaire qualifiant, spécialisé et de promotion sociale, et de l'IFAPME et du SFPME, de la formation professionnelle continue (Bruxelles Formation, Forem Formation) et des dispositifs d'insertion socio-professionnelle (les OISP bruxellois³ et wallons).

Quatre métiers ont été proposés par la chambre des métiers pour les travaux des deux chambres : mécanicien, installateur-chauffagiste, animateur et coiffeur.

Les étapes de l'articulation entre référentiels métiers et référentiels de formation

Le circuit entre ces deux chambres se profile en plusieurs étapes :



Alain Kock, Directeur du Consortium de validation des compétences

SUR LE VIF

- Tout d'abord, la chambre des métiers fixe les « profils métiers » avant de produire les « référentiels métiers » (visant le seuil de compétence professionnel minimum pour le métier) et par la suite les « référentiels de compétences » qui s'y rapportent.
- Ensuite, la chambre de la formation part de ces « référentiels compétences » pour les découper en unités d'acquis d'apprentissage. Elle prévoit pour chaque métier un profil de formation, d'évaluation, d'équipement et des indices d'appréciation temporelle. Des seuils de maîtrise sont définis par unité d'apprentissage.
- Enfin, les opérateurs élaborent leurs programmes de formation à partir de ces unités d'acquis. Ainsi, ils fixent les compétences-clés qu'ils visent par objectif de formation (une, plusieurs ou toutes les unités du « référentiel métier » visé). Une vérification s'impose sur la concordance entre les unités d'apprentissage poursuivies, les objectifs visés et les certifications ou validations auxquelles elles donnent lieu.

Les lendemains de la production de référentiels par la SFMQ pour les OISP

Nous savons déjà que Bruxelles Formation définit les compétences en « savoir-agir » mobilisant des ressources, autrement dit : des savoirs, des savoir-faire et des savoir-faire comportementaux en interaction dans des situations professionnelles données. Tandis qu'au SFMQ, on parle de savoirs, d'aptitudes et de niveau de responsabilité et d'autonomie, répertoriées sous maximum 10 activités-clés (regroupant au maximum 10 compétences). Nous supposons donc que Bruxelles Formation comme les OISP devront réajuster leur langage à cet autre nomenclature.

Nous savons aussi que les métiers, examinés en premier par les deux chambres, ont déjà fait l'objet d'une traduction en approche par compétences chez les différents partenaires de formation. Chaque opérateur ayant déjà fait l'exercice de définir ses objectifs de formation (ses seuils d'entrée, de sortie, etc.), pourra se situer par rapport à un référentiel de formation visant l'entièreté des compétences métier. Le travail de recherche de concordance et de standards admis par tous fera donc l'objet d'une étape importante du processus. Au bout du compte, chaque opérateur devra se positionner sur le niveau de formation qu'il vise en fonction de ses propres caractéristiques (profil pédagogique et missions), de son public et de ses besoins.

Les parcours pensés dans une logique de formation ou d'emploi ne peuvent être conçus à partir des mêmes urgences... Les logiques de formation qui visent un parcours à long terme doivent prendre en compte l'acquisition de compétences spécifiques liées au processus d'apprentissage lui-même et au niveau de compétences finales visées en fin de parcours... Dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle, les logiques d'emploi ont elles pour objectifs prioritaires de faciliter l'accès au marché de l'emploi des personnes peu qualifiées, et par conséquent de cibler les compétences professionnelles qui seront mises en œuvre dans l'exercice du métier au premier seuil d'embauche de ce métier... Cela bien sûr change considérablement la donne.

Même s'ils exigent des prérequis moins élevés à l'entrée en formation, les OISP n'en visent pas moins des compétences professionnelles définies et attendues par les employeurs sur le marché de l'emploi. Leur objectif prioritaire est de permettre à tous les « apprenants » de valoriser leurs acquis auprès des employeurs.

C'est en travaillant avec ses membres, que la FeBISP exercera son mandat au sein du SFMQ. A titre d'exemple : le Centre Bonnevie a

déjà contribué à l'élaboration du « référentiel compétences mécanicien » utilisé par Bruxelles Formation. Un groupe de travail de la FeBISP réunissant les cinq opérateurs actifs dans le secteur de l'animation (CBAI, CEMEA, CENFORGIL, CFA, CF2M) devrait aboutir à une, voire plusieurs propositions pour le métier « animateur »⁴ début 2011. Le CEFOR a produit « un référentiel de compétences Aide-ménagère » en s'inspirant des activités-clés définies par le Consortium de Validation des Compétences. Plusieurs autres OISP, opérateurs de formation qualifiante CENFORGIL et COBEFF ou ateliers de formation par le travail ARPAJE et ID53 ont notamment travaillé avec L'AID sur le « référentiel d'évaluation du commis de salle, commis de cuisine ». Les autres OISP actifs dans le domaine envisagent de se joindre à la poursuite de ce travail.

C'est donc dans un réel esprit de partenariat que l'ISP bruxellois travaille à la production d'outils de référence commun à tous. Ce qui s'inscrit, et c'est important de le souligner, dans la reconnaissance de l'expertise du secteur associatif à former des personnes peu qualifiées à un métier.

1 30 AVRIL 2009. — Décret portant assentiment à l'Accord de coopération conclu à Bruxelles, le 27 mars 2009, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire franc, aise concernant la création du Service francophone des Métiers et des Qualifications.
2 Avis n° 77 de la Commission Consultative Formation Enseignement Emploi (CCFEE) sur le Service francophone des Métiers et des Qualifications, adopté le 27 mai 2008
3 Les OISP sont représentés par Danièle Rongé, membre effectif et Pierre Devleeshouwer, membre suppléant, et les OISP et EFT wallon (l'INTERFEDE) et des membres de la cellule exécutive de la SFMQ
4 Les OISP ont fait appel au concours méthodologique du BIEF (Bureau de l'ingénierie, de l'éducation et de la formation) pour élaborer un référentiel « animateur ».

SUR LE VIF

L'évaluation en question

L'évaluation est un sujet crucial, complexe et qui pose problème quand il est lié à la notion de contrôle. Dans les secteurs ISP et ESI, les opérateurs sont régulièrement interpellés sur l'évaluation de leurs actions et sur la mesure de leurs impacts par les organismes subsidiaires. C'est ce sujet que la FeBISP a voulu traiter lors de sa 14^{ème} journée d'étude, le 7 octobre dernier. Pour faire le tour du sujet, elle a fait appel à sept intervenants. Au fil de la journée, ils ont passé en revue les pièges dans lesquels il est bon de ne pas tomber quand on parle d'évaluation.

Alice Berger

Comment bien évaluer ?

Le postulat de départ de Bruno Van der Linden¹ : « *On connaît étonnamment peu « ce qui marche vraiment » parce qu'on évalue mal* ». Après nous avoir présenté les différentes étapes pour réaliser une 'bonne évaluation', l'économiste a exposé le problème fondamental de l'évaluation : l'indicateur en l'absence de l'action ne peut pas être observé, car on ne peut pas simultanément participer à une action et ne pas y participer. La solution ? Trouver un groupe de non participants pour approcher le niveau de l'indicateur en l'absence de l'action. En clair, se centrer sur le taux de mise à l'emploi « à la sortie » d'un programme d'ISP ou d'un contrat d'ESI n'indique rien si on n'a pas pris le soin d'établir des « populations-contrôle » qui ont les mêmes caractéristiques mais qui ne sont passées par aucun dispositif. Et puis, 'l'emploi' ne fonctionne pas comme 'la santé' : la bonne santé de l'un ne va pas influencer sur la bonne santé de l'autre ».

En matière d'emploi, si l'un travaille, l'autre aura moins de chance de décrocher un job puisque la quantité d'emplois n'est pas extensible. Bruno Van der Linden conclut en disant qu'il n'y a pas une méthode qui s'indique toujours et partout !

Mesurer et gérer la performance d'une entreprise sociale

Le Centre d'Economie Sociale (CES) de Liège a développé des outils pour mettre en avant et suivre au jour le jour les externalités positives de l'économie sociale.

Michel Marée² a présenté « l'approche économique » de l'évaluation : il s'agit de mesurer la performance d'une entreprise sociale. L'objet de sa démonstration est d'établir l'incidence du type de prestataire (entreprise d'économie sociale, secteur public, entreprise classique) sur la production dans les services aux personnes. Pour mesurer la performance d'une entreprise sociale, l'enjeu est de déterminer l'ensemble des dimensions de la production ainsi que la manière de la mesurer.

Nathalie Crutzen³ a, quant à elle, présenté l'approche « *Gestion d'entreprise* ». Sa théorie repose sur le postulat qu'il est « *aussi important de 'gérer' la performance des entreprises sociales que celle des entreprises 'classiques' !* ». L'outil présenté comme la référence en contrôle de gestion particulièrement adapté à l'Economie Sociale (Rapport Ages, Mémoire de Christophe Bada, 2010) est la Balanced ScoreCard⁴.



S U R
L E V I F

Jean Blairon: « Résister à la nouvelle croisade de l'évaluation »

L'évaluation dans le secteur ISP : une nouvelle croisade ?

Jean Blairon⁵ est parti des valeurs sur lesquelles le monde associatif s'est construit pour mettre en évidence ses caractéristiques. Ainsi, le travail associatif a la particularité de répondre à un problème (social) en se centrant sur les besoins de la personne. C'est donc naturellement et régulièrement que le milieu associatif s'auto-évalue. Les pouvoirs publics ont tendance à parler d'évaluation, alors qu'en réalité, l'évaluation s'apparente à du contrôle. Or, puisque le monde associatif invente une réponse sur mesure, il est difficile de l'évaluer avec de simples analyses de coût-efficacité, car on manque de points de comparaison.

Face à ce constat de terrain, il propose de « résister à la nouvelle croisade de l'évaluation, au terrorisme tayloriste de l'immatériel ».

Evaluation et qualité

Pour Marc Totté⁵, l'évaluation qui consiste à fixer des objectifs, avant, pour voir, après, si on les a atteints, a ses limites. Les évaluations réalisées par et pour les pouvoirs publics sont souvent partiales et partielles. Pour pallier le problème, Marc Totté prône un couplage avec la démarche qualité et propose des outils. Ses constats : « La 'culture' de l'évaluation est plus une obligation qu'une demande et un besoin partiel ». D'autre part, « la 'culture' de la qualité représente autant un souci interne qu'une réponse à des pressions diverses de plus en plus manifestes de 'résultats' et 'd'économies' budgétaires ». Selon lui, la reconnaissance de la qualité (à travers charte, labels ou autres) pourrait limiter l'inflation de contrôle et d'évaluation. L'enjeu se centrera alors sur la limitation des risques de la concurrence entre les associations.

L'efficacité paradoxale du Trusquin

« Comment intégrer une démarche qualité dans une action destinée au public ISP ? » Patrick Truccolo⁶ présente un cas concret qui fonctionne : Le Trusquin. L'association, pour obtenir de « bons résultats » en termes d'efficacité, a pris le parti de sortir complètement des cadres étriés prévus par les pouvoirs publics. Au Trusquin, « L'efficacité, c'est se donner la permission d'aller au-delà du

cadre imposé ». C'est à cette condition seule, au prix d'un gros investissement « bénévole », qu'un travail d'insertion de qualité peut être fait. C'est une illustration du « fait associatif » de Jean Blairon : les individus qui s'impliquent dans un projet associatif ont envie que ça marche (sinon ils ne le feraient pas). Et donc, ça marche !

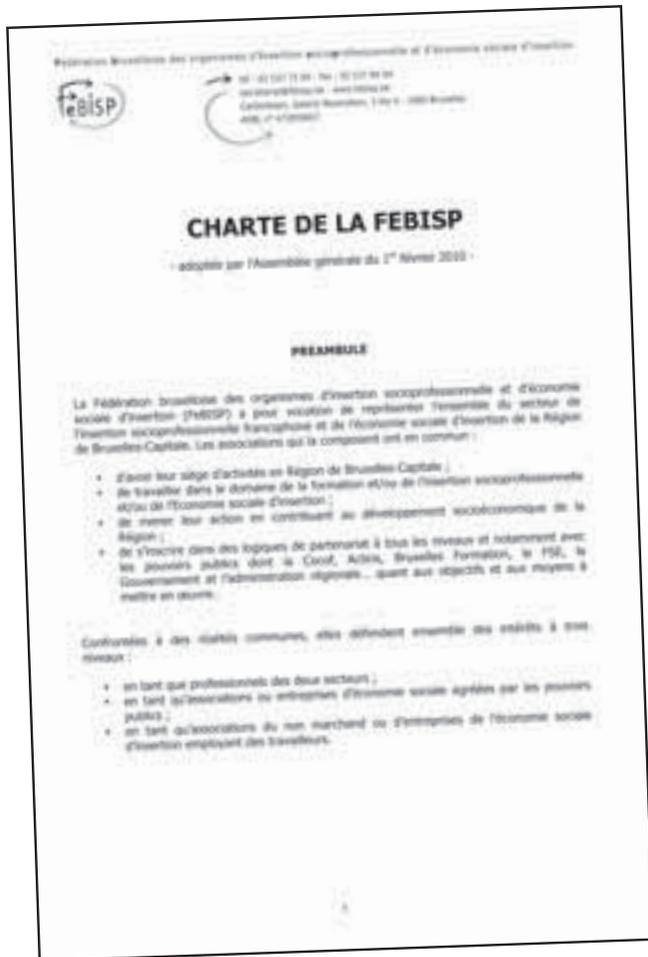
Politiser l'évaluation

Après avoir fait un bref récapitulatif des sujets abordés tout au long de la journée, Edgar Szoc⁷ relève ce qui est apparu comme une évidence tout au long des exposés « la faiblesse des politiques d'évaluation en Belgique. On ne décide pas ce qu'on va évaluer. Résultat : on évalue un peu tout, un peu mal ». Tout comme Jean Blairon, Edgard Szoc a insisté sur la nécessité pour les opérateurs ISP de saisir de la Charte associative et d'interpeller les pouvoirs publics sur une évaluation qualitative des secteurs ISP et ESI. Et même si la « politisation d'un problème n'est pas la garantie d'une réponse satisfaisante », convient Edgard Szoc, « c'est une opportunité de mettre l'évaluation à l'agenda politique pour qu'elle ne soit pas seulement synonyme de contrôle ».

Enfin, Pierre Devleeshouwer, directeur de la FeBISP, a clôturé la journée par ces quelques mots : « nous pouvons et nous devons être acteurs d'une évaluation bien pensée ».

Les textes des interventions sont disponibles sur le site de la FeBISP :
<http://www.febisp.be/view/fr/FeBISP/Evenement/JE/JE2010.html>

- 1 Bruno Van der Linden, Economiste à l'Institut de recherches économiques et sociales (UCL).
- 2 Michel Marée, Chargé de recherches HEC - Ecole de gestion (ULG).
- 3 Nathalie CRUTZEN, Docteur en Sciences Economiques et de Gestion Chargée de cours adjointe HEC - Ecole de Gestion (ULG).
- 4 *Définition - Balanced ScoreCard (Kaplan et Norton, 1992)*: Outil qui permet de traduire la stratégie de l'entreprise en objectifs et en indicateurs de performance, organisés en plusieurs dimensions-clés inter-reliées (interdépendantes pour atteindre les objectifs).
- 5 Jean Blairon, Docteur en philosophie et lettres, formateurs d'adultes, directeur de l'asbl RTA (Réalisation, Téléformation, Animation)
- 5 Marc Totté, Coordinateur Inter-Mondes et consultant au CF2D
- 6 Patrick Truccolo, Directeur de l'EFT le Trusquin.
- 7 Edgar Zock, Coordinateur du pôle Prospective pour Etopia.



Une Charte et une fédération pour deux secteurs

Tatiana Vial Grösser

Début 2010, les membres de la FeBISP se sont unanimement regroupés autour d'une nouvelle charte. Ce document décrit les valeurs et les principes partagés par les organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion. Il précise également les mandats qu'ils octroient à leur fédération et le rôle qu'elle doit jouer. La rédaction de la Charte s'est faite de manière démocratique et la voix de chacun a été entendue. Les positions politiques et institutionnelles de la fédération défendront les valeurs et les principes décrits dans la Charte.

Il était une fois la FeBISP

C'est en 1996 que quelques opérateurs se réunissent afin de traiter ensemble une série de questions comme celles des rapports avec la Cellule FSE ou encore des relations sociales au sein de la déjà célèbre commission paritaire 329. Après de mures réflexions, les associations décident de se constituer en

fédération et de se doter d'une Charte. La Charte de l'époque est divisée en deux axes, le premier consacré aux « rôles » des membres et à leurs réalités communes, et le second consacré aux objectifs prioritaires de la fédération.

Les « rôles » des membres étaient précisés aussi bien vis-à-vis du public accueilli que du contexte global bruxellois. La Charte de l'époque soulignait déjà la mise en avant de certaines valeurs. Ainsi, elle énonçait les principes tels que la participation, l'émancipation, la citoyenneté, la création de liens sociaux et, bien entendu, l'égalité des chances.

Au départ, la FeBISP regroupait exclusivement des membres d'insertion socioprofessionnelle (ISP). Néanmoins, en 2004, les membres veulent ouvrir leur fédération à un nouveau secteur

prometteur dont ils s'occupent depuis de nombreuses années : l'économie sociale d'insertion (ESI). La Charte de 1996 semble convenir parfaitement aux deux secteurs qui travaillent ensemble sur base de valeurs communes et d'objectifs semblables.

C'est donc, dès le départ que les membres de la FeBISP se sont appuyés sur une Charte pour constituer leur fédération. Cette Charte posait les fondations d'une action concertée et solidaire et soulignait nos valeurs communes.

Cependant, en 2009, la FeBISP se lance dans une nouvelle aventure : l'élaboration d'une nouvelle Charte. En effet, depuis la signature de la première Charte, le monde s'est fortement transformé. Les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion ont ressenti le besoin de se repositionner. Durant leur réflexion, ils ont abordé les différents aspects du travail d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion en fonction du contexte extérieur tel que la situation bruxelloise, l'évolution institutionnelle, les changements de politiques. Ils n'ont pas hésité à questionner également leurs fondements, leurs méthodes de travail et les objectifs qu'ils assignaient à la FeBISP.

La nouvelle Charte de la FeBISP a été adoptée par la totalité de ses membres lors de l'assemblée générale du 1^{er} février 2010. Comme la première, elle précise les valeurs de base communes ainsi que les missions de leur fédération. Surtout, la Charte sert de point d'appui à tous les positionnements institutionnels et politiques de la FeBISP.



La renaissance d'une Charte

Comme nous l'avons évoqué précédemment, le contexte actuel est fort différent de celui dans lequel la FeBISP a vu le jour. L'ensemble de la société a subi de vastes modifications et ces transformations s'appliquent aussi bien à l'insertion socioprofessionnelle qu'à l'économie sociale d'insertion. Certaines vont dans le bon sens, d'autres sont plus discutables et certaines sont, selon nous, dangereuses car elles risquent d'accroître l'inégalité et l'injustice. C'est dans ce contexte, en mutation permanente, que les membres ont voulu resituer leurs actions. La rédaction d'une nouvelle Charte s'est imposée naturellement.

La FeBISP, un acteur bruxellois

La FeBISP est avant tout une fédération bruxelloise et les interventions de ses membres sont profondément ancrées dans le paysage bruxellois. La Région bruxelloise est essentiellement urbaine et doit affronter les mêmes problématiques que celles des grandes villes. Par exemple, le tristement célèbre paradoxe bruxellois persiste toujours aujourd'hui. Notre Région compte parmi les plus

riches d'Europe mais affiche simultanément un taux de chômage très élevé, avoisinant les 20%. Il s'en suit une paupérisation croissante de la population.¹

Ces vingt dernières années, Bruxelles a malheureusement connu l'émergence d'un chômage structurel, principalement expliqué par le déficit d'offres d'emplois et par le fait que les emplois créés à Bruxelles sont fortement occupés par des non-Bruxellois.²

Le chômage bruxellois est également caractérisé par une sur-représentation de certains groupes sociaux. Ainsi, les jeunes sont particulièrement frappés par le non-emploi. La cause pointée est la dualisation du système scolaire, encore plus importante à Bruxelles qu'ailleurs, et plus puissante aujourd'hui qu'hier.³ Les personnes faiblement qualifiées sont également fortement touchées par le chômage. Bruxelles est une région d'activités tertiaires dans laquelle les peu qualifiés ont moins d'opportunités que dans d'autres endroits.⁴ Enfin, les personnes issues de l'immigration, plus fortement présentes dans notre Région qu'ailleurs, sont victimes de discrimination à l'embauche, et sont aussi une importante catégorie des demandeurs d'emploi.⁵ Par ailleurs, le chômage bruxellois se caractérise par un chômage de longue durée. Un enlèvement qui frappe plus durement encore les groupes à risque (40% des jeunes et près de 70% des travailleurs faiblement qualifiés).⁶ Comme on le voit, le contexte dans lequel les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché de l'emploi doivent s'insérer leur est beaucoup plus fermé à Bruxelles et est devenu plus dur. Et par conséquent, le travail des OISP et des ESI est devenu plus difficile.

Les décisions politiques pour solutionner ces problématiques ont aussi subi un changement de cap. Depuis de nombreuses années, nous sommes passés de l'état providence à l'état social actif. Derrière ces mots se cache une réelle révolution politique, une conception

- 1 Réalités et défis de l'emploi et du chômage en Région de Bruxelles-Capitale, Stéphane Thys, in Bruxelles dans 20 ans.
- 2 Territorialité et quartiers : mise en place et (re-)production de la mosaïque urbaine, Benjamin Wayens, in Bruxelles dans 20 ans.
- 3 Réalités et défis de l'emploi et du chômage en Région de Bruxelles-Capitale, Stéphane Thys, in Bruxelles dans 20 ans.
- 4 Territorialité et quartiers : mise en place et (re-)production de la mosaïque urbaine, Benjamin Wayens, in Bruxelles dans 20 ans.
- 5 Territorialité et quartiers : mise en place et (re-)production de la mosaïque urbaine, Benjamin Wayens, in Bruxelles dans 20 ans et Réalités et défis de l'emploi et du chômage en Région de Bruxelles-Capitale, Stéphane Thys, in Bruxelles dans 20 ans.
- 6 Réalités et défis de l'emploi et du chômage en Région de Bruxelles-Capitale, Stéphane Thys, in Bruxelles dans 20 ans.

différente du monde, de la société et de l'individu. Les systèmes sociaux qui en découlent sont en opposition.

Un monde qui bouge mais qui pourtant ne change pas

Dès sa création, la FeBISP est une association pluraliste, neutre et indépendante. C'est pourquoi, les membres de la FeBISP ont observé et analysé les transformations sociales de ces dernières années en plaçant leur réflexion au-delà des clivages classiques.

Les systèmes de protection sociale sont construits en fonction de la conception de la notion de « responsabilité ». Ces dernières années, notre système a subi d'énormes remaniements avec en toile de fond un changement de paradigme sur les notions de « responsabilité ». Ces transformations ont touché de plein fouet les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion qui se situent tous les deux au cœur de cette problématique. Tous les maillons de la chaîne ont été affectés : le travail quotidien, la faisabilité des actions, l'efficacité des secteurs, le stress subi par les travailleurs, en particulier le personnel de première ligne, le sens du travail d'insertion, le rôle des secteurs au sein de la société, etc. Pour ces raisons, il nous a paru important de rappeler succinctement les différentes conceptions de la notion de « responsabilité » inhérentes aux multiples systèmes de protection.

La responsabilité individuelle

L'exemple européen par excellence est celui de la Grande-Bretagne. Depuis sa création, la protection sociale y est marquée par le principe que l'individu doit d'abord trouver les moyens de sa subsistance grâce au marché et ce n'est qu'à minima que l'Etat devrait intervenir (les prestations d'assurance sont au niveau de la subsistance). La logique de la protection sociale s'inscrit directement dans une lutte contre la pauvreté en faisant, dès le départ, la distinction entre les pauvres méritants et les pauvres non-méritants. Toutes les réformes ont toujours suivi ce raisonnement de « tri » entre les bons et les mauvais et se sont bâties sur la conception de « rendre le travail payant » : l'état ne doit pas se substituer à l'initiative privée et risquer de rendre les individus dépendants et accroître ainsi le problème de la pauvreté. « Une trop grande générosité des systèmes de protection sociale a des effets néfastes sur les comportements des acteurs sur le marché du travail ».⁷

Cependant, suite à une forte montée du chômage, le système de protection sociale est entré en crise. Bien qu'étant principalement due à l'insuffisance de travail, la réponse donnée reste déconcertante mais dans la ligne de la responsabilité individuelle, puisque les allocations de chômage ont été réduites et leurs conditions d'octrois sont devenues plus restrictives. Contrairement aux effets escomptés, cela a accru le nombre de chômeurs dépendants du régime d'assistance et le nombre de personnes dépendantes du régime d'invalidité. Au vu de ces résultats, de nouvelles réformes



ont vu le jour toujours sur cette logique de « tri » entre les bons et les mauvais (même pour les prestations de handicap).

La base des réformes suivantes s'est faite en s'appuyant sur le slogan « pas de droit sans devoir ». Les chômeurs doivent accepter un emploi, même de mauvaise qualité, car la perte d'employabilité due au chômage de longue durée, est considérée comme bien plus dommageable. Ainsi, ce système a mis au cœur de ses pratiques le principe de conditionnalité. La mécanique de tri y afférant a érodé les « droits sociaux » en les liant intimement à une certaine idée de la « citoyenneté ».

⁷ Fondements normatifs des politiques d'activation : un éclairage à partir des théories de la justice., Ai-Thu Dang et Héléne Zajdela

La responsabilité collective

Le système belge ne s'y inscrit pas complètement, mais était plus proche d'une vision collective de la responsabilité que d'une vision individuelle. Au début, les allocations sociales étaient octroyées sans tri entre les individus méritants et non-méritants. A priori, les demandeurs d'emploi accomplissaient leurs devoirs et pouvaient bénéficier de leurs droits.

Le continent a également connu une forte crise du système social avec une augmentation de l'exclusion et de la pauvreté due à l'accroissement du chômage. Au départ, les politiques ont lutté contre ces fléaux via des réponses collectives et non sur base d'une individualisation de plus en plus aigüe des aides sociales.

Dans ce contexte, la notion d'insertion est apparue avec plus de force qu'auparavant. Cependant, cette action était clairement liée à la lutte contre l'exclusion et en aucun cas contre la dépendance aux allocations sociales. Durant de nombreuses années, aucun tri ni aucune évaluation morale des allocataires sociaux n'étaient à l'ordre du jour. C'est dans ce contexte que le secteur de l'ISP a vu le jour et s'est développé. Essentiellement axé sur une lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle, l'emploi étant le moyen privilégié pour parvenir à une insertion correcte. Il ne s'agissait pas de lutter directement contre le chômage mais bien contre ses conséquences les plus néfastes. L'emploi n'était pas un but mais un moyen.

Le changement de paradigme

La logique de tri et d'individualisation telle que pratiquée dans un système reposant sur une responsabilité individuelle, était totalement impensable il y a de nombreuses années dans un pays comme la Belgique marqué par une conception plus collective de la responsabilité.

Cependant, le chômage s'est encore accentué entraînant avec lui une paupérisation de la population. Les priorités ont glissé : de la lutte contre les conséquences du chômage, nous sommes passés à lutter contre le chômage. Parallèlement, la notion de responsabilité collective s'est effritée et a fait place à une individualisation de la responsabilité.

Le résultat est sans appel, et ce qui était unimaginable au départ est une réalité aujourd'hui : lutter prioritairement contre le chômage en faisant un tri entre les bons et les mauvais allocataires sociaux et en conditionnant de plus en plus fortement l'accès aux allocations sociales. La charge de la preuve s'est retournée, le demandeur d'emploi n'est plus, a priori, à la recherche d'un emploi, il doit montrer patte blanche afin de bénéficier de ses droits.

Malheureusement, les personnes les plus éloignées de l'emploi, c'est-à-dire celles pour lesquelles les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale ont été élaborés, sont

les individus qui paient le plus lourd tribut face à ce bouleversement. C'est cette réalité que nous souhaitons mettre en avant.

Les conséquences sur les modèles transitionnels se font sentir à l'échelle européenne. Quatre types de modèles transitionnels étaient présents en Europe : le modèle scandinave, le modèle libéral, le modèle corporatiste et le modèle méditerranéen.⁸ Il apparaît clairement qu'aujourd'hui, tous subissent une transformation radicale et se rapprochent sans cesse du modèle libéral. Le changement de paradigme est bien réel et présent partout.⁹

L'égalité théorique et l'inégalité pratique

Il ne s'agit pas pour nous de rester attachés à des combats d'arrière-garde, ni de refuser en bloc toutes propositions des politiques mais bien de prendre en compte l'égalité pratique des personnes et ne pas rester dans une égalité théorique totalement contre-productive.

Chacune des deux conceptions présente ses avantages et ses inconvénients. La conception collective permet de prendre clairement en compte le chômage structurel et de ne pas reporter le poids de tout un système au seul niveau individuel. Il permet de mettre en place des solutions structurelles et de ne pas pénaliser les personnes parce qu'elles ne sont pas seules coupables. Par contre, la responsabilité individuelle, a apporté une vision plus active des individus puisqu'ils sont responsables de leur situation dans ses côtés positifs et négatifs. Cependant, il faut que les deux conceptions puissent coexister afin d'offrir des solutions structurelles tout en travaillant individuellement avec chacun.

Les organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion s'inscrivent aussi bien dans une conception collective qu'individuelle de la responsabilité. Ils rappellent sans arrêt la nécessité de mettre en place des solutions structurelles. Cependant, en offrant un accompagnement individuel, ils travaillent et tirent profit du potentiel des personnes.

Il ne s'agit pas simplement d'appliquer des politiques, il s'agit également de pouvoir faire part des répercussions pratiques que nous observons tous les jours. Nous l'avons déjà dit et redit, nous le réaffirmons encore : nous sommes pour un partenariat fort avec les pouvoirs publics forts mais nous demandons que les pouvoirs publics tiennent compte de nos observations, de nos préoccupations et de nos propositions. Nous avons une expertise du terrain que nous souhaitons partager et mettre à profit pour tous.

⁸ Beatrix Niemeyer, Travelling horizons of uncertainty - patterns and trends in school to work transition in Europe

⁹ Pierre Reman in L'Etat de la Belgique, 1989-2004, quinze années à la charnière du siècle

L'élaboration du texte s'est étalé sur plusieurs mois durant lesquels l'équipe de la FeBISP et les membres se sont mobilisés afin d'obtenir une Charte complète et fidèle aux positions des secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion. Cette large réflexion, menée grâce à un processus profondément démocratique permettant un vrai partage de pratiques et de visions, a fortement enrichi la FeBISP en créant une plus grande cohésion parmi ses membres et lançant une nouvelle mobilisation au sein des secteurs.



*Pierre Devleeshouwer,
Directeur de la FeBISP,
Georges Bernaerts,
Président du CA de la
FeBISP.*

Pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, deux journées de réflexion ont été organisées et ont suscité une grande mobilisation des membres. L'élaboration s'est faite alternativement en groupe de travail et en assemblée plénière. Tous les groupes de travail ont réfléchi sur les quatre thématiques : les valeurs des OISP, la culture d'entreprise, la coopération et les stratégies, et la pédagogie et les programmes.

Le secteur de l'économie sociale s'est également réuni durant une journée. Différents groupes de travail ont également débattu sur ces thématiques :

- l'Economie sociale d'insertion depuis sa fondation à nos jours : enjeux et mises en œuvre dans les différentes initiatives,
- l'économie sociale et les principes qui régissent ses actions et ses pratiques,
- l'économie sociale d'insertion et le positionnement commun de ses membres par rapport à l'insertion.

Les conclusions des journées de réflexion ont ensuite été discutées en assemblée générale. A partir des positions communes, une proposition de Charte a été produite et proposée aux membres. Finalement, la Charte a été votée à l'unanimité de l'ensemble des membres d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion. A l'avenir, les membres souhaitent que tout nouvel arrivant signe la Charte avant de faire partie intégrante de la FeBISP.

Des valeurs, des objectifs et des dangers

Durant ces journées, beaucoup de choses ont été dites, écrites, discutées et décidées. Nous en avons extrait les résultats les plus marquants.

Les membres d'insertion socioprofessionnelle ont fait part de l'importance qu'ils accordent à certaines valeurs comme celles de l'émancipation sociale et professionnelle, l'obtention d'une place dans la société par le travail, de l'égalité des chances, de garantir le droit à l'éducation et de favoriser l'autonomie citoyenne, de défendre la diversité des publics et la solidarité, de lutter contre l'exclusion et pour la cohésion sociale. Les membres ESI ont aussi affirmé leur adhésion aux principes qui sous-tendent l'économie sociale : finalité de services aux membres ou à la collectivité plutôt qu'au profit, autonomie de gestion, processus de décision démocratique et primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus.

Les OISP se donnent de nombreux objectifs et veulent mettre en avant les suivants : rendre leur public plus compétent et en faire des acteurs de changement en les rendant capables d'utiliser leurs compétences de manière transversale, permettre à leur public de réagir et de s'adapter de manière critique et de lui assurer des débouchés professionnels. Le secteur ESI a rajouté sa forte volonté de créer des emplois de qualité.

Les OISP ont fait part de préoccupations communes et de dangers qu'ils voient dans les évolutions actuelles. La bureaucratisation leur fait perdre un temps précieux et aboutit à une instrumentalisation en limitant de plus en plus leur liberté d'action. Les OISP s'inquiètent fortement des systèmes de sélection de plus en plus lourd et de la logique de formatage qu'ils sont forcés d'appliquer.

Enfin, l'afflux d'un public de plus en plus contraint change entièrement leur manière de travailler, les forçant à poser des choix qui dans tous les cas s'avèrent négatifs et en contradiction avec leurs valeurs. Les membres ESI ont affirmé leur souhait de ne pas laisser le cadre d'agrément brider la liberté d'action et de réaction des promoteurs et de ne pas céder à l'idée d'embaucher des travailleurs en insertion déjà armés sur le marché de l'emploi (pour améliorer les résultats en terme d'insertion après le passage des travailleurs dans l'ILDE).

La Charte mise à nue

Cette Charte présente une série de valeurs et de principes qui peuvent paraître en contradiction avec le contexte général actuel. Mais ils sont essentiels de notre point de vue d'acteur social.

Des valeurs et des principes

Les valeurs défendues par les membres dépassent de loin la vision utilitariste dans laquelle les pouvoirs publics et les autorités politiques nous envisagent parfois. Elles sont porteuses d'une vision globale de la société telle qu'elle est et telle qu'elle devrait être. La Charte permet de placer le travail quotidien des secteurs dans le contexte social en général.

Face au constat quasi ordinaire de l'inégalité des chances, les membres de la FeBISP refusent de s'y résigner et, au contraire, veulent mener un travail en vue de leur rétablir à leur échelle. Les moyens privilégiés sont l'accès à la formation et à des emplois de qualité permettant à chacun de trouver une réelle place dans la société. La formation et l'emploi sont des moyens, certes privilégiés, mais ils ne représentent en aucun cas des fins en soi.

L'ensemble des associations réaffirme l'importance qu'elles accordent au respect de la différence des publics et des associations. La mixité des personnes, des actions et des associations est source de richesse, de réussite et d'efficacité. Vis-à-vis d'une mono-vision, les associations soulignent leur refus d'être formatées ou de formater leur public.



Françoise Berwaert, Directrice du CBAI

Les secteurs veulent développer une démarche citoyenne et démocratique qui inclut la participation, l'émancipation et la création de liens sociaux. Les associations rappellent que leurs actions ne se limitent pas à former uniquement techniquement des personnes pour les rendre employables. Leurs missions sont plus larges et elles veulent continuer à soutenir une démarche citoyenne et démocratique. Enfin, la dernière valeur mise en avant est celle du « partage d'une vision solidaire de la société ». Elles désirent redire qu'elles prônent et travaillent tous les jours pour construire une société solidaire.

Sur ces bases, les associations ont étayé les principes qui éclairent leur travail. Elles souhaitent inscrire leur action dans des démarches d'utilité sociale. Loin d'être un principe vague, l'utilité sociale est directement liée aux valeurs citées précédemment. Ainsi, la cohésion sociale, l'éducation permanente et les projets à finalité sociale en sont des exemples concrets.

Le public garde une place centrale : il est considéré comme acteur de son parcours et toujours placé au centre du dispositif. Il s'agit bien d'un accompagnement qui remet la « liberté de choix » des personnes au centre du processus.

Tous souhaitent organiser des activités de formation, d'orientation, d'aide à la recherche d'emploi et/ou de mise à l'emploi en adéquation avec les caractéristiques et les besoins des bénéficiaires tout en tenant compte des réalités du marché de l'emploi. Les associations veulent ainsi souligner leur capacité d'adaptation aux personnes, qui est garante de l'efficacité de leurs missions. Les OISP et les ILDE/EI désirent développer des projets innovants pour proposer des alternatives à un public peu qualifié. Cette capacité créative est non seulement un droit fondamental du monde associatif mais est également un outil que nous mettons à disposition du monde politique. Nous déplorons les nombreuses limitations dont il fait l'objet : la bureaucratisation, les restrictions administratives qui ne sont pas en accord avec le terrain, la difficulté de recomposer des politiques fractionnées. Cette capacité est dangereusement réduite. Aujourd'hui, plus que jamais, la société a besoin d'alternatives et d'innovations. Nous sommes prêts à y investir notre force de travail.

Les membres se sont engagés à agir solidairement entre pairs. L'insertion est un mouvement qui met en pratique ses propres valeurs.

La redistribution, au profit de leur objet social, des ressources générées par leur activité est un principe unanimement partagé qui s'applique aux ASBL et aux Entreprises d'insertion. Ainsi, les membres veulent soutenir et valoriser l'entrepreneuriat alternatif selon les principes de l'économie sociale.

Les membres veulent favoriser l'apprentissage du processus démocratique qui n'est clairement pas maîtrisé par le public mais qui pourtant est le garant d'un bon fonctionnement de l'ensemble de la société. Les membres défendent le respect des cadres légaux (droit de l'Homme, droit du travail, droit commercial).

Enfin, les membres s'engagent à perpétuellement favoriser les contacts et les collaborations avec le monde des entreprises. Loin de diaboliser le monde marchand, nous pensons qu'il peut offrir des opportunités et nous souhaitons les mettre à profit pour notre public.

Une fédération avec de nombreux mandats

Les membres ont aussi voulu confirmer le rôle de la FeBISP vis-à-vis d'eux et vis-à-vis de l'extérieur. Ils ont ainsi réaffirmé leur forte cohésion en maintenant le rôle de la fédération : suivre les différents partenariats avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les pouvoirs politiques et suivre les relations avec leur public. Ils ont aussi confié à leur fédération le devoir de défendre leurs intérêts en cohérence avec leurs valeurs et principes.

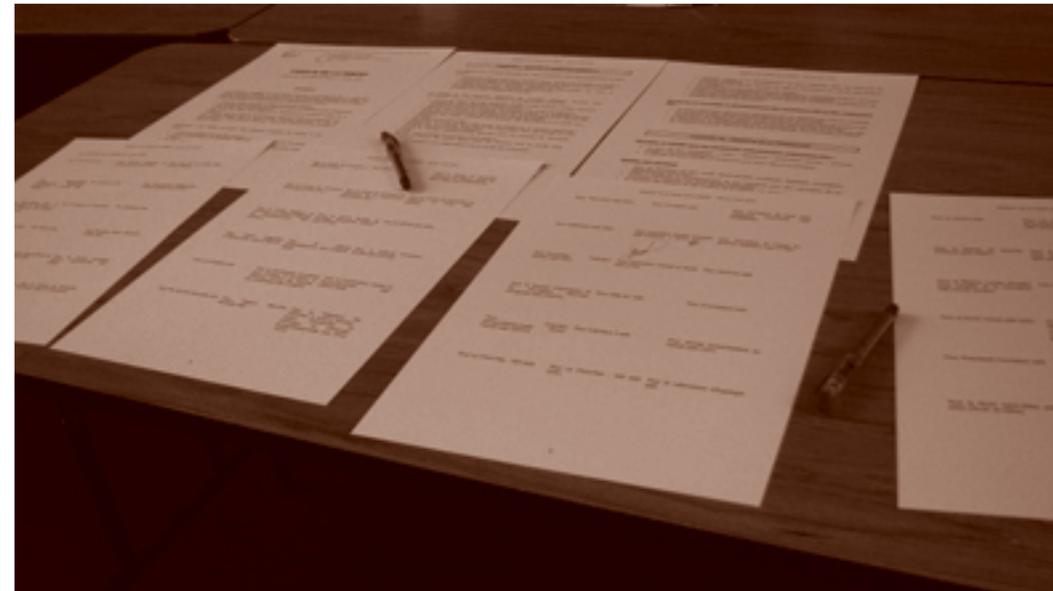
L'insertion socioprofessionnelle et l'économie sociale d'insertion sont bien deux secteurs avec une vision commune et une seule fédération : la FeBISP.

Nos principales revendications à la lumière de la Charte

L'activation des demandeurs d'emploi

L'activation des demandeurs d'emploi repose sur un jugement implicite : les bénéficiaires de prestations sociales sont responsables de leur sort et ont en plus une responsabilité à l'égard de la société. Chacun et chacune doit contribuer à la société et l'emploi est la forme privilégiée. La protection sociale est résiduelle et ne doit viser que ceux réellement dans le besoin. L'état doit promouvoir l'individu responsable de lui-même et porteur d'un projet de vie.¹⁰

Nous objectons à cette vision théorique le constat que nous faisons quotidiennement : l'inégalité est une réalité. L'activation peut avoir des effets positifs pour certaines personnes. Sur un public éloigné de l'emploi, l'activation a des répercussions négatives. Le postulat que chaque personne est responsable de sa situation ne tient pas suffisamment compte des faits. Cette dynamique doit être maintenue mais elle doit tenir compte de l'environnement. Les personnes qui sont dans des situations de précarité sont sur-actives car tous les jours elles doivent trouver des solutions aux nombreux obstacles qu'elles vivent : logement, manque de place dans les crèches, santé, argent,



etc. La pression supplémentaire due à l'activation ne fait qu'accroître leur précarité et ne constitue pas une solution.

De plus, nous faisons le constat quotidien que le manque de cohérence entre les politiques de l'emploi et de la formation a des conséquences néfastes pour le dispositif d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion. Les demandeurs d'emploi affluent mais la capacité du dispositif n'a pas été augmentée. Les files d'attente s'allongent et la pression augmente pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs.

Enfin, cette politique n'est absolument pas en accord avec la situation de sous-emploi structurel qui est un fait avéré. Si l'emploi est l'objectif de cette politique, il faudrait étoffer le volet de création d'emploi.

Parallèlement à l'activation, il y a une volonté de catégorisation et de segmentation des demandeurs d'emploi. Cette appréciation va de pair avec l'idéologie de tri entre les bons et les mauvais allocataires sociaux. L'aide sociale se rapproche d'un jugement de valeur sur les personnes. Aujourd'hui, la segmentation va jusqu'à parler de « personnes inemployables ». Il s'agit là d'une pente que nous estimons dangereuse et que nous refusons de suivre. Par ailleurs, cette vision risque d'être contre-productive puisqu'il a été prouvé que la catégorisation négative des individus a des effets tellement destructeurs qu'aucun dispositif ne permet de relever ces personnes.¹¹

¹⁰ Fondements normatifs des politiques d'activation : un éclairage à partir des théories de la justice, Ai-Thu Dang et Hélène Zajdela

¹¹ D.Castra, « L'insertion professionnelle des publics précaires », Preses Universitaires de France, Collection Le Travail Humain, 2003.

Réforme de l'Ordonnance ESI

L'Ordonnance ESI de 2004 sera bientôt remplacée par un nouveau texte législatif encore en cours d'élaboration. La FeBISP réfléchit et propose des pistes pour améliorer le fonctionnement du secteur¹². Le domaine de l'ESI est très proche de celui de l'ISP. Au début, il a permis l'accès à de nouveaux financements et le développement d'une nouvelle créativité. Il a ainsi repoussé les limites imposées par les cadres trop rigides de l'ISP. Aujourd'hui, l'ESI reste vigilante afin que sa liberté d'action ne soit pas entravée et que les promoteurs gardent assez de souplesse et de réactivité pour lancer de nouveaux projets.

Les opérateurs souhaitent améliorer leur viabilité financière. Deux pistes sont envisagées, d'une part augmenter leur rentabilité sans mettre en danger leurs finalités sociales et, d'autre part, augmenter leurs subsides. Ils souhaitent améliorer le processus de placement après l'expérience de travail temporaire, continuer à favoriser les emplois durables et faire reconnaître leur démarche en tant qu'économie sociale

Démarche référentielle

Concernant la démarche référentielle dont la mise en œuvre a débuté depuis quelques années, les OISP veulent continuer à soutenir des projets d'insertion tant sociale que professionnelle, permettant un accès à la formation et à l'emploi, tout en tenant compte des caractéristiques des publics ISP. Ils défendent également une approche globale des personnes grâce à un dispositif intégré d'opérations de formation professionnelle, de guidance et de stage en entreprises, menées dans une démarche d'éducation permanente. Les OISP veulent continuer à respecter la disparité des parcours et de construire avec chaque stagiaire un projet et un parcours cohérent. Ils désirent favoriser la mobilité et l'évolution du public grâce à la transparence des modes de validation et/ou de certification.

C'est pourquoi, les OISP s'associeront à la mise en œuvre de la démarche référentielle en se basant sur les référentiels reconnus par tous les opérateurs bruxellois de la formation professionnelle. Ils prônent l'élaboration de référentiels communs adoptés en concertation entre OISP, la FeBISP et Bruxelles Formation et d'autres experts choisis ensemble.

De plus, ils adopteront une approche normative des compétences quel que soit le niveau des formations ISP, pour autant que les procédures d'évaluation soient adaptées aux réalités du public et que le développement des compétences transversales puisse également faire l'objet d'une évaluation et d'une valorisation. Les OISP veulent pouvoir maintenir une validation des

acquis qui soit accompagnée d'un avis pédagogique et d'un passage de tests éventuels chez l'opérateur suivant.

Les entrées et les sorties sont aussi au cœur de la démarche référentielle. Le libre arbitre des OISP ne doit pas être altéré et se baser sur des entretiens individualisés et des entretiens de motivation. Ils refusent le principe que les candidats « ayant réussi » bénéficient automatiquement et systématiquement d'une priorité d'entrée sur les autres.

Les principes de transparence et de validation des acquis sont des atouts dans la fluidité des parcours, mais les OISP défendent en priorité un accès possible pour tous ; une diversité des modes d'entrée et un système capitalisable des acquis pour autant que le temps écoulé entre la délivrance de l'attestation et son activation à l'étape suivante soit raisonnable.

Enfin, les questions de l'organisation et du financement devront être abordées : la mise en place de la démarche référentielle, ses traductions opérationnelles doivent faire l'objet d'une concertation entre les différents acteurs institutionnels (Cocof, Bruxelles Formation et/ou Actiris, FSE), et ce, tant pour leurs implications organisationnelles que financières.

Les déclarations gouvernementales font de l'ISP et de l'ESI une priorité. Le travail que nous faisons devrait être facilité et des financements supplémentaires devraient être octroyés. Ce n'est pas le cas. Le nombre de demandeurs d'emploi et leurs contraintes ont augmenté mais les financements se sont érodés. Les contraintes administratives se sont renforcées et les décisions opérationnelles traînent. Le temps que nous devrions consacrer à nos missions est constamment dévoré par le temps que nous sommes obligés de consacrer à la gestion. Opérateurs bruxellois, nous devons pallier à toutes les incohérences et le manque de coordination entre les différents niveaux de pouvoir et au fractionnement des compétences. Enfin, aujourd'hui, nous traversons une période de grands changements : Ordonnance ESI, Ordonnance MLOC, démarche référentielle,... Nous sommes détenteurs d'une précieuse expertise et nous voulons la partager avec les instances décisionnelles, mais nous souhaitons être concertés avant toutes modifications de politique que nous devons assurer et porter sur le terrain.

¹² Voir article page 5.

La démocratie comme méthode de travail

CHARTRE DE LA FEBISP

- adoptée par l'Assemblée générale du 1^{er} février 2010 -

PREAMBULE

La Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion (FeBISP) a pour vocation de représenter l'ensemble du secteur de l'insertion socioprofessionnelle francophone et de l'économie sociale d'insertion de la Région de Bruxelles-Capitale. Les associations qui la composent ont en commun :

- d'avoir leur siège d'activités en Région de Bruxelles-Capitale ;
- de travailler dans le domaine de la formation et/ou de l'insertion socioprofessionnelle et/ou de l'Économie sociale d'insertion ;
- de mener leur action en contribuant au développement socioéconomique de la Région ;
- de s'inscrire dans des logiques de partenariat à tous les niveaux et notamment avec les pouvoirs publics dont la Cocof, Actiris, Bruxelles Formation, le FSE, le Gouvernement et l'administration régionale... quant aux objectifs et aux moyens à mettre en œuvre.

Confrontées à des réalités communes, elles défendent ensemble des intérêts à trois niveaux :

- en tant que professionnels des deux secteurs ;
- en tant qu'associations ou entreprises d'économie sociale agréées par les pouvoirs publics ;
- en tant qu'associations du non marchand ou d'entreprises de l'économie sociale d'insertion employant des travailleurs.

CHAPITRE I : VALEURS ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

La FeBISP et ses membres défendent les valeurs suivantes dans l'accomplissement de leurs missions :

- l'égalité des chances pour tous, via entre autres, l'accès à la formation et l'accès à des emplois de qualité permettant à chacun d'avoir une réelle place dans la société ;
- le respect de la différence des publics et des associations ;
- le développement d'une démarche citoyenne et démocratique qui inclut la participation, l'émancipation, la création de liens sociaux ;
- le partage d'une vision solidaire de la société.

La FeBISP et ses membres défendent les principes généraux suivants dans l'accompagnement, la formation et la mise au travail des publics concernés :

- inscrire leur action dans des démarches d'utilité sociale (cohésion sociale, éducation permanente, soutien de projets à finalité sociale) ;
- considérer le public comme acteur de son parcours et au centre du dispositif ;
- organiser des activités de formation, d'orientation, d'aide à la recherche d'emploi et/ou de mise à l'emploi en adéquation avec les caractéristiques et les besoins des bénéficiaires en tenant compte des réalités du marché de l'emploi ;
- développer des projets innovants pour proposer des alternatives à un public peu qualifié ;
- agir solidairement entre pairs ;
- redistribuer, au profit de leur objet social, les ressources (y compris matérielles) générées par leur activité, qu'ils soient une association sans but lucratif ou une entreprise d'économie sociale d'insertion ;
- soutenir et valoriser l'entrepreneuriat alternatif selon les principes de l'économie sociale ;
- favoriser l'apprentissage du processus démocratique ;
- défendre le respect des cadres légaux (droit de l'Homme, droit du travail, droit commercial) ;
- favoriser les contacts et les collaborations avec le monde des entreprises.

CHAPITRE II : MISSIONS

La FeBISP en se constituant et les membres en y adhérant se donnent pour principes prioritaires de :

Renforcer leurs capacités professionnelles et d'expertise, notamment par :

- l'affirmation et la défense des approches spécifiques des secteurs de l'ISP et de l'ESI ainsi que le développement et la consolidation de ces secteurs ;
- l'analyse des aspects éthiques et déontologiques liés à leur pratique ;
- l'examen critique et le développement de leurs pratiques dans une approche de formation continuée ;
- le développement de leur capacité de veille et d'innovation en vue de faire évoluer leur secteur ;
- la poursuite de la professionnalisation du secteur ;

- l'analyse critique du partenariat « public / opérateurs / partenaires sociaux / pouvoirs publics / pouvoirs politiques » pour les secteurs qui les concernent ;
- l'organisation d'activités de formation et de recherche, facilitant la compréhension du contexte dans lequel ils s'inscrivent.

Renforcer et consolider le développement des employeurs ISP et ESI, notamment par :

- la mise à disposition des moyens nécessaires afin de répondre aux besoins constatés sur le terrain et aux missions d'intérêt général qui leur sont confiés ;
- l'amélioration qualitative de l'emploi et des conditions de travail dans les secteurs par l'instauration d'un véritable dialogue social avec les organisations syndicales ;
- la consolidation, le développement et la reconnaissance de l'ISP et de l'ESI au sein des secteurs concernés, tant aux plans local que régional, communautaire et fédéral.

CHAPITRE III : MANDATS DE LA FÉDÉRATION

Mandater la FeBISP pour les représenter collectivement, notamment pour :

- le suivi de leur partenariat « public / opérateurs / partenaires sociaux / pouvoirs publics / pouvoirs politiques » ;
- la défense de leurs intérêts en cohérence avec leurs valeurs et principes.

Assister ses membres

- dans les domaines les plus variés (administratifs, juridiques, législatifs, comptables, pédagogiques, financiers) ;
- veiller à améliorer le fonctionnement de ses membres pour leur permettre de se concentrer au maximum sur leurs tâches essentielles ;
- en fonction des besoins et des moyens de la FeBISP, ces tâches pourront être prises en charge soit par l'échange d'information et de savoir-faire au sein de la FeBISP, soit par la mise sur pied de services propres, soit par le recours à des solutions externes.

Les membres de la FeBISP, ce 7 juin 2010

Pour A Vos Services scrl	Pour Actions Intégrées de Développement asbl (AID)	Pour ALE de Saint-Gilles ASBL Remue-Ménage	Pour FOBAGRA asbl (ESI)	Pour Formation Emploi Tremplin asbl (FORET)	Pour Formation et Travail en Quartier Populaire asbl (FTQP)
Pour Apprentissage Professionnel, Réinsertion Economique et Sociale asbl (APRES)	Pour Art2work (ESI)	Pour Association pédagogique d'Accueil Jeunes asbl (APAJ)	Pour Formation Insertion Jeunes asbl (FIJ)	Pour Formation Travail et Santé asbl (FTS)	Pour Gammes asbl
Pour Association pour la Remotivation, la Promotion et l'Aide à l'Insertion des Jeunes asbl (ARPAIJE)	Pour Ateliers du Soleil asbl	Pour Banlieues asbl	Pour le Groupe d'Animation et de Formation Femmes immigrées asbl (GAFFI)	Pour Idée 53 asbl	Pour Innovasport asbl
Pour Bouillon de Cultures asbl	Pour Boulot asbl	Pour Bruxelles laïque (Boutique emploi) asbl	Pour Insertion socioprofessionnelle Action Travail asbl (ISPAT)	Pour Interface 3 asbl	Pour Jeunes Schaerbeekois au Travail asbl (JST)
Pour Cannelle asbl	Pour le Centre Anderlechtois de Formation asbl (CAF)	Pour le Centre bruxellois d'action interculturelle asbl (CBAI)	Pour La Chom'hier - AID asbl (CHOM'HIER)	Pour La Chom'hier - AID asbl (ESI)	Pour le Laboratoire d'Ergologie asbl
Pour le Centre d'orientation et de formation aux Technologies Nouvelles asbl (COFTEN)	Pour le COFTEN asbl - Les 4 Saisons	Pour le Centre de formation Bonnevie asbl (CF Bonnevie)	Pour Le Piment asbl	Pour Les Petits Riens - Centre de formation "AFT Horizon" asbl (AFT Horizon)	Pour Lire et Ecrire Bruxelles asbl
Pour le Centre de Formation 2 mille asbl (CF2m)	Pour le CF2M asbl (ESI)	Pour le Centre de formation associé à la Mission Locale de Saint-Gilles asbl (CENFORGIL)	Pour la Maison de Quartier d'Helmet asbl (MQH)	Pour la Mission etterbeekoise pour l'emploi et la formation asbl (MLOC Etterbeek)	Pour la Mission Locale anderlechtoise d'Insertion socioprofessionnelle asbl (MLOC Anderlecht)
Pour le Centre de Formation d'animateurs asbl (CFA)	Pour le Centre de Formation en alternance de la construction asbl (Centre FAC)	Pour le Centre de Formation et Insertion "Le Grain" asbl (CEFIG)	Pour la Mission Locale d'Ixelles pour l'emploi et la formation asbl (MLOC Ixelles)	Pour la Mission Locale Ixelles asbl (ESI)	Pour la Mission Locale de Forest asbl (MLOC Forest)
Pour le Centre Espagnol de Formation et d'Action Intégrées de Développement asbl (CEFAID)	Pour le Centre familial de Bruxelles "Marguerite Leblanc" asbl (CEFOR)	Pour le CEFOR asbl (ESI)	Pour la Mission Locale Forest asbl (ESI)	Pour la Mission Locale de Molenbeek asbl - Association molenbeekoise d'insertion socioprofessionnelle (MLOC Molenbeek)	Pour la Mission Locale Molenbeek asbl Resto Social
Pour CFPAS Intégration professionnelle asbl (CFPAS-IP)	Pour le Collectif d'alphabétisation asbl (Collectif Alpha)	Pour le Collectif Formation Société asbl CFS asbl	Pour la Mission Locale Saint-Gilles asbl (ESI) (MLOC St-Gilles)	Pour Molenbeek Formation asbl (ESI)	Pour la Mission Locale de Saint-Gilles asbl
Pour Convivialités asbl	Pour la Coordination bruxelloise pour l'emploi, la formation et l'insertion sociale des femmes peu scolarisées asbl (COBEFF)	Pour la Coordination, Etudes et Recherche-action asbl (CERACTION)	Pour la Mission Locale Saint-Josse-Ten-Noode asbl (MLOC St-Josse)	Pour Molenbeek Formation asbl (ESI)	Pour la Mission Locale pour l'emploi et la formation de Schaerbeek asbl (MLOC Schaerbeek)
Pour Eko Services Bruxelles scfs	Pour Espace Bien-Etre Bruxelles asbl	Pour la Fédération des Initiatives et Actions Sociales - Action Coordonnée de Formation et d'Insertion socioprofessionnelle asbl (FIAS - ACFI)	Pour Schaarbeek Action Emploi asbl (SAE)	Pour PreTnet Services asbl	Pour Promotion de la Formation en Alternance asbl (PROFORAL)
Pour FIAS-ACFI asbl (ESI)	Pour Form@XL asbl	Pour Formation de base dans l'industrie graphique asbl (FOBAGRA)		Pour les Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education active de Bruxelles asbl (CEMEA)	Pour XL Services scrls



Laurence Cartier,
Directrice du CEFIG



Ileana Rosselli,
Directrice de la MLOC de Molenbeek



Anne-Chantal Denis,
Directrice de Lire et Ecrire Bruxelles



Danièle Rongé,
Directrice du CF2000

lu, vu, entendu...

Le Colloque de l'AID ou le projet « 2PFIP »

Le Colloque organisé par l'asbl Action Intégrées de Développement (AID) le 29 septembre 2010, avait pour objectif de présenter les résultats de transfert de l'innovation du projet européen transnational « 2PFIP » : Passerelles pour des Parcours de Formation et d'Insertion Professionnels¹.

Ana Teixeira

Une expérience largement positive...

En début de matinée, nous avons bénéficié de la présentation des résultats du projet 2PFIP menés chez les différents partenaires belges, italiens, français et portugais pour la mise en œuvre de passerelles des parcours d'insertion et de formation professionnelle. En seconde partie de matinée : les points de vue plus institutionnels des représentants du Forem Formation, du Service de la Formation des Qualifications et des Métiers (SFMQ) et de la Cellule Certificat par Unité (CPU), du Cabinet du Ministre de l'Enseignement ont été exposés. Tous ont, une fois de plus, mis en lumière l'idée d'une plate-forme européenne pour la formation et l'éducation tout au long de la vie avec, des organismes agissant en complémentarité plutôt qu'en concurrence et des usagers partant de leurs acquis pour se former et s'orienter grâce aux ponts jetés entre les différents dispositifs et opérateurs de la formation et de l'enseignement.

Tous ces partenaires ont vanté la méthode « Thésée » et sa transparence. Tous ont répété que l'approche par compétences menée dans le cadre de la démarche référentielle pouvait véritablement favoriser la mobilité des usagers et la reconnaissance automatique des acquis, leur visibilité et leur valorisation. Tous ont insisté sur la liberté pédagogique laissée aux opérateurs dans l'application de la démarche et aussi sur la nécessité d'un espace de confiance entre partenaires pour le partage de bonnes pratiques à partir de la mutualisation de leurs ressources.

Quelques mises en garde...

Noël Sherer, Directeur général de Forem Formation, a relevé l'absence d'effets de droit du système sur le marché de l'emploi. Car si la validation formelle des acquis a une grande importance, il n'en demeure pas moins que son caractère symbolique ne peut suffire si elle n'est pas suivie d'une reconnaissance salariale pourrait être significative pour les travailleurs concernés. A quand une avancée des partenaires sociaux en la matière ?

Maryse Descamps, Chargée de mission à la Cellule (CPU) de l'enseignement de la Communauté française, n'a pas manqué d'aborder les difficultés des enseignants à s'emparer de l'approche par compétences... Mais aussi, ce qui pourrait être important pour notre public, la possibilité pour la grande maison d'enfin considérer la possibilité d'une éventuelle recherche d'équivalence entre les compétences acquises à l'interne et en dehors de son champ, chez ses voisins dont la formation professionnelle.

Juste après, Alain Kock, Directeur du consortium, nous a rappelé les fondements historiques du dispositif de validation des compétences. A savoir un dispositif, créé pour le citoyen avant tout. Car passer la porte d'un centre de validation des compétences pour faire reconnaître ses acquis doit rester un acte individuel et volontaire.

Il appartient au travailleur, avec ou sans emploi, de valoriser ses compétences et ainsi de renforcer son identité professionnelle et son estime de soi. Cela lui permettra de sécuriser et de faciliter son parcours de formation. Mais ce choix sera d'autant plus gratifiant qu'il reste indépendant à toute forme d'imposition et/ou

d'instrumentalisation par les opérateurs publics ou privés de la formation professionnelle.

Alain Kock a, par ailleurs, insisté sur le besoin d'adopter une démarche qualité, de renforcer la zone de confiance mutuelle mais aussi de ne pas tuer le vivant par un excès de rationalisation au risque de glisser vers une nouvelle forme de tautologie méthodologique, en d'autres mots, d'aboutir à une usine à référentiels...

Et enfin, Thierry Jacques, Président du Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC), n'a pas manqué de rappeler la logique citoyenne dans laquelle le secteur de l'insertion socioprofessionnelle s'inscrit avec les usagers à partir de processus collectifs et de la transmission d'un capital « culturel ». Il a rappelé avec force que cette logique de formation et d'éducation permanente ne peut se réduire à une logique mécaniste de la formation ne reconnaissant que l'acquisition des compétences professionnelles.

La vigilance : un principe à suivre

Que dire en conclusion sinon que l'ensemble des partenaires autour de la table révise sa copie et contribue à la mise en œuvre de la démarche référentielle. Vive la mobilité et la transparence à condition de s'ajuster concrètement aux réalités de tous : usagers, opérateurs, employeurs et citoyens.

¹ Les résultats du projet et les outils Thésée sont disponibles sur le site : www.2pfip.be

Emir Kir descend sur le terrain

Après avoir visité l'ensemble des Missions Locales bruxelloises fin 2009, le Ministre de la Formation professionnelle a visité trois organismes d'insertion socioprofessionnelle bruxellois le lundi 25 octobre 2010. Au programme : menuiserie et jardinage chez JST, rénovation en bâtiment chez Apaj et cours de Français langue étrangère pour le Piment.

Alice Berger

Voici les impressions de notre Ministre de tutelle après avoir fait le tour de trois OISP en une matinée... Environ quatre heures pour observer, rencontrer, écouter, proposer... En un mot dialoguer.

« Tout le monde le sait, on va être sous peu en pleine préparation et rédaction du plan stratégique de formation. Je pense qu'il était encore utile de faire des visites sur le terrain. J'ai rencontré au cours de l'année, les Missions Locales qui évoluent en Région bruxelloise. Je souhaitais aussi rencontrer les centres de formation. Je pense qu'il est important d'aller à la rencontre de tous ces acteurs qui font en fin de compte cette politique. »

Si descendre sur le terrain permet au Ministre d'être confronté à la réalité des opérateurs, de leur côté, les opérateurs ISP ont l'occasion d'exprimer en direct leurs difficultés, leurs demandes et même d'émettre des suggestions de solutions.

« Il y a évidemment des demandes, des choses qui ont été soulignées. Des difficultés par exemple pour l'APAJ de recruter des encadrants pour les stagiaires. Je pense que cela mérite qu'on s'y

arrête. Au Piment, on m'a notamment parlé des stages d'observation active... qui est réellement un concept extrêmement intéressant : il s'agit dès le départ, dans un dialogue avec un demandeur d'emploi, de vérifier ce qu'il entend par le métier qu'il a choisi. Donc, le mettre directement en contact avec ce métier dans le cadre d'un stage en amont. Je trouve que c'est une idée extrêmement intéressante qui mérite encore une fois d'être explorée. »

Le Ministre de la Formation professionnelle a deux grands objectifs :

- Aider les jeunes à obtenir un emploi

« Il faudra faire de l'accrochage social des jeunes. Et dans ce cadre-là, il faudra augmenter les offres de formation. Cette augmentation de l'offre devra se faire avec Bruxelles Formation mais également avec les OISP. Je pense que dans ce cadre-là, il y aura certainement des centres de formation qui seront intéressés par cette proposition. Il faudra peut-être réfléchir à la manière la plus opportune de répondre à cela. Si certains peuvent étendre au sein de leur bâtiment leur offre de formation,

tant mieux. Ou alors, il faudra peut-être poursuivre l'idée de mettre en commun les moyens. Par exemple, cela pourrait se faire au niveau du pôle construction de Bruxelles Formation. »

- Réduire la simplification administrative.

« On en a fait une priorité. Il y a déjà, depuis un an, un travail de partenariat qui est mené entre Bruxelles Formation et Actiris. Mais je pense qu'il faudra aller plus loin. Je pense réellement que les travailleurs dans la Formation professionnelle doivent passer du temps avec les demandeurs d'emploi, les stagiaires. Et non pas passer une partie de leur temps à faire de l'administration. Donc à terme, je voudrais que l'on supprime les postes de « sub-dialogues » dans ces services et que tout le monde se mette à faire finalement sa mission de base. Nous avons une responsabilité. Je pense que nous devons porter la discussion au niveau européen et comprendre où le problème se situe. Mais ce qu'on peut déjà faire entre nous à Bruxelles, c'est dans le cadre de l'introduction des projets, faciliter vraiment la vie de ceux qui déposent les dossiers. Je pense que c'est un chantier qui est extrêmement



important et qui méritera d'être repris dans le cadre du plan stratégique de formation. »

Le Ministre de la Formation professionnelle compte poursuivre ce type de visite et s'est dit demandeur de plus de concertation avec les acteurs du secteur.

« J'ai été très agréablement surpris par l'engagement, la volonté et l'énergie que l'on voit se développer dans ces structures. Je pense qu'il y a une expérience très importante ici à souligner. C'était une journée très intéressante où on a vu en phase des encadrants, des responsables avec leurs stagiaires. Je compte poursuivre ce type de visite. Et puis, je demanderai évidemment encore qu'il y ait une concertation avec d'autres acteurs. Je pense notamment que dans le cadre du contrat de gestion qui va être réalisé pour Bruxelles Formation, c'est aussi important d'entendre la voix des OISP et des centres de formation. »

La FeBISP suivra de près la concrétisation des intentions politiques de notre Ministre de tutelle.

Les OISP invités au rallye langues de Bruxelles Formation ! Une première...

Alice Berger

Le vendredi 24 septembre 2010 s'est déroulé le 10^{ème} rallye langues de Bruxelles Formation, organisé dans le cadre de la journée européenne des langues¹. Son objectif : promouvoir leur apprentissage et valoriser la diversité linguistique. A cette occasion, Bruxelles Formation convie, depuis 10 ans, tous ses stagiaires en cours de formation à une activité « langues » ludique. Cette année, les stagiaires des organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) étaient également invités.

Ils sont au total 1800 : des hommes et des femmes d'âges, de cultures et bien sûr inscrits dans des formations issues de Bruxelles Formation et des partenaires OISP. De l'employée administrative au conducteur de poids lourd en passant par la femme de chambre, l'infographiste, le menuisier, le chauffagiste, le commis de cuisine, la modéliste, l'électromécanicien, l'aide comptable, le web développeur, la télé-opératrice, l'informaticien, l'imprimeur, ... Tous sont rassemblés en équipe pour découvrir Bruxelles et les différentes langues européennes. « *Le but de la journée n'est pas tant d'apprendre les langues que de montrer le plaisir qu'il y a à pouvoir communiquer avec des personnes d'une autre culture. Et on insiste aussi sur le côté concret, pratique* » souligne Evelyne Coppens de Bruxelles Formation. Dès 8h30, les premiers arrivent ! Stagiaires et formateurs sont emprunts à des sentiments

différents... Certains sont motivés comme Pedro, stagiaire « Technicien PC réseau » à FIJ : « *Je n'avais jamais participé à ce type de journée. Je trouvais que ça pouvait être enrichissant. J'aime bien la culture... ça nous permettra sur le trajet d'apprendre de nouvelles choses et de passer une chouette journée en groupe avec des gens qu'on ne connaît pas. J'étais tout à fait volontaire pour venir !* » D'autres sont dubitatifs : « *Sortir de la classe, je trouvais ça intéressant ! Je suis un peu étonné par le contenu. On a une feuille de consignes qui n'est pas très précise. Donc, c'est un peu l'inconnu pour le moment. Il a fallu mettre un peu de pression sur les stagiaires pour les faire sortir* », confie Gilbert, formateur « anglais informatique » à FIJ. D'autres encore sont curieux : « *Ils vont nous expliquer ce qu'on va faire aujourd'hui. Il n'y a personne d'autre de ma formation. Le courant passe bien. Je suis curieuse*

de voir jusque 17h, ce qu'il va se passer, déclare Marie en stage de néerlandais à Bruxelles Formation. D'autres encore sont inquiets comme Martine Colot, Coordinatrice pédagogique au CF2000 « *On a décidé d'imposer cette journée « stagiaires » organisée par Bruxelles Formation, à la place de la journée de formation. J'avoue que j'avais quelques appréhensions. (...) On a accepté l'invitation en se disant que même si on est petit (50 stagiaires), il pourrait être intéressant de voir ce que les autres font* ». Enfin, les derniers viennent un peu à reculons.

Mais personne ne sait vraiment à quoi s'attendre...

9h, tout le monde est plus ou moins arrivé ! On sert les petits pains et autres croissants. Chaque équipe est dotée d'un nom de pays, européen ou africain. Les stagiaires de toutes les formations sont mélangés et répartis en fonction des

langues qu'ils maîtrisent. Chaque équipe est encadrée par deux formateurs et par un parrain ou une marraine issus de Bruxelles Formation. C'est l'heure des premiers contacts.

La feuille de route en mains, il est temps de passer aux choses sérieuses... Au programme : trois épreuves de langues, un quiz « vu dans la rue », un autre au musée du Coudenberg, une chasse au trésor, un concours de peinture collective, un concours d'expression individuelle. Bref, un programme bien rempli avec trois objectifs à atteindre :

Objectif 1 : Promouvoir l'apprentissage des langues

Puisque Bruxelles Formation organise ce rallye dans le cadre de la journée européenne



Equipe suisse

REPORTAGE

des langues, il est logique que la diversité linguistique soit mise à l'honneur ! Au total, les stagiaires ont passé trois épreuves de langues : « Il y avait des épreuves en Néerlandais, en Anglais, en Italien, en Espagnol et même une épreuve sur des racines de l'Arabe. C'est pluriculturel dans la tradition bruxelloise. » Pour Pedro : « Les langues, c'est super important ! Pas seulement pour le travail... Avec les langues, on voyage... Non seulement on voyage, mais on s'enrichit de la culture de l'autre. »

Objectif 2 : Découvrir Bruxelles

Sandrine Mary, chargée de communication de Bruxelles Formation, met en avant le fait que « beaucoup (de stagiaires) n'ont pas l'occasion de

visiter les musées ou de découvrir les richesses du patrimoine bruxellois. Un des objectifs de la journée est de leur offrir cette opportunité ». Ainsi, le musée du Coudenberg a retenu tout particulièrement l'attention de Pedro : « On s'est instruit sur le patrimoine bruxellois. C'était très intéressant. Ce que j'ai le plus aimé, c'est la visite des caves vouées à partir du musée du Coudenberg. Je n'avais pas encore eu la possibilité de le visiter et j'encourage les gens à aller voir ! ». Découvrir le patrimoine bruxellois, c'est découvrir l'histoire de la Belgique. « On vient vivre ici, on compte y rester, c'est important de connaître l'histoire de la Belgique. Pour moi, les langues, c'est une ouverture au monde » déclare Nicole en stage « Nettoyage professionnel » chez Bruxelles Formation.

Objectif 3 : Rencontrer l'autre au delà de tout préjugé

Il s'agit pour les stagiaires, d'avoir la possibilité de rencontrer d'autres stagiaires de formations et d'organismes différents, et donc de découvrir d'autres métiers. « C'était amusant. Il y avait plusieurs activités, plusieurs jeux. On a aussi appris à connaître les autres membres du groupe qui ne font pas partie de notre formation. C'était agréable ! » Sergio, stagiaire en « Création de site WEB » à FIJ. C'est l'occasion pour les formateurs de rencontrer d'autres formateurs, et donc de découvrir ce qu'il se fait ailleurs. C'est aussi l'opportunité pour les formateurs et les stagiaires de se rencontrer dans un autre contexte, se découvrir sous un autre angle... Comme l'explique Martine Colot, Coordinatrice pédagogique au CF2000 : « C'était une expérience assez instructive parce que, finalement on ne connaît pas les formations des autres centres. Nous avons pu avoir un autre contact avec les stagiaires (autre que formateurs VS stagiaires). On a croisé nos stagiaires qui faisaient partie d'autres équipes... On s'est fait la bise. C'est différent. Cela améliore les relations ».

Après huit heures de rallye à un rythme effréné, pas mal de kilomètres dans les jambes et la cervelle qui surchauffe, les stagiaires arrivent à Tour et Taxis. C'est là que Michel Pfeffer, directeur général de Bruxelles Formation, Georges Bernaerts, président de la FeBISP et que notre ministre de tutelle, Emir Kir, les attendent pour remettre les prix : de la meilleure équipe, de



Remise des prix Rallye des langues 2010 par le Ministre Emir Kir.

la meilleure peinture collective et du meilleur dessin individuel. Au final, un cadeau est remis à chacun dans une ambiance de folie. Bilan de la journée pour la coordinatrice pédagogique du CF2000, Martine Colot : « Les stagiaires sont assez contents alors qu'au départ il y avait quand même des craintes. » et pour Pedro : « ça vaut vraiment le détour. C'était un peu fatigant parce que c'est un rallye. Mais on est content d'y être arrivé et d'avoir fait le circuit jusqu'au bout ».

Bruxelles Formation a déjà annoncé la date du 23 septembre pour l'édition 2011, qui pourrait à nouveau réunir Bruxelles Formation et les OISP...

¹ A l'initiative du Conseil de l'Europe (Strasbourg), la Journée européenne des langues est célébrée chaque année le 26 septembre depuis 2001.



Petit déjeuner et première épreuve au musée du Coudenberg.

De la crise de couple à la crise sociale

La crise que traverse actuellement la Belgique est souvent comparée à un couple en instance de divorce. Monsieur Flandre veut divorcer de Madame Wallonie. Ils ont eu plusieurs enfants dont aucun ne veut, par exemple, la dette ; et d'autres enfants qu'ils se disputent sans relâche, par exemple, Bruxelles (exemple pris au hasard).

Voici le dialogue totalement fictif qu'on pourrait imaginer :

- *Ecoute Wally, ça suffit, on ne peut plus continuer comme ça.*
- *M'enfin Flandy, il faut voir le côté positif des choses. Je ne vois pas pourquoi tu t'énerves hein, ça ne sert à rien.*
- *Wally, ça ne va pas, c'est inutile de se voiler la face, il faut voir les choses telles qu'elles sont et les affronter. C'est comme cela qu'on pourra trouver des solutions !*
- *Oui, c'est vrai que tout n'est pas rose...*
- *Tout n'est pas rose, tu te moques de moi ou quoi ? C'est la catastrophe !*
- *Oufti Flandy, comme tu y vas ! Il ne faut pas noircir le tableau comme ça.*
- *Wally, je ne noircis rien ! Simplement, il faut bien avouer que la situation est grave.*
- *C'est vrai Flandy, la situation n'est pas facile, mais écoute-moi, ensemble on s'en sortira. Allez, t'inquiète pas, ça va aller.*
- *Mais non Wally justement on ne s'en sortira pas ensemble.*
- *Flandy, ne soit pas si négatif enfin, tu sais bien que l'union fait la force. Ensemble, on peut tout faire !*
- *Wally, c'est justement ça le problème, notre union ne fait plus notre force.*
- *Tu as raison, peut-être qu'on devrait faire une thérapie de couple. Je vais chercher un bon psychanalyste.*
- *Wally, je ne veux pas faire de thérapie. Cela ne servirait à rien, ma décision est prise. Je ne veux plus rester avec toi.*
- *Flandy, fais-moi confiance, je sais que ce n'est pas facile d'avouer que nous avons des problèmes de couple et d'aller voir un psychologue : que vont dire les autres pays ? Et nos enfants, il ne faut pas les traumatiser... Ils ont déjà tant de problèmes avec cette crise financière qui leur tombe dessus !*

- *Mais je n'ai pas besoin d'un psychologue, j'ai besoin d'indépendance !*
- *Flandy, je vais trouver un bon psychologue. Si tu préfères on peut même l'appeler médiateur, hein, c'est mieux. Tout de suite, ça fait moins dramatique.*
- *Mais non je ne veux pas de psychologue ou de médiateur !*
- *Un démineur alors, ou un clarificateur, hein, c'est comme tu veux.*
- *Mais dis, tu le fais exprès ou quoi : je ne veux pas rester avec toi. Je demande le divorce.*
- *Qu'est-ce que c'est que cette histoire maintenant ! Allez, on va prendre un bon repas ensemble et ça ira mieux demain. Une bonne soupe aux oignons et un stoemp saucisse avec une bonne bière, ça te tente ?*
- *Non...*
- *Tu es déprimé, c'est pas possible, c'est bien la première fois que tu refuses un stoemp saucisse !*
- *Mais non je ne suis pas déprimé. Je suis exaspéré.*
- *Justement, un bon repas et tu iras mieux.*
- *Je veux le divorce ou une séparation de fait ! Le reste, je m'en fous !*
- *Flandy, tu n'y penses pas !*
- *Justement si j'y pense et il serait temps d'en discuter.*
- *Mais je ne veux pas*
- *Je ne veux pas te faire de peine, d'ailleurs je t'aime bien... ce n'est pas toi... c'est moi... nous sommes trop différents.*
- *Mais comment cela nous sommes différents ?*
- *Nous n'avons pas la même langue et tu refuses toujours de l'apprendre.*



Allo, Bruxelles ? Allo, la terre ?

- *C'est un peu vrai, mais ce n'est pas une raison...*
- *Si c'est une raison, mais en plus, je suis plus travailleur, plus entrepreneur, mon taux d'emploi est bien meilleur que le tien et j'ai nettement moins de chômage que toi. Nous avons des politiques différentes, nous nous en sortirons mieux chacun de notre côté.*
- *Quoi, tu me reproches d'être pauvre maintenant ?*
- *Pas vraiment, je te reproche d'être paresseuse et de vivre à mes crochets*
- *Quand j'avais de l'argent, tu étais très heureux avec moi !*
- *Pas du tout, tu m'as toujours écrasé, tu ne m'as jamais reconnu, tu m'as exploité !*
- *Mais qu'est-ce que tu racontes enfin ! Et puis franchement, il est temps de tourner la page, parce que je t'ai aussi aidé, je t'ai soutenu pendant des années !*
- ...

Nous en sommes donc là. Un pays en crise et des politiciens qui divorcent. Les médias nous font part d'un débat sans fin, et surtout, sans issue. Ce qui m'inquiète dans ce dialogue, c'est le glissement des dernières lignes. Avez-vous senti comme moi que nous sommes passés d'une crise de couple à une crise d'identité et puis à une crise sociale ? Je ne regarde pas aussi assidûment que je le devrais la série « Les feux de la crise institutionnelle belge ». En oui, je suis un peu comme tout le monde, je suis consciente de ce qui nous pend au nez mais je me lasse un peu car les épisodes manquent de surprise... Je n'ai donc nullement l'intention de discuter de la validité des arguments



de chacun. Cependant, ce qui m'étonne vraiment, c'est le résumé que la presse en fait : un crise de couple. Néanmoins, entre crise de couple, crise identitaire et crise sociale, les enjeux, les causes et les conséquences sont, me semble-t-il, très différents.

Une crise de couple qui met en scène une Wallonie épouse, abandonnée, et une Flandre, époux étouffé en pleine crise de la cinquantaine, qui a soif d'indépendance, met en avant des aspects psychologiques et relationnels. La solution passerait par un travail sur soi, par une meilleure écoute, une plus large compréhension mutuelle. Bref, la solution consisterait en un peu de plus dialogue et de bonne volonté. Par ailleurs, ce scénario ne fait rentrer que deux acteurs (chiffre clé du couple). Tous les autres acteurs ne sont que des personnages secondaires. Ainsi, la Région bruxelloise n'a pas la même importance et son point de vue ressemble à un cri de souris au milieu des rugissements des lions et des cocqs.

Une crise identitaire met en avant des aspects culturels plus complexes que ceux de la version « crise de couple » et permet d'identifier d'autres acteurs. De manière très simpliste, il y aurait une masse flamande uniforme et compacte, une masse bruxelloise uniforme et compacte et une masse wallonne uniforme et compacte. Néanmoins, on ne comprend pas bien pourquoi seule la masse belge est une masse multiforme et divisée. Cette analyse tend à mettre en cause le peu d'écoute mutuelle, le refus millénaire de la différence, la méconnaissance de l'autre, le repli identitaire... Tous les fléaux qui font rage depuis la nuit des temps. Les solutions envisagées tournent autour de la connaissance et de la reconnaissance mutuelle, du respect de la différence comme source d'enrichissement. Bref, il y a du pain sur la planche mais des politiques éducatives ou des projets de cohésion sociale seraient des avancées.

Enfin, une crise sociale met en jeu d'autres aspects. Ce scénario ne rend pas compte de flamands, de wallons ou de bruxellois. Loin de mettre en avant uniquement des enjeux identitaires, il met en avant des intérêts de groupes sociaux véhiculant des visions diamétralement différentes et protégeant des intérêts difficilement conciliables. Pour régler cette crise, il faudrait déceler les enjeux de chacun. Les politiques proposées par les différentes entités sont autant d'indices qui pourraient nous aider à y voir plus clair. Et s'il existait de réelles différences entre le Nord et le Sud, elles se situeraient plutôt dans les choix politiques de plus en plus marqués à droite ou à gauche.

Bref, la crise belge mélange sans doute des enjeux identitaires et sociaux. Mais elle n'est certainement pas une crise de couple !

Les rémunérations alternatives

Michèle Hubin

Avec l'aimable collaboration de la Fesoj

Bientôt Noël et les étrennes, cette période de l'année où l'on ne songe plus au passé ni au futur mais rien qu'aux présents !

Dans notre secteur, l'employeur qui souhaite accorder un complément de rémunération se retrouve souvent confronté à la délicate question des moyens financiers limités dont dispose l'association. Aussi, est-il bon de savoir que certains avantages bénéficient d'un traitement fiscal et social attractif, permettant de limiter la charge financière. Ces avantages ne peuvent toutefois pas être accordés dans n'importe quelle circonstance. Aperçu d'un éventail que nous limiterons aux éco-chèques, chèques cadeaux ou cadeaux en nature et chèques sport et culture.



Les rémunérations alternatives font figure d'exception au principe de la rémunération imposable. Dès lors, les exonérations fiscales et sociales appliquées à ces avantages sont strictement encadrées.

Les éco-chèques

L'éco-chèque est le petit dernier de la série. Embarqué sur le bateau de l'accord interprofessionnel 2009/2010, l'éco-chèque est un mode de paiement permettant au travailleur d'acquérir des produits et services à caractère écologique.

Dans le secteur socioculturel, l'octroi des éco-chèques n'est pas prévu dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle. Toutefois, les employeurs de la SCp 329.02 peuvent accorder un avantage complémentaire au travers des éco-chèques.

Ces éco-chèques sont exonérés de cotisations sociales et non imposables dans le chef du travailleur aux conditions suivantes :

- les éco-chèques ne peuvent être octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément, passible ou non de cotisations de sécurité sociale.
- dans notre secteur, comme aucune convention collective de travail sectorielle n'a été conclue, et dans le cas où l'employeur décide de son octroi, celui-ci doit être prévu soit par une convention collective d'entreprise dans le cas de l'existence d'une délégation syndicale, soit à défaut de délégation syndicale, par convention individuelle écrite.

La convention collective ou individuelle doit :

- être écrite ;
- mentionner la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10 € par éco-chèque ;
- prévoir la fréquence de l'octroi des éco-chèques au cours d'une année civile (mensuelle, trimestrielle, annuelle...).

Contrairement aux chèques-repas, il n'existe pas d'intervention dans le chef du travailleur. Le montant total des éco-chèques

octroyés par l'employeur ne peut dépasser 250 € par travailleur et par an (montant applicable à partir de l'année 2010). A partir de l'année 2011, un arrêté royal pourra revoir ce montant.

L'éco-chèque est délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre d'éco-chèques, montant de l'éco-chèque) sont mentionnés au compte individuel du travailleur.

L'éco-chèque doit mentionner :

- que la période de validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition au travailleur et ;
- qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique mentionnés dans la liste annexée à la convention collective de travail n°98 (CCT) conclue au sein du Conseil National du Travail.

Les éco-chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèce.

Le coin de l'employeur

Il est en outre imposé à l'employeur d'informer les travailleurs de la liste des produits qui peuvent être achetés avec des éco-chèques. A cet égard, il est indiqué de joindre à la convention écrite la liste annexée à la CCT n°98 et de mentionner que la liste réactualisée est consultable sur le site du CNT (<http://www.cnt-nar.be>) et sur le site de l'émetteur du chèque.

Si l'employeur organise l'octroi des éco-chèques en fonction de la durée d'occupation des travailleurs au cours d'une année civile, il faut tenir compte des principes de la CCT n°98, laquelle prévoit que pour les travailleurs qui sont entrés au service de l'employeur ou ont quitté l'employeur au cours de l'année civile concernée, le calcul du nombre d'éco-chèques à leur octroyer est effectué au prorata temporis des périodes durant lesquelles ils étaient sous contrat de travail auprès de cet employeur pendant l'année civile concernée.

Contrairement à ce qui est prévu pour les chèques-repas, le nombre d'éco-chèques ne doit pas correspondre au nombre de journées de travail effectif. Les périodes de suspension du contrat de travail peuvent être prises en considération pour le calcul du nombre de chèques.

En cas de suspension du contrat pendant l'année civile concernée, pour déterminer le nombre de chèques, il faut au moins prendre en compte les jours pour lesquels les travailleurs concernés

ont perçu une rémunération ou un pécule de vacances, c'est-à-dire, notamment, les jours fériés, les jours d'incapacité de travail couverts par un salaire garanti, les congés de circonstance pour lesquels le salaire est maintenu, les vacances annuelles, etc.

Sont, en outre, assimilés les jours de congé de maternité.

Il s'agit d'un minimum, l'employeur pouvant prévoir des conditions d'assimilation plus favorables pour les travailleurs.

Les cadeaux en nature, les cadeaux en espèce ou chèques-cadeaux

L'employeur peut octroyer aux membres de son personnel, lors de certains événements, un cadeau (en espèces ou en nature) ou un chèque-cadeau d'un montant déterminé.

Les conditions d'exonération sur le plan fiscal et social varient en fonction de l'événement qui est à l'origine de l'octroi. Limitons-nous, en cette fin d'année, aux occasions des fêtes de Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel An¹, le montant annuel total ne peut dépasser 35 € par travailleur (majoré le cas échéant de 35 € par enfant à charge). Ces gratifications ne peuvent être attribuées que si tous les membres du personnel bénéficient du même avantage. Par ailleurs, les chèques-cadeaux ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces chèques. Ils doivent avoir une validité limitée dans le temps (un an à compter de la date de remise au travailleur). Ils ne peuvent pas être payés en espèces au bénéficiaire, ni totalement, ni partiellement.

Les chèques sport et culture

Constituant également des chèques cadeaux, les chèques sport et culture sont exonérés fiscalement et des cotisations de sécurité sociale aux conditions suivantes :

¹ La législation fiscale fixe toutefois des conditions plus larges visant l'attribution à l'occasion d'une ou plusieurs fêtes ou d'événements annuels, une distinction honorifique ou une mise à la retraite, etc. Il y a lieu cependant de suivre les conditions strictes de la législation sociale sous peine de voir le cadeau requalifié par l'ONSS en rémunération soumise aux retenues de cotisations sociales

Les chèques ne peuvent en aucun cas être octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, soumis ou non aux cotisations de sécurité sociale ;

L'octroi des chèques sport et culture doit faire l'objet d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ou d'une convention individuelle écrite;

L'employeur doit attribuer les chèques à l'ensemble de ses travailleurs ou par catégorie de travailleurs;

Ils doivent être délivrés au nom du travailleur concerné. Cette condition est censée être remplie lorsque son octroi et les données y relatives (nombre et montant) apparaissent sur le compte individuel du travailleur ;

Les chèques sport et culture doivent en outre mentionner :

- leur période de validité qui est limitée à 15 mois soit du 1^{er} juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante ;
- le fait qu'ils ne peuvent être acceptés que par des opérateurs culturels (musées, centres culturels, théâtres,...) reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ou par des associations sportives affiliées à une fédération reconnue ou subventionnée par les Communautés respectives ou appartenant à l'une des quatre fédérations nationales (hockey, boxe, football ou golf) ;

Dernières précisions :

- le montant total des chèques sport et culture octroyés par l'employeur ne peut pas dépasser 100 € par an et par travailleur ;
- les chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

Patrons Saint-Nicolas ou Père Noël, vous voilà avertis. Les rémunérations alternatives ont aussi leurs limites.





La manifestation des secteurs de l'ISP et de l'ESI a mobilisé, 14 décembre 2010, plus de 450 participants (chiffres donnés par la police elle-même) ! La délégation a été reçue par chacun des Cabinets visités, à savoir le Cabinet Kir, le Cabinet Cerexhe, le Cabinet Picqué et le Cabinet Doukeridis. Un compte rendu sera mis en ligne sur le site de la FeBISP ultérieurement.

Dans tous les cas, nous nous sommes faits entendre et l'ambiance était plus que chaleureuse malgré le froid tenace ! Bravo !

L'insertion N°87

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°87 sortira en mars 2011.

L'@insertion

Le prochain numéro de L'@insertion sortira le 5 janvier 2011.

Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse : secretariat@febisp.be

La FeBISP vous souhaite
de bonnes fêtes de fin d'année

