

Deux OIP et deux contrats pour mener de concert la formation professionnelle et l'emploi en RBC ?

Contrat de Gestion entre l'ORBEm et le
Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale

en cours de renouvellement

~~31 mars 2006~~

Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
Office Régional Bruxellois de l'Emploi (ORBEm)



© Région de Bruxelles-Capitale 2006

Contrat de Gestion 2012-2016 de BRUXELLES
FORMATION
(Institut bruxellois francophone pour la Formation Professionnelle)



leBISP

L'insertion

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

DU 25 MARS 2012 AU 25 JUIN 2012 • N°92



4



12



15



29



3 Édito

4 Brèves

- Un bilan 2011 encourageant pour les Fonds sectoriels de l'ISP bruxelloise
 - Soirée annuelle de Brusoc
 - Portes ouvertes pour la fête de l'Europe
 - Dix jeunes demandeurs d'emploi dans le milieu des arts du spectacle
-

5 Sur le vif

ESI bruxelloise : l'Ordonnance nouvelle est arrivée !

8 Sur le vif

Pour plus d'alphabétisation en ISP

12 DOSSIER :

Deux OIP et deux contrats pour mener de concert la formation professionnelle et l'emploi en RBC ?

23 Rencontre avec...

Monica De Coninck, Ministre fédérale de l'Emploi

27 Le coin de l'employeur

Employeurs, restez branchés sous le soleil

30 A nos agendas

Le salon de l'économie sociale d'insertion

Chers lecteurs,

Nous vous proposons un dernier numéro avant de recharger nos batteries pour la rentrée de septembre.

Ce numéro propose deux articles importants qui sont en lien avec le dossier sur la régionalisation des « matières Emploi » que vous avez pu découvrir dans le numéro précédent de notre magazine.

Le dossier est consacré aux Contrats de Gestion des deux organismes d'intérêt public (OIP) qui sont compétents pour la mise en œuvre des politiques d'emploi et de formation à Bruxelles, respectivement ACTIRIS et Bruxelles Formation. Nous avons saisi l'occasion de l'adoption du premier Contrat de Gestion de Bruxelles Formation pour rappeler ce que sont les OIP et la fonction de ces contrats qui les régissent. Nous nous attachons évidemment à l'analyse du Contrat de Gestion d'ACTIRIS qui se termine et de celui de Bruxelles Formation qui commence, en mettant le focus sur les aspects concernant plus particulièrement le secteur des organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP). Je vous laisse découvrir dans les pages qui suivent le contenu de ce dossier, mais vous verrez qu'il s'inscrit dans des logiques proches et dans l'air du temps...

L'air du temps laisse décidément peu de place à la divergence, à la diversité, quels que soient les sensibilités politiques ou les niveaux de pouvoir. Au Fédéral aussi, il est bien présent. Intrigués, voir parfois « choqués » par les premières déclarations publiques de la nouvelle Ministre de l'Emploi, Monica De Coninck, nous avons voulu la rencontrer pour mieux comprendre ses positions, notamment vis-à-vis des travailleurs sans emploi et de la parabole du Bâton et de la Carotte. Le moins que l'on puisse dire, c'est que cet interview en valait la peine : des confirmations, des nuances et un volontarisme très marqué. Reste à savoir si la grosseur du bâton n'est pas disproportionnée par rapport à la carotte et, surtout, qui a le (vrai) pouvoir pour qu'elle se développe...

On fait également le point dans ce numéro sur les changements apportés par l'Ordonnance Economie Sociale votée au parlement le 30 mars dernier. Enfin, si vous vous intéressez au secteur, bloquez d'ores et déjà la date du 25 septembre. La FeBISP et la FeBIO organisent le premier Salon de l'économie sociale d'insertion à Bruxelles dont l'objectif premier sera de faire le pont entre l'économie sociale d'insertion et l'économie classique. Tous les détails de cet événement aux pages 30 et 31.

Bonne lecture,

Pierre Devleeshouwer
Directeur

Un bilan 2011 encourageant pour les Fonds sectoriels de l'ISP bruxelloise

C'est bien connu, depuis plus d'une décennie, pendant que nos aînés soufflent par une réduction de leur temps de travail, des collègues prennent le relais pour compenser. En 2011, les montants alloués à l'embauche compensatoire étaient respectivement de 292.436,83 euros pour les Missions Locales (MLOC) et de 913.389,03 euros pour les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP). Les subsides alloués ont permis de financer un volume total de 7,54 ETP d'embauche compensatoire, répartis sur 23 projets en MLOC et de 25,51 ETP répartis sur 79 projets en OISP. Le total de ces emplois représente 4,56% de la force de travail affectée au dispositif d'insertion socioprofessionnelle. La formation continuée du secteur n'a pas non plus démerité en 2011. En effet, sur les quelques 266.316,21 euros alloués par les subsides de la COCOF et de la Région de Bruxelles-Capitale, près de 75% ont été dépensés. Coup de chapeau aux Missions Locales pour l'organisation de formations dans lesquelles 70% des travailleurs se sont investis au cours de l'année. C'est quasiment une fois et demi de plus qu'en 2010 ! Plus modestes, les OISP, parmi lesquels les petites structures sont plus nombreuses, atteignent le score d'un travailleur sur deux. Un dernier chiffre encore, preuve des efforts supplémentaires de formation consentis en 2011 : 166 travailleurs ont marqué leur volonté d'entamer ou de poursuivre une formation à la démarche d'approche par compétences.

Soirée annuelle de Brusoc

Le jeudi 7 juin 2012 avait lieu la sixième édition de la soirée annuelle de Brusoc à la Wild Gallery à Forest (Bruxelles). Comme le veut la tradition, plusieurs des partenaires de cet acteur de l'économie locale et sociale, ont présenté



leur activité et se sont fait une joie de vous accueillir dans leur univers professionnel. Un défilé de mode a été organisé par IDIZ BOGAM et MULIERIS. L'asbl Brusoc, qui intervient auprès des indépendants de petites entreprises et dans des projets d'économie sociale, a investi 1.368.000 euros en 2011. Ce qui lui a permis de soutenir 50 entreprises.

Plus d'infos :

<http://www.srib.be/fr/brusoc>

Plus d'infos :

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

Portes ouvertes pour la fête de l'Europe



Pour célébrer la fête de l'Europe les 5 et 6 mai 2012, plus de 110 opérateurs cofinancés par le FEDER et le FSE ont ouverts leurs portes. Deux membres de la FeBISP ont pris part à l'événement : Le Piment et Formation Travail et Santé (FTS). La deuxième association avait prévu des ateliers de mise en situation pendant lesquels beaucoup des bénéficiaires des différents services en ont profité pour se préparer à leurs futurs entretiens d'embauche

ou pour confronter leurs projets. Un groupe d'anciens stagiaires de la formation de base de l'année 2011 était également présent pour participer aux débats, témoigner de leurs expériences dans l'association et rendre visite avec enthousiasme à leurs anciens formateurs.

Dix jeunes demandeurs d'emploi dans le milieu des arts du spectacle

La Mission Locale de Schaerbeek a lancé le projet « 10/30 » en février 2011. Son objectif : mener en quatre mois dix jeunes (entre 18 et 25 ans, inscrits comme demandeurs d'emploi) à définir leurs objectifs professionnels via une expérience dans le milieu des arts du spectacle. Ce projet s'est fait en collaboration avec plusieurs lieux de la scène bruxelloise (le Centre Culturel Jacques Franck, les théâtres de Poche, Varia, Le Public et les Halles de Schaerbeek) et l'association des techniciens professionnels du spectacle (ATPS); il a également été soutenu par Bruxelles Formation... ». Il se clôturera par une soirée au Centre Culturel Jacques Franck le mercredi 27 juin.

ESI bruxelloise : l'Ordonnance nouvelle est arrivée !

→ Delphine Huybrecht

Le 30 mars dernier, le Parlement bruxellois procédait au vote de ce qui allait devenir « L'Ordonnance du 26 avril 2012 relative à l'économie sociale et à l'agrément des Entreprises d'Insertion et des Initiatives Locales de Développement de l'Emploi en vue de l'octroi de subventions ». La FeBISP fait avec vous le point sur les changements qui s'annoncent.



La situation actuelle

C'est encore et toujours l'Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des Initiatives Locales de Développement de l'Emploi et des Entreprises d'Insertion qui est en vigueur actuellement. On peut dire que cette Ordonnance n'a pas mal fonctionné puisque qu'elle a permis à 88 entreprises d'être agréées, générant ainsi 1.500 emplois supplémentaires pour des personnes peu qualifiées ou inactives de longue durée.

Le cœur de cette Ordonnance c'est, comme son titre l'indique, de permettre l'agrément de deux types d'entreprises. D'une part, des associations sans but lucratif qui vont développer une activité économique en intégrant dans leurs équipes au moins 60% de travailleurs issus d'un « public-cible ». Nous reviendrons sur cette notion de public-cible. Ces ASBL sont agréées en tant qu'Initiatives Locales de Développement de l'Emploi (ILDE). D'autre part, des sociétés sont agréées comme Entreprises d'Insertion (EI) à condition d'intégrer au moins 30% de public-cible dans leurs équipes de production. Les moyens prévus par la Région bruxelloise permettent de financer une part des frais de personnel d'encadrement au sens large et une partie des frais de fonctionnement. Dans les faits, les moyens prévus n'ont jamais été, en tant que tels, octroyés aux entreprises : on en est toujours resté à une

proportion d'environ 60% en moyenne effectivement octroyés. L'Ordonnance de 2004 était pour nous globalement satisfaisante, même si nous souhaitions sa réforme afin d'apporter plus de sécurité (en termes de gestion et en termes juridiques) aux promoteurs de l'économie sociale.

Le futur

Nous parlons de futur, car même si la nouvelle Ordonnance est déjà votée, il lui manque un volet important, encore à négocier : son arrêté d'exécution. Que contient le nouveau texte ? Les principes de base énoncés ci-dessus, à savoir les deux formes d'agrément ILDE et EI et le type de financement en deux volets (frais d'encadrement et frais de fonctionnement) restent les mêmes. Tout autour, de façon quelque peu périphérique, mais avec des impacts significatifs, pas mal d'éléments changent.

Le titre du texte

Cela vaut la peine de le souligner : le titre de l'Ordonnance change. La notion d'économie sociale, quasiment absente de l'Ordonnance de mars 2004¹, est ici rappelée dans le titre.

¹ Elle apparaissait uniquement dans l'intitulé de la plate-forme d'avis qu'elle instituait, la « Plate-forme de concertation de l'économie sociale ».

La nouvelle Ordonnance compte donc régir le champ de l'économie sociale dans son ensemble, tout en ne prévoyant que deux formes d'agrément. La définition de l'économie sociale, donnée à l'article 3, est par ailleurs très classique. Par économie sociale, on entend les activités économiques exercées par des sociétés, notamment coopératives ou à finalité sociale, des associations, des mutuelles ou des fondations, visant l'intérêt de la collectivité, le renforcement de la cohésion sociale ou le développement durable. Ces sociétés s'efforcent de respecter les modes opérationnels suivants :

1. Finalité de service à la collectivité ou aux membres, plutôt que finalité de profit.
2. Autonomie de gestion.
3. Processus de décision démocratique.
4. Primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus.

A noter que, les entreprises d'insertion, qui selon l'Ordonnance actuelle pouvaient être de « simples » sociétés, devront désormais être des sociétés à finalité sociale.

La naissance d'une ILDE ou d'une EI

Avancée importante du nouveau texte par rapport à la situation actuelle : il sera désormais possible de « monter »

une ILDE ou une EI sans encore avoir développé d'activité effective, sur la simple production d'un projet sur papier². Le projet qui sera agréé sur cette base sera accompagné pendant deux années par un organisme ad hoc (Brusoc, une agence-conseil ou les deux) qui suivra les aspects économiques et sociaux du projet. Tout est encore à préciser en la matière.

Un appel à projets par an

Le texte prévoit qu'au lieu d'organiser deux périodes dans l'année pour le dépôt de nouveaux projets, l'appel à projets se fera sur base annuelle et seulement si les moyens de la Région le permettent, ceci afin d'assurer en priorité le financement des projets existants. C'est une bonne chose (à condition de laisser un délai suffisant entre la divulgation du thème de l'appel à projets et la date butoir pour le dépôt des projets) car cela devrait offrir davantage de sécurité financière aux ILDE et OEI, du moins si le calendrier global des agréments/financements est bien pensé.³

Deux instances d'avis

La qualité des dossiers de demande d'agrément déposés sera notée par une Commission consultative composée paritairement qui, à l'aide de critères, devra donner des appréciations aux projets nouveaux et les communiquer au Ministre. C'est une nouveauté. A côté de cela, est instituée, au sein même du CESRBC, une Plate-forme de Concertation de l'Economie sociale

et de l'Insertion, chargée de donner les grandes orientations de la politique d'économie sociale en Région de Bruxelles-Capitale et de suivre le secteur dans son ensemble.

Chacune de ces deux instances d'avis comportera des représentants de l'économie sociale. Élément nouveau, ces représentants seront scindés en trois volets : des représentants de l'économie sociale au sens large, des représentants des ILDE et des représentants des EI. Le dédoublement des instances (Commission consultative / Plate-forme) sans prévoir de lieu de recours et le morcellement du monde de l'économie sociale en trois types de représentants va, selon nous, démultiplier les sources de confusion et de dissonance, augmenter la charge de travail globale et noyer le poids des organisations actuellement réellement représentatives de l'économie sociale d'insertion, en laissant la parole à des fédérations qui représenteront d'autres réalités, non concernées par cette Ordonnance. C'est un des éléments les plus négatifs du nouveau texte.

Un agrément pour quatre ans doublé d'un financement

Pour maintenir son agrément, un projet en démarrage devra s'engager à embaucher au moins deux équivalents temps plein (ETP) issues du public-cible au plus tard six mois après son agrément, et quatre ETP au plus tard 12 mois après son agrément. Obtenir un agrément impliquera automatiquement d'avoir droit à un financement. Il faudra que le chef d'entreprise accepte de prêter sa collaboration à un mécanisme de suivi systématique de l'accompagnement et de la carrière des demandeurs d'emploi qui font partie du public-cible, instauré par le Gouvernement.

L'agrément constitue un mandatement des EI et des ILDE à gérer le service d'intérêt général qui consiste en l'accompagnement de demandeurs



d'emploi inoccupés en vue de leur insertion sur le marché du travail. Ceci a été ajouté pour permettre, au regard du droit européen de la concurrence, d'octroyer des subventions aux ILDE et aux EI pour le travail d'insertion qu'elles mènent⁴. C'est une sécurité supplémentaire. L'agrément en tant qu'ILDE n'exclut pas d'être agréé par une communauté dans le cadre d'un même service, et ce à condition que l'agrément communautaire ne finance pas l'ILDE pour la même activité.

Le public-cible

La définition « de base » du public-cible reste la même que dans l'Ordonnance du 18 mars 2004 (être au chômage depuis au moins une année et être au maximum détenteur d'un diplôme du secondaire inférieur, ou être bénéficiaire du revenu d'intégration sociale, ou être au chômage depuis 5 ans), mais toutes les personnes pouvant prétendre à un contrat de travail lié à

2 Actuellement, c'est un comble, il faut créer une personne morale et embaucher du personnel avant même de savoir si l'on bénéficiera de l'agrément ! C'est contraire à une saine gestion puisque les subventions liées à l'agrément font partie intégrante du budget prévisionnel des promoteurs sur base duquel les projets sont en partie évalués.

3 Pour rappel, actuellement, ce n'est qu'en avril de chaque année que la Région bruxelloise fait le décompte de toutes les ILDE et EI à financer pour l'année en cours et propose une clé de répartition des financements, générant de gros problèmes de trésorerie pour les gestionnaires de l'ES.

4 Pour aborder ces questions plus en profondeur, nous vous recommandons la lecture de notre dossier paru dans L'insertion n° 78 de décembre 2008 et intitulé : « Les règles européennes de la concurrence auront-elles raison de nos OISP ? »

une mesure d'activation (type ACTIVA) ne feront plus automatiquement partie du public-cible. Par ailleurs, les ex-détenus inoccupés, sortis de prison depuis maximum six mois et les détenus (en permission de sortie ou en liberté conditionnelle) font maintenant partie du public-cible. A noter que des moyens plus conséquents sont consentis par l'Ordonnance pour l'encadrement de personnes qui seraient au chômage depuis cinq ans. La majorité du public-cible ne doit plus obligatoirement habiter à Bruxelles, mais tout travailleur voulant bénéficier du statut de public-cible doit être inscrit comme demandeur d'emploi auprès d'ACTIRIS.

Le public-cible garde son statut au maximum quatre années, mais le texte ouvre la porte à une extension de cette durée⁵.

Les financements

Comme dans l'Ordonnance du 18 mars 2004, le financement des ILDE diffère légèrement de celui des EI. Les ILDE reçoivent des subsides d'encadrement et des subsides pour couvrir une partie de leurs frais de fonctionnement. Les EI reçoivent, en outre, une intervention sur le coût salarial de leurs travailleurs « public-cible », dégressive sur quatre ans. Toute ILDE et toute EI recevra, par ailleurs, un forfait de 20.000 euros auxquels s'ajouteront maximum 10.000 euros par travailleur public-cible embauché. Ce montant de 10.000 euros diminuera progressivement en fonction de la taille de l'équipe de travailleurs public-cible. Un tiers maximum des montants totaux octroyés pourra servir à couvrir des frais de fonctionnement. Comme déjà mentionné, des moyens plus consé-

sur la manière dont la Région va gérer cette « enveloppe » additionnelle sans savoir par avance combien de personnes de ce type seront embauchées dans les ILDE et EI.

En conclusion

Il est impossible de passer ici encore davantage en revue les éléments nouveaux apportés par la nouvelle Ordonnance, mais nous avons cité ses principales caractéristiques. Cette nouvelle Ordonnance ouvre la porte à quelques nouveautés qui pourraient être intéressantes à condition d'être correctement traduites dans l'arrêté d'exécution. Actuellement, les débats sur le contenu de celui-ci ont démarré au sein d'un groupe de travail de la Plate-forme de concertation de l'économie sociale. Ils viseront à préciser les critères d'appréciation des dossiers de demande d'agrément déposés auprès de la Commission consultative. Il conviendrait que les dispositions à prendre, conservent aux entrepreneurs une large marge de manœuvres quant à la détermination de leurs objectifs et des moyens qu'ils se fixent pour les atteindre d'une part, (notamment éviter les appels à projets trop thématiques et restrictifs) et, d'autre part, améliorer les procédures annuelles d'octroi des financements, en prévoyant en année N-1 l'annonce aux entreprises des financements qu'elles recevront de la Région en année N, de façon à favoriser une saine gestion prévisionnelle et à éviter aux projets des problèmes de trésorerie inutiles. La FeBISP suivra, comme toujours, tout cela de très près.

18 janvier 2012 - Journée de rencontre avec les Parlementaires organisée par la FeBISP et la FeBIO



⁵ « Le Gouvernement détermine les conditions et la période pendant laquelle le personnel d'exécution peut être pris en compte pour le calcul du pourcentage visé à l'alinéa premier après la période de 4 ans visée au deuxième et au troisième alinéa ».

quents seront consentis par l'Ordonnance pour l'encadrement de personnes qui seraient au chômage depuis cinq ans (2.500 euros supplémentaires par an et par personne). On ne sait rien

Pour plus d'alphabétisation en ISP

→ Ana Teixeira

S'exprimer en français et calculer sont les bases clés à toute insertion sociale et professionnelle sur le territoire francophone de Belgique. Or, 10% de la population adulte en Fédération Wallonie-Bruxelles est analphabète ou illettrée. Plusieurs secteurs sont concernés et organisent des formations à l'attention du public analphabète¹ mais seul le dispositif ISP est financé pour assurer une mission d'accompagnement et de formation dans le but de lui permettre de trouver un emploi... Il y a donc lieu de se pencher sur l'offre de formation destinée au public analphabète pour évaluer si elle est suffisante et adaptée à la demande. L'analyse de la situation actuelle démontre un écart grandissant entre la capacité des organismes d'insertion socioprofessionnelle et l'évolution des sollicitations dont ils font l'objet.

¹ Ce public n'a pas été ou a été peu scolarisé dans aucune langue.

Une offre de formations trop limitée

A Bruxelles, un grand nombre de personnes pas ou peu scolarisées souhaitent apprendre le français dans le but de trouver un emploi. Pourtant, beaucoup n'y accèdent pas en raison de l'offre limitée du dispositif ISP. Limitée à plus d'un titre :

- Sur un plan géographique : les neuf centres d'alphabétisation ISP sont présents sur les communes d'Anderlecht, de Bruxelles-Ville, de Forest, de Molenbeek, de Schaerbeek, de Saint-Gilles et de Saint-Josse. Soit au total, sept communes sur 19. Cet état de fait ne rencontre pas la proximité nécessaire pour toucher ces publics qui, étant donné leur non-maîtrise de la langue française, rencontrent des difficultés à se déplacer et à sortir de leur quartier.
- Sur un plan pédagogique, tous les niveaux d'alphabétisation ne sont pas dispensés dans chaque centre d'alphabétisation de la Région de Bruxelles-Capitale. Cela remet en question le principe de construction de passerelles, pourtant présent dans le cahier des charges des opéra-

teurs ; le principe étant d'offrir à chaque stagiaire la possibilité d'accomplir son parcours de formation dans les meilleures conditions, avec une transparence de ses acquis et leur reconnaissance quasi automatique d'un opérateur à l'autre. L'offre, faute de moyens, ne garantit pas suffisamment l'accès à tous les niveaux d'Alpha.

- Sur un plan socioéconomique, apprendre la langue est un apprentissage de base pour s'insérer d'un point de vue social et professionnel. Cela garantit aussi l'accès à la culture et à la citoyenneté que défendent nos sociétés démocratiques.

C'est à partir de ces constats, mais aussi de leurs valeurs et principes, que les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) soutiennent non seulement le maintien des actions d'alphabétisation dans le dispositif ISP mais demandent leur consolidation. L'offre actuelle est insuffisante pour répondre à la diversité de la demande. Pour étayer ce point de vue, nous

avons choisi de croiser différentes sources statistiques pour l'année 2010.

La correspondance entre les profils des CCI-DE et l'offre d'alphabétisation en ISP

L'étude sur le « Profil du chômeur complet indemnisé demandeur d'emploi, Évolution 2000-2010 » de l'ONEM, nous informe qu'à Bruxelles en 2010, 18.322 personnes sur 76.448 étaient soit sans diplôme, soit avaient un diplôme de l'Enseignement primaire, ce qui représentait 23% des chômeurs complets indemnisés (CCI) et demandeurs d'emploi (DE).

Le cahier des charges qui définit l'action² d'alphabétisation par un OISP

² Un des neuf cahiers des charges qui précisent le décret du 27 avril 1995.



Tableau 1 – Répartition, par région, de la population des CCI-DE selon le niveau d'études en 2010 (en unités physiques)

Niveau d'études	Région			
	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique
Enseignement primaire/pas de diplôme	32.266	49.819	18.322	100.406
Enseignement sec. jusqu'au 2 ^{ème} degré ou cycles indéterminés	51.991	63.244	26.519	141.755
Contrats d'apprentissage	4.329	7.238	1.115	12.683
Enseignement secondaire 3 ^e et 4 ^e degré	48.161	57.518	16.802	122.481
Bachelor	13.765	14.880	7.030	35.674
master (doctorat y compris)	9.174	5.596	6.490	21.259
Inconnu	3.195	801	170	4.167
Total	162.882	199.096	76.448	438.426

prévoit quatre niveaux d'alphabétisation à partir de l'oral débutant. La théorie veut que les stagiaires acquièrent un niveau équivalent au CEB³ à la fin de la formation en niveau 4. Cela signifie aussi qu'un adulte analphabète trouve légitimement sa place en alphabétisation tant qu'il n'a pas acquis les compétences équivalentes au CEB, mais qu'en fonction d'autres compétences, il est aussi susceptible d'intégrer d'autres types de formations ISP comme la formation de base des ateliers de formation par le travail (AFT) ou certaines formations qualifiantes.

En 2010, nous savons que 18.322 CCI-DE avaient au maximum un diplôme de l'Enseignement primaire ou pas de diplôme, mais nous n'avons pas les informations nécessaires pour connaître la répartition entre ces deux catégories. Dans tous les cas, le constat des OISP est récurrent : depuis quelques années, les files d'attente sont longues et le nombre de places est insuffisant. Les difficultés d'autres opérateurs qu'ISP à orienter efficacement vers l'ISP ce public Alpha confirment la problématique.

La place de l'alpha dans le dispositif ISP

En 2010, l'examen des conventions de Bruxelles Formation, conclues avec les OISP agréés par la Commission Communautaire française (COCOF), montre qu'il y avait 884 postes stagiaires en alphabétisation sur 4.225 postes

stagiaires ISP (voir tableau 2), à savoir 20,9% de la capacité d'accueil. Un poste stagiaire sur cinq a donc été conventionné pour une action d'alphabétisation.

Bruxelles Formation a indemnisé 562 stagiaires Alpha sur un total de 4.103 (voir tableau 3). La part des stagiaires touchés en alphabétisation représentait alors 13,7% sur l'ensemble des stagiaires présents dans le dispositif, à savoir un stagiaire sur sept.

La différence entre le total de postes conventionnés (884) et le « réalisé », à savoir le total de stagiaires distincts présents dans le dispositif, s'élève à 36,5%. Un même stagiaire peut en effet occuper plusieurs places de formation sur la même année : les modules en Alpha ont une durée moyenne de 350 heures et l'apprentissage de la langue est différencié selon les individus et les niveaux d'alphabétisation.

Tableau 2 – Comparaison du nombre d'heures et du nombre de stagiaires par niveaux d'alpha (2007-2010-2012)

Niveaux d'alphabétisation	Heures d'alphabétisation conventionnées en ISP			Total stagiaires conventionnés en ISP		
	2007	2010	2012	2007	2010	2012
Alpha 1	53.660	63.627	62.556	160	226	222
Alpha 2	53.048	54.444	59.790	168	202	223
Alpha 3	66.024	77.912	79.244	199	259	258
Alpha 4	52.608	65.474	66.688	142	197	196
Total heures	225.340	261.457	268.278	669	884	899
Total global ISP		1.751.105			4.225	

Tableau 3 – Répartition du nombre d'heures et de stagiaires par type d'action dans le dispositif ISP

Actions	Demandeurs d'emploi			
	Stagiaires	%	Heures	%
Alphabétisation	562	13,7	197.334	12,2
Détermination	823	20,1	72.187	4,5
Formation de base	964	23,5	194.576	12
Formation par le travail	434	10,6	226.589	14
Préformation	481	11,7	176.470	10,9
Formation qualifiante	1.377	33,6	733.767	45
Perfectionnement	12	0,3	2.257	0,1
Produits isolés	98	2,4	17.423	1,1
Total ISP 2010	4.103		1.620.602	
	(4.751) ^{1*}			

Source : Rapport annuel 2010 de Bruxelles Formation, page 68

* D'après le Rapport annuel de Bruxelles Formation, le total s'élève à 4.103 stagiaires, d'après le calcul, la somme est égale à 4.751. Nous gardons 4.103 stagiaires comme référence pour calculer nos pourcentages.

3 Certificat d'études de base.



Si certains stagiaires peuvent passer d'un niveau à l'autre, conformément aux durées de formation, la plupart progressent selon d'autres rythmes.

Un objectif : l'accès à l'emploi

Les demandeurs d'emploi peu qualifiés et analphabètes sont en droit de bénéficier d'une offre complète qui répond à leur besoin d'apprentissage pour faire face aux injonctions de plus en plus pressantes qui leur sont faites d'accéder à la formation ou à l'emploi.

Du point de vue des organismes d'insertion socioprofessionnelle, l'esprit du décret du 27 avril 1995 perdure. Il s'agit d'offrir la possibilité à tous les demandeurs d'emploi d'accéder au marché de l'emploi quel que soit leur niveau de diplôme. Les OISP ont développé une expertise et une méthodologie spécifiques qui leur permet d'accompagner et de former les publics analphabètes dans le continuum d'une perspective sociale et professionnelle.

Du point de vue des opérateurs publics de formation et d'emploi bruxellois, Bruxelles Formation et ACTIRIS, la préoccupation centrale s'inscrit dans l'articulation entre la qualité du travail et les obligations de résultats. Bonne nouvelle : les résultats du secteur ISP sont concluants.

Près d'un quart du public en Alpha enchaîne plusieurs modules de formation : les stagiaires passent soit

d'un module d'alphabétisation vers un autre, soit vers d'autres types d'actions dans le dispositif ISP ou encore vers d'autres dispositifs tel que l'Enseignement de promotion sociale. Le taux d'abandons (en raison de problèmes de santé, d'accouchement ou de mise à l'emploi) reste marginal.⁴ Ensuite, en termes de taux de mise à l'emploi, il oscille en Alpha entre 5 à 10% selon les niveaux d'alphabétisation. Cela commence au niveau Alpha débutant où il est d'ailleurs parfois plus important qu'au dernier niveau. A ce stade, les publics adoptent des stratégies à plus long terme et préfèrent poursuivre leur parcours de formation.

Les OISP veulent des choix politiques en soutien du décret !

Le constat est que :

1. L'offre conventionnée est utilisée ; il n'y a pas de places vides en alpha !
2. Les moyens qui sont alloués aux OISP stagnent !

⁴ Profitons pour signaler ici que si la norme ONEM est réputée exiger un suivi de 20 heures par semaine pour être dispensé d'une recherche active d'emploi, seules les formations dans le dispositif d'insertion professionnelle organisées dans ce cadre horaire donnent lieu à une reconnaissance de l'effort de formation des demandeurs d'emploi. D'abord, il est reconnu par l'ONEM, ensuite, le suivi des heures donne lieu à l'indemnité stagiaire (1euro/h), à des frais de déplacement et à une couverture d'assurance pris en charge par Bruxelles Formation. Cela fait la différence pour les publics ISP qui vivent le plus souvent dans la précarité !

3. L'offre globale de formation reste insuffisante face à la demande !

A tous les niveaux, l'offre est insatisfaisante, et notamment au niveau oral débutant. Le besoin est là et la demande est claire : il est nécessaire de consolider le dispositif ISP dans son ensemble et de multiplier les places de formation en alphabétisation destinées aux demandeurs d'emploi. Accompagner, former, soutenir les CCI-DE les plus éloignés de l'emploi, exigent des choix politiques qui aillent dans ce sens.

Pour répondre à la demande locale d'alphabétisation, les OISP souhaitent plus de souplesse administrative pour composer des groupes à partir de la demande effective des personnes qui se présentent à l'accueil plutôt que de devoir se conformer à une demande potentielle, fixée dans le cadre de conventions préétablies pour des groupes de niveaux linguistiques prédéfinis. Les OISP sont prêts à réfléchir à des alternatives pour compenser la saturation de l'offre de formation.

La FeBISP invite tous les responsables à se positionner davantage sur l'offre d'alphabétisation en partant des besoins du public, notamment analphabète, en vue de se rapprocher du marché de l'emploi.



Pour le droit inaliénable de tous les demandeurs d'emploi pas ou peu scolarisés à l'accès à la formation ISP, indépendamment de leurs compétences linguistiques en français, selon Anne-Chantal Denis, directrice de Lire et Ecrire Bruxelles.

La menace latente depuis longtemps pourrait se concrétiser : les demandeurs d'emploi pas ou peu scolarisés dits débutants à l'oral en français, voire en lecture et écriture, pourraient voir leur accès à l'offre de formation Alpha, organisée dans le cadre de l'ISP bruxelloise, encore plus limitée, voire supprimée. Ils seraient trop éloignés du marché de l'emploi. Pourtant...

Le décret ISP de 1995 n'a pas changé ; il vise à accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle. Sans autre considération en termes de compétences linguistiques du public en français, il précise que l'alphabétisation vise les personnes qui ne maîtrisent pas la lecture et l'écriture dans leur langue maternelle et qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, du certificat d'étude de base décerné par le Ministère de l'Éducation ou de tout autre diplôme équivalent. Donc pas de hiérarchisation de ce public Alpha en termes d'accessibilité à la formation ISP en fonction de ses compétences linguistiques en français (oral, lecture et écriture).

Une offre ISP pour l'alphabétisation insuffisante et inadaptée : l'enquête « Etat des lieux 2010 », réalisée par Lire et Ecrire en Communauté française, recense à Bruxelles 8.306 apprenants pour 88 opérateurs ayant répondu au questionnaire, dont huit des neuf opérateurs ISP-Alpha. Parmi les 7.058 apprenants en alphabétisation recensés, dont le statut socio-professionnel a été communiqué, 2.334 (1.267 chômeurs complets indemnisés et au moins 1.067 demandeurs d'emploi non indemnisés), soit 33%, sont inscrits comme demandeurs d'emploi alors que l'offre Alpha organisée en

ISP ne permet qu'à 34%¹ d'entre eux (803 contrats stagiaires) d'y avoir accès. Cela signifie que 67% des demandeurs d'emploi, en difficulté de lecture et d'écriture, se retrouvent chez un opérateur qui organise une offre de formation de moins de 20 heures par semaine, sachant que l'horaire hebdomadaire majoritaire à Bruxelles se situe entre quatre et huit heures. Une offre ISP non seulement insuffisante donc, mais également adaptée de façon inéquitable aux différents profils de compétences linguistiques en français du public concerné. Ainsi, seuls deux opérateurs ISP-Alpha sont actuellement susceptibles d'accueillir ce public demandeur d'emploi motivé, pour commencer à y développer ses compétences d'expression orale en français. Dans ce contexte, les services Accueil et Orientation de Lire et Ecrire Bruxelles, dont plus de 50% de l'offre est constituée de groupes « Oral », peinent à orienter en ISP-Alpha les (candidats-) apprenants désireux d'une offre intensive en vue de se rapprocher du marché de l'emploi dans un délai raisonnable. Plusieurs d'entre eux ont pourtant une expérience professionnelle antérieure en Belgique et/ou à l'étranger, comme le rappelaient haut et fort, le 1^{er} mai 2012 Place Rouppe, les apprenants de la Locale Nord-Est qui ont exprimé leurs revendications du droit au travail et à la formation qui y prépare.

Des revendications : Dans ce contexte, Lire et Ecrire refuse toute discrimination des demandeurs d'emploi analphabètes dans leur droit à accéder à l'offre de formation ISP. Lire et Ecrire Bruxelles demande que les opérateurs ISP-Alpha puissent bénéficier de moyens nécessaires à l'ouverture, à différentes périodes de l'année, de groupes supplémentaires adaptés à tous les profils de compétences linguistiques en français (oral, lecture et écriture). Et ce, dans une répartition équitable de l'offre permettant un continuum pédagogique cohérent sur chacune des six zones ISP.

¹ A noter : si le nombre de chômeurs indemnisés reste quasi le même entre 2009 et 2010, une différence significative se marque sur cette même période au niveau de l'augmentation des DE non indemnisés qui passent de 522 à 1.067. De ce fait, ce n'est plus seulement 45% des DE qui ne peuvent accéder à l'offre ISP, mais les deux tiers.

Deux OIP et deux contrats pour mener de concert la formation professionnelle et l'emploi en RBC ?

→ Ana Teixeira, Tatiana Vanessa Vial Grösser

ACTIRIS a conclu son premier Contrat de Gestion en 2006 qui est arrivé à échéance. Un second contrat est en cours d'élaboration. De son côté, Bruxelles Formation a conclu son premier Contrat de Gestion en 2012. Les Contrats de Gestion entre les organismes d'intérêts publics (OIP) et leur ministre de tutelle, fait partie d'une stratégie globale qui vise à améliorer les services publics. Ces instruments clarifient les rôles de chacune des parties. Dans ce dossier, nous présenterons d'abord brièvement le rôle et le fonctionnement des OIP. Nous verrons ensuite ce que contient le premier Contrat de Gestion d'ACTIRIS car les deux OIP renforcent leur collaboration. Bruxelles Formation et ACTIRIS restent entièrement compétents dans leurs matières, mais les décisions prises par l'un ne sont pas sans influence sur l'autre. Enfin, nous analyserons le premier Contrat de Gestion de Bruxelles Formation avec une attention particulière sur les possibles impacts sur les partenaires.



Organisme d'intérêt public : qui décide de quels intérêts pour quels publics ?

Bruxelles Formation et ACTIRIS sont des organismes d'intérêt public (OIP). Ils ne sont donc pas de simples exécutants et bénéficient d'une large autonomie pour mettre en application les orientations politiques. Les décisions en matière d'emploi et de formation professionnelle sont donc prises au sein du Gouvernement et au sein de ces OIP.

Quatre types d'OIP

Les Organismes d'intérêt public (OIP) sont des organes indépendants qui ne font pas partie de l'Administration mais qui contribuent à l'action du Gouvernement dont ils dépendent. Ils peuvent être créés aussi bien par les entités fédérales que fédérées.

La loi du 16 mars 1954 les classe en quatre catégories :

- A : le pouvoir de gestion est exercé par un membre du Gouvernement. Les OIP de cette catégorie sont soumis au contrôle de l'inspection des finances. Ce sont les seuls OIP à être sous l'autorité directe du Ministre dont ils relèvent.
- B : plus indépendants que ceux de la classe A. Toutes les décisions de ces OIP sont prises par un Comité de gestion. Ces organismes sont néanmoins sous tutelle du Gouvernement dont ils dépendent et le ou les Ministres de tutelle exercent uniquement un pouvoir de contrôle.
- C : regroupe des organismes exerçant une activité financière et jouissant d'une grande autonomie en matière de gestion interne (par exemple, pour fixer le statut des fonctionnaires).
- D : regroupe les institutions publiques de sécurité sociale. Ces OIP ont une indépendance plus limitée que ceux de la catégorie C. Ils sont soumis à la gestion paritaire fixée par la loi du 25 avril 1969.

ACTIRIS et Bruxelles Formation : l'autonomie vis-à-vis de leur Ministre de tutelle

ACTIRIS et Bruxelles Formation sont des OIP de type B. Le premier dépend de la Région de Bruxelles-Capitale et la tutelle est exercée par le Ministre de l'Économie et de l'Emploi, Benoît Cerexhe. Le second dépend du Collège de la COCOF et la tutelle est exercée par le Ministre de la

Formation professionnelle, Emir Kir. Comme nous l'avons déjà noté, les Ministres de tutelle n'ont pas d'autorité sur ces OIP mais les décisions qui s'y prennent ne peuvent pas rentrer en contradiction avec les décisions politiques prises dans un texte législatif. Les OIP doivent respecter les lois, les Ordonnances ou les Arrêtés d'exécution.

ACTIRIS et Bruxelles Formation bénéficient donc d'une large part d'autonomie. Le fonctionnement de leurs Comités de gestion est régi par des textes de loi. Pour ACTIRIS, il s'agit de l'Ordonnance du 18 janvier 2001 et pour Bruxelles Formation, il s'agit du décret du 17 mars 1994. Le fonctionnement est légèrement différent pour ces deux OIP.

Le Comité de gestion d'ACTIRIS est composé d'un président, d'un vice-président, de sept représentants des employeurs et de sept représentants des travailleurs. Il est majoritairement francophone. Le président et le vice-président sont de groupe linguistique différent et sont nommés par le Gouvernement bruxellois. Tous les membres sont nommés par ce même Gouvernement sur base de listes présentées par les organisations syndicales et patronales.

Le Comité de gestion de Bruxelles Formation est composé de 15 membres dont un président nommé par le Collège. Il y a autant de représentants des travailleurs que de représentants des employeurs. Ils sont liés à ceux d'ACTIRIS (en respectant les groupes linguistiques). Ces derniers sont également nommés par le Collège sur base de listes présentées par les organisations syndicales et patronales.

La gestion des matières « emploi » et de formation professionnelle est menée de manière paritaire.¹

¹ A titre d'information, l'ONEM est une institution publique de sécurité sociale (IPSS) gérée paritairement.



Des tentions possibles

En théorie, les OIP et leur Ministre de tutelle ont des responsabilités différentes qui ne peuvent pas se télescoper. La séparation des pouvoirs est un gage de fonctionnement démocratique. La réalité est plus complexe. En effet, pour qu'une politique soit effective, elle doit se baser sur un texte législatif. Néanmoins, le texte seul ne suffit pas à transformer la réalité. Le statut des OIP peut ainsi complexifier la prise de décisions et leur application. Ainsi, un OIP de type B peut ne pas être d'accord avec les décisions prises par son Ministre de tutelle. Dans ce cas, il peut y avoir des conflits entre les deux instances. L'autonomie des OIP par rapport à leur ministre de tutelle multiplie les lieux de décisions. Si la décision politique est entre les mains du Gouvernement, sa mise en application est détenue par l'OIP. Entre les deux, il y a une marge d'interprétation qui peut mener à des tentions ou à des injonctions paradoxales. Les partenaires d'un OIP, tels que les OISP, peuvent donc se retrouver confrontés à des décisions contradictoires. Il n'est pas toujours évident de savoir vers quelle instance se tourner en cas de conflit, car les uns et les autres peuvent se renvoyer les responsabilités.

Qui décide ?

Les politiques de formation professionnelle et d'emploi sont donc entre les mains du Gouvernement mais également des partenaires sociaux. Elles sont aussi entre les mains des OISP qui sont, en quelque sorte, la première ligne de ces politiques puisque ces organismes accompagnent et forment les travailleurs sans emploi (TSE). En particulier, les travailleurs sans emploi les plus fragiles et les plus pauvres, ceux pour lesquels l'emploi est éloigné. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, faut-il le rappeler, ce sont malheureusement les plus nombreux. Selon les chiffres disponibles de 2011, sur les 106.000 demandeurs d'emploi, 70.000 ne possèdent pas le diplôme d'humanités supérieures ou n'ont pas obtenu d'équivalence (repris dans la catégorie « Autres études »). Toujours selon les chiffres disponibles, les membres de la FeBISP ont accompagné ou formé plus ou moins 27.000 demandeurs d'emploi². Il serait logique que les représentants des employeurs bruxellois du non marchand, dont la FeBISP fait partie, aient une place à part entière au sein des Comités de gestion. Cela devrait permettre, à la fois d'assurer une représentativité plus réelle des interlocuteurs sociaux et d'assurer une meilleure cohérence entre les orientations des politiques d'emploi et de formation et leur application.

² Ces chiffres sont disponibles sur www.actiris.be

Un Contrat de Gestion pour les services publics

En 2006, un premier Contrat de Gestion était conclu entre ACTIRIS et le Gouvernement bruxellois représenté par le Ministre de l'emploi. Ce document décrit un ensemble de règles et de conditions pour organiser les missions et les objectifs à atteindre par les contractants. Du côté d'ACTIRIS, des objectifs à atteindre, du côté du Gouvernement, un soutien politique et budgétaire. En 2010, ce contrat est arrivé à échéance et un nouveau est en cours d'élaboration pour la période 2012-2016. Ce dernier n'étant pas encore finalisé, nous allons nous concentrer uniquement sur le premier.

Un service public repositionné

Le premier Contrat de Gestion³ repositionnait ACTIRIS dans le contexte de l'époque : l'Ordonnance pour la gestion mixte du marché de l'emploi (2003), le Contrat pour l'Economie et l'Emploi (2005), le Plan pour l'emploi des Bruxellois et la situation socio économique de la Région bruxelloise. A l'époque, le Gouvernement voulait remettre à niveau l'ensemble des outils publics via, notamment, le développement de contrats de gestion pour tous les organismes publics.

L'implémentation d'une gestion mixte du marché de l'emploi diversifie l'offre de services mais requiert une coordination des opérateurs et une orientation correcte des demandeurs d'emploi. Ce rôle constitue la priorité du Contrat de Gestion. La seconde priorité étant de respecter le droit européen. ACTIRIS se voit donc renforcé comme pilote des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle, mais dans le cadre d'un partenariat.

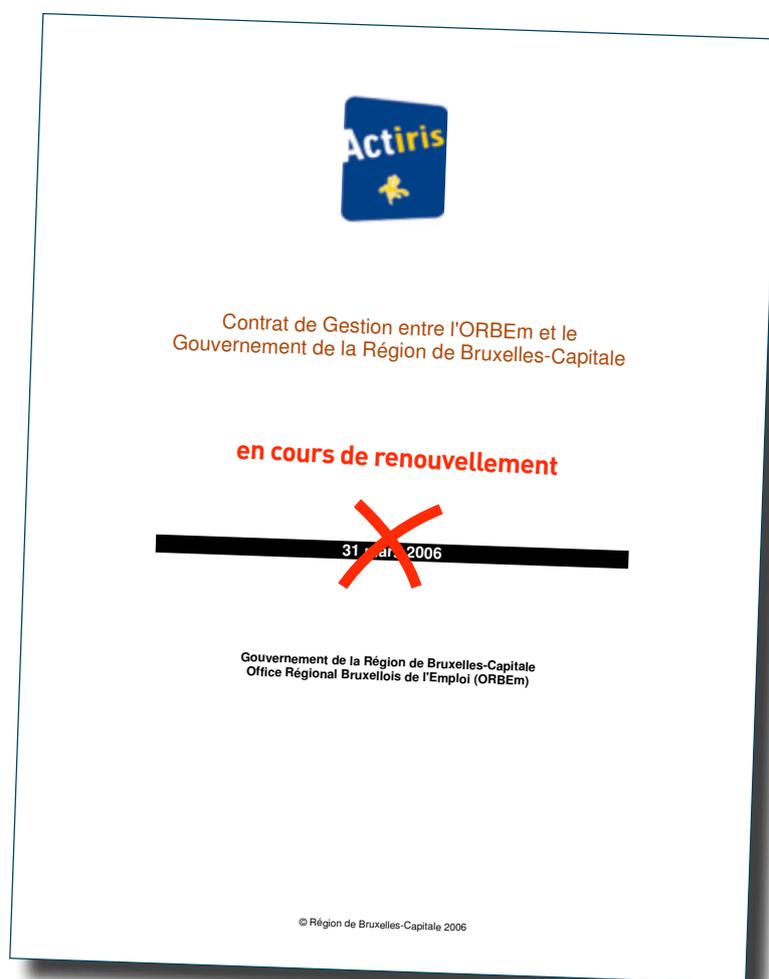
Volontariste, partenarial, évolutif et transparent

Selon le texte même du Contrat de Gestion, « cet outil de gestion se veut :

- *Volontariste* : il fixe un certain nombre de cibles à atteindre par l'ORBEM⁴ dans un délai de maximum trois ans et établit une batterie d'indicateurs de suivi de ses résultats.
- *Partenarial* : il est basé sur une volonté de dialogue et de partenariat permanent entre le Ministre, le Gouvernement, l'ORBEM et les partenaires sociaux qui composent son Comité de gestion.
-

³ Ce document est disponible sur www.actiris.be

⁴ L'ORBEM est devenu ACTIRIS.



- *Évolutif* : le tableau d'indicateurs de suivi et de performance, annexé au Contrat, constitue un outil évolutif et vivant ; il pourra, avec l'accord des parties, être révisé annuellement (déplacement éventuel du curseur) et développé avec l'input de nouveaux indicateurs.
- *Transparent* : il clarifie l'organisation et la gestion de l'ORBEM, introduit une culture de la communication et de l'évaluation permanente ; il assure à l'égard de

l'ensemble des parties un régime de communication annuel des résultats obtenus et garantit l'adéquation entre les objectifs visés, les moyens alloués et les résultats obtenus ».

Les Missions d'ACTIRIS

ACTIRIS a trois types de missions :

- Organiques.
- Déléguées, par exemple, la lutte contre la discrimination ou les accords du non marchand.
- Payantes comme l'outplacement.

Les missions organiques sont les plus importantes et couvrent les services pour les demandeurs d'emploi tels que l'inscription et l'accompagnement (qui peut être délégué à des partenaires et dont l'outil principal est la construction du projet professionnel - CPP). Elles couvrent aussi les services pour les employeurs via le recrutement et le placement de personnes au sein des entreprises demandeuses, les services de gestion des programmes d'emploi et, enfin, les services de suivi et d'observation du marché de l'emploi.

- La simplification de l'organisation interne pour une meilleure efficacité : l'organigramme d'ACTIRIS a été revu et continue à évoluer.
- Une politique de communication proactive.

Ce Contrat de Gestion a été construit sur base d'une analyse menée par une entreprise privée, Price WaterhouseCoopers (PWC)⁶. Un appel d'offres a été lancé et cette importante entreprise internationale de consultance l'a remporté. Résultats à atteindre, indicateurs, curseurs... tout a été pensé. PWC a été chargée d'évaluer les résultats atteints par ACTIRIS annuellement et globalement. Bien entendu, ce Contrat de Gestion a été négocié entre le Comité de gestion d'ACTIRIS, la direction d'ACTIRIS et le Ministre de l'emploi.

Le nouveau contrat n'est pas encore finalisé mais reprendra largement le premier en y apportant certaines modifications encore inconnues et dépendantes des résultats obtenus par ACTIRIS.

L'évaluation globale des résultats à atteindre pour le premier Contrat de Gestion n'est pas publiée à l'heure actuelle. Les indicateurs utilisés sont détaillés dans le Contrat de Gestion : suivi et performance pour chaque activité. L'inscription, le CPP, l'accompagnement, la mise à l'emploi, le placement des demandeurs d'emploi, la gestion des programmes d'emploi et la gestion d'ACTIRIS sont tous dotés d'indicateurs de suivi de leur travail et de performance. Cependant, il n'est pas certain que tous ces indicateurs aient pu être créés par ACTIRIS, leur mise en œuvre pouvant être trop complexe.

Cependant, en attendant de savoir si oui ou non ACTIRIS a atteint ses résultats, la FeBISP souhaite soulever quelques questions d'ordre plus général. Ce premier Contrat de Gestion apporte des clarifications indispensables telles que la gratuité des services, l'égalité des usagers ou la transparence des services offerts.



Qui, quand et comment s'est élaboré le Contrat de Gestion ?

Le Contrat de Gestion en vigueur comporte quatre axes principaux :

- L'approche « client »⁵ : satisfaction des employeurs et demandeurs d'emploi.
- La décentralisation : une antenne d'ACTIRIS dans chaque commune.

Privatisation de la pensée politique

Nous nous interrogeons sur l'intérêt de laisser une entreprise privée réfléchir et élaborer un Contrat de Gestion pour un organisme public. Les services publics, comme le secteur non marchand, offrent des services à la collectivité sans but de lucre. La logique marchande n'y est donc pas pertinente. Quelques soient les arguments législatifs, pragmatiques ou économiques, cette procédure instaure une privatisation de la pensée politique.

⁵ Le Contrat de Gestion utilise aussi bien le terme de « client » que celui de « usager ».

⁶ Pour plus d'informations, voir leur site <http://www.pwc.be>

ACTIRIS s'engage à développer une orientation et une segmentation de ses « clients », notamment, sur base de catégories préétablies. La présence d'indicateurs uniquement quantifiés relève de cette même logique. C'est là une tendance globale de la société actuelle à représenter le monde sous une forme mathématique et systémique pour mieux le comprendre et le modifier. La modélisation permet une grande clarté et laisse espérer un grand pouvoir de transformation. Cependant, nous assistons à une inversion de cette méthode : nous finissons par croire que la réalité doit s'ordonner selon ses modèles et nous oublions qu'il ne s'agit que d'une représentation d'une réalité bien plus complexe. En tant que fédération de l'Insertion Socioprofessionnelle (ISP) et de l'Économie Sociale d'Insertion (ESI), nous sommes de plus en plus régulièrement confrontés à cette altération : les méthodes qui placent la personne au centre de leur travail doivent sans cesse rappeler que la réalité n'est pas celle qui est décrite dans les modèles. Nous voulons que les dispositifs s'adaptent aux personnes et non pas le contraire. Nous devons sans cesse demander de la souplesse pour pouvoir nous adapter aux personnes et apporter un réel changement.

La perversion de travailler avec des catégories préétablies frappe le travail d'insertion socioprofessionnelle à un autre niveau. La catégorisation préétablie dans laquelle la personne est placée, joue comme un préjugé et même, une « préconnaissance » de cette personne. Cette « préconnaissance » ne laisse pas la place à la rencontre avec la personne, au diagnostic commun et au projet partagé. La force de l'ISP et de l'ESI est justement de toujours regarder les personnes avec un œil neuf. Il ne s'agit pas d'une position dogmatique ni même éthique. C'est en fait la seule position tenable dans laquelle la responsabilité est réellement partagée.⁷

L'atteinte ou non des résultats n'est qu'une partie d'un ensemble beaucoup plus vaste. Le service public est-il renforcé ou fragilisé par ces nombreuses décisions ? Ce que nous pouvons affirmer, c'est que les partenaires d'ACTIRIS sont sans cesse fragilisés.

Un accord de coopération lie ACTIRIS et Bruxelles Formation depuis 2011

Cet accord, conclu le 30 septembre 2011, traduit la volonté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et du Collège de la COCOF de renforcer et de formaliser les synergies entre l'emploi et la formation à Bruxelles. Ce nouvel accord comporte deux volets : le premier a trait aux collaborations entre ACTIRIS et Bruxelles Formation ; le second concerne les collaborations entre ACTIRIS,

Bruxelles Formation, l'EFPME (Espace Formation des PME) et le SFPME (Service de Formation des PME).

L'enjeu commun pour ces deux OIP est d'assurer davantage de fluidité dans le parcours du demandeur d'emploi et une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de formation et le marché de l'emploi bruxellois.

Pour Emir Kir, Ministre en charge de la Formation professionnelle, « Parmi les 20 collaborations stratégiques, un focus particulier a été porté sur la mise en œuvre d'outils communs de veille permettant d'anticiper les besoins de compétences, de formation, de qualification et d'emploi des entreprises de la Région bruxelloise. ACTIRIS et Bruxelles Formation travailleront, aussi, activement à la mise en œuvre effective du dossier unique du demandeur d'emploi, qui permettra un suivi permanent de la carrière du demandeur d'emploi et mesurera l'impact des démarches et actions menées par celui-ci, notamment en matière de formation. Les deux organismes mettront également en place un système de sonnette d'alarme permettant une réactivité et une pro-activité face aux évolutions constantes et rapides du marché de l'emploi ».



Lors de son adoption, la FeBISP avait déjà pris la parole pour faire entendre la voix du secteur, notamment auprès des parlementaires et au sein de la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) dont l'avis 96 avait critiqué dans cet accord la priorité mise sur les demandeurs d'emploi les plus proches de l'emploi, ce qui pourrait se faire au détriment des demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

⁷ Voir « Les passions tristes » de Miguel Benasayag et Gérard Schmit.

Le premier Contrat de Gestion de Bruxelles Formation : une ligne de conduite pour cinq ans (2012-2016)

Depuis son premier rapport annuel en 1997, Bruxelles Formation a accru son activité propre comme opérateur de formation de près de 26%⁸. Quinze ans après sa création, l'arrivée de ce premier Contrat de Gestion vient cadrer l'ensemble de ses missions. Nous remarquons que chaque chapitre se clôture de façon similaire. Suivi, critères de résultat et performances en sont les maîtres mots. L'Institut bruxellois francophone de la formation professionnelle est donc lui aussi soumis au contexte global d'évaluation que nous connaissons. Regardons de plus près ce que comprend ce nouveau cahier des charges.

8 En 1997, le total s'élevait à 1.109.532 heures de formation contre 1.398.786 en 2010 pour 2.675 stagiaires en 1997 et 6.303 en 2010.

Quelques mots sur ce qui est attendu de Bruxelles Formation

Le Contrat de Gestion nous apprend que « *L'enjeu stratégique majeur de la mission de régisseur est d'organiser les relations avec les partenaires dans une optique de complémentarité afin de diversifier, adapter et amplifier l'offre de formation au niveau bruxellois, tant en termes quantitatifs que qualitatifs. (...) Bruxelles Formation s'engage à organiser la fonction de régisseur dans le but de renforcer la coopération avec les partenaires susceptibles de contribuer à l'exercice des missions de service public* » (Art. 33).

On y aborde ses engagements, les axes prioritaires de la COCOF et les engagements du Collège. On y définit le rôle des acteurs, les orientations des missions et des activités de chacun. Ainsi, nous pouvons lire que le cœur de métier de cet OIP est de : « *Renforcer, par la formation professionnelle sous toutes ses formes, la capacité des demandeurs d'emploi et des travailleurs à s'insérer durablement sur le marché du travail en développant leurs compétences et en permettant, ainsi, de rencontrer les besoins de la société et les besoins de recrutement des employeurs* ».⁹

Ses missions prioritaires et ses activités sont présentées autour de cinq axes majeurs :

1. Ses activités d'information, d'orientation et de formation (entrée, organisation et achèvement) des demandeurs d'emploi.

9 Article 5, page 11 du Contrat de Gestion, 2012-2016.



2. Ses missions de formation des travailleurs devant représenter au maximum 8% de son activité.
3. L'identification des compétences des demandeurs d'emploi de Bruxelles Formation. Il présente les activités de screening¹⁰, la reconnaissance des compétences acquises en formation et la validation des compétences.
4. L'analyse du champ de la formation professionnelle.
5. Mais aussi, ce qui est primordial pour les OISP, le contrat nous éclaire sur son positionnement stratégique comme régisseur.

A ce titre, Bruxelles Formation se doit de :

- Développer les actions de formation dans une logique d'insertion professionnelle durable des demandeurs d'emploi et viser essentiellement l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier.
- Prioriser les actions de formation au regard des besoins des demandeurs d'emploi et des besoins sur le marché du travail en vue de maximiser les résultats en termes d'insertion.

Pour assurer la synergie entre les partenaires, le contrat prévoit de développer les articulations et les complémentarités entre Bruxelles Formation et ACTIRIS (en particulier pour les phases en amont et en aval de la formation) et, par ailleurs, de développer les concertations et outils nécessaires pour la gestion des flux, notamment entre Bruxelles Formation, ACTIRIS et les partenaires.

L'approche du Contrat de Gestion reste sur ce point principalement quantitative. Nous supposons alors que le volet qualitatif restera de l'expertise de l'OIP qui pourra, avec ses partenaires, définir au mieux les modalités d'organisation de leurs actions et de leurs complémentarités. Autrement dit, ils devraient préciser ensemble : le pourquoi du comment, les conditions et les moyens nécessaires à l'action, en vue d'aboutir à tel résultat avec tel public.

Il précise que l'opérateur public prend en charge : « La régie des organismes d'insertion socioprofessionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés, de trouver du travail dans le cadre de disposi-

tifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle, de fournir les qualifications nécessaires à l'entrée des demandeurs d'emploi en formation professionnelle qualifiante ou de rechercher les complémentarités entre le secteur de l'insertion professionnelle et Bruxelles Formation » (Art. 16).

Les deux articles ne précisent ni la nature ni les règles réciproques du partenariat. Ils ne nous apprennent rien sur les critères de régulation de l'offre. Et rien n'est dit sur comment améliorer la concertation avec les partenaires.

Bruxelles Formation garde donc une marge de manœuvre pour interpréter la consigne et organiser au mieux la concertation. Nous pouvons donc y voir un signe positif car la première étape d'une bonne concertation est, nous semble-t-il, de définir les critères de l'évaluation entre et avec les partenaires. C'est d'ailleurs dans ce sens que Michel Peffer, directeur général de Bruxelles Formation, s'est exprimé ce 13 juin 2012 au Colloque « La formation professionnelle à l'horizon 2020 » : « Bruxelles Formation n'entend pas commander unilatéralement, il veut poursuivre la concertation avec ses partenaires ».



Quelle grille de lecture adopter pour aborder ce Contrat de Gestion ?

Nous avons choisi de le relier aux dimensions de « transparence », d'« efficacité », de « responsabilisation » et de « participation » souvent connexes au concept de gouvernance (dont le principe général est de relier des acteurs d'un même niveau et de niveaux différents) pour le commenter.

¹⁰ Dispositifs développés depuis quelques années auxquels contribue Bruxelles Formation qui poursuit la mise en œuvre de la démarche référentielle prônée par le cadre européen et portée depuis 2009 par le SFMQ.

Qu'en est-il de la « transparence » ?

Le principe de transparence est envisagé de manière générale et se pose en principe moteur de la régulation des parcours de formation par le fait « *De garantir aux stagiaires en formation des transitions aussi souples et rapides que possible et d'accroître la transparence des critères dans les processus d'entrée en formation* » (Art. 21).

De plus, l'opérateur public est tenu de rendre des comptes, à savoir « *d'organiser ses activités dans une logique de transparence et d'efficacité tant en interne que vis-à-vis du Ministre de tutelle et des organes de contrôle* » (Art. 55). Nous remarquons que ce principe de transparence figure surtout dans la gestion des publics et moins dans les relations avec les partenaires. C'est sans doute a posteriori dans la mise en œuvre du partenariat, dans son suivi et son évaluation que nous pourrions l'apprécier.

Mais néanmoins, un premier fait nous amène à nous inquiéter sur le partenariat, à deux vitesses, enclenché au sein du RPE (Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi). Nous savons que Bruxelles Formation et ACTIRIS ont travaillé ensemble sur de nouveaux items à compléter dans la base de données (New-Ibis, Corail) en termes de participation, de refus, d'abandon, de réussite, de fin de formation (Art. 53). Nous comprenons que cela répond directement aux missions du Contrat de Gestion : « *Bruxelles Formation s'engage à définir et à développer, avec ACTIRIS, les besoins et champs d'informations nécessaires à la transmission d'informations qualitatives et à les intégrer dans les systèmes technologiques. Il s'engage à mettre en œuvre prioritairement, en collaboration avec ACTIRIS, l'échange de données qualitatives du parcours du demandeurs d'emploi et les données relatives à la mise à l'emploi des stagiaires, notamment par l'exploitation des flux de la Banque Carrefour* » (Art. 48). Ensuite, cela implique directement les partenaires, conventionnés par ces deux OIP : « *Bruxelles Formation s'engage, et engage ses partenaires, à transmettre à ACTIRIS ces données.* » Cela devrait donc se traduire de manière très concrète dans la gestion administrative des dossiers pour l'ensemble des opérateurs et, bien sûr, pour les OISP.

Nous nous étonnons du peu de concertation sur des matières qui concernent directement les usagers et indirectement les opérateurs en charge de les accompagner ou encore sur le suivi des demandeurs d'emploi et de leur parcours. Au-delà de la gestion administrative des parcours de formation et d'insertion, cela va inévitablement se ressentir dans la relation avec l'utilisateur... au risque de travestir la relation de confiance nécessaire à tout processus d'accompagnement et de formation.

Qu'en est-il de « l'efficacité » ?

La seconde partie du chapitre V du Contrat de Gestion détaille davantage ce qui est attendu des opérateurs. Nous constatons que l'Institut doit appliquer à ses partenaires les critères auxquels il doit lui-même répondre. L'efficacité se rapporte avant tout à la portée des actions poursuivies compte tenu des moyens alloués. « *Evaluer les actions, et ce compris la mesure de leur impact, en regard des objectifs fixés et de l'efficacité de chacun des modes de recours aux partenaires* ».

C'est en tous les cas, avec étonnement, que nous lisons l'article portant sur le suivi, le résultat et la performance qui seront évalués : « *Le taux de participation par programme et public-cible ; le taux de sortie positive de la formation (comportant et distinguant le taux de mise à l'emploi, de bonne fin de la formation, de poursuite de formation, de reprise d'études, d'installation comme indépendant ou de création de sa propre activité)* » (Art. 44).

La logique générale se réduit-elle à une logique de régulation des flux de stagiaires en formation ? Qu'en est-il des critères de qualité associés aux différentes actions menées avec les partenaires ?

Ensuite, le principe d'efficacité s'impose comme le critère principal du régisseur. Pour rappel : « *L'efficacité est l'usage rationnel des moyens dont on dispose pour atteindre des objectifs fixés au préalable. Il s'agit de la capacité d'atteindre les objectifs et les buts envisagés tout en minimisant les moyens engagés et le temps, réussissant ainsi à leur optimisation* ». ¹¹

Il doit : « *Pour ce qui lui revient et dans le cadre de ses compétences, Bruxelles Formation participera à l'évaluation du coût global des formations des partenaires* ». Ainsi, l'OIP devra « *se baser sur une analyse critique des prestations actuellement réalisées par Bruxelles Formation et par les partenaires. Analyse produite autour des informations disponibles en termes d'efficacité, notamment au regard des critères de coût de ces prestations et des résultats obtenus, en termes de cohérence par rapport au positionnement de Bruxelles Formation et en termes de contribution effective à ses missions (...). Cette analyse critique devra donc servir de base à l'évaluation et à la révision des relations avec les partenaires* » (Art. 34).

Sur la question des moyens, le contrat nous apprend que « *Des moyens sont confiés par le Collège à Bruxelles Formation dans le cadre d'une dynamique de gestion orientée vers les résultats* » (Art. 6). Et plus questionnant encore, que l'Institut évaluera « *les moyens budgétaires alloués aux partenaires en fonction du type d'offres à stimuler et cadrer* » (Art. 44).

¹¹ Le Dico des définitions, disponible sur le site <http://lesdefinitions.fr/>.

Nous attendons d'en savoir plus sur les critères d'évaluation qui seront définis par Bruxelles Formation. Mais d'emblée, nous espérons que l'objectivation du rapport coût / résultat mettra en lumière les moyens limités dont dispose le secteur ISP et les moyens supplémentaires qui lui sont nécessaires. Il sera ensuite plus aisé de négocier un partage équilibré des moyens pour atteindre des objectifs communs.

Qu'en est-il de la « responsabilisation » ?

Comment optimiser la recherche de complémentarité entre les opérateurs de formation professionnelle ?

Le Contrat de Gestion établit de fait, comme une plus-value, la différence de méthodologie spécifique aux OISP. Il confie à Bruxelles Formation le soin de :

« développer et renforcer les relations avec les partenaires afin d'améliorer les services rendus aux stagiaires, d'accroître l'offre de services disponibles sur le territoire et de diversifier les approches tout en veillant à l'efficacité de ceux-ci » (Art. 10).

Cette reconnaissance de la spécificité des dispositifs et des opérateurs est positive. Néanmoins, la concertation s'impose car sans critère d'évaluation défini au préalable et de commun accord avec les partenaires, quel sens donner à la sanction et comment apprécier les critères d'efficacité et d'efficacité auxquels ils seront soumis ?

C'est donc bien dans ce sens que nous envisageons une responsabilisation des OISP. Le secteur peut se sentir responsable de son action, à partir du moment où il a participé, en connaissance de cause, à sa définition.

Qu'en est-il de la « participation » ?

Nous insistons car même si le rôle de régisseur défini dans le Contrat de Gestion dicte à Bruxelles Formation d'organiser toutes les concertations nécessaires, les modalités de la concertation, entre l'opérateur public régulateur et l'ensemble des opérateurs de la formation professionnelle, ne nous semblent pas assez explicites. A quels moments les partenaires sont-ils concertés et sur quoi porte la concertation ?



D'après le Contrat de Gestion, la concertation sera organisée dans le suivi des outils nécessaires pour la gestion des flux (Art. 19), l'entrée en formation et les processus de formation (Art. 20), l'achèvement de la formation (Art. 23) et les besoins en formation (Art. 33).

Pour les OISP, d'autres problématiques doivent être débattues telles que la possibilité d'organiser des stages en entreprise pour tout type d'actions dans le dispositif ISP, les critères de consolidation et/ou de répartition de l'offre ISP, le soutien pédagogique de Bruxelles Formation dans l'appropriation de la démarche référentielle, le renforcement du soutien des demandeurs d'emploi dans leurs efforts de formation, etc.

Mais au-delà des thématiques qui peuvent être traitées, le principe de la concertation doit être un préalable à la construction du partenariat en tant que tel et ne pas juste être associé à certaines dimensions ou dossiers techniques.

Vous l'aurez compris, la concertation OIP / partenaires est primordiale pour garantir l'efficacité du champ de la formation professionnelle dans lequel s'inscrit le dispositif d'insertion socioprofessionnelle. La participation des opérateurs constitue une démarche essentielle pour la prise de décision publique dès son élaboration, sa conception, sa mise en œuvre puis son évaluation, mais aussi dans son application par l'OIP.

Une concertation indispensable

Si nous défendons les mêmes principes d'égalité et d'universalité d'accès du public à un service gratuit de qualité, le débat de fond s'impose sur les cultures respectives de chaque dispositif, les convergences et les divergences de pratiques. Le temps est venu pour Bruxelles Formation et les OISP d'échanger entre partenaires et de répondre ensemble aux questions soulevées par le Contrat de Gestion. Quelle efficacité visons-nous ? Sur quels volets de leurs missions ou actions rechercher une responsabilisation des opérateurs ? Sur quel mode de participation bâtir un champ de la formation professionnelle cohérent, pertinent et efficient ? Quel niveau de transparence attendons-nous et quelle concertation recherchons-nous ?

Nous constatons que certaines logiques dominantes s'installent. L'appel systématique à la consultance externe pour réfléchir à des problèmes sociaux et pour tracer les lignes politiques à suivre, équivaut à une privatisation de la pensée politique. Sous couvert d'approches objectives et quasi scientifiques, c'est bien l'idéologie marchande qui avance et qui impose sa voix dans tous les domaines de la société. Comme un dernier désenchantement du monde, l'idéologie politique est raillée et seuls les experts ont droit à la parole. Cependant, qui et comment sont désignés les experts ? Les institutions et les personnes qui décident et qui mettent en place les procédures ne sont pas neutres. Au contraire, elles portent en leur sein des croyances sur le monde, sur la société, sur la nature et sur les personnes. Sont-elles compatibles avec des logiques sociales ?

Si la politique se vide de ses principes, ne porte plus suffisamment de débats contradictoires et entérinent trop ou trop souvent des logiques dominantes, quel est le degré de responsabilité qui lui reste ? A l'image du scientifique nullement responsable des dégâts causés par sa découverte, quelle est la part de responsabilité du monde politique face à des décisions dont il se dépossède ? Derrière ces interrogations, c'est toute la question de la démocratie qui se pose car lorsque l'expert parle, le citoyen doit se taire. Sans afficher de couleur politique, cette manière de faire sous-tend pourtant une idéologie. Les « clients » ont remplacé les « usagers » et les « ayants-droit ». Les résultats doivent être quantifiables, avec comme corollaire, des indicateurs qui ne mesurent qu'une infime partie du travail d'insertion socioprofessionnelle. Les méthodes doivent être efficaces et efficientes, c'est-à-dire, atteindre des résultats en un temps minimum : un retour rapide à l'emploi. Des questions essentielles sont laissées hors du champ de la réflexion : la qualité de l'emploi, les conditions de travail, les emplois

proches ou non des travailleurs sans emploi, le travail social effectué, les conditions de vie des travailleurs sans emploi, etc. Jusqu'où la « bonne gestion des deniers publics » sert-elle de prétexte à la déconstruction de la logique même de services publics ?

Bien entendu, des lignes de conduite et des objectifs sont nécessaires pour piloter les OIP, mais dans le cadre de choix politiques forts et cohérents. L'accompagnement et la formation des travailleurs sans emploi doivent tenir compte des réalités socio-économiques globales et personnelles. Il faut permettre aux dispositifs de s'adapter aux personnes sinon, ils ne feront que reproduire les exclusions déjà en cours dans la société. Sans quoi, l'insertion socioprofessionnelle pourrait se transformer en un dispositif de formation rapide d'une main-d'œuvre à bas coût. Ce qui va à l'opposé de ce que nous défendons et de ce que nos membres réalisent au quotidien. En 2011, les OISP bruxellois regroupaient 34 opérateurs de formation professionnelle, dix Ateliers de Formation par le travail et neuf Missions Locales. Tous sont membres de la FeBISP à l'exception de trois opérateurs de formation. Concrètement, le secteur représente à Bruxelles, 900 travailleurs, 5.000 personnes en formation et 15.000 personnes suivies. Nous ne revendiquons pas la place d'un service public, mais nous demandons une concertation. Nous souhaitons travailler avec les pouvoirs publics et éviter l'externalisation des risques qui se met en place.

Nous pouvons en tous les cas facilement transposer les propos de Luc Boltanski, lorsqu'il écrit « Rendre la réalité inacceptable, à propos de la production de l'idéologie dominante » : « *La Réforme Générale des Politiques Publiques (RGPP) constitue actuellement un cas exemplaire de mise en œuvre de ce nouveau mode de domination dans lequel des mesures parcellaires et techniques, difficiles à interpréter par des non spécialistes, éparses mais néanmoins coordonnées, sont réalisées discrètement sans faire appel à d'amples discours idéologiques dans l'espace public avec, pour seule référence, au niveau local, l'invocation de la rationalisation, de l'efficacité, des économies de moyens et de la qualité, au sens de la qualité des « produits » (ce qui réduit tout accomplissement à n'être qu'un produit marchand et rien d'autre)* ».

Quand tout le monde se tait, ce n'est pas à cause d'un silence assourdissant, mais bien parce que quelqu'un monopolise la parole. Aujourd'hui, il y a bel et bien une idéologie qui accapare la parole.

Monica De Coninck, Ministre fédérale de l'Emploi

→ Alice Berger

Monica De Coninck, 56 ans, ex-présidente du CPAS d'Anvers a été nommée le 6 décembre 2011, Ministre fédérale de l'Emploi. Six mois et quelques sorties médiatiques remarquées après, elle a accepté de nous rencontrer pendant un peu moins d'une heure. Le temps de nous développer son projet politique en matière d'emploi.



MDC : Vous allez me demander si je connais l'économie sociale d'insertion (rires).

FeBISP : Et vous connaissez ?

MDC : Je connais très bien l'économie sociale et j'ai soutenu le secteur de façon très concrète. J'ai en effet été membre du conseil d'administration de quatre structures : Manus à Bruxelles, Werkhaven, Leveanto et Culinaire Antwerpen Sociale Economie (CAS). Je connais donc très bien le secteur et je trouve qu'il joue un rôle très important car il répond à un besoin de services de notre société dans le domaine du nettoyage, de la garde d'enfants, de l'accompagnement des personnes âgées, etc. (...) Ce secteur constitue une chance réelle pour les personnes qui ne trouvent pas de place dans l'économie régulière. Le fait de travailler avec des personnes moins adaptées à cette économie régulière doit être pris en compte dans la gestion de la structure : les projets d'économie sociale doivent s'assigner des objectifs d'éducation, de formation et d'émancipation des gens. Je pense dès lors qu'il est important de supporter les entreprises d'économie sociale qui reposent avant tout sur des principes économiques. C'est important de le souligner car ces principes imposent une gestion rigoureuse.

FeBISP : La FeBISP représente à la fois les centres de formation, et donc le secteur ISP, et les structures d'économie sociale d'insertion. Bref, le public de nos membres est composé de demandeurs d'emploi très éloignés du marché de l'emploi.

MDC : Certains parmi ces demandeurs d'emploi ont des compétences d'un haut niveau. C'est le cas de certains migrants qui sont en possession d'un diplôme dans leur pays d'origine. Cependant, la barrière de la langue (Français ou Néerlandais) les empêche d'accéder à un emploi correspondant à leur niveau de compétences. Une des clés pour eux, que peut leur offrir l'économie sociale, c'est entre autres de travailler et donc de pratiquer nos deux langues nationales. Travailler, c'est le meilleur moyen d'acquérir des compétences nouvelles, qui nous font défaut.

FeBISP : Je vais revenir sur votre première sortie médiatique où vous avez annoncé qu'il y avait de l'emploi pour tout le monde...

MDC : Ah, ce n'est pas ce que j'ai dit. Ce que j'ai dit, c'est ceci : quand vous regardez autour de vous, et particulièrement dans une grande ville comme Bruxelles, il y a beaucoup de choses à faire, beaucoup de travail potentiel. Je n'ai pas parlé d'emploi. Dans ma langue, le Néerlandais, « werk » c'est le « tra-

vail »

en général.

C'est différent

de « baan » pour

« emploi ». Ce qui est impor-

tant, bien sûr, c'est de traduire ce

« travail » en « emploi ». Je n'ai donc

jamaï dit qu'il y avait assez d'emplois.

(...) Cela devient de plus en plus difficile

en Belgique, mais je pense que

les différents gouvernements (fédéral,

communautaire, régional) devraient se

réunir autour de la table pour évaluer

les besoins futurs de notre société et,

ainsi, les traduire en projets concrets.

C'est le meilleur moyen pour nous

permettre d'investir aujourd'hui

dans les secteurs qui répondront

aux besoins de la société de demain.

FeBISP : Vous avez déclaré que pour remonter le taux d'emploi de 67 à 73% comme nous l'impose l'Union Européenne, cela devra passer par le travail de tout le monde. Y compris les jeunes, les femmes, les personnes âgées... Vous pensez vraiment que les entreprises veulent embaucher ces personnes ?

MDC : Envie, ce n'est pas une question d'envie.

FeBISP : Ce sont les entreprises qui engagent pourtant.

MDC : C'est le climat économique qui rend les engagements possibles. Nous sommes dans un système de marché régi par l'offre et la demande. Parallèlement, on sait que l'on va passer de 300.000 à 400.000 pensionnés au cours des 10 prochaines années. Il est donc essentiel de stimuler les grandes entreprises mais aussi les PME à investir dans le futur. Car il leur faudra remplacer ces personnes parties à la retraite. Le problème, c'est que les entreprises qui ont besoin d'engager ne trouvent plus de travailleurs qui ont les compétences requises.

FeBISP : Ce n'est vrai que pour une partie des emplois. Il y a même un phénomène de surqualification.

MDC : Parfois, mais bon, cette situation existe depuis toujours. Surtout chez les jeunes. Mais si le jeune adopte la bonne attitude et convient à la fonction, des opportunités s'ouvriront à lui et il pourra faire carrière. Dans les grandes villes, on constate que d'un côté, un grand nombre d'emplois restent vacants et que, de l'autre côté, il y a un grand nombre de demandeurs d'emploi qui ne trouvent pas de travail. Ce qui veut dire que le « matching » ne se fait pas. Il y a un accord de coopération entre Bruxelles et la Flandre qui concerne particulièrement les jeunes. On peut faire quelque chose. Si on établit une politique juste et basée sur la relance de l'économie, il est possible de créer assez d'emplois. Je pense aussi que les jeunes qui sont sortis du circuit scolaire et qui arrivent à 18 ans sans diplôme en poche, c'est un scandale ! On doit améliorer le système scolaire et travailler sur l'éducation. On est d'ailleurs en train de mettre en place une meilleure politique d'insertion pour les jeunes demandeurs d'emploi très éloignés du marché de l'emploi. Il s'agit de déterminer avec eux leurs rêves, les compétences requises pour y arriver et les possibilités qui existent pour les acquérir. Pour moi, l'activation démarre par trois questions :

- Ton rêve, c'est quoi ?



- Que comptes-tu mettre en place pour réaliser ce rêve ?
- Comment est-ce que je peux t'aider ?

Sur base de ce dialogue, on établit ensemble un plan d'attaque qui engage la responsabilité du demandeur d'emploi, dans lequel il doit se sentir partie prenante. Si le jeune ou le demandeur d'emploi en général ne respecte pas le plan établi, là, je suis intraitable.

FeBISP : Quand on compare le nombre d'emplois vacants et le nombre de demandeurs d'emploi, on ne peut pas dire que les deux correspondent.

MDC : Je suis d'accord. Mais il faut prioritairement réduire à zéro les emplois en pénurie. En regardant la liste des emplois en pénurie, on constate par exemple qu'on manque de main-d'œuvre dans le secteur du nettoyage. Nettoyer aujourd'hui ne se limite plus à utiliser une raclette et un seau d'eau. Il y a un besoin de « nettoyeurs » dans tous les secteurs. 90% des gens sont capables de remplir cette fonction. Il m'est vraiment difficile d'accepter l'idée, alors qu'on a un taux de chômage important, que des

métiers ne trouvent pas preneurs. On a un problème, des emplois vacants et, en même temps, une solution, une main-d'œuvre disponible. Il est impératif qu'on travaille à faire coïncider ces deux éléments. Même si cela ne constitue pas la seule réponse à apporter à la problématique du chômage, on ne peut pas s'offrir le luxe de faire comme si cela n'existait pas.

FeBISP : Je suis d'accord avec vous, mais si l'on revient à votre première question qui est celle de savoir quel est le rêve du demandeur d'emploi, il ne va pas vous répondre boulanger ou nettoyeur de rues...

MDC : Et pourquoi pas boulanger ? C'est un beau métier !

FeBISP : Je suis d'accord mais on ne peut pas nier que les horaires de nuit sont contraignants et donc peu attractifs.

MDC : Oui et qui doit faire ça ? Vous achetez du pain, non ? Donc, on a besoin de bons boulangers.

FeBISP : Cela veut dire qu'on doit forcer des personnes à travailler la nuit pour faire du pain ?

MDC : Non, je ne force personne. Chacun est maître de ses choix, de la vie qu'il veut mener. Mais il doit le faire en tenant compte de la responsabilité qui est la sienne à l'égard de la collectivité. Vous, moi, tous, nous avons des droits. Mais ce qui rend possible ces droits, ce sont les devoirs qui sont les nôtres. Notre système de sécurité sociale est, j'en suis convaincue, le meilleur qui soit. Et il ne fonctionne que grâce à la contribution de chacun. Le droit à cette aide, à laquelle chacun en Belgique peut prétendre en cas de difficulté, ne pourrait plus exister si on disait demain : « ok, faites ce que vous voulez, vous ne devez rien à la collectivité ». Ce serait un système à l'américaine. Et franchement, je ne pense pas que c'est ce vers quoi on doit tendre. En conséquence de quoi, je défends le fait qu'il nous faut aider un demandeur d'emploi – qui doit donc être partie prenante au processus – à retrouver le plus vite possible un travail. C'est la meilleure chose à faire et pour lui et pour la société en général. Par contre, un demandeur d'emploi qui ne ferait pas d'effort pour retrouver un emploi ou qui, au terme d'un certain nombre d'années de chômage n'accepterait pas des jobs qu'on lui propose, je ne trouve pas ça juste. Ni pour le demandeur d'emploi lui-même ni pour la collectivité en général.

FeBISP : Ce que je veux dire, c'est que lorsqu'on a l'occasion de faire des études, on se destine plutôt à un travail de bureau avec des emplois dits « normaux » c'est-à-dire 9-17h.

MDC : Oui, mais ce n'est pas comme ça la vie. C'est vraiment très rare que quelqu'un dise : « Je ne veux pas travailler ». Même comme boulanger ou comme femme de ménage. (...) Quand j'ai accepté mon premier emploi, je ne me suis pas demandée si ça me plaisait ou non. Je devais le faire. Et puis,

on ne trouve jamais un travail qui nous plaît à tout point de vue. Jamais ! Ce n'est rendre service à personne que de dire, « attends, reste au chômage quelques mois supplémentaires en attendant qu'on crée peut-être le job de tes rêves ». Etre au chômage, c'est un peu comme être au fond d'un puits : on est seul et on a trop peu de possibilités d'en sortir. Travailler, c'est par contre comme faire face à une échelle : vous avez la possibilité d'en gravir les échelons. (...) Selon moi, pour atteindre leurs rêves dans la société actuelle, les jeunes doivent nécessairement faire preuve de plus d'ambition. Ils doivent davantage remuer ciel et terre pour y parvenir. Car la probabilité que cela se produise tout seul est très faible, voire inexistante. Bien malheureusement.

FeBISP : L'Accord de Gouvernement prévoit la régionalisation de la politique de l'emploi et, en particulier, de l'activation des chômeurs. On en est où ?

MDC : On est en train de négocier avec les Régions. C'est très important que les Régions investissent dans la création d'emplois tout comme dans l'activation des demandeurs d'emploi. Et particulièrement dans les grandes villes où de nombreux ménages sont sans emploi.

FeBISP : Justement, comment les Régions peuvent-elles inciter à la création d'emplois ?

MDC : Les Régions connaissent des situations différentes qui impliquent une approche différente. Cette analyse et les solutions qui pourraient en découler, relèvent de leur responsabilité et il ne m'appartient donc pas de leur dire comment elles devraient y parvenir. (...) Si on regarde un peu plus loin dans le futur, il est clair qu'il sera de plus en plus difficile de trouver de la main-d'œuvre. La proportion de pensionnés sera de plus en plus grande. Sachant cela, les entreprises prévoyantes sont déjà en train de for-

mer des jeunes gens, mais aussi de mettre en place des projets de maintien à l'emploi au sein de l'entreprise.

FeBISP : Donc, le message que vous voulez faire passer aux entreprises, c'est « soyez prévoyantes et pensez à l'avenir ».

MDC : Oui. Nous sommes en train de préparer un plan pour que les jeunes puissent bénéficier d'un stage rémunéré (par l'Etat) en entreprise et ainsi tester un métier pendant maximum six mois. On donne de cette façon la possibilité aux jeunes de développer des compétences, d'aller sur le terrain. L'employeur pourra de son côté évaluer les aptitudes du stagiaire et, le cas échéant, l'engager. En somme, c'est une manière de se prémunir contre les départs à la pension qui vont s'intensifier. C'est une manière de mettre à profit le stage d'insertion (anciennement stage d'attente). Il s'agit bien de permettre aux jeunes de mettre le pied à l'étrier, en aucun cas d'en faire des travailleurs corvéables à merci. A ce titre, on veillera à s'assurer que l'employeur ne profite pas du nouveau dispositif.

FeBISP : Que pensez-vous du mélange accompagnement-contrôle qui se profile avec la régionalisation du chômage ?

MDC : C'est déjà le cas actuellement. On ne peut pas dissocier le contrôle et l'accompagnement. Au CPAS, lorsqu'on rencontre un usager, l'assistant social doit faire un rapport de cet entretien. C'est sur base de ce rapport que le Conseil décide si l'aide lui est accordée. Chez ACTIRIS, les accompagnateurs font la même chose. Ils rédigent un rapport qui est transmis à l'ONEM. Et l'ONEM décide si oui ou non, la personne a droit à une allocation de chômage.

FeBISP : Je précise ma question : en tant que demandeuse d'emploi, je viens chez ACTIRIS et je sais que la personne en face de moi a les deux

casquettes, vous ne pensez pas que ça biaise un peu la relation de confiance ?

MDC : Le problème selon moi, c'est qu'à l'heure actuelle, il y a beaucoup de gens qui sont exclus sans avoir été accompagnés. Et ça, c'est injuste ! Je pense qu'en tant qu'institution publique, il est du devoir d'ACTIRIS, du VDAB et du Forem d'accompagner de la manière la plus active qui soit toute personne qui cherche un emploi. Et particulièrement, si ces personnes n'ont pas le bagage nécessaire pour décrocher un emploi. C'est à l'institution publique de les aider. A Anvers, j'ai même augmenté les aides sociales de 200 € pour cette catégorie de per-

l'échelle mondiale, est un des meilleurs - ne tienne pas le coup. Je veux garder ce système de sécurité sociale, c'est mon but final. Nos grands-parents se sont battus pour mettre en place ce système. Nous leur devons de veiller à ce qu'il ne soit pas mis à mal ni menacé.

FeBISP : Qu'en est-il de l'accélération de la dégressivité des allocations de chômage ?

MDC : Au cours des discussions pour la mise en place d'un Gouvernement, réunissant des partis de gauche, de droite et du centre, la discussion portait sur la limitation des allocations de chô-

mage dans le temps. A la suite de nombreuses discussions, cela a été rejeté au profit d'une dégressivité plus accrue. Dans la plupart des pays européens, le versement des allocations de chômage stoppe au bout de deux ans. Chez nous, ce ne sera pas le cas. (...) Parfois dans la presse, on lit que cette nouvelle mesure est cruelle. La dégressivité, ce n'est pas une nouveauté, elle existe déjà. Et puis, il ne faut pas oublier que le nouveau dispositif prévoit également l'augmentation du plafond de départ de 5% pendant les trois premiers mois pour tous les demandeurs d'emploi. En augmentant le niveau de l'allocation de chômage en début de parcours, on veut renforcer le caractère assurantiel du chômage. (...) La politique de l'emploi et la politique de lutte contre la pauvreté sont deux choses différentes. On a tendance à mélanger les deux sujets. Mais ça fausse la dis-

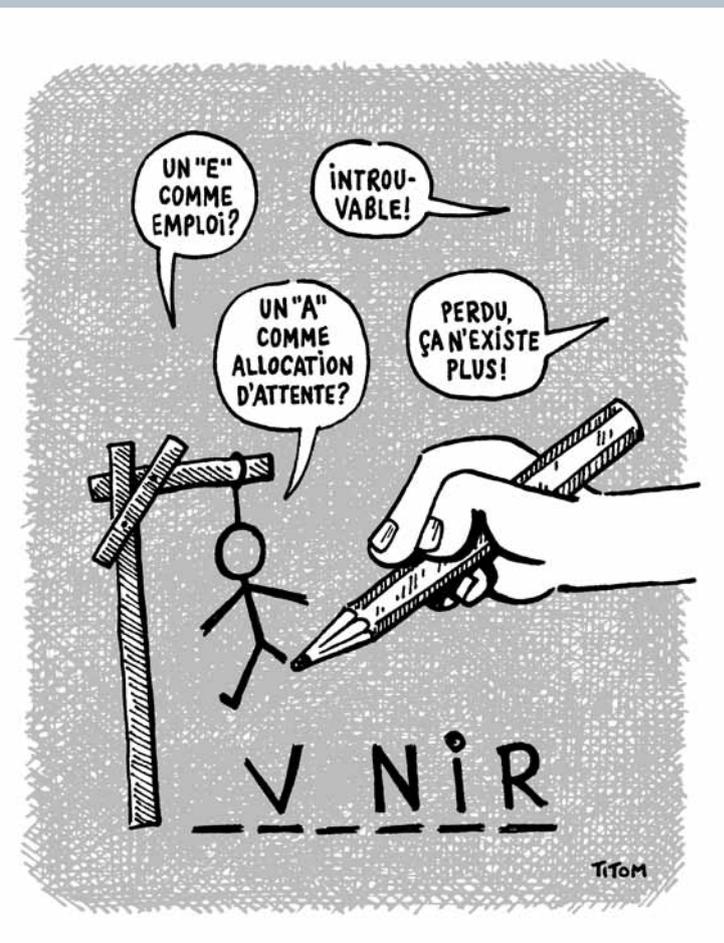
ussion. L'assurance-chômage, c'est un filet disponible pour les gens qui perdent leur travail. Parallèlement, il y a le revenu d'intégration dispensé par les CPAS. Je suis convaincue - et ça c'est très personnel - qu'il faut créer une troisième caisse pour une catégorie de personnes qu'il n'est pas possible de réintégrer dans la société telle qu'elle fonctionne actuellement. Le montant des allocations dispensé par les CPAS n'est pas suffisant pour faire face aux dépenses quotidiennes et vivre dignement dans la durée.

FeBISP : L'accélération de la dégressivité des allocations de chômage a pour objectif d'inciter les demandeurs d'emploi à chercher plus activement du travail. Vous ne pensez pas qu'il devrait s'accompagner d'une mesure qui incite la création d'emplois ?

MDC : C'est prévu ! On va diminuer les charges patronales des salaires les plus bas des personnes les plus éloignées de l'emploi. On va également accorder des subventions aux employeurs pour l'engagement des trois premiers contrats et ainsi faciliter l'embauche. Le volet « Dégressivité » était prévu pour le 1^{er} juillet. On l'a reporté au 1^{er} novembre pour présenter l'ensemble des mesures. C'est pour cette raison que j'ai peu communiqué sur la dégressivité des allocations de chômage. (...) Je ne veux pas punir les gens qui n'ont pas d'emploi. Je veux les aider.

FeBISP : Encore une chose, le chômage se porte comment en Belgique ? Il diminue ou il augmente ?

MDC : Il diminue en général. Le grand problème, c'est le taux de chômage des grandes villes où il y a un grand nombre d'allochtones qui ne maîtrisent pas la langue et/ou de jeunes infra-qualifiés qui arrivent sur le marché de l'emploi sans diplôme. Et Bruxelles est particulièrement touchée.



sonnes. Par contre, je maintiens que les personnes qui ont la capacité de travailler doivent le faire. Ma crainte c'est que, si on donne de l'argent trop facilement aux demandeurs d'emploi sans exigence en contrepartie, notre système de sécurité sociale - qui, à

l'échelle mondiale, est un des meilleurs - ne tienne pas le coup. Je veux garder ce système de sécurité sociale, c'est mon but final. Nos grands-parents se sont battus pour mettre en place ce système. Nous leur devons de veiller à ce qu'il ne soit pas mis à mal ni menacé.

Employeurs, restez branchés sous le soleil

→ Michèle Hubin et Alexandra Praile

Été rime avec dé-branché ! Mot d'ordre pour tout employeur du secteur socioculturel ou d'ailleurs. Afin qu'il ne rime pas avec « largué », nous vous avons concocté un Coin de l'employeur pratico-concret à lire sous le soleil estival : saisie et cession de rémunération, indexation, frais de mission, mesures de professionnalisation du secteur des titres-services, travail des étudiants, congé parental et plan d'emploi sont en dégustation.

Saisie et Cession de rémunération

Lorsqu'un travailleur est débiteur de sommes à un tiers créancier, celui-ci peut, en cas de défaut de paiement par le travailleur, s'adresser directement à l'employeur du travailleur afin d'obtenir le recouvrement des sommes dues. Cette récupération peut se faire par le biais, soit d'une saisie, soit d'une cession de rémunération. Cette matière est gérée par le Code Judiciaire (Art. 1409 §2). Il précise explicitement les sommes pouvant faire l'objet d'une saisie et d'une cession. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les seuils de saisie et de cessibilité de rémunération ont été adaptés en fonction de l'évolution de l'indice santé.

Quotités cessibles et saisissables en vigueur pour l'année 2012

Revenus mensuels nets/mois	Revenus professionnels	Revenus de remplacement
De 0 à 1.037 €	0	0
De 1.037,01 à 1.113 €	20% de la somme comprise entre ces deux montants, soit au max. 15,20 €	20%, soit au max. 15,20 €
De 1.113,01 à 1.228 €	30% de la somme comprise entre ces deux montants, soit au max. 34,50 €	40%, soit au max. 92,40 €
De 1.228,01 à 1.344 €	40% de la somme comprise entre ces deux montants, soit au max. 46,40 €	
Au-delà de 1.344,01 €	La totalité	La totalité

Lorsque le travailleur a des enfants à charge, il peut bénéficier d'une déduction de 64 € (pour l'année 2012) par enfant à charge sur le montant total de la quotité saisissable ou cessible.



Une nouvelle indexation des rémunérations avant la fin de l'année

Selon les nouvelles prévisions du Bureau du plan, l'indice pivot de 119,62 devrait être dépassé en octobre 2012. L'indexation des rémunérations en SCP 329.02 aurait donc lieu au 1^{er} décembre 2012.

Frais de mission

Lorsqu'un travailleur utilise son véhicule personnel pour se rendre en mission dans le cadre de son travail, l'employeur peut lui verser une indemnité pour ses frais de parcours, appelés également « frais de mission ». Le calcul de l'indexation des frais de mission se base sur l'article 4 de la CCT du 15 décembre 2008 qui prend en compte l'indice du mois de novembre 2008 et le montant de défraiement prévu par l'article 3 de la CCT du 15 décembre 2008, modifiée par la CCT du 30 mars 2009 (pas d'arrondi). Les employeurs de la SCP 329.02 doivent pratiquer ces montants a minima :

- Pour l'utilisation d'une voiture : 0,3307 euros.

- Pour l'utilisation d'un cyclomoteur : 0,16 euros. Les montants sont exprimés par kilomètre parcouru.

Certains employeurs pratiquent le régime en vigueur dans les services de l'État. Ce régime est plus favorable puisque l'indemnisation pour l'utilisation d'une voiture s'élève à 0,3352 euros.



Titres-services : des mesures restrictives pour engager le secteur sur la bonne voie de la professionnalisation

Conscient de leur succès mais aussi et surtout soucieux de leur impact budgétaire sans cesse plus important sur les finances de l'État, le Gouvernement a adopté plusieurs mesures visant la professionnalisation et le contrôle du secteur des titres-services. Actuellement, dès sa création et avant même d'avoir exécuté ses obligations (paiement des salaires, des cotisations ONSS, du précompte professionnel,...), une entreprise titres-services peut bénéficier de l'intervention fédérale. En cas de défaillance, les montants, souvent élevés, sont difficiles à récupérer. Par conséquent,

une entreprise qui souhaite obtenir l'agrément comme « entreprise titres-services » devra désormais, au moment de la demande, s'acquitter d'une caution de 25.000 euros auprès de l'ONEM. La caution fera office de « gage » et sera bloquée durant toute la période d'agrément.

Dans le même ordre d'idée, s'il est constaté que l'entreprise ne remplit plus les conditions d'agrément, un montant sera retenu pour chaque titre-service transmis à la société émettrice aux fins de remboursement. Ce montant servira pour l'apurement des dettes éventuelles.

Prévention des infractions toujours, le Code pénal social est complété par des dispositions énumérant les comportements punissables en matière de titres-services, qu'ils ressortent du chef de l'employeur, du travailleur ou de l'utilisateur.

De plus, les conditions de retrait de l'agrément sont renforcées. En effet, désormais, dans le cas où une entreprise avec des dettes possède un plan d'apurement auprès de l'ONSS ou lorsque les dettes sont inférieures à 2.500 euros, un retrait de l'agrément sera également possible mais seulement après avis de la Commission d'agrément des titres-services.

Enfin, les mesures de restriction visent également l'utilisateur : à partir du 1^{er} janvier 2013, le nombre maximum de titres-services que chaque utilisateur pourra se procurer, sera porté à 400 titres-services par an par utilisateur et à 800 par famille. Tout titre supplémentaire, acquis au-delà, sera facturé à 9,50 euros avec un maximum de 100 titres-services, au-delà du plafond. Cette limitation ne s'appliquera ni aux personnes souffrant d'un handicap, ni aux parents d'un mineur handicapé, ni aux familles monoparentales. Ces personnes pourront continuer à acquérir jusqu'à 2.000 titres-services par an. Du côté de la Ministre de l'Emploi et du Travail, on assure que l'ensemble de ces mesures est de nature à inciter les entreprises du secteur à favoriser la stabilité et la qualité de l'emploi des travailleurs titres-services.

Quelques modifications en ce qui concerne le travail des étudiants

En 2012, les étudiants peuvent travailler 50 jours au lieu de 46 jours à choisir librement sur une période de 12 mois. Il est donc dorénavant possible pour un étudiant de travailler, par exemple, 50 jours d'affilée pendant les vacances scolaires d'été. Si l'étudiant travaille exclusivement sous

statut étudiant sans dépasser les 50 jours¹, aucune cotisation sociale ONSS et aucun précompte professionnel ne sont dus. L'employeur et le travailleur doivent néanmoins s'acquitter d'une cotisation de solidarité de 8,14% au total (5,43% à charge de l'employeur et 2,71% à charge du travailleur).

Si les 50 jours sont dépassés, deux cas de figure peuvent se présenter. Soit l'étudiant a travaillé pour un seul employeur, auquel cas, les charges sociales et fiscales sont dues pour l'entièreté des prestations. Si l'étudiant a travaillé pour plusieurs employeurs, seules les prestations en dépassement seront soumises aux charges sociales et au précompte professionnel auprès de l'employeur en dépassement. Cette règle est strictement contrôlée par l'ONSS. Afin de se prémunir contre ce risque, l'employeur doit demander à l'étudiant de lui fournir une attestation sur l'honneur reprenant notamment son code d'accès pour qu'il puisse vérifier le compteur de l'étudiant via l'application student@work-50days du site de l'ONSS (www.socialsecurity.be).

Businesseurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE, p. 31495).

Dans les faits, cela signifie que les salariés, dont l'enfant est né après le 8 mars 2012, ont droit à quatre mois de congé parental. Ce congé peut être étalé dans le temps et pris soit à temps plein, soit à temps partiel. Les salariés, dont l'enfant est né avant le 8 mars 2012, peuvent également bénéficier du mois de congé parental supplémentaire mais ne peuvent pas prétendre à l'allocation. En cas de suspension complète, le travailleur bénéficie d'une allocation mensuelle de 693 euros, à charge de l'ONEM.

Des mesures pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs de plus de 45 ans

Au premier semestre 2011, moins de 40% des personnes âgées de 55 à 64 ans avaient un emploi. Pour faire face à ce problème, nos ministres se sont accordés dans le cadre de la loi-programme et ont adopté deux propositions de la Ministre de l'Emploi.

Un plan d'emploi annuel pour les travailleurs de plus de 45 ans

Depuis le 1^{er} avril 2012, les entreprises comptant plus de 20 personnes sont tenues d'établir un plan d'emploi annuel reprenant les mesures en faveur du maintien à l'emploi ou de l'augmentation de l'emploi des travailleurs de plus de 45 ans. Ce plan, dont le modèle devrait être proposé prochainement par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale devra être établi pour le 31 mars de chaque année et soumis à l'avis soit des organes de concertation soit des travailleurs, conservé pendant une période de quatre ans et tenu à disposition des inspecteurs sociaux compétents.

La pyramide des âges respectée en cas de licenciements collectifs

Afin que les premières victimes des licenciements collectifs ne soient plus les travailleurs les plus âgés, comme cela est souvent le cas actuellement, l'employeur devra maintenir l'équilibre de sa pyramide des âges après les licenciements.

Plus d'infos :

- Le site du SPF Emploi <http://www.emploi.belgique.be>.
- Le livret d'instructions administratives aux employeurs ONSS de l'Administration.



Le congé parental passe de trois à quatre mois

Il en était question depuis plusieurs mois, le congé parental en Belgique devait passer de trois à quatre mois conformément à une directive européenne. Le Conseil des ministres ayant réservé une suite favorable à cette directive le 23 mars 2012, celle-ci a été transposée dans la législation belge (Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, 31 mai 2012, Arrêté royal transposant la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par

¹ Les 25 jours prestés dans le secteur socio culturel comme animateur ou moniteur sportif et non soumis à l'ONSS ne sont pas à intégrer dans les 50 jours.

L'économie sociale vous invite le 25 septembre 2012

La Région de Bruxelles-Capitale comporte un nombre important de personnes peu qualifiées parmi ses demandeurs d'emploi. C'est à eux que l'économie sociale d'insertion s'adresse en proposant une réponse concrète via un travail et un encadrement adapté à leurs besoins. Pour en renforcer la visibilité et le rayonnement, les deux fédérations bruxelloises des entreprises et des ASBL d'économie sociale d'insertion, FeBISP et FeBIO, organisent fin septembre 2012, le premier salon de l'économie sociale d'insertion. Cet événement repose sur la participation de toutes les entreprises agréées comme ILDE (Initiative Locale de Développement de l'Emploi) ou EI (Entreprise d'Insertion), au-delà de celles qui sont fédérées par les deux fédérations.

88 entreprises agréées soit 2.000 emplois à Bruxelles

L'économie sociale d'insertion à Bruxelles, ce sont 88 associations et sociétés, dont l'objet social est de remettre en activité, grâce à un contrat de travail, des personnes en difficulté sur le marché du travail. Elles forment, encadrent, motivent, et donnent aux chômeurs infra-qualifiés une expérience de travail utile pour rebondir professionnellement. L'objectif de l'économie sociale d'insertion est d'insérer durablement des demandeurs d'emploi fragiles sur le marché de l'emploi.

Des formations dans différents domaines

Les structures de l'économie sociale d'insertion proposent à leurs travailleurs de se former dans différents secteurs comme la rénovation de logements, l'Horeca, le recyclage, les services aux personnes, les titres-services, l'informatique et le multimédia, le transport, le jardinage, l'événementiel, etc.

Les défis de l'économie sociale d'insertion

- Mettre sur pied des activités formatives de qualité.
- Impliquer les demandeurs d'emploi de longue durée dans un projet professionnel.
- Encadrer et former une main-d'œuvre peu qualifiée pour lui faire acquérir de nouvelles compétences.
- Offrir aux travailleurs un cadre de travail qui permet de respecter des objectifs de rendement, de s'intégrer dans une hiérarchie, d'assumer des responsabilités, ...
- Gérer une tension quotidienne entre l'objet social (l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi en difficulté) et les impératifs économiques.

Le Salon de l'économie sociale d'insertion, une occasion unique

Pour les entreprises de :

- développer de nouvelles alliances et trouver des réponses innovantes aux défis sociaux actuels (chômage, difficultés de recrutement) ;

- conclure des partenariats ;
- trouver facilement des travailleurs compétents disposant d'une première expérience.
- trouver des sous-traitants de confiance et de qualité.
- découvrir les acteurs de l'économie sociale d'insertion : leurs missions, leurs objectifs, leurs atouts.

Pour les entrepreneurs sociaux de :

- rencontrer les entreprises qui recrutent ;
- échanger sur vos missions, vos objectifs, ce que vous pouvez offrir, votre professionnalisme ;
- développer de nouvelles collaborations.

Au programme

Trois tables rondes autour de différentes thématiques : un « Speed Dating » entre employeurs des deux « bords », et toute la journée, des stands de présentation du savoir-faire des entreprises de l'économie sociale d'insertion (francophones et néerlandophones de Bruxelles).

INFOS PRATIQUES

Quand?

Mardi 25 septembre 2012

Où?

Les Ateliers des Tanneurs
60A rue des Tanneurs - 1000 Bruxelles

Heures d'ouverture :

De 9h00 à 17h00

Prix d'entrée :

Gratuit

Plus d'infos sur www.meetandwork.be

LET'S MEET & WORK...

le salon de l'économie sociale d'insertion
het salon voor sociale inschakelingseconomie

compétences

duurzame jobs

économie sociale

sociaal verantwoordelijk ondernemen

resources humaines

sociale economie

insertion

competenties

emplois durables

opleiding

responsabilité sociale de l'entreprise

human resources

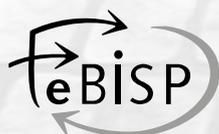
inschakeling

formations

25 septembre 2012
Ateliers des Tanneurs
www.meetandwork.be



*Venez découvrir l'économie sociale d'insertion
et les solutions concrètes
qu'elle offre à votre entreprise !*



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
B-1000 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°93 sortira en septembre 2012.

L'@insertion

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



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

