

Belgique - België

P.P.

1190 Bruxelles 19

1/17120

N° d'agrégation : P 204081

Bureau de dépôt

1190 Bruxelles 19



Arrêt sur images !



L'insertion

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

DU 25 MARS 2011 AU 25 JUIN 2011 • N°88



3 Édito

4 Brèves

- Le Comité de concertation à nouveau en selle
 - L'agrément des OISP 2011-2013, c'est dans la boîte !
 - De nouvelles formations pour les travailleurs de l'ISP par B@Ogroup
 - La Mission Locale de Schaerbeek sort son journal
 - Un nouvel outil pour les entrepreneurs en herbe
 - Et le gagnant est...
 - Brussels Job Marathon 2011
-

6 Sur le vif

La régionalisation de l'emploi : des plans sur la comète belge

9 Sur le vif

La formation comme vecteur d'inclusion sociale

11 DOSSIER : Arrêt sur images !

21 Rencontre avec Recyclart

La FeBISP accueille un nouveau membre

24 Lu, vu, entendu...

Les pauvres font de la politique

25 Reportage

Des adultes en recherche de solutions pour les jeunes

28 Allô Bruxelles, allô la terre !

La petite liste des raisons de se sentir parfois découragé en ISP ou en ESI

30 Le coin de l'employeur :

Puisque tout le monde souffre au travail, pensons bien-être !

La FeBISP se base sur certaines traditions. Celle de consacrer le dossier de notre magazine du mois de juin au rapport d'activités de l'année précédente en fait partie. Pour allier traditions et innovation, nous abordons cette année les points marquants de l'année 2010 via l'interview des membres de l'équipe. Au-delà de la forme, des dossiers très importants tant pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle que pour l'ESI ont été travaillés durant l'année. Nous pouvons mettre en exergue les politiques de l'emploi, via la concertation autour des Arrêtés d'application de l'Ordonnance des Missions Locales et les mesures d'accompagnements des demandeurs d'emploi avec, plus particulièrement durant cette année, l'introduction d'un CPP jeunes obligatoire en région bruxelloise ; la politique de la formation professionnelle, avec la poursuite des réflexions sur l'adoption et l'adaptation de la démarche référentielle dans le secteur de l'ISP bruxelloise et les politiques de soutien à l'économie sociale au travers de la proposition de réforme de l'Ordonnance organisant l'économie sociale d'insertion. D'autres points ont aussi fait l'objet d'une attention toute particulière et d'un travail intense. Vous les découvrirez dans ces pages et, pour ceux qui veulent avoir une vue plus complète, dans notre rapport annuel, disponible sur notre site.

Dans ce numéro, deux autres sujets sont aussi proposés dans la prolongation des thématiques de 2010.

La rubrique « Sur le Vif » abordera un sujet d'actualité ou de prospective politique selon l'espace-temps où l'on se situe : nous nous interrogeons sur les conséquences de la régionalisation de l'emploi qui devrait connaître dans les prochaines semaines (les mois, les années ?) des développements importants dans le cadre du nouveau paysage institutionnel.

Toujours en lien avec l'actualité, le reportage évoquera la journée d'étude sur les problématiques « jeunes » organisée par le Ministre Kir dans le cadre du futur plan stratégique de formation. Nous sommes évidemment très attentifs à la situation des jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés qui représentent à Bruxelles une part significative des personnes inscrites chez Actiris.

Comme on le voit, les questions relatives à l'insertion socioprofessionnelle au sens large, tant sur les volets accompagnement, formation ou insertion via l'économie sociale ont été fort présentes durant l'année 2010 et le seront encore en 2011.

Il y avait, au moment des Accords de législature, une volonté politique au niveau des Gouvernements régionaux et de la COCOF de faire de l'emploi et de la formation des axes prioritaires. Nous soutenons ces choix, mais nous rappelons que cela nécessite des concrétisations qui tiennent compte des réalités de terrain, qui soient élaborées pour les publics visés, en tenant compte de leurs caractéristiques et qui s'élaborent dans une réelle dynamique d'accompagnement et de soutien. Enfin, rappelons ici avec force, qu'amplifier ces politiques ne peut se faire que via une réelle concertation entre tous les acteurs et via des moyens financiers conséquents.

Nous vous souhaitons une très bonne lecture de ce numéro et aussi de très bonnes vacances.

Pierre Devleeshouwer

Le comité de concertation à nouveau en selle

La concertation entre Bruxelles Formation et la FeBISP a repris de manière régulière. Notre fédération et l'Organisme d'Intérêt Public (OIP) vont la formaliser en signant un nouveau protocole d'accord réactualisant les

objectifs qu'ils s'étaient fixés lors de la création du Comité de concertation.

Pour 2011-2012, plusieurs groupes de travail seront co-animés par la FeBISP et Bruxelles Formation pour réfléchir à l'adaptation de la démarche référentielle dans le dispositif ISP.

Un « GT Public » abordera les spécificités du public ISP. Un autre travaillera sur l'élaboration de référentiels pour le métier « Technicien PC Réseau » et un troisième « GT Evaluation » abordera l'évaluation des acquis de formation.

L'agrément des OISP 2011-2013, c'est dans la boîte !

Pour rappel, la procédure de renouvellement des agréments prévoit l'instruction des dossiers par l'administration de la COCOF, l'avis de la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement et du Comité de gestion de Bruxelles Formation avant l'adoption par le Collège de la COCOF.

Après le suivi de cette procédure, le renouvellement de l'agrément des 48 organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) pour la période 2011-2012-2013, a bien été entériné par le Collège de la COCOF. Il a également

été synchronisé avec la confirmation des engagements du Fonds Social Européen (FSE) pour la deuxième partie de sa programmation 2007-2013, soit la période 2011-2013.

Le renouvellement des agréments a pu se faire à partir de l'examen, par le service Partenariat de la COCOF, du respect des conditions (statuts, partenariats, contrôles), des modalités d'agrément (documents, remise de la demande), ainsi que le respect des qualifications exigées pour le personnel pédagogique de l'équipe de base.

Soulignons que dans son Avis n°76, la CCFEE a mis en exergue les points suivants :

- D'une part de maintenir la souplesse du dispositif ISP qui intègre progressivement un nouveau cadre méthodologique: l'approche référentielle, ce qui induit la nécessité d'adapter de nombreux processus de formation. Il faut veiller à maintenir la souplesse du dispositif au risque d'aller vers des filières de plus en plus « normées », linéaires, figées qui ne correspondraient pas aux profils spécifiques et individualisés du public en ISP et, tout particulièrement, du public alpha ISP. Il doit rester dans le cadre législatif actuel des typologies d'actions et éviter de créer des confusions entre les types d'actions et les catégories d'opérateurs, spécifiquement dans le cadre des AFT.
- D'autre part, de poursuivre les démarches d'harmonisation des procédures et des documents administratifs « pour la mise en oeuvre de rapports d'activités et financiers harmonisés, en vue d'une simplification de la procédure administrative, et pour la justification auprès des différentes autorités subsidiaires de certains postes financiers... Il convient de continuer à envisager l'organisation d'un ensemble d'actions dans une même association de manière globale et cohérente, plutôt que de mettre en place une « segmentation » d'actions qui

relève chacune d'une autorité différente...»

Pour infos :

<http://www.ccfée.be/index.php?avis>

De nouvelles formations pour les travailleurs de l'ISP par B@Ogroup

L'asbl B@O vous propose du coaching individuel, du coaching de groupe, des formations. Son but est de prendre en compte les spécificités de chaque secteur du non marchand pour contribuer à leur professionnalisation. Elle est composée de quatre coaches certifiés et formateurs expérimentés.



La philosophie de cette asbl est de partir des équipes, de l'expérience de chacun pour travailler ensemble sur de nouvelles perspectives d'actions : adopter des points de vue créatifs, systémiques. Mettre en lumière des situations problématiques et les voir sous un nouveau jour. Le projet vise, par exemple, à aider les directeurs et les coordinateurs à mieux communiquer avec leur équipe, à outiller les formateurs et les agents de guidance dans leur relation avec un public fragilisé...

B@Ogroup a d'ailleurs invité les travailleurs issus, à la fois du monde de l'enseignement, de la formation et/ou de l'accompagnement, à une journée découverte, ce 29 avril 2011. Les participants ont alors ressenti qu'il était important de se donner le temps de réfléchir ensemble, de tenter de comprendre ce qui se cache derrière les attitudes pour gérer ses émotions, de prendre du recul. L'aventure, faut-il le rappeler, est avant tout humaine. Les devises de l'asbl B@O sont : « *se connaître pour trouver sa place et celle des autres* » ou encore « *travailler*

à partir du concret pour aider les équipes à mieux travailler ensemble ».

Pour en savoir plus :
www.baogroup.be

La Mission locale de Schaerbeek sort son journal

Partie du constat que les rapports d'activités sont peu lus, la Mission Locale de Schaerbeek publie, depuis quelques années, à côté de la version classique destinée aux pouvoirs publics, une version allégée, plus accessible et plus attrayante. Pour l'année de ses 20 ans, elle a mis le paquet puisque le rapport d'activités 2010 a pris la forme d'un journal économique : « le Step by step ». Au delà du rappel des moments forts de l'année écoulée, la Mission Locale a tenté d'amener le lecteur à une réflexion plus large sur la problématique de l'emploi en général et a choisi pour fil conducteur la thématique de l'urgence dans le travail social.

Un nouvel outil pour les entrepreneurs en herbe !

Pour devenir indépendant ou créer une PME, le candidat entrepreneur doit d'abord s'inscrire à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE), via un guichet d'entreprise. Pour obtenir le numéro d'entreprise, il doit démontrer qu'il dispose des compétences requises en gestion de base. En principe, cet acquis se justifie soit par un diplôme, soit par une expérience « pratique » en gestion (définie par la loi). Si le candidat ne dispose ni d'un diplôme, ni d'une expérience pertinente, il a la possibilité de présenter un examen devant le jury central du SPF Economie. En 2010, plus de 4.000 personnes ont présenté cet examen, avec un taux de réussite inférieur à 50%... Pour aider au mieux les candidats, le syllabus de préparation à l'examen « Connaissances de gestion de base » est aujourd'hui disponible gratuitement sur le site du SPF Economie.

Pour télécharger le syllabus :
http://statbel.fgov.be/fr/modules/publications/general/syllabus_connaissances_de_gestion_de_base.jsp

Et le gagnant est...

Après plus d'un an d'attente et le nouvel appel à candidatures lancé en janvier, Actiris, l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi connaît enfin son nouveau directeur. A l'issue de la dernière épreuve de recrutement, le gouvernement



Grégor Chapelle

a choisi Grégor Chapelle : 37 ans, licencié en droit à l'Université de Louvain et détenteur d'une maîtrise en politique publique à l'Université de Harvard (USA), actuellement échevin socialiste du Travail et de la Transition économique

à Forest. Pour être complet, nous précisons encore qu'Yves Bastaerts occupera le poste de Directeur général adjoint. La nouvelle équipe a pris place le 1^{er} juin pour un premier mandat de cinq ans.

Brussels Job Marathon 2011

Une centaine de coureurs se sont élançés le 13 mai autour des étangs d'Ixelles à l'assaut d'un parcours à courir en équipes dans le cadre du « Brussels Job Marathon 2011 ». Objectif : rassembler entreprises et demandeurs d'emploi autour des valeurs véhiculées par le sport : esprit d'équipe, dépassement de soi, solidarité, bien-être, performance... Les équipes étaient composées, pour moitié, de représentants d'entreprises en quête de talents et, pour l'autre moitié, de demandeurs d'emploi. La première édition, née sous l'impulsion de Bea Diallo, échevin de l'Emploi d'Ixelles était limitée au territoire de la commune. La deuxième édition était ouverte à toute entreprise implantée à Bruxelles et à tous les demandeurs d'emplois de la Région, pourvu qu'ils soient inscrits à l'Onem. Sur la ligne de départ se trouvaient des entreprises telles que Carrefour, la Stib, Quick, Decathlon, Colruyt, le Selor ou la SDRB et des partenaires tels qu'Actiris, la Région de Bruxelles-Capitale, ou la Mission Locale d'Ixelles qui ont soutenu l'opération, co-organisée par l'asbl « Pour la Solidarité ». Après la remise des médailles, un « job square » sous chapiteau, était ouvert à tous, même à ceux qui n'avaient pas joué les joggeurs.



La Mission Locale de Schaerbeek entourée aujourd'hui par six autres organismes¹ actifs dans « la recherche et la mise à l'emploi », a également profité de la sortie du

journal pour annoncer le démarrage prochain (septembre 2011) des travaux d'extension du bâtiment pour accueillir dans un an et demi le Guichet d'Economie Locale et l'asbl Promotion de l'Emploi.

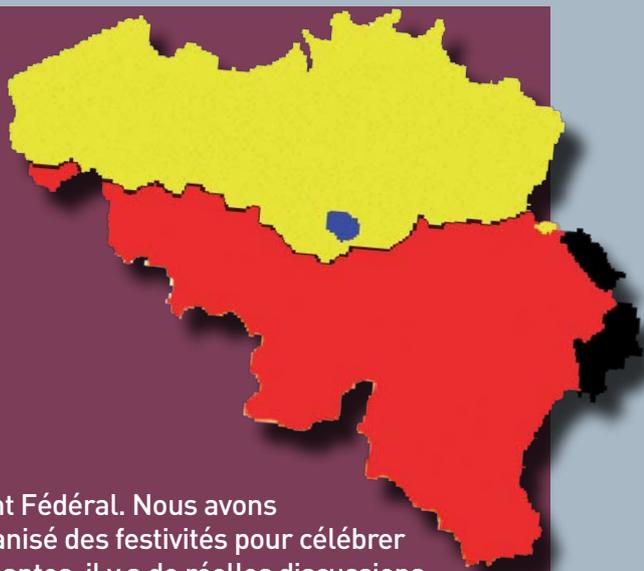
Pour télécharger le journal :
www.milocs.be

¹ JST, Maxinet, l'ALE, Schaerbeek Action Emploi (SAE), une antenne d'Actiris et le WerwinkelNoord.

La régionalisation de l'emploi : des plans sur la comète belge

→ Tatiana Vial

Depuis de nombreux mois déjà, notre pays est sans Gouvernement Fédéral. Nous avons même battu les records du monde pour lesquels certains ont organisé des festivités pour célébrer l'occasion... Au-delà de tout ce qui rend ces négociations passionnantes, il y a de réelles discussions entre des visions sociétales pour le moins différentes. Au cœur des débats : la question de l'emploi et sa régionalisation.



L'emploi réparti entre les différents niveaux de pouvoir

Actuellement, les compétences de l'emploi sont assumées par le Fédéral et le Régional ; la partie formation professionnelle est chapeautée par les communautés¹. Chaque niveau de pouvoir assume pleinement et en toute indépendance les compétences qui sont les siennes. Des accords de coopération ont été signés entre le Fédéral et les Régions pour coordonner l'ensemble du travail.

Les compétences déjà transférées aux Régions sont importantes :

- le placement des travailleurs ;
- la remise au travail de demandeurs d'emploi inoccupés ;
- l'application des normes concernant l'occupation des travailleurs étrangers.

Et rien ne laisse entrevoir une possible « re-fédéralisation... ». Par contre, avancer un pas plus loin vers

¹ Notons que la RBC est particulière puisque la formation professionnelle et l'emploi sont gérés par des organismes différents : Bruxelles Formation d'une part et Actiris de l'autre. En Flandre, le VDAB est compétent pour les deux matières. En Wallonie, le FOREM est également responsable pour les deux sujets.

la régionalisation semble être une option envisagée... Quelles sont les compétences fédérales en matière d'emploi visées par une possible régionalisation ?

- les conditions d'octroi des allocations de chômage : montants, dispositifs d'insertion et contrôle ;
- les réductions des cotisations et leurs impacts sur le financement de la sécurité sociale ;
- la législation du droit du travail : conventions collectives de travail (CCT), droit du licenciement et durée du travail.

Une question socio-économique

Si la question de la régionalisation de l'emploi est actuellement clairement sur la table des négociations, ce ne fut pas toujours le cas. Cette option, c'est le SPA (parti socialiste flamand) qui l'a proposée en premier, aux alentours de 2005. Une proposition qui a ensuite été reprise par l'ensemble des partis politiques flamands.

Pendant, les tensions entre les différentes positions ne sont pas uniquement d'ordre communautaire.

Elles sont surtout marquées par des idéologies politiques différentes.

Ainsi, chaque parti, néerlandophone ou francophone, défend sa vision et ses concrétisations. Les représentants patronaux sont également divisés sur cette proposition et seules les organisations patronales flamandes l'appuient totalement. De leur côté, les syndicats y sont tous opposés.

Les raisons invoquées par les partisans d'une scission mettent en avant les différences régionales des marchés de l'emploi. De l'autre côté, les opposants estiment que les diagnostics sont similaires et que les outils actuels sont suffisants pour mener des politiques différentes et appropriées.

Quelles réalités derrière quels chiffres ?

Ce n'est pas un secret, les régions comptent un nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE) fort différent. Ainsi, en 2010, la Flandre en comptait 312.942 ; la Wallonie, 277.116 et Bruxelles,

96.134². Il faut cependant étudier ces chiffres de plus près pour pouvoir les interpréter et percevoir les différentes réalités qui se cachent derrière.

La Flandre doit faire face à une pénurie de travailleurs. Le non-emploi concerne plutôt le chômage temporaire, le travail à temps partiel avec garantie de revenus, la prépension ou l'interruption de carrière. Les jeunes sont moins victimes du non-emploi que dans le reste du pays. Par contre, les chômeurs de plus de 50 ans constituent un problème qui est accentué par un vieillissement accru de la population flamande.

La régionalisation jusqu'à présent

Auparavant, l'ONEM était responsable du contrôle, du placement des DE et de la formation professionnelle. A l'époque, les syndicats avaient constaté les incohérences d'un tel système. La menace d'une sanction est inhérente au pouvoir de contrôle. A l'opposé, pour être efficace, le placement doit se fonder sur une relation de confiance entre le DE et son conseiller. Les fonctions de contrôle et de placement se construisent sur des principes contraires et difficilement conciliables. C'est pourquoi, il paraissait plus sain et plus efficace de différencier les deux dispositifs. Voilà qui explique pourquoi les syndicats ont été favorables à cette précédente vague de régionalisation de l'emploi qu'ils estimaient positive pour les travailleurs : le Fédéral contrôle et la Région accompagne.

Mais cette régionalisation a induit des suspicions à l'égard des Régions. Pour pouvoir opérer un quelconque contrôle, le Fédéral dépendait des informations transmises par les Régions. En se démarquant particulièrement, la Flandre voyait ses chômeurs plus fortement sanctionnés que ceux des autres régions. Des accords de coopération ont été conclus entre les Régions et le Fédéral. Ce dernier s'est vu octroyer une procédure de contrôle autonome.

Cependant, la régionalisation de l'accompagnement doit être nuancée car l'ONEM reste à la tête d'une grande partie des mesures d'accompagnement. Ainsi, il reste seul responsable de dispenser ou non les DE des obligations auxquelles ils sont soumis. C'est grâce à cette procédure que ces derniers peuvent suivre une formation en

ISP. L'ONEM gère également les systèmes d'activation, via lesquels, il met en place des mécanismes de subsides salariaux. C'est le cas des plans Activa, des programmes de transition professionnelle (PTP) et du système SINE. Enfin, le Fédéral dirige les Agences locales pour l'Emploi (ALE) et les titres-services, largement utilisés par l'Economie sociale d'insertion (ESI).

Il apparaît clairement que le parcours d'insertion dépend des décisions régionales et fédérales.

La possible régionalisation

Même s'il est vain de tenter de voir ce qui se dessine dans un avenir plus ou moins proche, il est certain que, dans tous les cas, les secteurs ISP et ESI seront touchés par une telle réforme.

Il est intéressant d'éclairer les possibilités actuelles. Pour ce faire, nous avons pris connaissance de la note de Johan Vande Lanotte « La sixième réforme de l'état : note de négociation », qui reste à l'heure actuelle, la proposition la plus avancée.

Le cadre normatif resterait une compétence fédérale. Par contre, les décisions et leurs exécutions seraient régionalisées. Ce transfert implique le déplacement du pouvoir de sanction des DE vers les régions. La casquette du placement et du contrôle serait à nouveau sur un même niveau institutionnel. A partir de là, plusieurs scénarios restent possibles.

Actiris, toujours responsable de l'accompagnement, pourrait reprendre à son compte le volet du contrôle. Le rassemblement de ces deux matières en un même lieu aurait, incontestablement, des conséquences négatives pour les secteurs de l'insertion. Les mêmes travers dénoncés précédemment feront sans doute à nouveau surface. La frontière

² Tous les chiffres sont disponibles sur www.onem.be

entre ces deux matières deviendrait plus floue. Cette option créerait ainsi une nouvelle source d'insécurité pour les demandeurs d'emploi et augmenterait encore considérablement la pression qui s'exerce sur eux. Dans ce contexte, nous pouvons nous attendre à un accroissement des DE faisant appel à nos secteurs. Nous rappelons, une fois encore, que les organismes d'ISP et d'ESI sont saturés et qu'aucune augmentation des moyens ne nous est actuellement proposée. La pédagogie des

Cependant, régionaliser le volet du contrôle ne signifie pas nécessairement que le même organisme doit prendre en charge les deux matières. La Région pourrait créer un nouvel organe à côté d'Actiris. Quelle serait son organisation, quelles relations avec Actiris, quelles relations avec les secteurs de l'insertion ? Pourrait-on éviter les travers déjà évoqués ? De nombreuses questions restent encore ouvertes.

C'est pourquoi, certains souhaitent lier la régionalisation de l'emploi à des financements qui varieraient selon l'évolution du chômage régional. Responsabiliser les régions pour les motiver à combattre le chômage. A Bruxelles, étant donné la grande distorsion entre les DE et les offres d'emploi, nous risquons, à nouveau, de passer pour le mauvais élève, alors que notre Région est le premier bassin d'emploi du pays. La Région devrait donc mettre en place un contrôle qui ne pénalise pas injustement ni les DE ni la Région. Dans un contexte de chômage structurel, il s'agit là d'un tour de force extrêmement délicat.



OISP est basée sur une démarche volontaire des personnes. Mélanger les DE volontaires et contraints dans un même courant complexifierait d'avantage le travail du terrain, déjà compliqué par les politiques d'activation. Enfin, il reste l'épineuse question des informations transmises à Actiris par les opérateurs. Actuellement, cet échange est régi par une Charte et l'objectif est bien d'améliorer l'accompagnement des DE. Qu'en serait-il si elles étaient utilisées à des fins de contrôle ?

Une autre interrogation toujours en suspens concerne les conséquences financières d'une telle régionalisation. Actuellement, le Fédéral contrôle ce qu'il paye : les allocations de chômage. En cas de régionalisation, le Fédéral pourrait rester à la tête du paiement mais sans aucun pouvoir de contrôle. Les Régions devraient alors contrôler des allocations qu'elles ne paient pas. Si la structure actuelle est marquée par la suspicion entre Régions, la nouvelle mouture risque de l'aggraver.

Bibliographie

- B. Van der Linden, « Selon quels critères (dé)centraliser les interventions publiques sur le marché du travail ? »
- Note de J. Vande Lanotte « La sixième réforme de l'état : note de négociation », 2011
- P. Palsterman, « Régionaliser la politique de l'emploi », CRISP, 2007
- M. De Vos et J. Konings, « D'une sécurité de l'emploi vers une sécurité du travail sur le marché de travail belge », Itinera Institute, 2007
- Rapport d'activité de l'ONEM 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005, 2004, 2003, 2002
- Régionalisation de l'emploi : de quoi parle-t-on ? in « Alter Echos », Agence Alter,
- Actualité du 30 mars au 19 avril 2007, n°227, p. 26
- Les enjeux sociaux de la régionalisation, Ensemble pour la solidarité contre l'exclusion, trimestriel, n°70, février 2011

« La formation comme vecteur d'inclusion sociale »

→ Ana Teixeira

L'asbl « Formation et Travail en Quartier Populaire » (FTQP) propose une formation pour tous autour de deux profils métiers spécifiques : « plafonneur » et « maçon ». Sensible à la lutte contre la discrimination, le centre de formation tient à former des demandeurs d'emploi dans une optique d'intégration sociale. Il se pose dans une approche multiculturelle et sociale qui permet d'accueillir une grande diversité de public.

La FTQP reconnaît avoir mis de côté le public jeune, durant quelques années, mais elle s'est ressaisie ! Et a redéfini l'importance d'assurer une mixité sociale et culturelle au sein de ses groupes en formation : « *Il faut remettre de l'équilibre* » nous dit Tahar Elhamdaoui, le coordinateur pédagogique de la FTQP.

Résultat aujourd'hui : les groupes de stagiaires sont constitués de jeunes, et moins jeunes, de personnes aux parcours multiples, de réfugiés politiques en attente de régularisation, de détenus en liberté conditionnelle, de personnes qui présentent un handicap léger... des personnes en difficulté. Et également, depuis peu, se sont ajoutés des jeunes issus de quartiers plus favorisés, qui présentent un niveau de qualification un peu plus élevé (CESI). Ils ont choisi cette formation sur internet... La FTQP a, en effet, lancé son site¹ cette année. D'autres stagiaires ont suivi une préformation chez un autre opérateur ISP, tel que Apaj, Boulot ou encore Bonnevie. En « maçonnerie », les 18-25 ans représentent 2 tiers du public, en « plafonnage », ils représentent un tiers.

La grande diversité du public s'explique par la mise sur pied de deux nouveaux groupes financés en 2011, en dehors du cadre classique de l'agrément

de la Commission Communautaire française. Ils viennent s'ajouter au public « classique » dit ISP.

D'une part, le groupe « alternance » a été reconnu et soutenu financièrement par le Fonds social européen et le Contrat de quartier de Saint-Antoine. La FTQP a aussi fait appel, pour ce projet, au Fonds de la Formation en construction (FFC) car elle offre aux stagiaires, âgés de 18 à 25 ans, un an de formation suivi d'un an de stage en entreprise avec un contrat RAC (Régime d'Apprentissage Construction). Au cours de cette deuxième année, le centre de formation continue d'exercer un rôle de guidance et un suivi régulier du stagiaire dans son apprentissage.

D'autre part, le groupe « intégration » qui a été reconnu comme groupe pilote par Bruxelles Formation. En plus d'avoir investi des fonds propres, ce dernier a soutenu financièrement le projet. Ce groupe a comme particularité d'accueillir des personnes qui présentent un handicap léger. Au départ, ils devaient être au nombre de six. Ils sont finalement trois. Deux viennent de l'enseignement spécial et sont âgés de 23 et 40 ans. Le troisième, âgé de 25 ans, émerge du secteur de la santé mentale. Bruxelles Formation a considéré qu'il était possible de faire l'expérience en première année de la section « maçonnerie ». La FTQP espère que l'expérience pilote se renouvellera en première



FTQP février 2011

année en 2012 mais aussi que ces trois stagiaires pourront suivre leur parcours en année de perfectionnement.

Ces fonds supplémentaires ont permis à la FTQP de renforcer son équipe pédagogique par deux mi-temps supplémentaires : une psychologue et un formateur technique.

Comment cela s'articule-t-il dans la pratique ?

Le principe est simple. A la base, la FTQP constitue deux groupes ISP (un par métier²) auxquels viennent

1 www.ftqp.be, pour voir les photos, introduire le code « 307 »

2 Plafonneur et maçon

s'ajouter des stagiaires du groupe « Alternance » et des stagiaires du groupe « Intégration ».

Ce mélange de profils augmente le caractère d'hétérogénéité des groupes de stagiaires mais cela ne nuit en rien à la formation. Bien au contraire, c'est même l'effet recherché : la formation doit être un vecteur d'inclusion sociale.

Tahar Elhamdaoui, qui prend également en charge la guidance des stagiaires, constate que ce doux mélange de profils de stagiaires a pour effet d'annuler tout effet de violence :

« Le mélange des âges est très positif, la dynamique est ouverte et n'est pas porteuse de violence. Il n'y a pas d'effet de symétrie, de rivalité ; on ne refait pas le préau de la prison, on ne laisse pas les personnes en recherche de régularisation entre elles. Le miroir est efficace, tous ont quelque chose à apporter au groupe. On constate de chouettes dynamiques entre eux. Cela est possible grâce à un cadre assez rigide, ils doivent tous accepter de se structurer autour du projet d'insertion (arriver à l'heure, travailler dans un esprit d'équipe, acquérir des compétences professionnelles sans perdre de temps). Cela se passe aussi à la cafétéria, où les jeunes en Centre de Formation en alternance (CEFA) rencontrent les adultes en ISP... Ici, on connaît plus de problème de racket ».

Maintenir un suivi adapté aux stagiaires

La FTQP place les stagiaires dans une logique d'acceptation des différences et de complémentarité. Pour les 4 ex-détenus (répartis par deux dans les deux groupes de formation), la FTQP a aussi invité le Tribunal d'Application des Peines (TAP) à venir voir le processus en cours et les travaux réalisés par les ex-détenus. Cela a permis au TAP de ne plus se poser uniquement en censeur mais aussi d'apprécier le travail des jeunes.

Un suivi régulier permet de mesurer la progression de chaque stagiaire tant sur leurs savoirs, leurs savoir-faire que leurs savoir-faire comportementaux. La FTQP a d'ailleurs reformulé ses programmes de formation en approche par compétences. Elle a suivi les formations en la matière proposées par Bruxelles Formation et a fait appel au Fonds de Formation ISP pour financer la formation de ses formateurs par un expert méthodologique. La FTQP adhère au principe que les compétences transversales sont mesurables au

de chaque stagiaire, voir quel soutien éventuel lui serait nécessaire, notamment en termes d'apprentissage. Les formateurs « théoriques » ou de cours généraux viennent en salopette se mêler aux travaux de chantier, pour revoir les règles de mesure, de calcul à partir de la pratique.

Le principe général de la FTQP est de nommer les difficultés pour pouvoir y remédier. Il faut trouver des solutions et surtout ne pas fonctionner de façon figée. L'évaluation, même si elle est



travers de l'apprentissage et de l'exercice du métier. Elles sont intégrées dans le processus général où l'équipe et le stagiaire disposent d'un outil de suivi : le carnet d'apprentissage. L'équipe a aussi dû adapter ses pratiques méthodologiques à la variété de ses publics. Après une première phase de résistance, tous sont convaincus que cette mixité est un plus en formation.

L'idée est de traiter tous les stagiaires de manière identique, suivant le principe qu'ils puissent évoluer à leur rythme. La FTQP défend un apprentissage individualisé. Ainsi, chaque mercredi, l'équipe se réunit au complet pour évaluer la progression

normative, doit être avant tout formative et participer à un apprentissage de la réussite. La mixité des publics apporte véritablement une synergie constructive. Les stagiaires voient comment d'autres trouvent du boulot... Il est vrai que l'exemple est significatif, puisque 95 % des stagiaires trouvent un emploi à la fin de leur formation.

Pour Tahar Elhamdaoui : « L'inclusion sociale ce n'est pas un discours, ce sont des faits. Cette formule de mixité les tire vers le haut. Ils sont différents et se renvoient des choses... C'est de l'informel, tu ne sais pas le mesurer mais cela se voit ».

Arrêt sur images !

→ Alice Berger

Comme toutes les associations, la FeBISP réalise annuellement un rapport d'activités. L'occasion pour la fédération de faire le point sur le travail accompli en 2010, une année intense au niveau de l'activité des secteurs de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) et de l'économie sociale d'insertion (ESI). Tous les dossiers ont fait l'objet de réflexions avec nos membres, de prises de position, de contacts et/ou de concertations avec les pouvoirs publics. Certains ont abouti, certains ont progressé, d'autres ont fait du sur-place... Zoom sur les moments forts de l'année 2010 ! Parole aux membres de l'équipe.

Nous allons prendre le temps dans ce dossier de parler du travail de la FeBISP. Ainsi, Ana Teixeira, Delphine Huybrecht, Michèle Hubin et Tatiana Vial, les quatre attachées « matière » et Pierre Devleeshouwer, le directeur, vont expliquer concrètement comment ils ont géré les grands dossiers de l'année 2010. En évitant d'entrer dans les détails techniques, l'équipe de la FeBISP rappelle les enjeux

et les difficultés de chaque dossier avant de faire le point sur leur état d'avancement. Au programme : l'Ordonnance des Missions Locales et la démarche référentielle pour l'ISP ; le rôle de l'agence-conseil de la FeBISP et la nouvelle Ordonnance pour le secteur ESI. Et aussi le Fonds social européen, l'agrément COCOF, le Fonds Maribel social, sans oublier les Accords non marchands.

Une fédération au service de ses membres par Pierre Devleeshouwer, directeur

« La FeBISP est à la fois une fédération sectorielle et patronale. Sur les deux volets, le rôle de la fédération est de représenter ses membres et défendre leurs intérêts. Tous les dossiers sont abordés en Assemblée Générale. Il y en a entre 7 et 8 par an. C'est à partir de ce qui est évoqué ou décidé en AG que nous pouvons construire une série de positions. Nous essayons par cette voie d'être le plus proche possible de nos membres. Ce n'est pas facile à appliquer au quotidien mais je trouve ça particulièrement important à défendre. (...) Notre travail est moins visible et moins direct, mais tout aussi passionnant et nécessaire que le travail concret de nos membres. C'est un travail à un autre niveau qui permet de porter la voix de l'insertion socioprofessionnelle en mettant en avant les spécificités, les nécessités et les besoins de ce secteur. Ce n'est pas simple puisque c'est un secteur qui, bien qu'il ait une grande importance, éprouve des difficultés à mieux se faire connaître et reconnaître. Même si la situation a beaucoup évolué depuis 15 ans. (...) Il faut arriver à faire la balance entre les positions en interne et ce que nous avons la capacité d'obtenir. Nous avons toujours l'envie et la nécessité que nos positions se concrétisent rapidement. Vu la complexité du paysage institutionnel bruxellois et les problématiques budgétaires qui s'y ajoutent, ce n'est pas toujours évident de faire avancer les dossiers aussi rapidement que nous le souhaiterions. »



Assemblée Générale de la FeBISP - juin 2011

L'Insertion Socioprofessionnelle

L'Ordonnance de 2008 :
neuf Missions Locales parlent d'une seule voix
par Tatiana Vial, attachée Emploi

Rappelons d'abord que l'Ordonnance des Missions Locales (Mlocs)/Lokale Werkwinkels (LWW) a été votée le 27 novembre 2008. Même si « *la FeBISP n'a été consultée que partiellement pour cette Ordonnance* », elle était attendue par le secteur.

« *Cette Ordonnance est une bonne chose car elle fait des Missions Locales de véritables partenaires de la politique régionale de l'emploi avec un vrai statut. Elle leur permet aussi de bénéficier d'un financement structurel.* »

L'Ordonnance prévoit un cadre de travail commun pour les Mlocs et les LWW via un agrément triennal. L'agrément ne sera obtenu que si chaque organisme remplit les missions générales (accompagnement) et les missions spécifiques (interface, animation, prospection). Ce sont pour la plupart des nouvelles missions qui seront obligatoires.

« *Telle qu'elle a été conçue, l'Ordonnance met en place une structure globale mais ne détaille pas la mise en œuvre pratique. C'est pourquoi, la rédaction des Arrêtés est fondamentale.* »

Concrètement, il existe un texte qui n'est pas encore d'application. Seul existe l'Arrêté d'exécution sur le Comité de collaboration qui est le lieu de concertation entre Actiris, les Mlocs, les LWW et le Cabinet de l'emploi. Ce comité est effectif depuis le début de l'année 2010 et fonctionne par groupes de travail. Bien que la FeBISP ne soit pas invitée au Comité de collaboration, elle prend part aux groupes de travail en tant que spécialiste du secteur ISP. Dans ce cadre, le travail de l'année a été entièrement consacré à l'élaboration des Arrêtés d'exécution.

« *Les Mlocs et leur fédération ont élaboré ensemble des positions communes et ont ensuite proposé de nombreuses notes de travail au Comité de collaboration.* »

Ainsi, la FeBISP a coordonné, avec le soutien du Bureau d'ingénierie en éducation et en formation (BIEF), la formalisation de la méthodologie des Mlocs reposant sur un parcours d'insertion en quatre phases optionnelles (accueil, élaboration du projet, recherche d'emploi et suivi après l'emploi).

« *L'entrée principale du parcours d'insertion serait Actiris. C'est la volonté du Gouvernement. Des entrées latérales resteraient possibles. Le suivi du public le plus éloigné de l'emploi serait délégué aux Mlocs. Ce qui constitue une avancée. Les DE ne seraient plus envoyés pour des actions ponctuelles*



La Maison de l'Emploi
à Schaerbeek

(type CV) mais bien pour un parcours d'ISP complet. La définition du public le plus éloigné de l'emploi reste problématique. Nous avons avancé puis reculé. Pour l'instant, il n'existe rien de concret. »

La FeBISP a également mené une large réflexion sur les missions spécifiques. Il est vital de clarifier ces missions car elles sont le cœur du développement de projet et de force d'initiative des Missions Locales. Le résultat de leur évaluation aura un impact financier direct.

« *Concernant l'animation et l'interface, le texte de l'Ordonnance est très vague. (...) On sait déjà que les animations interzonales devraient être chapeautées par Actiris. Ce qui nous convient très bien, si cela se fait en partenariat avec nous et les Lokale Werkwinkels (...) La mission d'interface représente l'enjeu le plus crucial pour les Missions Locales, puisqu'il s'agit du développement de projets qui mènent à l'emploi (filiales innovantes, formations, ...).»*

La mission de prospection a également été discutée pour qu'elle puisse être envisagée comme porteuse d'emploi pour le public des Mlocs.

« La prospection est une nouvelle mission pour les Missions Locales. Nous ne voulons pas qu'elle soit systématique. Les Missions Locales demandent un délai de réservation des offres d'emploi trouvées par les Mlocs (une sorte de discrimination positive en faveur du public des Mlocs). Une demande sans réponse à l'heure actuelle. Elles veulent aussi pouvoir transférer vers Actiris des offres d'emploi trouvées par les Mlocs qui ne correspondent pas à leur public avec une valorisation possible dans l'évaluation. Enfin, elles veulent différencier leur champ de prospection de celui d'Actiris et élargir les contacts avec les employeurs au-delà des Très Petites Entreprises (-10 ETP) pour les filières de formations. »

Les finances ont aussi fait l'objet d'une attention particulière. Les politiques d'accompagnement et d'activation des DE ont entraîné une importante augmentation du public des Mlocs sans aucun renforcement de leurs moyens. L'instauration de nouvelles missions demande également une augmentation des moyens. L'Ordonnance lie les financements au nombre de DE du périmètre. Les subsides sont calculés sur base annuelle avec une part forfaitaire de minimum 75% et une part variable de maximum 25%. Cette dernière partie est en lien avec l'évaluation des actions concernées, c'est-à-dire avec les missions spécifiques. Les Mlocs et la FeBISP ont travaillé sur une proposition financière.

« Nous avons beaucoup travaillé sur cette matière, mais nous n'avons toujours pas d'accord. Même si les Mlocs auront plus de travail qu'avant, aucun moyen supplémentaire n'est sur la table. (...) Il n'y aura certainement qu'un seul Arrêté d'application qui aurait dû sortir durant le premier trimestre de 2011. Nous sommes en mai, et nous attendons toujours un agenda de concertation clair. »

La démarche référentielle confrontée au réel par Ana Teixeira, attachée formation professionnelle.

« La démarche référentielle, c'est le fait que différents opérateurs d'enseignement et de formation professionnelle (différents c'est-à-dire tous) utilisent les mêmes référentiels pour définir leur programme de formations. »

Grâce à l'utilisation d'un langage commun (l'approche par compétences), l'offre de formation peut gagner en visibilité et en clarté à la fois sur les niveaux de formation mais aussi sur l'articulation des formations entre elles, entre opérateurs et entre différents dispositifs. L'évaluation des acquis et sa validation par un opérateur sont implicitement reconnues par l'ensemble des opérateurs de formation ou d'enseignement. La FeBISP a engagé fin 2009, une réflexion transversale qui a conduit ses membres à se positionner par rapport à cette démarche référentielle.

« Notre position est très claire : la FeBISP n'impose rien. Notre équipe propose, informe, encourage, mais ce sont les opérateurs qui décident de l'importance ou non de participer au processus. »

L'année 2010 a été marquée par la reprise du Comité de concertation dont l'objet principal est le suivi de l'application du décret du 27 avril 1995.

« Entre Bruxelles Formation et la FeBISP, il y a eu en 2010, la volonté de reprendre contact, de retravailler et de définir comment travailler ensemble. Nous sommes repartis sur de bonnes bases. »

Il a été convenu en Comité de concertation que la FeBISP participerait au processus de mise en œuvre de la démarche référentielle pour les métiers qui relèvent de l'expertise des OISP (absents dans les pôles de Bruxelles Formation), tels que les métiers de l'animation, de l'aide aux personnes ou encore en matière d'alphabétisation ou de formation de base avec pour objectif d'adapter aux caractéristiques et



Cours d'alphabétisation
à l'asbl Le Piment

Matinée d'information sur la démarche référentielle



aux besoins du public ISP dans son parcours. Le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) est devenu opérationnel en 2010. La FeBISP représente ses membres à la Chambre de la formation et de l'enseignement et participe donc, au même titre que les Organismes d'Intérêt Public (OIP) au processus d'élaboration des référentiels.

« Très concrètement, cette année, deux groupes de travail, GT alphabétisation et GT animateur, ont travaillé sur l'élaboration de référentiels de compétences. Nous avons ainsi déjà pu contribuer aux travaux du SFMQ pour les métiers « animateur socioculturel » et « mécanicien d'entretien pour les véhicules de -3,5 t ».

L'objectif était d'abord de s'appropriier la théorie en interne selon les particularités du secteur ISP, pour ensuite participer au mouvement général partagé par l'ensemble des institutions. La démarche se poursuivra en 2011 et après.

« Notre défi majeur est de prendre en compte la réalité des publics ISP mais aussi celle des opérateurs. Il est important de définir les compétences nécessaires pour le marché de l'emploi tout en respectant les parcours non linéaires des publics et leurs besoins individuels. Enfin, les moyens accordés au dispositif pour que les opérateurs s'approprient et adoptent cette démarche référentielle ne sont pas toujours suffisants en termes de coordination, surtout dans le cas du montage de nouvelles filières de formation. »

À l'heure actuelle, tous les opérateurs de la formation professionnelle ont pris l'engagement de partir des référentiels produits par le Service Francophone des Métiers et des Qualifications¹ (SFMQ)² qui s'est constitué à partir de la CCPQ « redéployée » pour définir leurs objectifs de formation en formation qualifiante. Sur le terrain, l'adoption de l'approche par compétences est variable selon les OISP. Les uns ont choisi de s'y former en ayant recours, pour le financement, au Fonds de la formation continuée des travailleurs de l'ISP bruxelloise (FFCISP). D'autres ont participé à des projets-pilotes européens³. D'autres encore ont préféré attendre que le processus soit plus avancé.

« Le processus est en route depuis des années et continue sur sa lancée, nous sommes tous prêts à remonter nos bretelles ! »

L'Économie Sociale d'Insertion *par Delphine Huybrecht, attachée économie sociale*

L'Ordonnance ESI : attention travaux !

« Dans notre mémorandum en vue des élections régionales de 2009, on avait planché sur l'idée de réformer l'Ordonnance de mars 2004 (qui régit les ILDE et les EI). Le Ministre Benoît Cerexhe nous a écoutés... En 2010, il a entamé des chantiers, via la plate-forme de concertation de l'économie sociale, pour déterminer quel contenu donner à la nouvelle Ordonnance. »

En tout, la FeBISP a participé à six réunions consacrées à ce sujet. Deux réunions de la Plate-forme de concertation de l'économie sociale proprement dite furent consacrées à l'exposé du contenu de l'avant-projet d'Ordonnance et à la remise d'un avis sur ce contenu. La FeBISP a aussi fait part de ses positions lors d'une rencontre avec le Cabinet du Ministre bruxellois de l'emploi.

« Cette volonté du Cabinet de nous entendre sur les contours de la future Ordonnance nous a poussés à nous positionner. Ainsi, nous avons continué en 2010 à mener régulièrement des réunions de groupes de travail, internes à la FeBISP, chargés de plancher sur les réformes à apporter à l'Ordonnance. Groupes de travail composés de 10 membres désignés en AG. En mai 2010, nous sommes arrivés à une note de positionnement assez fouillée qui reprenait toutes une série d'éléments relatifs aux ILDE et EI. »

- 1 Décret portant assentiment à l'Accord de coopération du 27 mars 2009 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française concernant la création du Service Francophone des Métiers et des Qualifications.
- 2 Pour en savoir plus, veuillez vous référer à l'article « Des nouvelles du SFMQ » paru dans L'insertion n°86 et « Le guide méthodologique, des filières et des passerelles » de Bruxelles Formation, CF2M, AID, FOREM, page 26.
- 3 Projet Thésée - 2008, Equal Valid - 2006



Inauguration du Marmitime (Mission Locale de Molenbeek Saint-Jean)

Le Cabinet du Ministre Benoît Cerexhe a envoyé une version de l'avant-projet de texte telle qu'approuvée en première lecture par le Gouvernement en juillet 2010.

« Au retour de vacances, nous avons fait une analyse exhaustive du texte proposé par le Cabinet Cerexhe (cf site internet) dans laquelle nous pointions certains problèmes. »

Il s'agit d'une note de sept pages rédigée en collaboration avec la fédération FIAS/ACFI⁴. L'avant-projet proposait bien quelques avancées par rapport au texte de l'Ordonnance du 18 mars 2004 : le mandatement des ILDE et des EI pour mener un travail d'insertion socioprofessionnelle, le rappel du cadre de l'économie sociale, la possibilité d'être agréé avant d'avoir embauché les premiers travailleurs, la prise en compte du statut Article 60§7 pour le public-cible. Seulement, il ne résolvait pas tous les problèmes posés par l'ancienne Ordonnance. Ce projet de texte prévoyait la création d'une catégorie de « demandeurs d'emploi extrêmement éloignés du marché de l'emploi » et d'un statut de « collaborateur accompagné au travail ».

⁴ FeBISP/ACFI, Avis sur l'avant-projet d'Ordonnance relative à l'économie sociale et à l'agrément des sociétés en tant qu'entreprise d'insertion et des associations en tant qu'initiative locale de développement de l'emploi en vue de l'octroi de subventions, octobre 2010, 7 pages. Disponible sur <http://www.febisp.be/ressource/static/files/ESIRegion/AvisordonnanceESI.doc>.

« Le problème n'est pas le fait de devoir mettre à l'emploi un public lourd, très lourd ou extrêmement lourd. C'est déjà le cas dans les faits à l'heure actuelle. Ce qui nous pose problème, c'est la catégorisation. Notre souci réside dans le fait de devoir mettre à l'emploi des gens auxquels nous avons appliqué une étiquette. Nous pensons qu'en termes de dynamique d'insertion, ce n'est pas bénéfique. »

La FeBISP a également relevé un trop grand nombre de contraintes, parfois contradictoires, pour les promoteurs de l'économie sociale.

« Le texte prévoyait un cadre contraignant pour le travail des ILDE et les EI. Par contre, rien de contraignant pour la Région. »

On ne retrouvait pas dans le texte une vision claire sur les objectifs de l'insertion par la création d'emplois et sur les objectifs des agréments. Et aucune ligne claire en matière d'octroi des financements.

« Rien ne précise le moment où sera calculé le nombre d'emplois dont l'encadrement sera financé. Il n'y a aucune garantie concernant le montant pour le financement. (...) Comme le texte était passé en première lecture, nous pensions qu'il fallait marquer un grand coup pour espérer avoir des modifications. On est les seuls avec Febecoop à avoir remis un avis négatif. Même si de nombreux éléments ne convenaient pas pour plusieurs de la Plate-forme. Le rejet du projet d'Ordonnance

a marqué un coup d'arrêt dans la progression de son élaboration. (...) Les portes du Cabinet Cerexhe étant fermées, nous avons décidé, fin 2010, d'aller expliquer notre point de vue aux autres Cabinets du Gouvernement régional. On espérait ainsi sensibiliser ceux qui seraient chargés de la seconde lecture du texte. »

A l'heure où vous lisez ces pages, la seconde version de l'avant-projet d'Ordonnance devrait avoir été présentée au Gouvernement bruxellois. Nous ne manquerons pas d'en faire écho dans le prochain numéro.

La FeBISP, une agence-conseil en économie sociale

En 2010, sept ILDE et EI, membres de la FeBISP, ont dû introduire une demande de renouvellement d'agrément. Dans ce cadre, la FeBISP leur a offert son soutien, a répondu à leurs questions, les a aidés à se préparer aux auditions qui ont suivi, pour certains, l'examen de leurs dossiers en Plateforme de concertation de l'économie sociale.

« Nous avons aidé les membres mais pas seulement. Nous avons aussi soutenu une dizaine de promoteurs extérieurs dont cinq ont demandé un accompagnement plus intensif. »

La FeBISP a continué, en interne, la réflexion sur son travail d'agence-conseil et sur la manière de le mener. Nous avons rencontré un travailleur de l'agence-conseil de SAW-B afin de discuter de nos pratiques respectives. Fin d'année 2010, à la faveur d'un appel à projets « Maribel fiscal », nous avons pu obtenir le financement d'un poste mi-temps pour renforcer l'agence-conseil, qui avait vu ses effectifs diminuer en 2009.

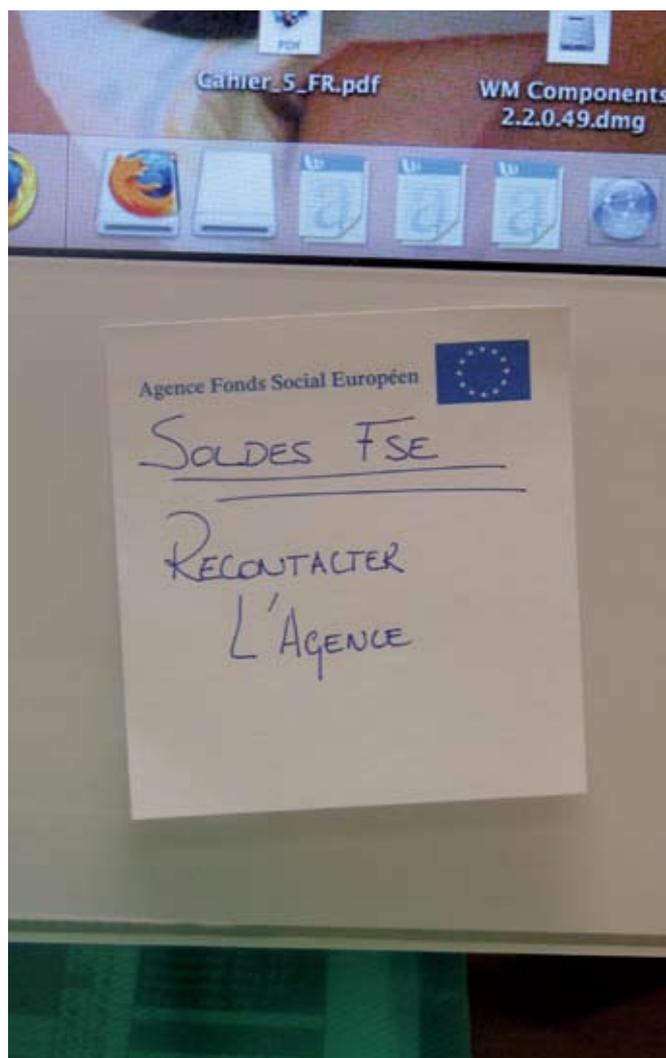
« Il était temps de renforcer l'équipe 'Economie sociale'. Ce renfort nous permettra de réaliser un suivi bien plus approfondi avec nos membres au niveau de la gestion. Ce sera le grand chantier à mettre en place en 2011. Nous aidions jusque-là nos membres principalement au niveau administratif. L'idée est d'identifier les demandes possibles en termes de soutien de clientèle - comment avoir plus de clients et mieux les suivre - ou en termes d'outils pour contrôler la gestion globale de leur entreprise. »

Le suivi des dossiers de reconnaissance et de subvention

par Michèle Hubin, attachée relations sociales

Le FSE et la simplification administrative : motivés, motivés, faut rester motivés...

« C'est un dossier difficile dans la mesure où il demande énormément d'efforts qui ne conduisent pas toujours à une amélioration substantielle. Le problème, c'est qu'il y a une



mauvaise organisation des procédures : les opérateurs sont soumis à une obligation de rapportage à des échéances précises mais en contrepartie, la liquidation des montants accordés ne suit pas. Les opérateurs, en plus de travailler dans un cadre très contraignant, doivent financer plus d'un an de retard de subvention. »

Pour rappel, la dotation du Fonds social européen contribue à hauteur d'environ 20% pour les OISP et d'environ 5% pour les Mlocs dans le financement de la masse salariale totale dédiée. La FeBISP demande depuis plusieurs années un échéancier clair au niveau des exigences administratives que nous voudrions voir simplifiées et une liquidation des montants en temps réel mais surtout avec une meilleure périodicité et régularité. Il faut améliorer la circulation de l'information pour relayer celle-ci de façon claire à nos opérateurs pour qu'ils aient une visibilité sur leur situation et qu'ils puissent ainsi programmer leurs actions. Nous aimerions également avoir face à nous un seul interlocuteur capable de répondre à nos interrogations.

14 décembre 2010 : manifestation du secteur ISP et ESI



« En 2010, nous avons en partie été entendus. Là où il y a des résultats, c'est par rapport aux avances. La notification de la reconnaissance du projet vient plus vite en début d'année. Ce qui permet de débloquer l'avance de fonds pour pouvoir entamer les actions. Bien que nous devons chaque année recommencer la même lutte, nos attentes ont été rencontrées. Par contre, il n'y a aucune avancée par rapport à la liquidation des soldes. C'est un travail de fourmi. Nous avons de bons interlocuteurs partout mais il y a des rouages qui coïncent et parfois une difficulté pour chacun des acteurs de bien comprendre le puzzle des sources de financement. Notre travail, c'est de chaque fois rappeler comment ça marche. (...) Du côté de nos membres, il faut saluer l'enthousiasme et la motivation des employeurs, mais aussi des travailleurs qui s'occupent de la coordination financière et qui croulent sous les obligations. Ils ne se démotivent pas pour aller chercher des bouts de chandelles, pour pallier aux retards administratifs, afin de pouvoir mettre en place leurs actions. »

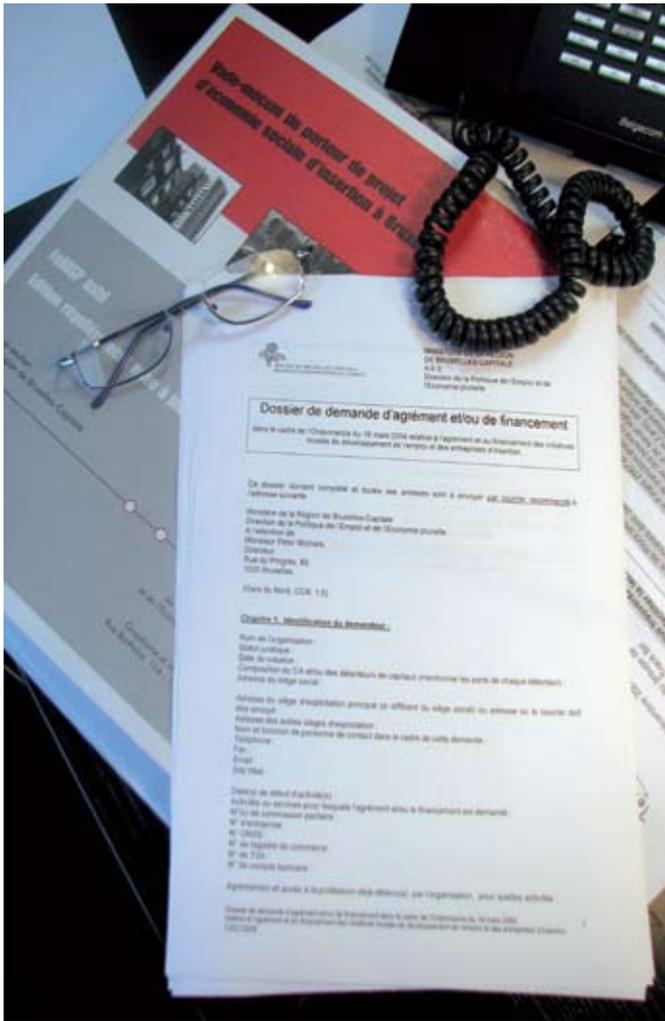
L'agrément COCOF, à la limite de l'implosion...

« En matière d'agrément COCOF, il n'y a pas grand chose qui a avancé. Seule particularité de l'année 2010 : c'est que nous

étions dans la préparation du renouvellement d'agrément qui a lieu tous les trois ans. Certains opérateurs ont changé de catégorie d'agrément. C'est une donnée plutôt positive car cela signifie que des heures de formation supplémentaires sont reconnues et que le travail des associations est valorisé. »

Actuellement, compte tenu des règles d'agrément de la COCOF, un plafond d'heures est fixé à 65.000 heures en catégorie 6. Or, il s'avère que quasiment tous les OISP positionnés dans cette catégorie organisent un nombre d'heures largement supérieur au plafond. Mais aucun complément de subvention n'est alloué pour les heures organisées au-delà du plafond.

« Qu'ils fassent 65.000 ou 130.000 heures, ils reçoivent le même subside pour l'encadrement pédagogique. Ce qui les met évidemment dans une situation très difficile. A tel point que certains opérateurs ne savent pas mettre en œuvre un certain nombre d'heures et évitent de demander le conventionnement puisque de toute façon, ils ont atteint le plafond. Sachant que même s'il y a des économies d'échelle, toutes ces



heures organisées demandent quand même un certain budget de fonctionnement. »

La FeBISP n'a pas, à proprement parler, d'implication dans la procédure de renouvellement de l'agrément COCOF des opérateurs ISP. Celle-ci est instruite par l'administration et les propositions sont ensuite soumises à l'avis de la CCFEE et du Comité de gestion de Bruxelles Formation, avant d'être proposées au Collège de la COCOF.

« Chaque fois que nous avons rencontré le Ministre, nous avons essayé de le conscientiser, en lui montrant combien il est difficile de continuer à exercer les mêmes compétences dans un cadre qui est de plus en plus restreint. Il nous répond que pour l'instant, les moyens de la COCOF ne sont pas suffisants pour répondre à cette revendication légitime. (...) Peut-être qu'il serait intéressant de réfléchir à une toute autre organisation du dispositif. Par exemple, il n'y a plus que quelques opérateurs dans la première catégorie. Pourquoi ne pas se poser les questions sur les frontières où sont placées les catégories ? »

Pour que nous puissions bénéficier du Maribel fiscal

Le Fonds Maribel Social en 2010 a pas mal bougé. C'est un Fonds fédéral qui offre, par secteur, la possibilité de créer de nouveaux emplois. Le fédéral avait pris la disposition, dès la fin de 2009⁵, de créer un système Maribel supplémentaire par le biais de la fiscalité.

« Les Fonds sectoriels se sont retrouvés avec la possibilité de créer de nouveaux emplois. Il restait à déterminer les critères d'attribution de ces nouveaux emplois pour pouvoir lancer des appels à projets. La subvention a permis de créer 70 postes de travail à mi-temps dont 5,5 ETP chez nos membres. »

Les critères retenus pour les appels à projets étaient le soutien ou la mise en place de tutorat pour la formation dans le domaine des TIC, la prévention et le bien-être au travail, le soutien au travail syndical et le service d'aide à la gestion financière, juridique et des ressources humaines.

« Notre travail a été de déterminer les critères avec les partenaires sociaux, de faire des propositions. Mais aussi de défendre les projets remis par nos membres. Le nombre d'emplois était quand même très restreint. Nous voulions un équilibre par secteur et sous-secteur et donc que l'ISP bruxelloise et wallonne, tout autant que l'ESI, soient bénéficiaires de certains postes. »

Le bien-être de l'Accord non marchand par Michèle Hubin, attachée relations sociales

« L'Accord non marchand fait partie des péripéties de fin d'année. Au mois d'octobre, nous avons été convoqués par le Cabinet du Ministre Christos Doulkeridis pour nous annoncer que, suite à un accord entre la RW et la CF, la COCOF désargentée s'est vue attribuer un budget de 1,10 millions d'euros pour avancer vers une nouvelle phase de l'Accord non marchand (ANM) ».

Les Gouvernements conjoints ont ainsi décidé d'accorder 1 million d'euros à la COCOF. Les négociations ont débuté au mois de novembre. Du côté patronal, toutes les fédérations des différents secteurs de la COCOF étaient représentées, ainsi que deux confédérations, la CESSoc⁶ et la CBENM. Ces négociations concernaient plus de 7.500 travailleurs.

« Il a fallu réunir tous les partenaires sociaux et, tous les secteurs COCOF, cela fait quand même pas mal de monde. Il fallait se mettre d'accord... rapidement. Un premier budget pouvait être accordé en 2010. Ne pas l'engager et ne pas le signer en 2010 signifiait que nous allions perdre les moyens annuels, voire

5 Cette disposition figurait dans l'Accord interprofessionnel 2009-2011.

6 Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et SocioCulturel.

Le bien-être au travail



la totalité parce que la Communauté Française et la Région Wallonne pouvaient toujours revenir sur leurs décisions... Cela faisait partie d'un accord politique. Il a donc fallu se dépêcher. Sans oublier que le budget était très restreint⁷. Et que nous ne pouvions pas signer n'importe quoi, n'importe comment : pas question d'accorder des avantages supérieurs à ceux négociés en Région Wallonne et à la Communauté française. »

L'Accord a été décliné en plusieurs mesures : une mesure qui vise à augmenter le pouvoir d'achat du travailleur par l'attribution d'éco-chèques, une autre qui vise à augmenter l'intervention de la COCOF dans la prise en charge du différentiel ACS (une mesure dite employeur), une troisième qui augmente l'intervention de la COCOF dans la prime syndicale et, enfin, une mesure transversale consacrée au bien-être au travail pour améliorer les conditions de travail.

« C'est un accord vraiment minimaliste qui a été signé à la dernière minute mais pour lequel nous avons tenu à être à la table des négociations. Nous l'avons soutenu car il nous semblait

équilibré. Même si le gâteau était très petit, il nous semblait que chacun pouvait y mordre un petit bout et grapiller quelques miettes. Et puis, il nous semblait important de continuer dans la voie d'un ANM dans la mesure où il génère un climat de paix sociale dans le secteur, propice au développement des actions. »

La mise en application de cet Accord nécessitera de nouvelles réunions de concertation ainsi que toute notre vigilance, plus particulièrement sur les points du différentiel ACS et sur les modalités à prévoir pour notre secteur afin de concrétiser l'extension à tous les travailleurs ISP de la mesure éco-chèques, notamment. Si le principe est acquis, la vigilance reste de mise pour son application effective.

⁷ 1 million d'euros dégagé par la CF et la RW et 10 000 euros ajoutés par le Ministre bruxellois du budget.



Conclusion

En guise de conclusion, Pierre Devleeshouwer trace les perspectives de l'année 2011.

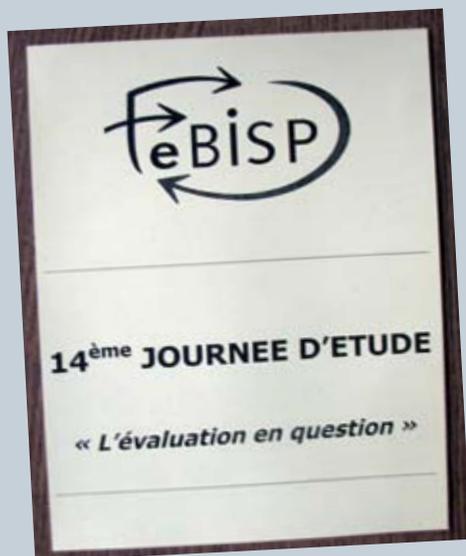
« Nous avons des positions relativement justes et une certaine tenacité. Les dossiers traités en 2010 montrent à suffisance que nous évoluons dans un paysage social, politique et institutionnel très complexe ce qui ralentit parfois la concrétisation des avancées que nous souhaitons. Nous devons donc, en 2011, poursuivre notre travail de représentation en l'intensifiant, tant sur le plan des contenus que de la communication et en faisant entendre nos voix de façon plus forte à certains moments. Cela pourra se faire en continuant à porter un projet en cohérence avec les valeurs que nous défendons, en intensifiant et en améliorant la collaboration régulière de la fédération avec ses membres et enfin en inventant ou réinventant des nouvelles formes de réflexion et d'actions collectives ! »

→ 24 juin 2010 :

Les 20 ans des Missions Locales

« C'était beaucoup de boulot, mais ça en valait la peine car le résultat a largement dépassé nos espérances ! Nous avons réussi un tour de force en exploitant les talents de chacun. Cet anniversaire s'est transformé en une grande fête des secteurs ISP et ESI. »

Tatiana Vial, attachée emploi de la FeBISP



→ 7 octobre 2010 :

14ème Journée d'études de la FeBISP « L'évaluation en question »

« Nous avons voulu sortir du tabou de l'évaluation qui vient toujours d'en haut. Si nous devons nous auto-évaluer comment le ferions-nous ? A partir de quels critères ? Et dans quels buts ? »

Ana Teixeira, attachée formation professionnelle de la FeBISP

→ 14 décembre 2010 :

Manifestation des secteurs ISP et ESI

« Malgré une préparation qui rencontra quelques difficultés, nous étions, au final, plus de 450, le 14 décembre 2010 dans les rues gelées de Bruxelles pour rappeler à nos ministres combien la lourdeur administrative complique et ralentit le travail de nos secteurs (...) Un discours relayé par la presse écrite et radio ».

Alice Berger, chargée communication et relations publiques de la FeBISP



La FeBISP accueille un nouveau membre

→ Alexandra Praile, Delphine Huybrecht

Depuis l'Assemblée Générale du mois de mai, la FeBISP compte un 68^{ème} membre : l'ASBL Recyclart. Recyclart c'est, pour le grand public, un lieu de production artistique pointu et quelque peu décalé, un lieu où des fêtes mémorables se déroulent à un rythme soutenu. Recyclart, c'est, et c'est moins connu, un lieu d'insertion par le travail en lien avec la réalité sociale du quartier. Les idées ne manquent pas, la créativité est au pouvoir chez Recyclart ! Rencontre avec Elie, responsable de « Fabrik » et Ingrid, responsable du « Bar Resto ».

Recyclart c'est... « un laboratoire artistique, un lieu de création, un centre de formation pour chercheurs d'emploi, de confrontation et de diffusion culturelles, un acteur de l'espace public urbain, un lieu de rencontres et d'expérimentations.¹ » Il est composé de trois pôles :

– Recyclart Fabrik

Fabrik est un centre de production artisanal développant un programme de transition professionnelle et explorant le lien entre économie et culture. Les ateliers de menuiserie, construction métallique et gestion d'infrastructures sont spécialisés dans la réalisation d'œuvres d'art, de mobilier contemporain et de mobilier urbain.

– Le Bar Resto

Le Bar-Resto de Recyclart invite les amateurs d'ambiances atypiques à faire une halte culinaire dans ce lieu qui fut autrefois le buffet de la gare de Bruxelles-Chapelle. Restaurant à ses heures, sur son tableau noir s'affiche une carte diversifiée qui concilie cuisine du monde et cuisine française

– Le pôle artistique

Recyclart est une plate-forme d'expression. Sa programmation, toutes disciplines éclatées, en est le reflet. Musique et multimédia, arts de la scène, arts plastiques, ateliers-vitrines et résidences d'artistes, événements transversaux. Flexible, tâtonnante, ouverte et curieuse, dans et autour de la gare. Analyses de phénomènes urbains. Des ateliers donnent l'occasion au public d'y participer activement.



¹ <http://www.recyclart.be/content/view/11432/16/lang,fr/>

Rencontre avec... Recyclart

FeBISP : Comment est né le projet de Recyclart?

Recyclart : Recyclart est né officiellement en 1997 dans le cadre d'un Projet Pilote Urbain. En effet, en 1996, la Commission Européenne lançait un appel à projet de revitalisation urbaine avec des critères de développement durable à toutes les communes et les villes d'Europe. La Ville de Bruxelles, via la cellule de délégation de développement du Pentagone y a répondu et a été sélectionnée. Elle a donc reçu pendant trois ans le soutien de l'Europe pour créer un projet qui se focalisait sur la revitalisation du quartier de la gare Bruxelles-Chapelle avec une approche globale mêlant l'art, l'économie sociale et la réflexion urbaine.

Malgré ses apparences, Recyclart est donc né de façon très institutionnelle. Aujourd'hui, les statuts de l'asbl ont évolué. Les membres sont tous issus de nos secteurs d'activités et siègent en leur nom propre, sauf un représentant du cabinet du bourgmestre de la Ville de Bruxelles.

Le projet a mixé dès le départ les trois dimensions : artistique, urbaine et sociale, c'est ce qui fait la richesse de Recyclart : l'échange entre artistes et personnes en insertion, entre artistes et gens du quartier, entre habitants et personnes en soif de production culturelle... Le pari était notamment de retisser les liens entre tous ces secteurs ...

F: Qu'en est-il aujourd'hui?

R: Les premières années, le projet était centré principalement sur la rénovation des lieux, le réaménagement de la gare. Quinze ans plus tard, le quartier s'est métamorphosé et ça c'est un acquis...

Maintenant, le problème qui se pose c'est que la SNCB nous demande de quitter les lieux pour des raisons de sécurité... Les ateliers métal et menuiserie sont jugés dangereux... Or, Recyclart s'identifie vraiment avec la gare... On a fait une mise au vert récemment avec l'équipe pour voir comment envisager l'avenir, et tous les membres de l'équipe ont mis en avant ce fort ancrage dans les questions de redynamisation urbaine de Recyclart... Tout découle de cela.

F: Recyclart, c'est un ensemble d'activités, quel lien existe-t-il entre celles-ci ?

R: Du point de vue du contenu, le lien principal reste la culture urbaine, la ville dans sa diversité.

Du point de vue de la structure, il s'agit d'une seule asbl avec trois départements (un centre d'art, un bar resto et Fabrik) distincts. Cet organigramme a été mis sur pied afin, d'une part, de pouvoir répondre plus facilement aux nécessités (en termes d'horaires, de formation, ...) et d'autre part, afin de permettre une certaine transparence vis-à-vis des autorités subsidiaires. Cependant, il existe une interaction entre les 3 pôles. Ce n'est pas toujours évident parce que les rythmes de chacun sont différents et le rapport au travail diversifié. Les interactions se font au niveau personnel, sur l'échange de moyens, sur les projets... C'est comme ça que Fabrik conçoit, par exemple, la déco du Bar Resto, s'occupe de la maintenance des lieux ou encore que le pôle artistique expose ses œuvres dans le Bar...



Le Skatepark

Rencontre avec... Recyclart



F: Pouvez-vous nous parler du public en insertion? Quelle est votre politique de recrutement? Quel accompagnement proposez-vous à ces personnes?

R: Le projet ILDE de Recyclart compte aujourd'hui vingt-quatre personnes dont seize font partie du public cible. Nous formons notre personnel aux métiers de l'Horeca (cuisine et service en salle), de la menuiserie, de la construction métallique ou du « facility management/ gestion d'infrastructure ». L'une de nos trois filières, autrefois centrée sur les métiers du plafonnage et de la peinture, a en effet quelque peu évolué. Nos collaborateurs trouvaient généralement, suite à leur passage chez nous, des fonctions d'homme à tout faire. Nous avons donc adapté notre formation qui, auparavant, était centrée sur les métiers du parachèvement, pour la rendre plus polyvalente (en y ajoutant de l'électricité, de la plomberie, etc).

Nous recrutons notre personnel soit via le bouche à oreille ou via Actiris. Les personnes que nous recrutons ont déjà une première expérience dans le secteur pour lequel ils sont engagés. Ils doivent au moins avoir des notions du métier. Nous veillons également à respecter une certaine mixité (linguistique, culturelle, niveau de compétence,...) au sein de nos équipes.

Tout au long de leur parcours chez Recyclart, nos travailleurs reçoivent une formation par le travail. Dans le cadre de Fabrik, la variété des projets que nous confient les artistes, les autorités publiques ou encore les particuliers, permettent à nos collaborateurs de découvrir de nombreuses techniques. Le caractère non récurrent des projets ne leur permet pas de devenir forcément spécialistes dans un domaine mais ils ont l'occasion de découvrir beaucoup de choses. Pour ce qui est de la formation des PTP de Fabrik, on est dans le collectif Verde, qui regroupe plusieurs Missions Locales mutualisant les moyens pour la formation

des PTP. Au niveau du Bar Resto, le projet d'insertion est soutenu dans le cadre de la plate-forme Maïzenne. Ce projet regroupe sept restaurants d'insertion professionnelle. Cette mise en réseau a permis l'engagement d'un permanent qui suit les stagiaires du recrutement jusqu'à la recherche d'emploi. Les travailleurs assistent à différentes formations portant par exemple sur l'hygiène dans le secteur Horeca, la relation avec le client,... les débouchés sont ensuite principalement dans les écoles ou dans les maisons de retraite.

Le parcours chez Recyclart se termine par un accompagnement de type jobcoaching qui vise à faciliter la recherche d'un emploi. En 2010, huit personnes ont terminé leur contrat de travail chez Recyclart et six d'entre elles ont trouvé un emploi.

F: Comment êtes-vous arrivés chez Recyclart ?

Ingrid: Lorsque j'ai vu l'offre d'emploi pour ma fonction, je me suis tout de suite dit qu'elle était pour moi ! La combinaison des aspects insertion, culture, cuisine, mixité linguistique rendait ce job idéal... Cela fait maintenant presque un an que j'ai intégré Recyclart.

Elie: Architecte de formation, je suis arrivé chez Recyclart il y a 5 ans pour superviser un projet d'aménagement d'ateliers d'artistes. C'était un projet temporaire mais ma mission s'est ensuite prolongée. Ma fonction a beaucoup évolué depuis lors et je coordonne aujourd'hui l'ensemble du projet Fabrik.

Travailler chez Recyclart, c'est travailler au sein d'une équipe où chaque responsable est très autonome ; chaque personne poursuit un projet personnel au travers du projet collectif qui sert de fil conducteur. C'est très enrichissant, même si les défis sont nombreux. Quelque chose est usant parfois, c'est le décalage de rythme entre la nécessité de régler certaines choses en urgence (au niveau du personnel, de la production,...) tout en travaillant à d'autres choses beaucoup plus lentes et à long terme, notamment tout ce qui concerne les relations avec les pouvoirs publics. Là, les choses évoluent très, souvent trop lentement.

F: Qu'est-ce qui vous a poussé à adhérer à la FeBISP ?

Aujourd'hui, les enjeux liés à l'insertion socioprofessionnelle prennent une part de plus en plus importante dans nos préoccupations... Il nous semble important de pouvoir rejoindre une fédération, afin d'une part, de nous faire entendre auprès des autorités compétentes, et d'autre part, de pouvoir échanger nos expériences et notre savoir-faire avec d'autres partenaires. C'est dans un esprit d'ouverture et de collaboration et dans une optique de représentation que nous avons choisi intégrer la FeBISP.

Les pauvres font de la politique !

→ Alice Berger

« *Les pauvres font de la politique. Impacts, impasses et perspectives de la participation* », tel était le titre choisi pour le colloque organisé le 17 mars dernier par le Conseil bruxellois de coordination socio-politique (CBCS), la Fédération des centres de service social (FCSS), le Forum bruxellois de lutte contre la pauvreté (FBLP) et l'Agence Alter. Ce colloque s'inscrivait dans la foulée de l'Année européenne de lutte contre la pauvreté, laquelle a largement recouru à divers processus participatifs pour impliquer les pauvres dans l'élaboration des politiques publiques. Il est vrai qu'aujourd'hui la participation des personnes précarisées est devenue un « incontournable ». Mais avec quels résultats ?



Si le pauvre est celui qui manque de ressources financières, la pauvreté prive aussi « de ressources intangibles comme l'accès à l'éducation, l'exercice d'une activité valorisante, le respect reçu des autres citoyens¹ ». Or, sans éducation, l'individu ne développe pas (ou plus difficilement) les compétences nécessaires pour vivre en société et décrocher un emploi ; ce qui ne lui permettra pas, outre d'avoir l'argent suffisant pour vivre dignement, de gagner le respect des autres citoyens... parce que le pauvre n'est pas considéré comme un vrai citoyen. Le lien est fait, être pauvre, c'est, au final, être privé de parole !

La démocratie participative répond à cela en augmentant l'implication des citoyens dans la prise de décision elle-

même, surtout de ceux qui en sont habituellement tenus à l'écart. (Re) donner la parole aux pauvres... pour réduire la pauvreté semble être une bonne idée. Les pouvoirs publics ont largement soutenu l'émergence de différentes formes de processus participatifs qui prennent les formes les plus diverses : consultations des pauvres, création de groupes d'experts de vécus, recueils de témoignages, etc. Les objectifs poursuivis présentent bien souvent une plus-value en termes de fonctionnement démocratique et d'efficacité des politiques mises en place. Pourtant, entre-temps, la pauvreté ne diminue pas.

La participation n'est évidemment intéressante que si elle a un impact sur la décision politique. Reste à savoir si les pauvres ont bien les moyens et le pouvoir de se faire entendre ? Ont-ils envie de se faire entendre ? La possibilité de se faire entendre devient-elle une obligation ? Une obligation pour les pauvres de prendre leur vie en mains.

Et ainsi, une nouvelle fois, responsabiliser l'individu de sa situation. Cela étant dit, la pauvreté n'est pas une dimension intrinsèque de la personne. C'est d'ailleurs entre autres pour cela que la lutte contre la pauvreté a tout son sens. Mais au final, les pouvoirs publics sont-ils réellement prêts à les entendre ?

Tendre le micro aux plus démunis ne suffit pas ! L'objectif de reconnaissance des plus démunis ne doit pas masquer celui d'enrayer la pauvreté.

Le colloque abordait le sujet sous toutes ses coutures... Cette journée de réflexion et d'échanges s'adressait à tout professionnel du secteur associatif ainsi qu'aux décideurs politiques et aux responsables syndicaux. Elle s'est poursuivie par trois « midis de réflexion » organisés les semaines suivantes en Régions Wallonne et Bruxelloise.

¹ Ainsi, la philosophe Hanna Arendt précise que : « Pour être véritablement citoyen, il faut appartenir à une communauté politique. » Il faut que les plus pauvres soient présents et qu'ils puissent se faire entendre, qu'on tienne compte de ce qu'ils disent là où se décide ce qui va avoir une grande influence sur la vie de tous.



Des adultes en recherche de solutions pour les jeunes

→ Ana Teixeira

Le Ministre de la Formation professionnelle a voulu consacrer une journée d'étude à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à Bruxelles. Le 15 mars dernier, 150 personnes issues de secteurs très diversifiés étaient présentes à la Maison des cultures et de la cohésion sociale de Molenbeek¹ pour réfléchir ensemble à des solutions quant à l'avenir des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale.



Par cette journée d'étude, le Ministre Emir Kir concrétise son désir de faire appel au terrain pour répondre aux besoins spécifiques des jeunes peu qualifiés. Autour de la table pour « parler cash de l'avenir des jeunes » se sont retrouvés les acteurs de terrain en contact direct ou indirect avec eux. Les OISP qui représentaient un bon quart du public : 9 Missions Locales, 12 opérateurs de formation et 2 AFT. Au total : une quarantaine de travailleurs ISP ont choisi de prendre du recul par rapport à leur environnement quotidien pour brasser ensemble de nouvelles pistes d'action et envisager d'accueillir plus de jeunes dans le dispositif. Des jeunes

1. Ce centre culturel inauguré en juin 2006 et situé dans la structure du spacieux bâtiment de l'académie de dessin, au cœur du quartier Rive Gauche, organise habituellement des activités interculturelles pour favoriser la rencontre des habitants du quartier par le biais d'activités valorisant les richesses culturelles (fêtes communautaires, ateliers créatifs, rencontres intergénérationnelles, ciné club,...).

qui sont de moins en moins nombreux à se former dans le dispositif ISP ou dans les pôles de formation de l'opérateur public bruxellois. « Le Ministre attend de vous des propositions concrètes qu'il pourra traduire en mesures politiques dans son Plan stratégique pour la formation professionnelle et ce dans les mois qui suivent ». Le message est clair : au boulot !

Qui sont ces jeunes en mal de société ?

La projection du film « Parlons cash de l'avenir des jeunes » réalisé par le Centre vidéo de Bruxelles (CVB) nous a dressé le portrait de neuf jeunes. Certains dénoncent le manque de respect d'adultes lorsqu'ils décident à leur place de ce qu'ils doivent faire et de ce qui est bon pour leur avenir, d'autres racontent l'importance de rencontrer des personnes en qui avoir confiance, auprès de qui être entendus. Ces jeunes sont meurtris par l'école, souvent en rupture scolaire, parfois en « désenchantement » ou encore, en décalage avec le discours des adultes qui continuent d'exercer une grande influence dans la construction de leur avenir. Comment s'adresser à eux ?

Suite à cette projection, le public a travaillé autour des trois thèmes clés du jour :

- Comment mieux entrer en formation ?
- Quels outils pour garantir la réussite ?
- Quelle offre future de formation ?

Beaucoup d'idées en sont ressorties... Tout d'abord, sur la question du « stop ou encore » : cessons de considérer les jeunes en monobloc et inaptes à faire des choix ! Ensuite, sur la question des alternatives : proposons des actions où les jeunes sont acteurs de leur projet, où leur insertion par la formation ou l'emploi prend corps dans un choix de



vie... Proposons des actions concrètes, des modules courts, des formations créatives et ludiques où la formation développe des compétences professionnelles mais s'inscrit dans une dynamique tant individuelle que collective. Assurons l'articulation entre les formations et les jeunes, développons les stages en entreprise, la découverte des milieux et activités professionnels. Proposons des processus de cohésion sociale : les jeunes ont besoin de se situer dans des actions citoyennes, de se sentir accueillis, valorisés et d'agir ensemble vers des buts communs.

Beaucoup de pistes qui convergent !

Quelles recommandations seront suivies des faits ? Nous ne le savons pas encore mais les conclusions des ateliers de la journée ont été communiquées. En voici les grandes lignes :

Les pistes de l'atelier

« Comment mieux entrer en formation ? » :

Piste 1 : « Améliorer et amplifier l'information »

- Dans les circuits qui leur sont proches (ex : des bus d'information) ;
- Dans un lieu unique d'orientation (carrefour formation ou Cité des métiers).

Piste 2 : « Susciter le désir pour conduire au projet »

- À l'aide de jeunes ambassadeurs témoins qui ont réussi.

Piste 3 : « renforcer le lien avec le monde du travail »

- Equiper les opérateurs d'enseignement et de formation d'un équipement actualisé ;
- Multiplier les contacts entre les jeunes en formation et les entreprises (via notamment les FPI, les stages et le tutorat).

Piste 4 : « Sensibiliser et impliquer les opérateurs »

- Soutenir l'impulsion d'actions innovantes ciblées sur ce public dans des projets associatifs ;
- Renforcer la mise en réseau des partenaires autour de la construction du parcours et de bilans de compétences.

Piste 5 : « Adapter le cadre légal au mode de vie du jeune »

- Remplacer l'allocation d'attente par une « allocation de détermination » ;
- Mieux utiliser cette période pour laisser le temps au jeune de définir son projet.

Les pistes de l'atelier

« Quels outils pour garantir la réussite ? »

Piste 1 : « Aménager et renforcer la coordination des passerelles entre opérateurs »

- Assouplir les articulations entre les différentes phases et passerelles de l'insertion ;
- Prévoir des dispositifs de type Service d'Accrochage scolaire (SAS) pour éviter les périodes d'attente démobilisantes, ...

Piste 2 : « Adapter les offres de formations aux réalités et aux attentes du jeune »

- Remettre l'obligation scolaire à 16 ans pour permettre aux jeunes de bénéficier plus tôt des services particuliers et des dispositifs individualisés d'insertion socioprofessionnelle.

Piste 3 : « Reconsidérer les approches pédagogiques »

- Mettre en place des formules de formation permettant aux jeunes de tester plusieurs pistes « métier » via des mini-stages les mettant en contact avec leur pratique concrète ;
- Travailler sur la formation (continue) des formateurs dans un esprit de pédagogie du projet, mettre l'accent sur leurs qualités d'animateur ;
- Redonner une dimension collective à la formation en multipliant les projets collectifs et une pédagogie du projet, mettre à profit le réseau naturel du jeune ;
- S'orienter vers une évaluation plus « formative » et des autoévaluations dans un esprit de pédagogie de la réussite : l'évaluation normative et les bilans sanctions.

Piste 4 : « Mettre l'information en adéquation avec les réalités du jeune »

- Mieux préparer l'entrée en formation, plus considérer la progression du jeune dans son parcours ;
- Organiser des groupes de paroles entre jeunes sur des alternatives de formation.

Les pistes de l'atelier

« Quelle offre future de formation ? »

Piste 1 : « Adapter les modalités de formation »

- Créer un « module d'appel » d'accrochage en 4-5 semaines, qui ne soit pas scolaire, mais donne envie de poursuivre une formation ;
- Développer une approche « jeune » (en termes de langage et d'outils) mais garder une certaine hétérogénéité des publics (éviter l'effet de stigmatisation) ;
- Démultiplier l'offre de formation et ses fréquences sur 12 mois, indépendamment du cycle scolaire.



Piste 2 : « Mieux former les formateurs »

- Renforcer la formation continuée des formateurs sur les publics jeunes et leurs attentes ;
- Valoriser leur métier de formateur et simplifier l'accès aux centres de référence professionnelle.

Piste 3 : « Enrichir et diversifier les types d'offre »

- Uniformiser les intitulés et contenus des formations liés aux métiers en pénurie ;
- Renforcer l'offre de formation généraliste (formation de base, détermination) ;
- Augmenter l'offre de modules courts ; créer une plate-forme d'orientation sur les formations...
- Et aussi reconnaître les formations alternatives comme faisant partie du parcours d'insertion du jeune, afin de lui ouvrir l'accès à certains droits (chômage, formations).

Piste 4 : « Renforcer les stages et le partenariat avec les entreprises »

- Favoriser les contacts entre les jeunes et les entreprises ;
- Diversifier les partenariats avec les entreprises : stages mais aussi tutorat ;
- Actuellement, les stages en entreprise dans le dispositif ISP, se limitent à 152 heures. Il faudrait faire évoluer les stages en fonction des métiers, sans que cela ne devienne du travail déguisé. Les stages doivent intervenir à tous les niveaux de la formation (y compris au niveau de la formation de base) et pas seulement en fin de formation : c'est important pour un public qui a besoin de se confronter concrètement à un métier,

cela permet d'accrocher le jeune dans la formation et d'accrocher l'effet « tremplin » vers l'emploi.

Piste 5 : « réfléchir au niveau de qualification : CESS ou non CESS »

- Pour de nombreux emplois à faible qualification, on exige de plus en plus le CESS, il s'agit alors de soutenir les modules qui permettent leur obtention. Par ailleurs, les formations qui aboutissent à l'obtention du Certificat de l'enseignement secondaire inférieur (CESI ou équivalent) devraient être considérées comme ouvrant des droits équivalents à ceux du CESS (pour ouvrir la porte à certains emplois). Cette évolution est importante pour les jeunes qui souhaitent une formation relativement rapide.

Les OISP directement concernés par le public jeune

Les appels à projet vont dans ce sens, le Ministre tient à soutenir prioritairement les actions qui ciblent ce public. Alors, quelles mesures trouveront un écho auprès des OISP ? Et comment celles-ci viendront-elles consolider le dispositif, étant entendu qu'elles ne sont pas censées supplanter l'existant mais bien l'étoffer ? Les OISP ne peuvent que soutenir les propositions qui peuvent en effet appuyer et amplifier leur offre de formation : retenons les principes de souplesse, de méthodologies innovantes, de stages en entreprise, de mise en réseau des partenaires et au cœur du dispositif, rappelons la motivation de tous à répondre aux jeunes bruxellois peu qualifiés en demande d'outils concrets pour construire leur avenir.

Ils souscrivent aux principes dégagés par Anne-Françoise Theunissen, présidente sortante de la Commission Consultative Formation, Emploi, Enseignement (CCFEE), lors des conclusions de la journée :

- Prendre la mesure du temps nécessaire pour la construction des jeunes qui ont des parcours en dents de scie tout en leur proposant une offre de formation qui suit leurs motivations en temps réel ;
- Développer les dispositifs de formation qui offrent l'alternance entre formation et emploi ;
- Renforcer les passerelles, les ponts entre les dispositifs d'enseignement, de formation, de la jeunesse, multiplier les contacts concrets entre ceux qui sont en lien étroit avec les jeunes ;
- Considérer tous les aspects de la vie de ces jeunes adultes (garde des enfants, recherche de logement) car les jeunes dont nous parlons, sont pour la plupart des adultes en recherche d'un emploi...

La petite liste des raisons de se sentir parfois découragé en ISP ou en ESI

→ Schtroumpf Grognon

Le chômage, l'emploi, l'emploi précaire, le chômage structurel ; les causes détectées du chômage à Bruxelles, les réponses pour combattre le chômage à Bruxelles, les réponses pour combattre le chômage à Bruxelles au vu des causes détectées du chômage à Bruxelles, l'analyse géographique du chômage à Bruxelles

La discrimination, la discrimination à l'embauche, l'inégalité des chances.

Les moyens financiers, les financements structurels, les financements non structurels

Les subsides de 3 sous qui exigent une procédure trop lourde ; peser, sous-peser et trancher ; perdre les 3 sous par manque de temps ; les bouts de chandelles pour faire un grand feu ; les conventionnements multiples pour 1 action, les justificatifs, les contrôles des pièces justificatives, les contrôles des pièces justificatives par Actiris, le FSE, la COCOF, Bruxelles Formation ; les contrôles du contrôle d'Actiris par le FSE ; le retour des contrôles sur les opérateurs.

Les changements de règles en cours de procédure, le manque d'informations sur les règles, le manque d'informations sur les changements.

Les agréments, les pertes d'agréments, les conventions, les avenants aux conventions.

Les politiques d'emploi, les politiques de formation professionnelle, l'application des politiques

Le Gouvernement, les Gouvernements, l'absence de Gouvernement
La fragmentation des compétences, le manque de vision globale, la vision globale

Le FSE, la COCOF, Actiris, Bruxelles Formation, l'ONEM, les services partenariats, les conseillers, les facilitateurs... La concertation, le manque de concertation.

Les retards de paiement, les retards de paiement d'avances, les soldes, les retards de paiement de soldes, perdre des sous et ne pas en être averti, perdre des sous et chercher l'explication : écrire, téléphoner, courriel, attendre, écrire, téléphoner, courriel, attendre, ... Perdre des sous et ne pas savoir pourquoi. Perdre des sous, connaître l'explication mais ne pas comprendre... Les problèmes de trésorerie.

Les timesheet, les salaires, les barèmes, les congés, les heures supplémentaires, les heures supplémentaires non récupérées, les heures supplémentaires non récupérées sans aucun espoir de les récupérer.

- « Mais finalement on est du même côté, pourquoi on est pas d'accord? »

- « Parce qu'il n'y a pas de sous pour tout le monde ».

La fracture sociale, la dualisation scolaire, l'échec scolaire, l'ascenseur social théorique .

« Difficile de monter des escaliers en construction dans une cage d'escaliers pourrie avec des boulets accrochés aux pieds en pratique ! »

La simplification administrative... Le rapport d'activités pour le FSE, Actiris COCOF, Bruxelles Formation.
Les rapports d'activités intermédiaires...
« Est-ce que quelqu'un lit nos rapports d'activités ? »

Les évaluations, les contrôles, les critères d'évaluation/contrôle contraires entre pouvoirs publics, les critères d'évaluation non concertés, les contrôles vendus pour des évaluations, les évaluations claires mais avec des critères flous ; les évaluations floues avec des critères clairs, les évaluations floues avec des critères flous

« Zut, j'ai encore perdu ma liberté associative ! »

Et toujours voir les files d'attente de DE qui s'allongent...

Les appels à projets, les appels d'offres à partir de un euro et les dialogues du type :

- « Cette gomme ne fonctionne pas ! »
- « Ben non, mais c'est la moins chère. »
- « Es-tu certaine que cette gomme est la moins chère ? »
- « Tu as fait l'appel d'offres pour la gomme ? »
- « Oui. »
- « Trois appels d'offres ? »
- « Oui. »
- « Quelqu'un a répondu ? »
- « Non... »

Elaborer des projets, chercher des partenaires, trouver des partenaires.
Rentrer un projet pour la première fois... Attendre... Envoyer les informations supplémentaires demandées... Voir son projet refusé...
Rentrer un projet pour la deuxième fois... Attendre... Envoyer les informations supplémentaires demandées... Attendre...
Devoir choisir entre deux excellents projets ; lancer le projet...
« Avec quels financements ? »
Ne pas avoir de projet.

Le manque de crèches, le manque de place en formation alphabétisation, en préformation, en formation de base, en formation qualifiante ; les passerelles, les filières, les formations innovantes, la démarche référentielle, les programmes de référence.

Les tableaux informatiques, les bugs.
New Ibis, Corail, le RPE qui refusent de communiquer ensemble.

Avoir une base de données interne.
Ne pas avoir une base de données interne...
L'exportation, l'impossible exportation, l'encodage, le double encodage, le triple encodage, le retour de l'encodage.

Les statistiques, l'absence de statistiques
« Mais où sont les statistiques que nous avons demandées ? »

Les réunions d'informations, institutionnelles, d'équipe, entre opérateurs, du comité de direction, sur un projet, avec trop de projets ; les réunions sans projet... La réunionite aigüe
Et pourtant le manque de concertation...

Les ordres du jour impossibles à tenir ou trop légers ; les points divers essentiels ; l'absence d'ordre du jour.

Les files d'attente, la sélection, la violence, le manque d'emploi structurel, les sorties positives, les entrées négatives ?

Les manifestations dans le froid ; les manifestations sans musique ; les manifestations à trois pelés et deux tondues ; les manifestations sous la pluie ; devoir faire des manifestations ; une année sans manifestation.

Le site internet de l'association, l'absence de site internet, la mise à jour du site de l'association.
« Le site de l'association n'est plus à jour ».

Refaire le site de l'association.
« Est-ce que quelqu'un va voir le site de l'association ? »

L'association n'a plus de site.

Les PV, lire les PV, rédiger les PV.
« Mais ce n'est pas ce qui a été dit... ».
Modifier les PV ; l'absence de PV ; les dates limites ; pas de dates limites

La précarité, les travailleurs pauvres.

« Et la révolution, c'est pour quand ? »
Les militants, les non-militants, les gens investis d'une mission, les gens investis d'une mission qui ne comprennent rien au terrain ; les gens qui ne sont pas investis d'une mission...

L'espoir... La perte d'espoir...

- « Allez, un petit café, un petit chocolat et c'est reparti ! »

A suivre...

La petite liste des raisons de travailler dans l'Insertion...

Puisque tout le monde souffre au travail, pensons bien-être !

→ Michèle Hubin

87% des travailleurs d'une entreprise de nettoyage déclarent souffrir au travail. En Belgique, le nombre de personnes déclarées en incapacité de travail prolongée approche le chiffre faramineux des 250 000 travailleurs, soit une augmentation de 33% en 10 ans¹. Le stress professionnel serait aussi mortel que l'excès de cholestérol. Le bien-être au travail est dans l'air du temps. Près d'un tiers du budget de l'Accord non marchand bruxellois 2010/2012 y est consacré. Mais qui donc en est responsable ? Tout le monde ! Dès lors, un travail de collaboration s'impose.



Une responsabilité partagée

La nouvelle approche de la législation en matière de bien-être au travail présente l'avantage de laisser une marge à chaque intervenant pour résoudre les problèmes de façon créative. C'est précisément le cas en ce qui concerne le volet de la gestion du risque. L'idée poursuivie est de pouvoir mettre en place un système dynamique de gestion des risques, celui-ci dessinant en filigrane la possibilité d'éliminer toute entrave à l'objectif de maintien du bien-être au travail. Si l'employeur est responsable de la mise en place d'un système dynamique de gestion des risques, la responsabilité est partagée par toutes les parties ; l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique, les conseillers en prévention, le CPPT² et les travailleurs.

Tout commence par l'analyse des risques

Pour pouvoir mener à bien sa politique de prévention, l'employeur est tenu d'effectuer une analyse des risques. En effet, l'élaboration d'une politique de prévention est spécifique non seulement au lieu de travail sur lequel elle doit être mise en œuvre mais aussi à la nature du travail effectué. La législation³ précise que l'analyse doit s'opérer à trois niveaux :

- au niveau de l'organisation dans son ensemble ;
- au niveau de chaque groupe de poste de travail ou de fonction ;
- au niveau de l'individu.

Cette analyse se compose de trois étapes successives :

- l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- la définition et la détermination des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- l'évaluation des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En bref, l'employeur doit déployer ses antennes vigilantes dans les domaines de la santé, la sécurité, l'hygiène, la charge psychosociale (stress, violence, conflits, harcèlements moral et sexuel), l'ergonomie et l'embellissement des lieux de travail. Pour relever le défi, l'employeur peut recourir au service externe de prévention et de protection au travail auquel il est affilié. Que l'employeur se rassure, tous les points ne requièrent pas d'analyse approfondie et peuvent être développés sans aide externe. A cet effet, des méthodes d'évaluation des risques existent, telle la méthode Deparis⁴ qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie Sobane⁵. Ces méthodes constituent un précieux outil d'aide à la mise en place rapide d'une analyse de risque. A l'issue de l'analyse de risques établie à l'échelle de l'association, le plan de prévention peut être mis en place visant à éviter les risques et à éviter ou limiter les dommages.

L'employeur : la responsabilité finale

L'employeur est responsable de la définition de la politique générale et de sa délégation aux différentes parties concernées dans l'entreprise qui doivent conjointement en assurer

1 4^{ème} Rapport de l'Organisation Mondiale de la Santé, Enquête sur les conditions de travail, 2010

2 Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)

3 Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs

4 DEpistage PArticipatif des RISques

5 Screening, Observation, ANalyse et Expertise

la mise en œuvre. C'est à lui qu'appartient l'initiative de mettre sur pied une approche structurelle planifiée de la prévention grâce à un système dynamique de gestion des risques. Il en porte l'entière responsabilité tant sur le plan civil que sur le plan pénal. Cette responsabilité finale est encore présente dans l'Article 15 de l'Arrêté royal⁶ qui précise que les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs ne portent pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur.

Les membres de la ligne hiérarchique : une responsabilité associée

Les membres de la ligne hiérarchique, à quelque niveau que ce soit, sont associés par l'employeur en matière de mise en œuvre, de programmation, d'exécution et d'évaluation du système dynamique de gestion des risques, au plan global de prévention et au plan d'action annuel.

Une de leurs missions principales est de formuler des propositions et avis à l'employeur. Leur responsabilité pénale pour le respect de la loi sur le bien-être des travailleurs ne peut être mise en question que dans la mesure où ils peuvent être considérés comme des préposés de l'employeur. Il est donc indispensable que l'employeur définisse et identifie les personnes qui sont membres de la ligne hiérarchique.

Le conseiller en prévention : la responsabilité professionnelle

Qu'il(s) soi(en)t issu(s) d'un service interne ou d'un service externe, le ou les conseiller(s) en prévention sont associés au système dynamique de gestion des risques, au plan global de prévention et au plan d'action annuel. Etant donné qu'ils agissent comme des conseillers de l'employeur avec cependant des obligations d'initiative pour l'exécution de leur fonction, ils n'exercent aucune partie de l'autorité de l'employeur et ne peuvent donc être rendus pénalement responsables du non-respect de la loi sur le bien-être des travailleurs.

Les travailleurs : une responsabilité en termes de vigilance et de coopération

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. Dans ce cadre, les travailleurs doivent en particulier :

- signaler immédiatement à l'employeur et au service de prévention toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;
- coopérer avec l'employeur et le service de prévention pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail soient sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activités.

Les travailleurs ne peuvent toutefois pas être poursuivis pénalement pour une infraction à la législation sur le bien-être en tant que telle. Cela ne signifie cependant pas qu'ils resteront nécessairement impunis mais c'est à l'employeur d'apprécier si une sanction est justifiée. Les sanctions à l'égard des travailleurs sont donc plutôt d'ordre disciplinaire et infligées par l'employeur dans le cadre de la relation contractuelle qui lie les deux parties.



En conclusion

En matière de bien-être au travail, il incombe à chacun d'apporter sa pierre à l'édifice. Patrons, travailleurs, spécialistes doivent ainsi conjuguer leurs efforts pour atteindre les objectifs en termes de travail sain et sûr. Les prescriptions techniques contraignantes d'autrefois ont laissé la place à l'initiative, à l'adaptation et à la coopération. L'objectif final est de « bien vivre son travail » pour « être bien au travail ». Une préoccupation bien légitime quand on sait qu'un individu passe près d'un cinquième de son temps au boulot !

Sources :

Démocratie, bimensuel du Moc-Ciep, mars 2011
ACC Express, mensuel d'information juridique et sur l'emploi, n°59 - 60 - 62

Progress Lawyers network, Colloque Bien-être au travail, qui est responsable ?, mars 2011

En savoir plus :

<http://www.emploi.belgique.be>

⁶ AR. op cit.

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
- **Alexandra Praile**,
attachée agence-conseil /
praile@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 communication et relations
publiques / berger@febisp.be

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes

L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°89 sortira en septembre 2011.

L'@insertion

Le prochain numéro de L'@insertion sortira en juillet 2011.

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



Bonnes vacances à tous !



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

