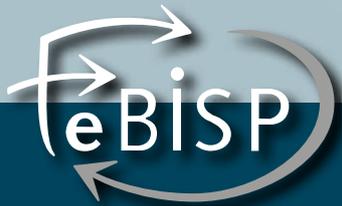
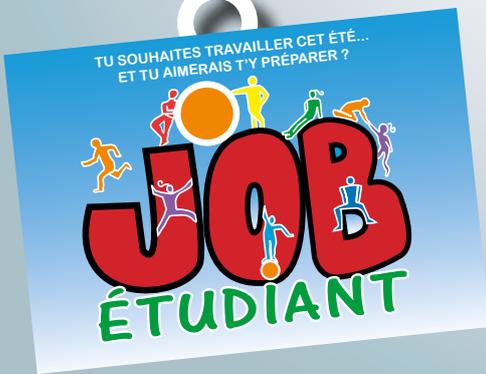


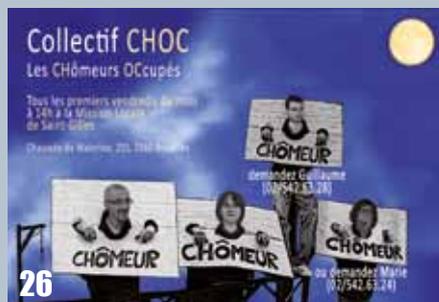
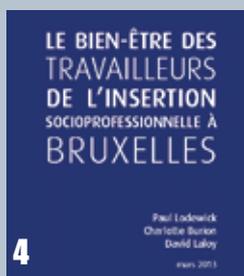


Jeunes et emploi: à la recherche de la formule qui fonctionne



L'insertion

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



3 Édito

4 Brèves

- Un administrateur de perdu, trois de retrouvés
 - Trois arrivées et trois départs
 - Les premiers profils métiers/formations présentés aux opérateurs de formation
 - Le bien-être des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles
 - 8,7 millions pour financer les Missions Locales : insuffisant !
 - Formation « Spécialisation en gestion d'entreprise d'économie sociale » à l'EPFC
 - Lancement d'un site qui recense les logements inoccupés
 - A vos agendas
-

6 Sur le vif

Arrêt sur l'Arrêté Économie Sociale d'Insertion

9 Sur le vif

« 2013, l'Odyssée des compétences »

11 DOSSIER :

Jeunes et emploi : à la recherche de la formule qui fonctionne

22 Rencontre

Rencontre avec Michel Peffer et Marc Thommes

26 Reportage

Chômeur (pré)occupés

30 Le coin de l'employeur

Prenez vos vacances et classez vos archives avant de partir...

Chers lecteurs,

Ce numéro se fait à la fois l'écho d'une étape importante dans le paysage de la formation professionnelle et d'une facette du travail en Insertion Socioprofessionnelle (ISP).

L'étape importante concerne Bruxelles Formation. En l'espace de trois mois, la direction adjointe et la direction générale ont quitté l'institution, pas encore vénérable, mais très importante pour les politiques de formation et d'emploi. Après 17 années, Marc Thommes et Michel Peffer vont pouvoir bénéficier des joies de la pension. Nous avons profité de cet événement pour les interroger, tant sur le parcours de Bruxelles Formation depuis sa création, que sur leur vision de l'avenir de l'institution et de ses missions, avec un regard plus particulier sur les partenariats. En clôturant la rédaction de ce numéro, nous avons appris la nomination d'Olivia P'Tito à la direction générale de Bruxelles Formation. Nous espérons que son expérience en tant que députée régionale et en tant qu'administratrice, entre autres d'une Mission Locale, permettra à l'Organisme d'Intérêt Public (OIP) de poursuivre et d'intensifier les logiques d'un véritable partenariat avec les associations d'ISP.

Le focus sur une facette du travail en ISP porte sur une partie du public dont on parle beaucoup : les jeunes travailleurs sans emploi. C'est devenu une des priorités de l'Europe, notamment via la prochaine programmation 2014/2020 du Fonds Social Européen. C'est une priorité du Gouvernement fédéral avec, en complément de l'activation ciblée, la mesure « stages d'insertion ». Et ce sera aussi celle d'ACTIRIS qui proposera sous peu la « Garantie Jeunes », qui dans la droite ligne des choix européens, vise à garantir à chaque jeune demandeur d'emploi, inscrit chez ACTIRIS depuis six mois, l'accès à un emploi, à un stage d'insertion, à une formation ou à un accompagnement. Bref, ça bouge ! Et dans l'ISP ? Ça bouge depuis longtemps ! Dès les premières initiatives d'insertion socioprofessionnelle, les jeunes adultes peu scolarisés étaient au cœur des projets : que ce soit au sein des Missions Locales ou dans les organismes de formation professionnelle. Les Initiatives Locales de Développement de l'Emploi et les Entreprises d'Insertion ont, elles aussi dès leur lancement, travaillé avec des jeunes Travailleurs Sans Emploi. Cette longue expérience, parfois depuis plus de trente ans, a permis de proposer à de nombreux jeunes adultes, très souvent en marge du système scolaire et du monde de l'emploi, de retrouver une place à part entière et de se retrouver.

Des réussites et des échecs aussi. Mais toujours des projets adaptés, tant à la réalité de la société qu'à la réalité des jeunes adultes. Et l'évolution continue. Vous en trouverez, dans le dossier de ce numéro, quatre exemples qui montrent toute la richesse et l'expertise que les secteurs de l'insertion et de l'économie sociale d'insertion développent pour ce public spécifique. A l'heure où les pouvoirs publics semblent (re)découvrir l'importance de l'attention à porter aux jeunes adultes sans emploi, nous pensons qu'ils peuvent, sans exclusive, s'appuyer sur notre expertise...

Bonne lecture,

Pierre Devleeshouwer
Directeur de la FeBISP asbl



Danièle Rongé



Florence Fraipont



Abdeslam Tay

Un administrateur de perdu, trois de retrouvés

La dernière Assemblée générale de la FeBISP en juin 2013 marquait la fin du mandat au Conseil d'administration de Pascale Desrumaux, directrice de l'asbl Cannelle. L'occasion pour l'équipe et les membres de la remercier pour son

implication dans la Fédération pendant ces six dernières années. Pour compléter le CA, trois personnes se sont portées candidates et ont été élues : Florence Fraipont, directrice de Cenforgil, Danièle Rongé, directrice du Centre de Formation 2000 et Abdeslam Tay, directeur du CFPAS-IP.

Trois arrivées et trois départs

Toujours lors de l'Assemblée générale de juin, Laurent Briec, Stéphanie Melkebeke et Sabine Fronville sont venus respectivement présenter les associations Gammes, Rock the City et Amphora, toutes les trois agréées par

la Région de Bruxelles-Capitale en tant qu'ILDE. Les trois candidatures ayant été acceptées, cela porte le nombre de membres FeBISP ESI à 30. Par ailleurs, les démissions du Laboratoire d'Ergologie, de Bruxelles Laique et de Recyclart ont été actées.



De gauche à droite : Laurent Briec, Stéphanie Melkebeke et Sabine Fronville

Les premiers profils métiers/formations présentés aux opérateurs de formation

Le 19 avril 2013, à Beez, le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) a présenté, aux opérateurs de formation, la première série de profils réalisés. Ces profils métiers/formations (issus des secteurs de l'H.O.R.E.C.A., de la construction, de l'électricité et de l'industrie automobile) ont donc reçu le feu vert pour que les opérateurs d'enseignement et de formation puissent s'en saisir et en tenir compte pour réaliser leurs programmes de cours. Dès l'approbation définitive par les Ministères compétents, les profils seront consultables librement sur l'espace public du site internet du SFMQ.

Comme pour cette première journée, lorsque de prochaines présentations concerneront des profils pouvant intéresser ses membres, la FeBISP les en informera directement afin qu'ils puissent y participer.

Plus d'infos :
<http://www.sfmq.cfwb.be>

Le bien-être des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles

L'Accord Non Marchand, signé en 2010 par les partenaires sociaux et la COCOF, prévoyait une mesure dédiée au bien-être des travailleurs relevant des secteurs de la politique des personnes handicapées, des affaires sociales, de la santé et de l'insertion socio-professionnelle. Pour l'ISP, il fut décidé avec les moyens dévolus au Fonds de la Formation Continue de l'ISP bruxelloise



(FFCISP) de travailler en plusieurs étapes :

- Connaître la manière dont le secteur met en œuvre la législation sur le bien-être au travail et en identifier les forces et les faiblesses que pose concrètement cette mise en œuvre. Pour atteindre ce but, le FFCISP a procédé à une enquête avec la collaboration du Centre Interdisciplinaire en Travail Social (CITS).
- Sur base des résultats de l'enquête, identifier les priorités d'action à mettre en œuvre pour accompagner les travailleurs et les employeurs dans l'application de cette législation.

Le premier volet de la démarche est à présent clôturé et a donné lieu à une publication reprenant l'ensemble des résultats ainsi que leur analyse. Une présentation a eu lieu le 17 mai 2013.

La publication est disponible gratuitement sur simple demande à la FeBISP (ngo@febisp.be) ou sur le site www.febisp.be

Formation « Spécialisation en gestion d'entreprise d'économie sociale » à l'EPFC

Cette formation, reconnue par la Communauté française, est destinée aux personnes impliquées dans le secteur non marchand et désireuses d'acquérir de nouvelles compétences au contact d'experts du domaine. Les cours sont organisés en soirée (lundi, mardi, jeudi) et le samedi matin, ce qui permet de concilier études et vie professionnelle. Des tests d'admission seront organisés la dernière semaine d'août car le nombre de places est limité à 30 étudiants par an.



La rentrée académique est prévue le 9 septembre 2013.

Plus d'infos sur le site de l'EPFC : <http://www.epfc.eu>

Lancement d'un site qui recense les logements inoccupés

Les militants des Equipes Populaires ont parcouru les rues de leurs communes et ont dressé des listes des logements inoccupés. Ils sont entrés en contact avec les pouvoirs publics afin de réaliser un échange d'informations visant à plus d'efficacité. Outre le fait d'avoir largement sensibilisé autour de cette question, les Equipes Populaires invitent chacun à contribuer à la lutte contre la vacance immobilière au moyen

8,7 millions pour financer les Missions Locales : insuffisant !

8,7 millions euros : voilà la proposition du Cabinet bruxellois de l'Économie et de l'Emploi pour financer les neuf Missions Locales. Budget qu'elles avaient estimé à 18 millions d'euros. Totalement insatisfaits de cette proposition, directions et travailleurs des Missions Locales ont décidé de se mobiliser devant le Cabinet de la Ministre Céline Frémault, le mardi

d'un site internet comportant une carte interactive qui permet de marquer facilement les logements repérés.

Plus d'infos : www.logementsvides.be

A vos agendas !

La prochaine Journée d'étude de la FeBISP aura lieu le 17 octobre 2013 à la Maison du Peuple de Saint-Gilles. La question centrale de la journée sera : « *La contrainte peut-elle être un vecteur d'émancipation ?* »

Plus d'infos dans le prochain numéro de L'insertion et sur le site de la FeBISP www.febisp.be

11 juin, alors que le groupe de travail « financement » se réunissait au même moment.

Après deux heures de réunion, la délégation des Missions Locales se réjouissait d'avoir levé quelques malentendus, mais précisait que les désaccords étaient encore nombreux. Si la concertation continue, les Missions Locales redoutent le passage en force du Cabinet désireux de clôturer la discussion avant les vacances parlementaires qui débutent le 21 juillet 2013.



Tatiana Vial, directrice adjointe à la FeBISP

Arrêt sur l'Arrêté Économie Sociale d'Insertion

→ Tatiana Vanessa Vial Grösser

Une nouvelle Ordonnance pour l'Économie Sociale d'Insertion a été votée le 30 mars 2012 et vient remplacer l'Ordonnance de 2004. Voilà qui concrétise un projet qui était mentionné au sein de l'accord du Gouvernement bruxellois. Une bonne chose ? Certainement ! Cependant, une Ordonnance ne suffit pas, les Arrêtés sont nécessaires pour la rendre applicable. Un premier projet d'Arrêté nous est parvenu durant le mois de février 2013 via le groupe de travail qui a été mis en place au sein de la Plate-forme de concertation de l'Économie Sociale pour discuter de cette proposition. Tour d'horizon sur la concertation et sur le texte actuel.

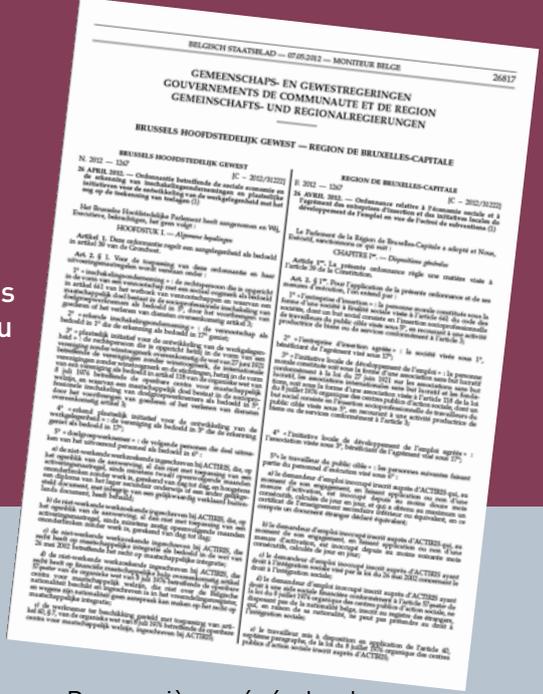
Je concerte, tu concertes, il concerte, ...

éléments des discussions seront repris et ceux qui ne le seront pas.

Le projet, actuellement discuté, est le fruit du travail du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) et du Cabinet de la Ministre bruxelloise de l'Économie et de l'Emploi. Ce dernier a mis en place un groupe de travail (GT) au sein de la Plate-forme dédiée à la concertation autour de la nouvelle Ordonnance. Le Cabinet a prévu de mener les débats en GT et de revenir, ensuite, en Plate-forme de concertation pour prendre les avis officiels des membres qui la composent. Le Cabinet a également annoncé un agenda particulièrement serré : l'objectif étant d'appliquer la nouvelle Ordonnance dès le mois de janvier 2014, il souhaite clôturer le tout pour la fin du mois de juillet 2013. Trois mois pour mener une véritable concertation, c'est court... Et la Ministre s'est engagée à déposer une nouvelle proposition au GT qui tienne compte de l'avis de ses membres. Mais pour l'instant, rien n'a encore été transmis et les débats se font toujours sur base de la proposition initiale. C'est pourquoi, au moment où nous écrivons cet article (début du mois de mai), nous ne savons pas quels

Autour des mêmes questions...

Il est intéressant de noter que les sujets abordés au sein du groupe de concertation sont très variés et touchent souvent aux fondements mêmes de l'Économie Sociale d'Insertion. Ainsi, les intervenants ont à nouveau posé la question de la distinction entre les Initiatives Locales de Développement de l'Emploi (ILDE) et les Entreprises d'Insertion (EI)... voire avec les Ateliers de Formation par le Travail (AFT) qui font partie de l'Insertion socioprofessionnelle (ISP). Une question déjà abordée lors de la réflexion sur l'accompagnement socioprofessionnel, le modèle économique possible, l'évaluation du travail mené par les ILDE et les EI, etc. Des réflexions déjà soulevées dans les discussions autour de l'Ordonnance, mais qui avaient été renvoyées à l'Arrêté. Aujourd'hui, nous constatons que la proposition actuelle d'Arrêté apporte peu de réponses concrètes.



De manière générale, le projet d'Arrêté est un texte relativement complexe qui offre donc encore peu de clarté sur le futur dispositif. Par ailleurs, aucun test n'a encore été mené sur les actuelles ILDE et EI pour connaître l'adéquation entre les textes et les projets actuels. Nous ne savons donc pas quelle sera la répercussion de leur application sur les activités des ILDE et des EI. Ces zones de flou sont autant d'incertitude pour le secteur.

Les craintes de la FeBISP

Le suivi systématique des demandeurs d'emploi (article 8)

Le texte ne prend pas suffisamment en compte le contexte dans lequel les ILDE et les EI évoluent et les éléments comme l'état du marché de l'emploi ou le taux de chômage de la Région. Les ILDE et les EI pourraient donc se voir sanctionnées en cas de taux de mises à l'emploi insuffisant. Cependant, en temps de crise générale ou lorsqu'un secteur est durement frappé par une

diminution de l'emploi, il ne serait pas cohérent de faire porter la responsabilité d'un faible taux de mises à l'emploi sur les seules ILDE ou EI. Il ne faut pas que cette pression ne force ces dernières à sélectionner les travailleurs, issus du public-cible, de manière de plus en plus élitiste. Le secteur s'éloignerait de sa raison d'être principale.

La participation des travailleurs (article 9)

Elle n'est pas définie et les membres du GT ont déjà fait part des nombreuses difficultés liées à la mise en place d'une participation au sein des structures des travailleurs qui y travaillent de manière transitoire.

L'assimilation à une période ininterrompue d'inscriptions chez ACTIRIS (article 2)

L'article énumère une longue série de cas particuliers. Cela pose inévitablement la question des cas qui ne sont pas repris spécifiquement par le texte : travail à temps partiel, interruption durant le parcours, nouveaux arrivants, jeunes, etc. Il y a un risque pour le public de devoir rentrer dans des catégories de plus en plus rigides. Rappelons que pour l'ILDE ou l'EI, il s'agit de travailleurs et non pas de stagiaires. L'embauche de nouveaux collègues est une matière particulièrement délicate qui nécessite une grande souplesse.

La preuve que les demandeurs d'emploi appartiennent au public-cible (article 3)

Le texte prévoit que cette charge repose sur les ILDE et les EI. Cela nous semble aller à l'encontre d'une simplification administrative pour les acteurs du terrain qui voient ainsi leur charge de travail augmenter. Or, les pouvoirs publics ont accès à des informations via les banques de données telles que



le flux Dimona¹ ou le réseau des partenaires pour l'emploi (RPE)². Il serait donc plus logique, selon nous, que ce travail leur revienne.

Les conditions d'agrément (article 5)

Parmi les conditions d'agrément prévues dans le texte, l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs du public-cible ne constitue qu'un but

parmi d'autres. Une distinction est faite entre les structures dont l'activité d'insertion socioprofessionnelle est prépondérante par rapport aux autres activités qu'elles mènent et les structures pour lesquelles il ne s'agit que d'une activité accessoire. Cependant, rien n'est dit sur les critères qui permettront de départager si l'insertion socioprofessionnelle est ou n'est pas une activité prépondérante au sein de la structure. La distinction semble donc artificielle.

L'agrément des ILDE et des EI (article 7)

L'Arrêté instaure une norme d'un encadrant pour dix travailleurs du public-cible. Cette norme ne va pas sans poser de nombreuses questions. Premièrement, la norme pour les projets de transition professionnelle (PTP) est d'un encadrant pour

¹ Dimona signifie Déclaration Immédiate – Onmiddellijke Aangifte à l'ONSS. Il s'agit d'un acte administratif qui permet la création d'un registre du personnel central et électronique auprès de l'ONSS. La Dimona est obligatoire dans le chef de tous les employeurs du secteur tant privé que public.

² La coordination administrative, assurée au bénéfice des stagiaires entre les deux opérateurs publics (ACTIRIS et Bruxelles Formation) et les partenaires associatifs de l'ISP, a été renforcée en 2005 par l'automatisation des transferts d'informations dans le cadre du réseau informatisé des Partenaires pour l'Emploi (RPE). Il permet aux partenaires d'ACTIRIS d'accéder à son outil informatique New Ibis. New Ibis comprend trois parties : les employeurs, les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi.

quatre PTP. Il s'agit également d'une norme régionale. Pourquoi la Région de Bruxelles-Capitale veut-elle en créer une nouvelle ? Surtout que l'ESI utilise massivement les PTP. De plus, aucune nuance n'est faite pour les différents secteurs d'activités : bâtiment, aide aux personnes, HO.RE.CA., etc. La norme d'un encadrant pour dix travailleurs pourrait s'avérer insuffisante dans certains cas. Surtout si les ILDE et les EI sont évaluées sur base de la mise à l'emploi qui nécessite un

Le modèle économique (article 12)

A ce stade, l'article met en péril la possibilité pour les ILDE d'être agréées car les conditions semblent trop restrictives et ne répondent pas à leurs spécificités. L'examen des dossiers se fera sur les critères suivants : la rentabilité, la solvabilité et la viabilité financière de la structure. L'interprétation de ces critères n'est à ce jour pas connue. A noter qu'une différence est faite entre les EI et les

Des échéances qui approchent, mais des principes encore trop flous

Lors du travail sur l'Ordonnance, de nombreuses discussions sur le fond avaient été renvoyées à l'Arrêté d'application. Aujourd'hui, les questions issues de ces discussions n'ont toujours pas de réponses. Comme nous l'avons déjà écrit dans cet article, les zones d'ombre sont encore énormes. Les 88 projets d'Économie Sociale d'In-



18 janvier 2012 : rencontre avec les parlementaires bruxellois organisée par la FeBISP et la FeBIO

temps de suivi durant le contrat de travail et également après celui-ci. Par ailleurs, l'exigence de catégorie de diplôme pour faire partie du personnel d'encadrement pourrait défavoriser la mobilité interne du public-cible.

La stabilisation du public-cible au sein des ILDE ou des EI (article 13)

L'Arrêté après l'Ordonnance veut positionner l'ESI principalement sur la transition des travailleurs public-cible et éviter la prolongation du contrat du travailleur au sein de la même structure. Il ne s'agit pas d'une volonté de l'ESI qui, au contraire, souhaite pouvoir garder la possibilité de stabiliser des travailleurs dans certains cas.

ILDE, mais aucune précision n'est donnée sur les modalités concrètes de différenciation. A ce stade, aucun test n'a été mené sur les structures actuellement agréées, mais il semble déjà que les ILDE, dont la rentabilité est très faible et pour lesquelles les subsides sont primordiaux à leur viabilité, ne répondraient pas aux exigences du projet d'Arrêté.

Enfin, le projet d'Arrêté ne fait aucune proposition sur les mécanismes de financement des projets ILDE et EI, ni sur les principes de représentativité pour les futures Plates-formes. Ces deux sujets seront abordés ultérieurement, mais toujours avant la fin du mois de juillet selon le Cabinet.

sertion créent pourtant 1.500 postes de travail pour des personnes peu qualifiées. Il s'agit donc d'un enjeu majeur de la politique régionale de l'Emploi. Nous espérons que les Arrêtés d'application qui seront votés, permettront à la fois un pilotage de cette politique et que le nouveau cadre législatif sera un véritable soutien au développement de l'ESI en prenant suffisamment en compte les réalités du terrain.

« 2013, l'Odyssée des compétences »

→ François Geradin

Depuis le début de l'année, les opérateurs de la formation et de l'enseignement en Wallonie et à Bruxelles se réunissent autour du projet « 2013, Année des compétences ». Tout au long de cette année, des initiatives et des actions seront menées afin d'aborder, via des thématiques spécifiques, les compétences et les moyens de les acquérir et de les développer. Focus sur un projet aussi fédérateur qu'audacieux...

Les « compétences », enjeu lexical... et sociétal !

Plus que jamais, la thématique des compétences constitue un enjeu crucial au niveau des problématiques de l'emploi et de la formation. Surtout dans la Région de Bruxelles-Capitale marquée, comme on le sait, par un chômage massif touchant particulièrement les personnes en déficit de compétences. Encore faut-il, avant toute autre considération, déterminer le sens que peut revêtir ce terme de « compétences »... Bien que cette affaire ne soit pas simple tant le vocable est polysémique, retenons avec le Larousse qu'une personne « compétente » est une « *personne qualifiée, qui connaît bien son travail, qui est apte à la fonction exercée* ». Si l'on comprend aisément, avec cette simple définition, en quoi cette question des compétences joue un rôle déterminant au niveau du développement économique d'une région (d'autant plus à Bruxelles où un problème d'adéquation existe entre l'offre et la demande de compétences), il ne faudrait toutefois pas oublier son impact au niveau plus global de l'insertion citoyenne et de la cohésion sociale.

Un projet commun et novateur soutenu institutionnellement

Bien conscients de l'importance croissante de cet enjeu des compétences s'inscrivant pleinement dans la dynamique du Plan Marshall

2. Vert¹ et du Communiqué de Bruges au niveau européen², les opérateurs de la formation et de l'enseignement en Wallonie et à Bruxelles ont décidé de faire de 2013 l'« Année des compétences » et de s'unir dans ce projet aussi ambitieux que novateur. Soutenus par le Gouvernement wallon, par la Fédération Wallonie Bruxelles et par la Région de Bruxelles-Capitale, différents opérateurs francophones (de l'enseignement, de la formation professionnelle et de la validation des compétences) ont mené, mènent et mèneront tout au long de l'année 2013 des actions et des initiatives afin d'aborder, à tous les niveaux et de

Un partenariat structurel pour des objectifs non moins structurels...

Sans rentrer ici dans le détail des objectifs explicitement formulés par les opérateurs partenaires du projet³, il peut être retenu schématiquement que ces derniers désirent réaliser trois objectifs principaux : (1) rappeler la nécessité d'élaborer un plan ambitieux destiné à relever significativement le niveau des compétences de la population (et plus spécifiquement au niveau des savoir-faire techniques) ; (2) simplifier les dispositifs mis en place et assurer une cohérence entre les actions des



manière positive, les compétences et les moyens de les acquérir et de les développer.

différents partenaires afin d'augmenter l'impact de ces dernières ; (3) s'appuyer sur le triptyque « Enseignement – Formation – Emploi » pour proposer structurellement des réponses pertinentes aux problèmes du manque de compétences. Au-delà de ces finalités importantes, il est essentiel d'insister

1 Plan du Gouvernement wallon qui met notamment l'accent sur le développement du capital humain.

2 Communiqué « sur la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels pour la période 2011-2020 ».

3 <http://www.annedescompetences.be/projet/objectifs>.

sur l'aspect fédérateur du projet. Il s'agit en effet de réunir et de mettre en réseau tous les acteurs et opérateurs concernés afin qu'ils puissent développer, de manière concertée, des actions concrètes autour de cette thématique des compétences.

Une année d'activités bien chargée

L'« Année des compétences 2013 » portant décidément bien son nom, il s'agit de la diviser en 12 thématiques pouvant chacune illustrer un aspect de la problématique globale, depuis la question initiale de l'orientation jusqu'à la validation et la valorisation des compétences. Voici la liste des thématiques, réparties sur 10 mois, jalonnant cette « Année des compétences » :

- Février : la formation des formateurs et des enseignants.
- Mars : les métiers verts et le développement durable.
- Avril : les connaissances de base et les attitudes.



Atelier « *Quel accompagnement, approche multidisciplinaire pour supporter/encadrer le jeune dans son intégration et son parcours vers l'emploi ?* »

- Mai : les compétences et la qualité.
- Juin : l'esprit d'entreprendre.
- Juin : la validation et la valorisation des compétences.
- Septembre : des compétences aux acquis d'apprentissage.
- Septembre : la formation en alternance.

- Octobre : transférer les savoirs issus de la recherche vers les travailleurs et les demandeurs d'emploi : un enjeu majeur de la formation continue universitaire.
- Octobre : les nouvelles technologies et la formation à distance.
- Novembre : l'orientation.
- Décembre : la gestion des compétences tout au long de sa vie.

Très concrètement, des actions de nature diverse (conférences, colloques, ateliers, semaines d'actions spécifiques ...) ont été, sont et seront donc menées tout au long de l'année 2013 autour de ces 12 thématiques.

Mais que fait la FeBISP ?

De par sa nature, ses missions et son rôle tant au niveau de l'insertion socioprofessionnelle qu'au niveau de l'économie sociale d'insertion, la FeBISP ne pouvait évidemment que s'investir dans cette « Année des compétences » ! Officiellement partenaire du projet, au même titre, au niveau



Jan Debruyne Responsable ressources humaines chez DHL

bruxellois, que le SFPME⁴, Bruxelles Formation ou encore le Consortium de Validation des compétences, la FeBISP fait ainsi partie des acteurs coopérants pour l'organisation de certaines thématiques. Deux illustrations de collaborations : une passée... et une à venir !

⁴ SFPME : Service Formation PME.

En avril, la FeBISP a joué un rôle actif dans l'organisation d'un colloque intitulé « *Connaissances de base et attitudes : les essentiels de la formation et de l'emploi* ». Ce colloque, coordonné par Bruxelles Formation et organisé au BIP le 24 avril, a rassemblé plus de 150 personnes et leur ont permis de travailler ensemble dans des ateliers spécifiques. La FeBISP a animé l'atelier « *Quel accompagnement, approche multidisciplinaire pour supporter/encadrer le jeune dans son intégration et son parcours vers l'emploi ?* » et participer aux ateliers « *Quels parcours ? Identification des compétences, formation de base, préformation... ; les filières, les passerelles...* » et « *Comment mobiliser les jeunes, les rendre acteurs de leur avenir ?* ». Ce colloque s'est prolongé par une seconde journée de réflexion, le 13 mai, qui a permis, à partir des ateliers de la première journée, de formuler des propositions de recommandations et d'actions liées à la thématique. D'un point de vue cette fois prospectif, la FeBISP fait également partie des coopérants qui organiseront, du 4 au 8 novembre prochains, une semaine



Atelier « *Accueil et guidance dans un centre Alpha : entre apprentissages, autonomie et citoyenneté* »

consacrée à la thématique de l'orientation et dans laquelle les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle, via notamment des actions locales interopérateurs, pourront être mis à l'honneur. Affaire à suivre donc dans un prochain numéro de L'insertion !

Jeunes et emploi : à la recherche de la formule qui fonctionne

→ Alice Berger

Le chômage des jeunes. Tout le monde semble s'être accordé pour en faire une priorité : les Régions, l'Etat fédéral et même l'Europe ont décidé de s'attaquer au problème. Activation, formations et aides à l'emploi, les mesures prises par les politiques mettent du temps à montrer leur efficacité. Raphaël Darquenne¹, chercheur au Centre d'études sociologiques des Facultés Universitaires Saint-Louis et coordinateur du Réseau MAG, nous donne sa vision des choses sur l'échec des politiques actuelles d'emploi et de formation. Il nous livre également les enseignements tirés des études auxquelles il a participé et où il a non seulement rencontré différents acteurs de l'insertion mais également les principaux intéressés : les jeunes demandeurs d'emploi.

Depuis le début de la crise en 2007-2008, le nombre de demandeurs d'emploi n'a pas cessé d'augmenter en Europe, et les moins de 25 ans se trouvent en première ligne. Aujourd'hui, 18 pays de l'Union européenne affichent un taux de chômage des jeunes supérieur à 20%, avec des pics dramatiques en Grèce (60%), Espagne (54%) et Portugal (38%). A Bruxelles, le taux de chômage des jeunes s'élevait à 28,8% en mai 2013. Un chiffre qui monte à près de 40% chez les jeunes les moins qualifiés.

Selon Raphaël Darquenne, le chômage des jeunes s'explique principalement par les facteurs macro-économiques : « Quand la conjoncture est bonne, ce sont les premiers qu'on engage, quand elle est mauvaise, ce sont les premiers qu'on licencie. Ils sont très sensibles à la conjoncture. Les jeunes sont également engagés plus systématiquement dans des contrats plus précaires, peu qualifiés, intérim, etc. Les jeunes les moins qualifiés sont ceux qui pâttissent le plus du chômage, les employeurs ayant tendance à engager des gens trop qualifiés pour les postes à pourvoir (surqualification à l'embauche). Autre explication : la désindustrialisation. En 10 ans, +/- 150.000 emplois peu qualifiés ont été détruits. Alors qu'on assiste en même temps à une augmentation du nombre de jeunes peu qualifiés. »

Pourtant, à la question : « Sur quoi repose le problème du chômage des jeunes », les politiques répondent en cœur, « l'inadéquation entre l'offre et la demande ». En clair, le chômage

des jeunes reposerait principalement sur leur manque de qualifications. Faux répond Raphaël Darquenne. Pour lui, on confond un problème collectif avec un problème individuel. « On est dans un paradoxe absolu : le manque d'emplois est un problème collectif majeur et, dans les explications politiques, ce problème est dû à des carences individuelles. (...) La formation et l'accompagnement peuvent permettre à certains de gagner des compétences individuellement, ce qui leur permettrait d'être plus compétitifs sur le marché de l'emploi. Mais ça ne fait que les changer de place dans la file d'attente qui mène à l'emploi. Tant qu'il n'y aura pas davantage d'emplois ou des filières qui leur permettent de s'insérer, on ne pourra pas prétendre résoudre la question du chômage des jeunes. »

Parce que le politique est persuadé que les demandeurs d'emploi ne fournissent pas suffisamment d'efforts pour s'insérer, il a décidé de les activer. En 2004, naissait le Contrat de Projet Professionnel (CPP) et six ans après, il est devenu la construction de projet professionnel et il devenait obligatoire pour les jeunes entre 18 et 25 ans. Un premier bilan qualifié de positif a fait état d'une augmentation des chances des jeunes de trouver un emploi de 10%. Un chiffre qui monte à 20% pour les jeunes peu qualifiés. « L'évaluation de certaines politiques publiques axées sur la contrainte (comme le PAS du l'ONEM ou le CPP d'ACTIRIS) montre que ces politiques contribuent à accroître les chances d'insertion dans l'emploi d'un certain pourcentage de chômeurs. Elles auraient ainsi une certaine efficacité. Mais ces évaluations sont

¹ Raphaël Darquenne coordonne le Réseau MAG, un réseau de chercheurs associés proposant aux organisations des interventions d'analyse, de conseil et de construction de l'action collective basées sur des méthodes participatives. Avec ACTIRIS, il collabore également à Labojeunes, un projet qui vise à associer les différents acteurs de l'insertion professionnelle à une analyse collective en vue d'améliorer l'action publique en matière de transitions des jeunes.

Le dossier de L'insertion

partielles. Elles ne montrent ni le type d'emplois occupés ni le caractère durable ou non de l'insertion, elles ne permettent pas de mesurer les effets de ces politiques sur la confiance en soi, l'estime de soi ou le sentiment de contrôle des individus qui ont trouvé un emploi et de ceux qui n'en ont pas trouvé et ne permettent pas de tirer des conclusions sur le type d'individus

le trait, on prend les meilleurs pour les fournir rapidement aux employeurs et on laisse les autres se perdre dans le labyrinthe de l'espace transitionnel. (...) On a créé une zone intermédiaire où l'on apprend un nouveau métier : celui de chercheur d'emploi. Pour mériter ses allocations, il faut prouver qu'on est un bon chercheur d'emploi (...) Globalement, on ne laisse pas de place aux jeunes peu qualifiés. On leur garantit ainsi qu'ils n'auront pas d'avenir. Tout en leur disant que s'ils n'ont pas d'avenir, c'est eux qui en sont responsables parce qu'il leur suffit de se mobiliser pour y arriver. »

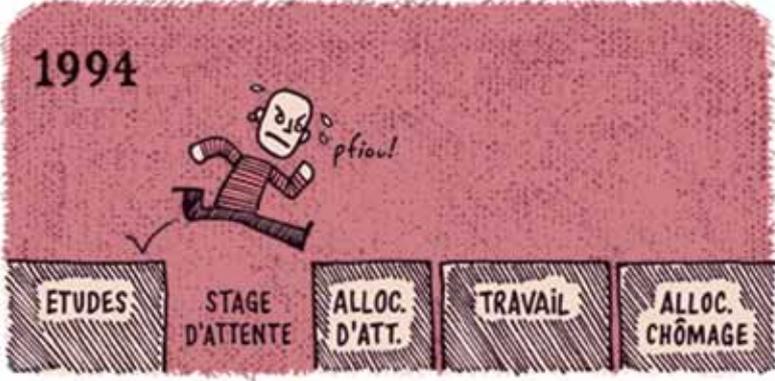
Heureusement, les choses changent et petit à petit, une prise de conscience semble émerger. Les acteurs sont en train de se rendre compte qu'il ne s'agit pas seulement d'agir sur l'offre de travail, c'est-à-dire les jeunes, en les formant, les coachant etc. Mais qu'il faut aussi agir sur l'offre d'emplois et donc sur les employeurs. « Les employeurs ne connaissent pas ce type de profils : des jeunes peu qualifiés un peu rebelles qui n'adoptent pas les comportements attendus. Par contre, quand il y a une médiation qui est opérée par un professionnel qui connaît à la fois très bien l'employeur et à la fois très bien le jeune, quelque chose peut se passer. Certaines études montrent que les critères de sélection pour les fonctions peu qualifiées se résument à la manière dont l'employeur perçoit le jeune. En clair, il l'engage s'il a l'air sympathique et motivé. Je pense qu'il faut aussi pouvoir aider les employeurs à intégrer un jeune dans l'entreprise. Il y a d'ailleurs des entreprises qui font des efforts dans ce sens mais elles sont rares. Au final, il n'y a que le secteur de l'économie sociale - qui devrait être encouragé davantage - qui parvient à combiner deux aspects : le jeune participe d'une part, à la production de biens et de services et il peut, d'autre part, être aidé pour développer son employabilité. »

Reste que bon nombre de jeunes sont complètement déconnectés d'une certaine réalité. « Il y a un décalage entre ce qu'ils croient possible pour leur vie et ce qui est effectivement possible. Pour caricaturer un peu, ils ont 23 ans et ils ont rêvé toute leur vie de faire du business mais se rendent compte qu'ils n'ont aucune qualification et que ce qu'ils vont devoir faire pour gagner leur vie, c'est occuper une fonction peu qualifiée, mal rémunérée, avec des horaires difficiles et peu reconnue dans la société. L'atterrissage est dur. Ils peuvent déchanter et se sentir démotivés. (...) On leur demande d'avoir un projet professionnel. Quand tu n'as pas de réseau, ni de ressources intellectuelles et financières, que tu vis au jour le jour et que tu ne connais pas le monde de l'emploi, comment veux-tu t'y projeter ? »

Et c'est là que les acteurs de l'insertion, membres de la FeBISP, peuvent intervenir, en imaginant des actions qui pourraient permettre aux jeunes de se (re)mettre à construire leur propre vie.

(en dehors du niveau de qualification) pour qui les mesures ont été efficaces. On peut poser l'hypothèse selon laquelle ces politiques ont permis de mettre à l'emploi les individus les mieux armés, les plus outillés et les plus proches de l'emploi au détriment des plus faibles. »

Si les politiques d'activation ont pour ambition d'aider les demandeurs d'emploi à trouver un travail, dans les faits, elles se limitent trop souvent à vérifier leur collaboration active ou non. Pour Raphaël Darquenne, « on prétend accompagner les plus fragiles, mais en en grossissant un peu



Et si on redonnait du sens...

Si les politiques s'intéressent (enfin) aux jeunes, sur le terrain, les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion n'ont pas attendu que les politiques en fassent une priorité. ISP et ESI tentent depuis quelques années d'adapter leurs actions aux besoins et attentes de ce public. Petit tour d'horizon chez les membres de la FeBISP.

JEEP ou quand les Missions Locales mènent une action de prévention contre l'exclusion professionnelle des jeunes

Rencontre avec Didier de Laveleye, Coordinateur JEEP ou « Jeunes, Ecole, Emploi,... tout un Programme »

C'est un fait, l'enseignement en Communauté française a un problème de dualisation énorme. Certains jeunes sortent de l'enseignement sans avoir les compétences nécessaires pour s'en tirer sur le marché de l'emploi et nombreux sont ceux qui ne savent pas ce qu'ils veulent faire. Choisir le métier que l'on veut exercer n'est pas simple. La formation JEEP peut aider d'une part, à démarrer la réflexion au sein des écoles du secondaire et, d'autre part, à permettre aux jeunes en mal de réseau de décrocher leur premier job étudiant. JEEP est donc un seul projet composé de deux volets et développé conjointement par les neuf Missions Locales. Chaque Mission Locale reçoit de quoi financer un travailleur (graduat et sans ancienneté) pour assurer la fonction de formateur. A ces neuf formateurs, s'ajoute un coordinateur engagé au sein de la Mission Locale de Forest qui a été désigné pour assumer ce rôle.

Volet 1 : animation dans les écoles

Le premier volet s'adresse à tous les élèves de dernière année du secondaire dans les écoles bruxelloises francophones, filières générale, technique et professionnelle, tous réseaux confondus. Au total, ce volet de JEEP touche près de 1.500 jeunes par an répartis dans plus d'un tiers des établissements de la Région. Concrètement, chaque formateur dans sa Mission Locale doit programmer au moins 10 groupes scolaires par an dans sa zone. Chacun reçoit une liste d'écoles qu'il va devoir démarcher. « Il y a des écoles qui reviennent chaque année, où c'est même l'enseignant qui relance la Mission Locale. Mais ce lien est très fragile : il suffit par exemple que l'enseignant change d'école pour que tout soit à refaire. (...) Il y a aussi une certaine réticence pour certains établissements à ouvrir leurs portes. »

Les formateurs rencontrent une première fois les élèves pendant une heure de cours pour leur présenter la formation



Didier de Laveleye, coordinateur JEEP

JEEP. Un premier contact qui permettra aux formateurs de calibrer la formation en fonction du public qu'ils ont en face d'eux. Ensuite, démarre la formation proprement dite. Elle est composée de quatre demi-journées organisées au sein des Missions Locales. Le fait d'être en dehors d'un cadre scolaire aiderait à libérer la parole et à sortir d'un conditionnement d'élèves. Les formateurs utilisent une pédagogie ouverte : les groupes se placent en cercle, on utilise le tutoiement... Ils invitent également les jeunes par différents exercices et mises en situation à se projeter dans l'avenir, à se poser des questions sur ce qu'ils veulent faire, sur ce qu'ils aiment, sur ce qui est possible de faire, sur la réalité de la vie active et du marché de l'emploi. « On n'est pas là pour enseigner. Ce qu'on cherche, c'est qu'il se passe quelque chose après notre passage. On est là pour qu'ils réfléchissent, se renseignent et, au bout du compte, se positionnent. »

Le programme se clôture par la visite d'une antenne d'ACTIRIS. « La visite chez ACTIRIS se passe assez difficilement pour la plupart des jeunes. Ils y sont reçus par des conseillers emploi comme ils le seraient en tant que demandeurs d'emploi. Ce qui contraste avec la pédagogie ouverte et un peu ludique du reste du cursus JEEP. Et puis, certains sont assez directs avec les élèves. Ils leur expliquent, par exemple, que s'ils ne sont pas bilingues, ils se retrouveront avec un gros handicap sur le marché de l'emploi. Ils reçoivent en quelque sorte une baffe. Si certaines choses ont déjà été abordées par

les formateurs, professeurs ou parents, le fait qu'un conseiller ACTIRIS leur dise, cela a un tout autre impact. »

Dans le mois qui suit la fin du programme, les jeunes sont invités à remplir un questionnaire d'évaluation de façon anonyme. Il ressort des dernières évaluations que plus de 50% des jeunes déclarent avoir entrepris des démarches en lien avec la vie active suite aux animations JEEP. Les démarches en tant que telles concernent le plus souvent une recherche d'informations sur les études possibles, la réalisation ou la mise à jour de leur CV. « Il ressort aussi des évaluations qu'il n'y a pas assez de lien avec la vie active, que les jeunes veulent plus de concret notamment sur les choix de filières et de métiers. En clair, ils demandent qu'on les aide à décider. (...) Dans les exercices et les mises en situation, on a donc évacué tout ce qui ne faisait pas suffisamment référence au monde de l'emploi en vue de renforcer notre mission d'orientation dans une perspective d'ISP. »



Entretien pour l'aide à la recherche de job étudiant

Volet 2 : service jobs étudiants

Ce service s'adresse prioritairement aux jeunes qui sont coupés des réseaux professionnels. « Ce qui est habituellement lié au fait que leurs parents n'en ont pas. Les jobs étudiants étant la plupart du temps occupés par les enfants du personnel. Une règle qui vaut également dans les ministères et les administrations publiques. Ce qui est une discrimination condamnée dans d'autres pays mais qui n'est pas encore poursuivie en Belgique. J'ai d'ailleurs déposé une plainte auprès du Centre pour l'égalité des chances, il y a deux ans... »

Concrètement, le jeune contacte la Mission Locale la plus proche de chez lui. Un premier contact débouche sur un premier rendez-vous individuel avec le conseiller JEEP de

la Mission Locale. Dans une moindre mesure, des séances collectives sont également organisées pendant les vacances scolaires. Et c'est là que démarre le travail d'accompagnement. « On leur explique comment postuler, à quoi faire attention et quels sont les grands canaux de jobs d'étudiants qui existent, on les aide à rédiger leur premier CV. On aborde la question des codes comportementaux. On leur donne quelques trucs pour arriver à pousser la porte et avoir plus de chances de décrocher un job étudiant. »

Pour Didier de Laveleye, permettre à tous les jeunes qui le désirent de décrocher un job étudiant a tout son sens car ce dernier permet aux jeunes d'explorer la vie active, de se confronter à un patron, de découvrir des métiers... « Des études ont démontré que le fait d'accumuler des expériences de jobs durant ses études augmente sensiblement les chances d'accéder plus rapidement à un emploi durable après son cursus. Cela leur permet aussi de se rendre compte qu'il y a intérêt à continuer ses études parce qu'ils réalisent le salaire de certains métiers peu qualifiés. Ils découvrent aussi l'importance du néerlandais sur le terrain. »

Seulement, les offres de jobs étudiants sont trop peu accessibles au plus grand nombre, et sont moins nombreuses que les demandes. Le coordinateur a donc demandé des moyens supplémentaires pour développer les contacts avec les entreprises et a décroché un équivalent temps plein. JEEP possède donc aujourd'hui son propre service de prospection et de placement. Par ailleurs, l'équipe essaie aussi de développer les collaborations avec d'autres opérateurs comme le Pacte Territorial pour l'Emploi ou le BECI (Chambre de Commerce & Union des Entreprises de Bruxelles) toujours pour étendre le portefeuille d'entreprises à contacter. Enfin, le prochain projet pour Didier de Laveleye, sera d'organiser une permanence et une table-emploi JEEP hebdomadaire dans un seul endroit accessible au plus grand nombre. Peut-être pour septembre 2013...

JEEP

Contact : Didier de LAVELEYE, coordinateur
02/613.32.01 – ddelaveleye@mlocforest.irisnet.be

Plus d'infos sur : www.jeeplib.be

YOUNG INVEST ou quand la Mission Locale d'Ixelles fait le lien entre les jeunes demandeurs d'emploi et les employeurs

Rencontre avec Julien Romiti, conseiller Young Invest et Jessica Dessy, jobcoach et contact entreprises

Young Invest est un service développé au sein de la Mission Locale d'Ixelles et dédié exclusivement aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans. Il a été lancé en 2010. Le principe est simple : moins de temps d'attente et plus de temps d'accompagnement. Julien Romiti explique comment le service fonctionne : « Ici, la porte est ouverte. On veut déconstruire les rapports qui peuvent être un peu distants entre un conseiller et un chercheur d'emploi. Notre volonté est de faire en sorte que le conseiller devienne réellement une personne ressource pour le demandeur d'emploi. Une personne qui a du temps à lui consacrer. (...) Lors du premier contact en individuel, on sent que le jeune veut travailler pour gagner de l'argent. Mais derrière cela, il y a toute une série de projets qui ont été mis de côté et qui, pour moi, sont importants à faire émerger car lorsqu'on a 20 ans, l'argent c'est une chose, mais il faut aussi construire sa vie. J'essaie toujours de travailler sur les deux volets. »

Ça, c'est pour la manière. En dehors de cela, le but de Young Invest est de prospecter des entreprises et de les mettre directement en rapport avec les jeunes. Un travail qui est loin d'être évident. « Si un grand nombre d'employeurs sont au premier abord un peu frileux, ils sont au bout du compte partants pour travailler avec nous mais, bien sûr, tant qu'on leur apporte du public et que cela se passe bien. Une autre difficulté est liée au « turn over » : on peut avoir un bon contact avec une personne au sein de l'entreprise mais il suffit que cette personne change de job pour que le partenariat soit remis en question et que tout soit à refaire. (...) On se rend compte aussi que la prospection devient plus difficile d'année en année. D'une part, parce qu'il y a de plus en plus d'acteurs qui vont au contact des entreprises. D'autres part, parce qu'il y a de plus

en plus de demandeurs d'emploi. Les entreprises ont donc de plus en plus le choix. (...) Au milieu de tous ces interlocuteurs, nous essayons de tirer notre épingle du jeu. Notre plus-value repose entre autres sur le fait que nous connaissons bien les demandeurs d'emploi que nous accompagnons. Cela nous permet d'envoyer les bonnes personnes au bon endroit. »

Le public que reçoit Julien Romiti et les conseillers de la Mission Locale en général, est composé de personnes peu qualifiées, avec peu ou carrément pas du tout d'expérience, souvent d'origine étrangère et dont les connaissances en français sont limitées. De prime abord, le « matching » est donc difficile. « Après, je pense que c'est une question de confiance aussi bien avec les jeunes demandeurs d'emploi qu'avec les employeurs. Il s'agit de donner du sens à ce que nous proposons. Les employeurs avec qui on a déjà travaillé, réalisent la pertinence de ce genre de projet. »

Du côté des jeunes demandeurs d'emploi, il s'agit également de remettre du sens dans l'accompagnement : « Cela est d'autant plus vrai pour les jeunes qui ont plus de mal à trouver du boulot, qui sont souvent inscrits dans un parcours

Jessica Dessy, job coach à la Mission Locale d'Ixelles

Avant, il n'y avait pas de différence entre les moins de 25 ans ou les moins de 30 ans et le reste du public. Je trouve ça très bien de mettre des choses en place pour les jeunes mais il ne faudrait pas en oublier les autres. On a parfois des gens qui ont juste six mois de trop par rapport à une formule. C'est assez frustrant. Un conseiller met beaucoup d'énergie et de disponibilité pour ce public et c'est très chouette. Seulement, le revers de la médaille, c'est que d'autres personnes n'y ont pas accès. Il y a des gens qui sentent qu'on parle beaucoup des jeunes et qui se demandent un peu ce qu'il en est pour eux. Ils disent : « Moi, j'ai 40 ans, et pour certaines offres d'emploi, on me fait sentir que je suis trop vieux. Or, j'ai une famille à nourrir. » C'est source de frustration.

Table Emploi à la Mission Locale d'Ixelles



d'échecs et d'obligations. L'idée, c'est de redonner l'espoir qu'il y a moyen d'agir sur sa situation professionnelle. »

Autre élément important qui fait la différence, c'est la proximité. Si le service est bien sûr accessible à l'ensemble des Bruxellois, la Mission Locale d'Ixelles constate que la majorité des jeunes qui passent par Young Invest sont de la commune. Jessica Dessy explique : « *C'est rassurant pour eux de rester dans leur quartier avec des gens qu'ils connaissent. Circuler, se déplacer, c'est très compliqué pour eux tant qu'ils n'y voient pas le sens. Une fois qu'ils sont remobilisés et qu'ils ont vu le sens, il est possible de les faire bouger en dehors de leur quartier. »*

Et si, vous vous demandez si cela fonctionne, les chiffres parlent d'eux-mêmes : sur les 101 personnes suivies en 2012, 19 ont repris des formations dans divers domaines, 38 autres ont été engagées sous contrat d'intérim, déterminé ou indéterminé. Et au fil du temps, les jeunes sont de plus en plus nombreux à passer les portes de la Mission Locale. Le projet, qui a maintenant trois ans, permet d'arriver à la conclusion que créer une porte d'entrée différente pour les jeunes, c'est payant : « *Cette année en six mois, j'ai déjà reçu plus de 75 jeunes, alors qu'à la même période les années précédentes, j'en avais reçus, 35 ou 40. Cela nous questionne : va-t-on avoir assez de moyens pour faire face à la demande? Et puis, quand on reçoit plus de public, c'est du temps que l'on ne consacre pas à la prospection... »*

YOUNG INVEST

Contact ? Julien Romiti

02/515.77.55 ou j.romiti@missionlocalexl.be

LES AUTRES PROJETS JEUNES DÉVELOPPÉS PAR LA MISSION LOCALE D'IXELLES :

► Rencontre avec l'emploi

Qui ? Les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans.

Quoi ? 8 jours d'atelier de job-coaching orienté attitude plus une rencontre avec des employeurs

Quand ? 2 fois par an atelier de 8 jours

Contact : 02/515.77.40 ou www.missionlocalexl.be

► Au top pour un job

Qui ? Des jeunes demandeurs d'emploi entre 18 et 30 ans possédant au maximum le CESI.

Quoi ? 6 semaines de formation alliant sport et recherche d'emploi + 4 semaines en entreprise

Quand ? Démarrage de la prochaine session le 16 septembre 2013.

Contact : 02/515.69.81 ou www.emergencexl.com

TRAJECTOIRE JEUNES ou comment prendre le temps d'accompagner les jeunes

Rencontre avec Yaël Wischnevsky, coordinatrice de Trajectoire Jeunes à Anderlecht

La Mission Locale d'Anderlecht a créé l'antenne baptisée « Trajectoire Jeunes » (TJ) dans le cadre du contrat de quartier Canal-Midi et spécialement dédiée à la recherche d'emploi pour les jeunes anderlechtois(es) entre 18 et 30 ans, peu ou pas qualifiés.

En analysant les chiffres au niveau du contrat de quartier, l'équipe de la Mission Locale d'Anderlecht a réalisé qu'il y avait un haut pourcentage de jeunes sans emploi mais qu'ils ne franchissaient pas les portes de la Mission Locale. Par ailleurs, elle s'est également basée sur une étude réalisée en 2007 par la Fondation Roi Baudouin sur les jeunes et le chômage. L'étude faisait les mêmes constats que l'équipe sur le terrain et prônait la mise en place de solutions de proximité qui adoptent une autre approche. « *L'accompagnement reste le même qu'en Mission Locale mais la différence se situe dans l'accueil et l'écoute qu'on peut offrir aux jeunes. En Mission Locale, il y a beaucoup de monde à chaque permanence et les délais d'attente avant de démarrer quelque chose sont relativement longs : tout le monde est stressé et a peu de temps. Le jeune qui arrive et qui a juste besoin d'être écouté, il ne reste pas là. Ici, on essaie de prendre le temps de faire entrer le jeune dans un parcours qui le fait réfléchir sur lui-même, sur sa vie, son avenir et ce qu'il veut faire. Si cela doit prendre quatre rendez-vous, cela prendra quatre rendez-vous. »*



Concrètement, la plupart des jeunes arrivent à l'antenne via un partenaire du quartier : le CPAS ou ACTIRIS, les antennes scolaires du service prévention de la commune ou toute autre association qui les touche de près ou de loin. En un an, on a développé un bon partenariat avec les différents acteurs du

contrat de quartier. L'antenne « TJ » commence à être connue et le bouche à oreilles commence à fonctionner. Il y a deux permanences par semaine. Le conseiller fait un premier accueil qui dure en général une quinzaine de minutes. C'est là que le jeune explique sa demande qui se limite souvent à la réalisation d'un CV et d'une lettre de motivation parce que l'ONEM est derrière lui ou la recherche d'astuces pour décrocher un boulot. Le conseiller donne alors un rendez-vous dans la semaine qui suit ce premier entretien. Là, le conseiller essaie de faire le tour de la question avec le jeune en allant en profondeur. « *Après, on dit au jeune : voilà tu as deux possibilités. Soit on te fait ton CV et ta lettre de motivation en sachant qu'à ce stade-ci ce ne sera peut-être pas suffisant, soit tu décides de rentrer dans un accompagnement à plus long terme et, dans ce cas-là, on te propose des formations.* » Le conseiller lui propose alors soit des formations qualifiantes, soit une des trois formations développées dans l'antenne : Communic'Action, Ensemble pour l'emploi ou la détermination de projet.

Communic'Action est la première formation mise en place dans l'antenne. Elle est destinée aux jeunes extrêmement démotivés. « *L'idée, c'est de le mettre en situation pour travailler ses attitudes et comportements. Il s'agit donc d'ateliers participatifs où on travaille beaucoup autour du jeu : des jeux de rôle, des mises en situation, des challenges... Ce sont des ateliers très ludiques dans lesquels il va se découvrir par rapport à son environnement. C'est un module pour des jeunes qui n'ont aucune idée de leur projet professionnel et qui, même en détermination, ne tiendraient pas parce qu'ils ont accumulé les échecs scolaires et de ce fait, le monde de la formation leur fait peur. Ils n'ont pas encore trouvé du sens à tout ça. Ce sont aussi des jeunes qui reviennent dans le circuit après un passage en prison ou qui ont connu des problèmes de drogue. Ils ont d'abord besoin d'être remis en confiance.* » Les deux autres formations sont des formations qui se retrouvent classiquement dans les Missions Locales, mais qui ont été complètement reconçues pour coller au public 'jeunes'. Elles sont plus concrètes et destinées à des jeunes qui ont un début de projet professionnel. Au ciblage 'jeunes' de ces formations, s'ajoute une dimension collective et participative qui s'inscrit dans la logique du contrat de quartier.

A côté de ce volet pédagogique, il y a le contact « entreprises » qui est plus délicat. Pas tellement avec les petits commerces, mais plutôt avec les grandes enseignes qui ne sont pas habituées à notre démarche qui est de proposer à un jeune sans expérience ou ayant perdu confiance en lui de lui permettre de faire un stage (d'une journée à deux semaines) dans une entreprise qui emploie des profils correspondant à son projet professionnel. Ce contact privilégié avec l'entreprise nous permet également de faire tomber les a priori de celle-ci par rapport aux jeunes issus des quartiers « en difficulté » et de lui faire prendre conscience de la main d'œuvre disponible sur son territoire d'activité.

« *On a développé, avec le CEFORA, une formation de magasinier cariste et, grâce à cela, nous avons pu approcher IKEA. Certains jeunes ont pu y faire un stage et ça s'est extrêmement bien passé, ce qui constitue notre meilleure carte de visite pour la suite. Du coup, il pense à nous pour le recrutement.* » L'objectif étant d'arriver à ouvrir les portes des entreprises et ensuite à se faire entendre pour, qu'enfin, les entreprises comprennent le challenge qu'il y a à travailler avec les jeunes de l'antenne et qu'elles aient envie de le relever.

Autre difficulté avancée par Yaël Wischnevsky : amener les jeunes à comprendre le sens derrière toutes ces actions développées au sein de l'antenne. « *Tant qu'ils n'ont pas compris le sens, ils peinent à venir. Le jour où le déclic se fait, ils s'investissent. Les jeunes sont difficiles à accrocher mais une fois qu'ils le sont, c'est du pain béni pour nous en tant que conseillers, parce qu'on peut vraiment travailler sur la personne et sur son projet de vie et ça, c'est génial ! C'est pour ça peut-être qu'on est tellement motivé à travailler dans ces projets. Et puis, la reconnaissance est tout de suite présente, c'est très gai. On a des jeunes avec du potentiel, il faut juste les aider à redémarrer.* »

Au final, le projet existe depuis un an et les jeunes sont de plus en plus nombreux à se présenter aux permanences. Les jeunes viennent mais ce sont des jeunes qui sont encore relativement volontaires dans leurs démarches. « *Le cœur de notre cible, les jeunes vraiment très éloignés de l'emploi, qui rendent tout le monde fous et qui représentent la part la plus importante des demandeurs d'emploi, ceux-là, on a encore du mal à les atteindre. C'est pour ça qu'on tient absolument à être pérennisés parce qu'arrivés à la fin du contrat de quartier, on aura peut-être trouvé la recette magique ou une des recettes magiques qui fonctionnera pendant un temps. Si on n'arrive pas à s'intégrer dans un autre contrat de quartier, on devra arrêter. Je pense que beaucoup de projets 'jeunes' souffrent de cette réalité.* »

TRAJECTOIRE JEUNES

Contact : 02/524.21.45 ou
info@trajectoirejeunes.irisnet.be

Quand ? Les permanences ont lieu le mardi et le mercredi entre 14h et 16h.

AUTRE PROJET JEUNES DÉVELOPPÉ PAR LA MISSION LOCALE D'ANDERLECHT :

► Inter'S

Qui ? Les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans.

Quoi ? Une agence d'interim sociale

Contact ? Corinne Charneux
02/526.01.00 - 0493/14.48.28
ccharneux@inters.irisnet.be

Plus d'infos : www.inters-interim.be

ÇA ROULE POUR L'EMPLOI ou quand la Mission Locale de Saint-Josse va à la rencontre des jeunes

Rencontre avec Marjorie Devaux, responsable du projet de guichet mobile de promotion de l'emploi, « Ça roule pour l'emploi ! ».

Le projet s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés de 16 à 30 ans de la commune de Saint-Josse. Il s'intègre dans le contrat de quartier Liedekerke. Le service est ouvert à tous les jeunes de Saint-Josse avec une priorité aux jeunes du périmètre Liedekerke. Le projet a démarré fin 2011.

Comme Ixelles et Anderlecht, Saint-Josse a fait le constat que la structure Mission Locale, telle qu'elle fonctionne classiquement, n'attirait plus suffisamment les jeunes. Comme les jeunes ne venaient pas à la Mission Locale, la Mission Locale a donc décidé d'aller vers les jeunes en utilisant une camionnette. « *Le fait de sortir des murs de la Mission Locale, de se rendre accessibles, de montrer qu'on est là, le fait d'adopter une approche peut-être plus accueillante en allant vers la population, de faire connaître les services que peut offrir une Mission Locale en étant présente sur le terrain, cela permet une plus grande accessibilité au public jeune. (...) L'accueil et la disponibilité sont les deux éléments clés. Booster le jeune dans sa recherche d'emploi, le cadrer tout en le motivant pour qu'au bout du compte il puisse aller de l'avant et continuer sa route tout seul. Puisque l'idée c'est aussi de le rendre autonome.* »

La camionnette s'arrête à différents endroits stratégiques de la commune : Devant l'antenne d'ACTIRIS. Un conseiller emploi de l'organisme monte l'espace de quelques heures par mois dans la camionnette pour répondre à toutes les questions que les jeunes se poseraient. Cela permet d'aborder l'institution sous un autre angle et de réaliser qu'il s'agit d'un outil à la disposition des demandeurs d'emploi où il peut consulter des offres d'emploi, solliciter un ciblage employeurs ou se renseigner sur le statut ACTIVA. Devant la commune de Saint-Josse. Il y a du passage, c'est à côté de la bouche de métro, c'est assez visible. Sur le marché. Marjorie y retrouve plutôt des femmes, des mamans qui font leur marché le matin et qui peuvent parler du projet à leurs enfants. Sur la place Houwaert. C'est la place centrale du contrat de quartier, l'occasion pour Marjorie d'aborder les jeunes qui restent là, à la sortie des écoles. Les jeunes y sont accueillis et écoutés. Marjorie fait avec eux le point sur leurs envies, leurs besoins en termes de formation ou d'emploi. Ensuite, ils déterminent ensemble ce qu'il s'agit de mettre en place pour les aider les outiller et les orienter vers les partenaires qui pourraient les aider.



Marjorie Devaux, responsable du projet de guichet mobile de promotion de l'emploi ça roule pour l'emploi !

« *Ce qui est important dans cette démarche, c'est qu'ils ne doivent pas attendre : dans la camionnette aménagée en bureau, j'ai internet, une imprimante et le téléphone. Je peux donc donner rendez-vous à un jeune, on peut faire ensemble une recherche sur internet, imprimer un document, se renseigner sur une formation par téléphone. Même si le jeune passe en coup de vent, il a l'opportunité de recevoir rapidement l'information qu'il cherche et sur laquelle il peut peut-être rebondir. Mon rôle consiste également à orienter le jeune dans ce labyrinthe d'informations.* »

Et pour faire connaître ce nouveau service, Marjorie Devaux s'est rendue dans les maisons de jeunes et de quartiers, les services jeunesse. Elle a rencontré les éducateurs, les gardiens de la paix, les gardiens de parc... Pour qu'ils puissent faire le relai auprès des jeunes qu'ils côtoient et qui pourraient être intéressés de faire appel aux services du guichet mobile ou, plus globalement, aux services de la Mission Locale de Saint-Josse.

Le projet se termine fin 2014. Il sera temps d'évaluer l'impact du projet sur les jeunes et à partir de là, en tirer les leçons et développer d'autres outils pour accrocher ce public.

ÇA ROULE POUR L'EMPLOI

Contact : Marjorie Devaux

0490/45.69.41 ou mdevaux@mlstj.irisnet.be

Quand et où ?

- Tous les mardis matin de 8h00 à 12h00 devant l'Administration communale de St-Josse.
- Tous les mercredis de 14h00 à 16h00 à la Place Houwaert.
- Tous les jeudis de 9h00 à 12h00 devant la Mission Locale de St-Josse ; rue de l'Union 31.
- Les 1^{er}, 3^{ème} et 5^{ème} lundis de chaque mois devant la Mission Locale de St-Josse ; rue de l'Union 31.
- Les 2^{ème} et 4^{ème} lundis de chaque mois devant l'Antenne ACTIRIS ; rue des Arts 6.

DISPOSITIF RELAIS ou quand l'ISP s'intéresse aux jeunes détenus

Rencontre avec Tahar Elhamdaoui, directeur de la FTQP et Céline De Clerck, accompagnatrice

L'alternative à la détention par le bracelet électronique va souvent de pair avec l'obligation de suivre une formation. Comme en prison chacun n'a légitimement que l'envie d'en sortir, les détenus contactent tous les organismes de réinsertion qui peuvent attester de leur volonté de se former, de se réinsérer et de se développer psychologiquement... Il s'agit d'une opportunité pour le détenu de mettre un premier pied dehors. Le hic, d'après Tahar Elhamdaoui, « c'est qu'aujourd'hui, la plupart des centres de formation refusent trop souvent les ex-détenus dont ils estiment que la présence peut rendre l'accompagnement des autres personnes, difficile à assurer. C'est ce que les services d'aide observent pour les 18-25 ans. A la fois, on leur demande de s'intégrer mais on ne leur en donne pas la possibilité ! » Pour que le retour à la liberté se fasse en douceur et qu'il débouche sur une (ré)insertion réussie, Tahar Elhamdaoui, a imaginé une structure qui pourrait s'occuper exclusivement de l'accompagnement du détenu en liberté limitée ou de l'ex-détenu. L'ASBL « Dispositif Relais » a pour partenaires le centre de forma-

Bilal, stagiaire à la FTQP en liberté limitée depuis février 2013.

« Avant d'entrer en prison, j'avais un boulot, un appartement, une voiture. J'étais même fiancé. Entrer en prison, c'était le retour à la case départ. (...) Pour être admissible au bracelet, tu dois avoir remboursé la partie civile, trouvé un logement et une formation. Alors, je me suis bougé et quand il a fallu trouver une formation, j'ai d'abord appelé une autre ASBL qui était prête à me recevoir, mais avec un délai d'attente assez long. Et puis, j'ai appelé ici : Delphine m'a dit qu'il y avait de la place et que j'étais le bienvenu. Je suis en formation depuis six mois. Et en vérité, ça me plaît ! Je commence même à faire des petits travaux chez moi. Et puis, mon père aussi était maçon...

Je vais commencer un premier stage en septembre et un deuxième en janvier. Côté vie privée, je me suis marié il y a deux semaines. Je ne veux plus perdre une minute. J'en ai assez perdu de temps en prison. »



tion qualifiante et d'insertion socioprofessionnelle (FTQP) et l'Institut St-Joseph/Atelier Marollien pour l'aspect formation - emploi.

Les services d'aide ont observé que pour les 18-25 ans, toutes les bonnes intentions liées à la volonté de sortir de prison volent en éclat dès la liberté retrouvée. Voilà pourquoi Tahar Elhamdaoui a choisi de concentrer l'action de « Dispositif Relais » sur cette tranche d'âge. « Pour les jeunes, je suis convaincu qu'il faut faire quelque chose de différent. Tout est dans l'accueil. Il faut prendre le temps d'écouter la demande du jeune : la demande officielle et la demande officieuse. Mais, la seconde, il ne l'aborde que s'il se sent accueilli. Une entrée en matière par un sourire et un petit thé, est un bon départ. On emploie le tutoiement aussi : cela permet d'enlever les barrières entre le jeune et nous. L'idée, c'est d'abord de créer du lien et puis de parler de leur projet de réinsertion. »

Le détenu qui veut bénéficier de la détention limitée, doit d'abord s'organiser un plan de reclassement, c'est-à-dire avoir une formation, un travail, un logement, mais aussi pouvoir rembourser la partie civile. « Dispositif Relais » peut aider le jeune dans ces démarches pour qu'il arrive à défendre un projet solide devant le tribunal d'application des peines. Tout commence par un premier rendez-vous avec Céline, la psychologue engagée tout spécialement pour s'occuper de l'accompagnement des jeunes détenus ou ex-détenus. Ce premier entretien lui permet d'évaluer la motivation du jeune et débusquer ceux pour qui la formation ne serait qu'un alibi pour sortir de prison. Céline explique : « Je reviens sur les origines du parcours du jeune : Comment est-il arrivé en Belgique? Quelle est l'histoire de son pays d'origine? J'investigue aussi sur sa situation familiale. Et enfin, j'en viens à sa situation actuelle. L'ensemble du processus peut prendre plusieurs rendez-vous. Prendre le temps de définir un projet de réinsertion réaliste est important et d'autant plus pour les jeunes qui sont passés par la prison. Je fais ensuite le point avec Tahar. Si nos impressions convergent, et c'est souvent le cas, on fait signer au jeune le contrat pédagogique qui reprend les règles du dispositif. »

« Dispositif Relais » fonctionne actuellement avec 41.000 euros venant de la COCOF et de la COCOM. L'objectif de Tahar Elhamdaoui est de faire agréer l'ASBL en tant qu'Organisme d'Insertion Socioprofessionnelle (OISP), ce qui lui permettrait d'engager une équipe complète et de faire face à la demande. L'ASBL reçoit en effet une quinzaine d'appels par jour.

DISPOSITIF RELAIS

Contact : Tahar Elhamdaoui, directeur
02/533.10.76 ou ftqp.elhamdaoui@hotmail.com

Les contrats PTP ou quand l'Économie Sociale d'Insertion donne une première expérience de travail aux 18-30 ans

Rencontre avec Nadia Flagothier, jobcoach chez ART2WORK

L'objectif des Programmes de Transition Professionnelle (PTP) bruxellois est d'offrir une expérience d'emploi valorisante de deux ans maximum à des demandeurs d'emploi infra-qualifiés. Ces derniers sont engagés sous contrat temps plein et payés comme tel, mais en réalité, un cinquième de leur temps de travail est dégagé pour participer à des formations. En 2008, le Gouvernement bruxellois a décidé, dans le cadre du Plan pour l'Emploi des jeunes, de créer 100 nouveaux postes PTP pour des moins de 30 ans et 25 nouveaux postes d'encadrants ACS. L'ASBL Art2work, créée en 2010, n'emploie que des personnes jeunes sous contrat PTP. Ils sont au total huit 'jeunes' pour trois encadrants ACS. « Les plus jeunes de l'équipe ont 21 ans. La moyenne tourne autour des 24 ans. Enfin, il y en a toujours un ou deux de 28, 29 ans. C'est selon moi une fourchette intéressante parce que les plus jeunes ont une façon différente d'aborder les choses par rapport aux plus vieux. »

Art2work est active dans le secteur artistique et culturel. L'occasion pour les jeunes de toucher un peu à tout : installation de scène, de gradins, de décors, mise en place d'éclairage, des instruments de musique, déménagement, chargement, électricité, peinture... Le recrutement se fait tout au long de l'année. « Le premier contact se fait lors d'une séance d'informations où l'on présente le projet : qu'est-ce qu'un contrat PTP, quel est le travail, quelles sont les attentes d'Art2work, qu'est-ce que l'ASBL offre ? » S'ils sont intéressés par le travail, Nadia Flagothier en tant que « jobcoach » les rencontre. Les personnes qui satisfont aux critères de l'ASBL rencontrent ensuite les « teamcoach » qui leur donnent une vision de la réalité de terrain. Au bout de compte, ils auront rencontré toute l'équipe. Les derniers candidats sont rencontrés par le directeur lors d'un entretien pour leur rappeler une dernière fois ce que cela implique de travailler pour Art2work. « Même jeunes, un peu maladroits et sans expérience, si on les engage, c'est que nous estimons qu'ils ont déjà un potentiel. »

Le démarrage se fait en douceur. Les nouveaux arrivés ne sont par exemple pas envoyés sur des missions trop techniques au début. « On commence par une journée d'accueil où on leur explique les règles d'ordre intérieur. Ils ont plein de questions et sont très stressés. L'accueil est donc très important, il faut qu'ils soient très encadrés pour pouvoir les rassurer si besoin. Il faut beaucoup communiquer et être très présents. »

Sur le terrain, les personnes engagées sous contrat PTP sont accompagnées par des « teamcoach » qui vont observer et les guider si nécessaire. Ils sont aussi parfois encadrés par les chefs techniques de l'entreprise-cliente pour laquelle ils travaillent. « On n'accompagne pas quelqu'un qui arrive de la même façon que quelqu'un qui finit son contrat. Cela fait partie de l'évolution de chacun. Le « teamcoach » accueille, supervise, vérifie la sécurité sur chantier, corrige et peut aussi être un renfort de main-d'œuvre.

Le « jobcoach » intervient dans un deuxième temps. Il renvoie ce qui a été observé sur le terrain par le « teamcoach » et voit ce que cela suscite chez le travailleur dans sa réflexion personnelle. « Est-ce que ça colle avec ce qu'il a vécu ? Comment peut-on améliorer et faire différemment s'il y a un problème ? C'est aussi faire part des observations positives que l'on n'aurait pas eu le temps de faire sur le terrain. Tout cela participe à leur revalorisation. L'entretien avec le « jobcoach » se fait en tête à tête et en toute confiance. C'est donc aussi le moment pour eux d'aborder tout ce qu'ils vivent au travail et qui n'est pas toujours facile. »



Enfin, l'accompagnement de l'ASBL permet de donner à la personne engagée sous contrat PTP, tous les moyens de trouver du boulot : comment chercher, quelle stratégie mettre en place, quels employeurs viser, de quelle façon, comment s'exprimer. « On les accompagne et on leur donne des outils qu'ils n'ont pas. Personne ne sait, quand on sort de l'école, comment on cherche du travail. Cela s'apprend par expérience. (...) Je ne veux pas transformer les gens pour qu'ils vendent quelque chose qu'ils ne sont pas, je veux qu'ils aient confiance en eux. J'ai envie de les pousser à y aller avec la bonne énergie et, à un moment donné, ça paiera. »

ART2WORK

Contact : Nadia Flagothier

02/411.94.15 - nadia.flagothier@art2work.be

« Jeunesse lève-toi »

→ Tatiana Vanessa Vial Grösser

Face aux jeunes nous sommes toujours un peu timides, un peu responsables, un peu inquiets, un peu désarmés, un peu vendus, un peu résignés, un peu fous, un peu rentrés dans le rang, un peu endormis, un peu rigides, un peu ratés, un peu dépassés, un peu tristes, un peu admiratifs, un peu donneurs de leçons, un peu condescendants,... un peu vieux. Prêts à exploser ou à s'éteindre à tout instant, dans cette Europe vieillissante, ils sont devenus un enjeu majeur des politiques de l'emploi.

Les jeunes sont là, par milliers, tentant de percer sur le marché de l'emploi, de décrocher un contrat, un intérim, un CDI ou un CDD, un poste d'employé ou d'ouvrier, de trouver une formation professionnelle. Même sous-qualifié, même sous-payé, un travail. Sans expérience, sans connaître vraiment leurs droits, sans toujours reconnaître leurs devoirs, entre des ambitions irréalistes et une résignation inquiétante, sachant tout faire ou rien faire, et encore trop nombreux à quitter l'école sans diplôme, ils veulent un boulot. Beaucoup trop ont échoué à l'école. Beaucoup trop d'écoles ont échoué avec eux. Cependant, ils sont là, réclamant une place correcte dans le monde du travail, ce que notre région a du mal à leur offrir. Devons-nous rappeler que le chômage structurel bruxellois frappe particulièrement les jeunes peu qualifiés ?

Depuis quelques années, nous observons que les jeunes sont devenus une priorité pour les politiques de l'emploi européenne, fédérale et régionale, avec à la clé des financements importants pour leur permettre de trouver un emploi : formation professionnelle, accompagnement, détermination, etc. Les jeunes peu qualifiés sont le centre de toutes les nouvelles préoccupations. Cette nouvelle implication des politiques envers les jeunes entraîne un repositionnement majeur des pouvoirs publics bien décidés à assumer leur part de responsabilité et à obtenir les moyens nécessaires.

Cependant, de nombreuses questions restent encore en suspens pour savoir comment les pouvoirs publics vont prendre en charge tous ces jeunes : vont-ils tout prendre en charge en interne ou vont-ils établir des partenariats ? Pour l'instant, en dehors d'un appel à projet "jeunes" lancé

par le Ministre Emir Kir en 2011, aucune proposition de partenariat n'a été offerte aux OISP. Ces derniers ont acquis une expertise et ont mis au point des pédagogies alternatives depuis plus de 30 ans. Comment les pouvoirs publics vont-ils pouvoir profiter de tout le travail déjà mené par les associations sur le terrain ?

Par contre, plusieurs choses sont certaines. Les jeunes ont besoin de temps. Ce n'est pas en quelques jours que peuvent se réparer plusieurs années de carence. Ils demandent également à être écoutés. Les faire entrer de force dans des logiques administratives, c'est justement passer à côté du potentiel qu'ils détiennent. Enfin et surtout, les jeunes veulent un emploi. L'emploi reste la porte d'accès privilégiée aux avantages que notre société peut offrir.

C'est pourquoi, nous demandons :

- Une alliance entre les pouvoirs publics, les OISP et les ILDE/EI pour accompagner et former les jeunes.
- Du temps pour accompagner les jeunes sur une base volontaire et non contrainte.
- Continuer à développer une pédagogie autour des besoins et des potentiels des jeunes avec la souplesse et l'innovation que cela demande.
- Ne pas enfermer les jeunes dans des logiques administratives.
- Des moyens pour assurer un accompagnement de qualité.
- Une politique de création d'emplois pour les jeunes qui implique tous les acteurs de la société.

Rencontre avec Michel Peffer et Marc Thommes

→ Alice Berger

Michel Peffer et Marc Thommes, respectivement directeur général et directeur adjoint de Bruxelles Formation, sont les visages de l'organisme depuis 17 ans. Arrivés à quelques mois d'intervalle en 1996, les deux fonctionnaires s'en iront à la retraite quasiment ensemble. C'est donc ensemble également que la FeBISP a tenu à les rencontrer afin de faire le point sur ces 17 années de travail basés sur la collaboration et parfois teinté de quelques désaccords.

FeBISP (F.) : Sur quoi avez-vous envie de revenir quand vous vous retournerez sur votre long passage à Bruxelles Formation ?

Michel Peffer (M.P.) : L'élément qui me frappe de plus en plus et auquel nous sommes confrontés, c'est un changement de public. Avant, la question était de savoir comment on allait reconverter les personnes qui avaient perdu leur job à un moment donné. Aujourd'hui, à Bruxelles, nous ne sommes plus du tout dans ce cas de figure. Nous sommes face à des gens qui n'ont jamais travaillé, qui ne savent pas ce qu'est le travail et qui n'ont pas nécessairement les qualifications requises. (...) On réapprend donc les bases pour que les gens soient capables de lire, écrire et calculer. Et c'est fondamental parce que si on n'est pas capable de lire, écrire et calculer, on est exclu de la société à un moment donné. Et cela n'est pas seulement notre problème. C'est également le problème de l'enseignement. Il y a un changement radical qui est en train de s'opérer. Et si on ne mobilise pas les moyens indépendamment des structures pour créer une nouvelle dynamique sur Bruxelles, nous risquons d'avoir des difficultés. J'ai tendance à dire : « mettons moins d'argent sur des structures qui sont lourdes mais mettons l'argent sur des projets ». On a créé beaucoup de trucs et autres brots sur Bruxelles qui ont coûté de l'argent alors qu'on



Michel Peffer (à gauche) et Marc Thommes (à droite)

aurait pu injecter ce même argent dans les formateurs et les formations.

Marc Thommes (M.T.) : Il y a un changement aujourd'hui que je considère personnellement comme négatif en ce qui concerne les politiques mises en œuvre. Quand on a construit la politique ISP en 1995, on partait de l'idée que les publics étaient particulièrement fragilisés et discriminés dans certains quartiers. L'associatif présent dans ces quartiers chahutait le public qui était progressivement intégré dans un dispositif d'insertion socioprofessionnelle. On y mêlait de la guidance, de la recherche d'emploi et de la formation avec, en plus, une mécanique coordonnée entre les

différents acteurs autres que ceux de l'emploi et de la formation, d'où le rôle des Missions Locales. C'est ça qui faisait la spécificité du dispositif de l'ISP. On était dans un esprit où le dispositif était décentralisé. Aujourd'hui, on est passé à un dispositif, dans le cadre des politiques dites d'activation des demandeurs d'emploi, complètement différent. Désormais, le public est contraint et on gère des flux. Et, à ce moment-là, le secteur associatif ne remplit plus exactement le même rôle. (...) Je m'interroge sur le bien fondé de cette politique, surtout par rapport au type de public qu'il y a sur Bruxelles. Il y a un changement de paradigme dans la conception de la politique de l'emploi et de la formation. (...). Nous

y sommes bien préparés en termes de gestion des compétences et ce serait une réussite si on avait l'outillage suffisant pour faire face à la massification du nombre de stagiaires, que ce soit dans le secteur associatif ou chez nous. Je pense que ce changement s'est fait sans en mesurer les conséquences sur les opérateurs et sur les publics.

F. : Les OISP, partenaires ou sous-traitants de Bruxelles Formation ? Quelle est votre vision des choses ?

M.P. : C'est comme dans l'enseignement, où il y a toujours la question de savoir qui est le patron et qui est l'employé. Qui est le patron dans l'enseignement ? Est-ce que c'est le directeur d'école ? Est-ce que c'est le ministre ? Mais en fin de compte, l'enseignant et le directeur vont se retourner vers le politique pour réclamer des moyens supplémentaires. Il y a cette même ambiguïté dans le secteur non marchand en général. (...) Bruxelles Formation n'intervient pas directement sur le plan financier dans les OISP. Son rôle n'est pas négligeable mais il n'est pas fondamental non plus. Il ne s'agit pas vraiment de sous-traitance mais pas de partenariat. Nous mettons de l'argent à disposition des OISP pour couvrir les frais des stagiaires. Et nous veillons à ce que les besoins et les pédagogies utilisées correspondent à nos exigences. En fait, nous exerçons notre rôle de régisseur, rien de plus. En plus de cela, nous avons ces dernières années, petit à petit, imposé, avec parfois quelques difficultés, le fait que désormais les OISP doivent tenir compte de l'aspect référentiel. (...) On ne fait plus « sa popote » chacun de son côté où on fait un peu d'insertion, d'éducation permanente en fonction de ses propres critères. Un de nos rôles par rapport à l'ISP, c'est de définir les critères de reconnaissance de qualification et de les faire appliquer à nos partenaires tout en respectant leur propre pédagogie et méthodologie.

M.T. : Le décret est très clair là-dessus. Il s'agit d'un partenariat. (...) Je vais vous dire quelque chose qui va expliquer le climat difficile qui a peut-être régné à moment donné entre la FeBISP et nous, et entre les opérateurs et Bruxelles Formation, même si c'était moins vrai. J'ai voulu qu'on aille très vite sur la logique des référentiels métiers et sur le programme de références. Et c'est vrai qu'on a marché un peu au canon avec vous. Je veux dire par là que je sentais venir un certain nombre de problèmes, je sentais venir les exigences. Personnellement,

M.P. : Nous avons besoin d'un interlocuteur et pas de 50 interlocuteurs différents. Ainsi, si nous menons un débat avec les partenaires, nous sommes assurés d'aboutir. Le fait d'avoir un interlocuteur n'empêche pas que nous menions des discussions avec chacun des partenaires notamment pour le volet pédagogique.

M.T. : Pour moi, la liaison avec la FeBISP doit être une liaison de confiance et je crois, que aujourd'hui, cette confiance existe d'après ce que j'ai ressenti à la dernière réunion. Encore que



j'aime beaucoup le secteur associatif, je le vois comme la cavalerie légère, je pense qu'il représente un gage de démocratie, c'est un dispositif qui est bien adapté à un certain type de public. (...) J'ai donc, pour le secteur associatif, une réelle estime mais je savais aussi qu'il fallait, d'une certaine manière, le secouer à un moment donné pour qu'il puisse prendre ce tournant. Et donc, objectivement, nous l'avons secoué. Et quand j'ai estimé que le tournant était pris, on a changé de façon de faire. Les relations sont aujourd'hui différentes.

F. : Comment voyez-vous le rôle de la FeBISP ? A-t-il évolué au fil du temps ?

j'aimerais que, quand elle publie un Livre Blanc, on soit averti avant de le découvrir sur son site. Et donc, qu'on échange un peu mieux entre nous. Par ailleurs, je pense qu'il faut privilégier une concertation à double niveau. Pour tout ce qui est pédagogique, nous préférons les relations directes avec les opérateurs de formation. Nous estimons qu'on n'a pas besoin d'intermédiaires. Mais la FeBISP a le droit de participer aux réunions et d'informer ses membres par ailleurs. Pour tout ce qui concerne les priorités de travail entre Bruxelles Formation et l'ISP, qui sont des aspects plus stratégiques et tactiques, là, je trouve que la concertation avec la FeBISP est extrêmement importante. Et c'est ce qu'on fait régulièrement.

F : Qu'a apporté l'introduction du Contrat de gestion à Bruxelles Formation ?

M.P. : Depuis le départ, j'étais favorable à un Contrat de gestion. Pour une administration, c'est important de savoir ce qui a été demandé par le politique. Le Contrat de gestion établit des modalités de gestion. Il donne une feuille de route qui définit comment on va fonctionner, cela permet de cadrer notre travail. Et une administration a besoin d'être cadrée par rapport aux objectifs du politique. Nous sommes là pour exécuter des options politiques. (...) Nous sommes donc ravis d'avoir ce Contrat de gestion pour lequel nous nous sommes battus d'ailleurs ; pour qu'il ne soit pas imposé directement et exclusivement par les consultants. Il y a eu des débats qui ont été durs mais polis. La direction, les partenaires sociaux et le politique étaient autour de la table. Il y a eu des discussions qui ont débouché sur des adaptations en fonction de ce que nous pensions ne pas être justifié. Donc, je trouve que la confection de ce Contrat de gestion a été une opération très démocratique. On a tenu compte de nos points de vue. Maintenant, notre problème, c'est de le faire respecter dans la durée et de dire « Ne commencez pas à remettre tout cela en cause ! » Un autre élément qui ne simplifie pas les choses, c'est que la structure institutionnelle est en voie de modification. On est en train de réfléchir à ces modifications mais elles ne sont pas encore actées. (...) Je plaide pour que au moins jusqu'à la fin de la législature, on laisse l'administration continuer à travailler.

M.T. : Il faut préciser que avant le Contrat de gestion, on avait développé au sein de Bruxelles Formation un plan de développement avec ce qu'on avait appelé à l'époque un projet d'entreprise qui définissait des finalités et qui avait 27 priorités sur quatre ans. Et quand on en a fait l'évaluation, on avait atteint les objectifs à environ 95%. Donc, c'est un exercice interne que nous avions

déjà fait. Quand on nous a proposé un Contrat de gestion, nous avons accepté parce que cela rend officiel et lisible un certain nombre de rôles que nous endossions peut-être mais qui ne nous avaient pas encore été clairement reconnus. (...) Ainsi, le rôle de régie de Bruxelles Formation est écrit noir sur blanc dans le Contrat de gestion. (...) Je trouve donc qu'il est extrêmement intéressant d'avoir un Contrat de gestion. Je suis cependant inquiet qu'il arrive à un moment où le financement des pouvoirs publics est en recul. Or, si on veut mener correctement la politique d'activation et donc gérer des flux, il faut que les dispositifs soient à la hauteur. Je dis très clairement qu'à Bruxelles, ni ACTIRIS ni Bruxelles Formation, à travers la politique d'accompagnement des demandeurs d'emploi ne sont à la hauteur des ambitions qui sont fixées dans les Contrats de gestion. (...) Sans compter qu'il faudra encore voir où se trouve l'emploi.

F. : Le Contrat de gestion est très orienté « résultats ». Quelle en sera la répercussion sur vos partenaires ?

M.P. : Le contrat de gestion nous impose des indicateurs et un tableau de bord afin de voir s'il y a concordance entre nos résultats et les objectifs du Contrat de gestion. Celui-ci se décline en plan annuel où les objectifs sont précisément fixés par le Comité de gestion. Il faut savoir que, dans notre Contrat de gestion, contrairement à d'autres, on n'a pas fixé de chiffres. Sauf dans un seul cas, qui est celui concernant les travailleurs¹. On a dit qu'on ne pouvait pas dépasser 8% du nombre total d'heures de Bruxelles Formation et on en est très loin. Je crois qu'on en est à un peu plus de 4%. On va d'abord se concentrer sur la détermination de nos indicateurs et voir comment on les réalise. On verra ce que ça donne chez nous avant de l'appliquer aux autres.

¹ Bruxelles Formation organise des formations pour les demandeurs d'emploi et dans une moindre mesure pour les personnes qui sont déjà à l'emploi.

Ce sera le job de la personne qui prendra le relais à la direction de Bruxelles Formation.

M.T. : D'autant plus, que dans le Contrat de gestion, on a bien veillé à une chose : dès lors que l'on devait appliquer à nos partenaires les mêmes indicateurs qu'à nous, on a fait ajouter une phrase qui tient compte de la spécificité des acteurs. Il faut comparer des pommes avec des pommes. Il est clair qu'on doit tenir compte de votre public, vos méthodes et vos moyens, quoique là on pourrait avoir un long débat aussi car on ne connaît pas l'ensemble de vos sources de financement. Bref, cela doit faire l'objet d'une réflexion et c'est pour ça que j'avais personnellement proposé un groupe de travail (GT) à la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement. Le GT devait faire l'évaluation macro du dispositif. Je trouve qu'il n'a pas bien fonctionné mais il est en train de renaître de ses cendres. Je pense que c'est lié au fait qu'on commence à mesurer les problèmes liés à la massification du public. Ce groupe de travail va remettre au coeur du débat la question : « comment va-t-on nous évaluer ? ». (...) Cela demandera aussi de définir les indicateurs d'évaluation. La construction d'un indicateur n'est jamais neutre. Ils véhiculent une idéologie. C'est parce que ce n'est pas neutre qu'il faut mener un débat sur la question. (...) Il y a une philosophie de notre métier à défendre à travers ça. Les indicateurs reflètent ce qu'on est.

F. : Où en est la collaboration de Bruxelles Formation avec ACTIRIS ?

M.P. : On travaille depuis longtemps ensemble. Nous avons par exemple un dossier quasi unique du stagiaire. Il y a encore une faiblesse aujourd'hui en ce qui concerne les compétences acquises des personnes qui sortent de formation. Mais, globalement on a un système qui fonctionne bien. Le parcours unique du stagiaire est presque prêt et on en fera la démonstration

30 septembre 2011 : conférence de presse annonçant l'accord de coopération sur les politiques croisées "Emploi-Formation"



très prochainement. C'est alors qu'on verra concrètement ce qui manque et ce qu'on doit améliorer. On a aussi sorti un accord sur les « screening » qui a fait l'objet de débats importants pendant tout un temps. Il y a des groupes de travail qui fonctionnent. Nous avons un Comité de stratégie qui se réunit régulièrement et qui travaille sur des décisions basées sur des notes et des délibérations. Il s'agit de professionnaliser ce Comité de stratégie de manière à ce qu'on sorte des résultats pas seulement sur papier mais également en pratique et dans les relations entre les deux entreprises. Je trouve que si on arrive déjà à faire ça, comme c'est prévu dans le décret, c'est déjà pas mal.

M.T. : Il y a, d'un côté, ACTIRIS, un opérateur d'Emploi qui est régional et agit dans le cadre de toute une série de politiques de subventionnements à l'emploi, d'aides aux entreprises, d'allègements pour le public-cible, etc. Il y a, d'autre part, un autre opérateur parastatal de type B, Bruxelles Formation, qui est tourné vers tout le champ de la formation et de l'enseignement, qui lui est communautaire et qui joue son rôle d'opérateur de formation et de régisseur. Et puis, entre

les deux, il doit y avoir cette charnière forte sur l'orientation, l'accompagnement et la détermination professionnelle des publics pour accompagner des gens pendant leur parcours. A charge de Bruxelles Formation de bien organiser le parcours, en collaboration avec ACTIRIS d'ailleurs. Si cette charnière manque dans le dispositif ou est insuffisante, on va vers des déceptions, tant dans le chef des publics que dans le chef des travailleurs fonctionnaires ou autres, qui sont en première ligne et qui ne pourront pas leur rendre le service adapté.

F. : Comment augmenter les moyens dédiés à la formation professionnelle ?

M.P. : Il faut savoir qu'il y a eu un transfert de moyens, notamment dans le cadre du New Deal, vers la COCOF qui a lancé un appel à projets auquel nous avons répondu. A ma connaissance, ça ne s'est pas fait du côté du VDAB. Il a donc été décidé de nous transférer un certain nombre de moyens dans le cadre de cet appel à projets. Il y a eu un recours du Gouvernement flamand auprès de la Cour constitutionnelle qui dénonçait ce transfert. La Cour consti-

tutionnelle a tranché dans ce sens. Il en a découlé une augmentation des moyens attribués à Bruxelles Formation et, parallèlement, une augmentation de moyens du côté de la Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) de l'ordre de 20%. 20% qui ont été amputés du montant attribué initialement à Bruxelles Formation. On a donc trouvé une solution.

M.T. : Il faut reconnaître que au cours de ces 17 années de direction, les ministres ont toujours soutenu significativement la formation professionnelle. Les augmentations les plus significatives étaient de l'ordre de 8%. En ce qui concerne l'apport de moyens financiers nouveaux, dans le cadre de la réforme de l'Etat, il va y avoir des moyens financiers. Il faut bien sûr être prudent puisque la totalité des moyens ne sera pas transférée et les obligations seront les mêmes. Cela va dégager un volet financier qui pourra être mobilisé dans le cadre de l'activation des demandeurs d'emploi et ce compris, pour l'organisation de la formation professionnelle. Il existe un accord clair entre les deux institutions : ACTIRIS, dans le cadre d'une programmation annuelle, fait état

des besoins rencontrés et Bruxelles Formation organise l'offre de formation. Je pense qu'il y aura des possibilités de déploiement à l'avenir dans ce cadre si tout le monde joue bien le jeu. Il faut cependant tenir compte du fait qu'il y a tout un travail derrière la mise en place de nouvelles formations qui demande donc un certain délai... Il faut engager, avoir les projets, être prêts sur le plan technique et pédagogique. L'autre option est de lancer l'offre et de demander à nos partenaires d'y répondre. C'est ce que nous faisons avec l'ISP. Je crois que c'est jouable. Mais j'insiste sur un élément : il y a un manque d'outillage sur tout ce qui concerne l'accompagnement, l'orientation et la détermination.

F. : Que recommandez-vous à votre successeur ?

M.P. : Je pense qu'il faut tenir compte de la qualité des personnes qui travaillent avec nous. J'ajoute à cela qu'il est important d'avoir une certaine tolérance par rapport à l'expression de points de vue contraires. C'est peut-être une chose à laquelle on est plus attentif en vieillissant. Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas trancher à un moment donné. En tant que directeur, on est payé pour décider. Mais il est bon à mon avis de laisser s'exprimer les points de vue des gens. Ce n'est pas un conseil d'ordre technique, je pense qu'il faut se laisser guider par une certaine intuition et ne pas abandonner trop vite au profit de recettes toutes faites.

M.T. : J'ai envie de dire trois mots : écouter, anticiper et résister. Je rejoins les propos de Michel Peffer sur le fait qu'il est important d'écouter les différents points de vue. Deuxièmement, anticiper constitue, selon moi, une des fonctions clés du dirigeant. Je pense qu'on ne peut pas conduire une institution comme la nôtre si on a le nez dans le guidon. Il faut une vision, un cap. Même si on sait que ça va prendre du temps, il faut un projet auquel on croit et rapprocher la réalité de l'idéal.

Il faut pouvoir anticiper les choses au maximum pour que, quand les choses arrivent, on soit prêts mentalement à relever le défi. Troisièmement, je pense qu'il faut résister aux tendances, à la mode. Je pense que, pour nous, cela a été assez facile à faire. Mais je ne suis pas sûr que mettre des fonctionnaires dans des fonctions de direction dans une logique de mandats à court terme plutôt que des contrats à durée déterminée soit une bonne chose parce que je crois qu'il va y avoir des formes d'autocensure.

F. : Partir à la retraite est synonyme de gain de temps. Quels sont vos projets ?

M.P. : Voyager. Je me dis qu'on a une petite quinzaine d'années à voyager sans trop de risques de bobos. Faire du sport parce que je n'ai pas toujours eu l'occasion d'en faire suffisamment. Je reprendrais bien des études. J'ai toujours été passionné de philosophie. J'améliorerais bien mon anglais aussi, ce qui est important quand on voyage. J'ai aussi un projet d'écriture. Et puis, j'ai un petit-fils... à qui j'ai envie d'accorder plus de temps. Ce que je n'ai peut-être pas assez fait avec mes enfants.

M.T. : Je vais continuer à m'occuper du Centre de Documentation et de Coordination Sociales (CDCS) qui organise des réseaux dans le secteur psycho-médico-social et qui fait du très bon travail. Tous les acteurs liés à ce secteur devront peut-être collaborer dans le cadre de la politique d'activation des demandeurs d'emploi. Il y a là des perspectives de travail intéressantes. Je vais peut-être continuer encore pendant un an au Conseil de la Formation et de l'Éducation. Voyager aussi un peu plus parce que je ne l'ai jamais beaucoup fait dans ma vie. Ce sera peut-être aussi l'occasion d'écrire, ne fut-ce que des articles dans des revues. Je pense aussi que nous avons été des fonctionnaires assez libres. J'ai toujours été loyal à l'ensemble des ministres mais, quand j'avais quelque chose à dire, je le disais. Il y a cependant des choses que je ne pouvais pas faire et que je pourrai faire plus librement demain, dans une forme d'engagement. Ceux qui me connaissent le savent : j'ai toujours plutôt été à gauche. Je finis aujourd'hui plus à gauche qu'il y a 17 ans, quand je regarde ce qui nous entoure.



La succession de Michel Peffer et Marc Thommès sera assurée par une seule personne : Olivia P'tito. Elle a en effet été officiellement désignée directrice générale de Bruxelles Formation le jeudi 30 mai 2013. Juriste spécialisée en droit social, Olivia P'tito a notamment été administratrice déléguée pendant 10 ans de Molenbeek Formation et de la Mission locale pour l'Emploi de Molenbeek ; commune où elle est également conseillère communale. Députée bruxelloise, elle a également présidé la Commission Formation du parlement francophone bruxellois et a siégé à la Commission Economie-Emploi du parlement bruxellois. Son entrée en fonction est prévue pour le 1^{er} juillet 2013.

Chômeurs (pré)occupés

→ François Geradin

Depuis quelques mois, le Collectif CHOC (pour CHômeurs OCcupés), créé à l'initiative de la Mission Locale de Saint-Gilles, multiplie les voies pour faire entendre la voix des sans voix/voies. Reportage sur un collectif « coup de poing » et « coup de main » très actif.

Coup d'envoi

Mission Locale de Saint-Gilles, vendredi 3 mai 2013, 14h15. Les personnes présentes – une quinzaine – se réjouissent de commencer la réunion. Point commun des participants, toutes et tous sont (pré)occupés par le chômage : jeunes en stage d'attente (« d'insertion » pardon), demandeurs d'emploi indemnisés depuis quelques semaines ou depuis de trop nombreux mois, travailleurs sociaux de la Mission Locale, à l'initiative du collectif ou encore membres d'autres associations solidaires du projet. Le collectif CHOC est ouvert à toutes celles et ceux qui ont encore la force de ne pas se résigner face au chômage et à la stigmatisation des chômeurs. Car l'objectif du collectif, mis sur les rails depuis début 2013, est bien là ! Petit flashback explicatif...



Réunion du Collectif CHOC

Once Upon a Time chez les Saint-Gillois...

Luca Ciccia, directeur de la Mission Locale de Saint-Gilles, présentait depuis déjà quelques années la nécessité de rassembler les personnes touchées dans leur chair par le chômage afin de les aider à s'organiser et à se mobiliser pour faire face, de manière critique et proactive, à cette calamité individuelle et sociale. Si des collectifs de chômeurs

existent à Bruxelles au niveau des syndicats (FGTB et CSC) et si quelques initiatives ponctuelles émergent çà et là, rien n'était encore réellement mis en œuvre au niveau structurel pour aider les chômeurs à s'organiser et à agir. L'arrivée de Guillaume Goor, fin 2012, à la Mission Locale a permis à cette dernière de disposer enfin de « moyens humains » suffisants pour lancer l'initiative du collectif CHOC. Encore, fallait-il énoncer clairement les objectifs du mouvement et les enjeux sociétaux que ces derniers allaient soulever !

Il faut toujours viser la lune, car même en cas d'échec, on atterrit dans les étoiles. (Oscar Wilde)

Schématiquement, on peut résumer les objectifs initiaux du collectif en cinq grands combats :

- Recentrer la lutte contre le chômage et non contre les chômeurs.
- Lutter contre l'image négative des chômeurs en rappelant que les allocations que reçoivent ces derniers ne sont pas une honte mais, au contraire, un droit.
- Contester la politique de l'activation aveugle qui conjugue, sur la forme, aléa et arbitraire et qui, sur le fond, n'amène que bien trop rarement à des emplois décents et durables.
- « Rendre visible les invisibles » : rassembler et mobiliser les chômeurs trop souvent réduits au silence par le profond isolement que leur statut amène.
- Renforcer la cohésion sociale en offrant un temps et un espace de rencontres dans lesquels des liens humains peuvent se nouer autour d'un projet partagé.

Ces objectifs ambitieux et cette idée centrale de cohésion sociale ne peuvent évidemment se réaliser que par de fréquentes rencontres des membres du collectif. La première réunion a eu lieu en janvier 2013 et, sur base d'un rythme au minimum mensuel, le collectif en est déjà à sa sixième réunion.

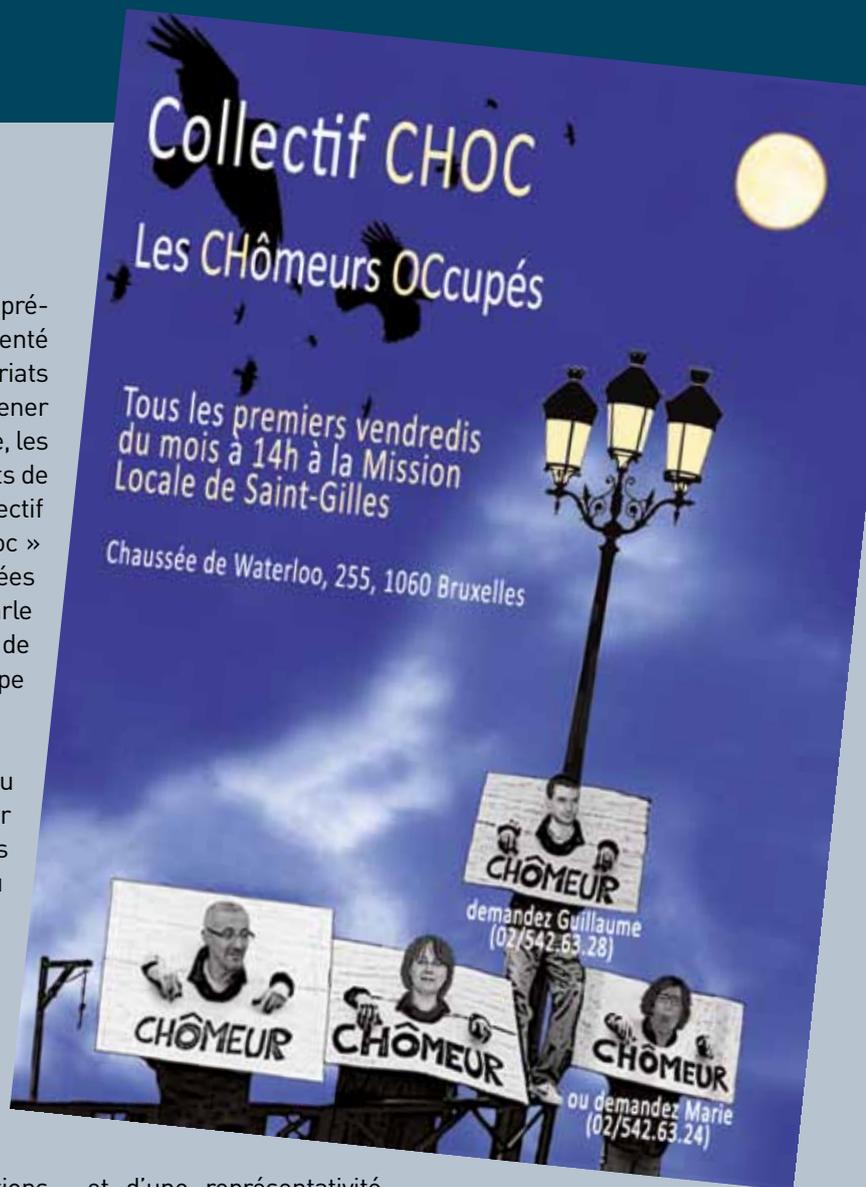
Une méthode participa(c)tive !

Retour au vendredi 3 mai 2013, 15h15. Le tour de table de présentation achevé, l'ordre du jour de la réunion est présenté par Luca. Au menu : quelques annonces sur des partenariats importants à venir et brainstorming sur les actions à mener à court et moyen termes. Très vite, brainstorming oblige, les langues se délient dans un climat d'écoute active. Objets de la réflexion collective : comment faire connaître le collectif CHOC ? Quel est le public visé ? Quelles actions « choc » faut-il organiser pour avoir un impact maximal ? Les idées fusent et les propositions d'actions se multiplient. On parle de sittings, de happenings, de flashmobs, de teasing, de flyers, de théâtre-action, etc. L'effervescence du groupe annonce bon nombre d'actions à venir.

Comme ces dernières lignes l'illustrent directement, au niveau de la méthode, le collectif CHOC fonctionne sur le mode de l'éducation permanente. Avant d'être portés par le groupe, les projets du collectif doivent émaner du groupe ! Les animateurs (Luca, Guillaume mais également Marie et Julie – elles aussi de la Mission Locale de Saint-Gilles) ont pour objectifs de canaliser les énergies et de les orienter vers des projets réalistes et constructifs. On peut parler ici de convictions émergentes et non d'idées prémâchées descendantes. C'est donc une démarche pleinement socioconstructiviste partant des participants et de leurs vécus respectifs et construisant peu à peu des propositions d'actions et de mobilisations. Cette méthodologie n'empêche bien évidemment pas les initiatives, nombreuses elles aussi, prises par les animateurs du collectif ! Ces initiatives, le plus souvent d'ordre stratégique, sont également débattues en réunion et les positionnements pris seront toujours choisis avec l'aval de l'ensemble des participants. Et, en ce bel après-midi de mai, les (bonnes) nouvelles ne manquent justement pas au rayon « contacts et projets stratégiques » !

Tous ensemble, tous ensemble... ouais ! ouais !

Conscients qu'un collectif, seul, manque de ressources (quantitatives et qualitatives) pour pleinement réaliser ses missions, les animateurs du collectif CHOC ont rencontré, voici quelques semaines, leurs homologues au niveau des collectifs de chômeurs de la FGTB et de la CSC. Ces derniers partagent les finalités qui animent le collectif CHOC et souhaitent créer un comité de pilotage et de réflexion pour relier ces différentes initiatives. Une mise en réseau de ces collectifs pourrait donc se réaliser avec des objectifs partagés et des actions communes visant à les réaliser. De telles synergies à venir permettraient donc aux collectifs de chômeurs mobilisés de disposer d'une « force de frappe »



et d'une représentativité encore plus grandes. Les participants à la dernière réunion du collectif ont donné leur accord pour poursuivre ces contacts trilatéraux.

Situation noire, livre blanc

Des projets communs et ambitieux pourront naturellement émerger de ces partenariats. Un de ces projets est la création d'un livre blanc (ou noir selon l'humeur) qui récolterait des témoignages et produirait des analyses critiques sur ce que vivent, dans leur chair, les chômeurs aujourd'hui et comment ils se sentent perçus.

D'autres projets, à plus long terme, sont également envisagés. Ainsi, d'ici quelques années, le collectif CHOC désirerait créer un système d'échange local (SEL) qui permettrait aux chômeurs et aux autres habitants d'échanger des compétences et des savoir-faire, de troquer des biens, de favoriser le recyclage, la récupération, etc. Ce SEL ne serait (heureusement) pas destiné aux bobos locaux mais se voudra, au contraire, réellement populaire.

Coup de sifflet final ou le bonheur est dans le « près »

Mission Locale de Saint-Gilles, vendredi 3 mai 2013, 16h15.
La réunion se clôture tandis que les agendas des participants s'ouvrent prestement. Une nouvelle réunion est prévue pour très bientôt. Pour paraphraser qui vous savez, il s'agira encore, non d'y interpréter le monde, mais de le transformer. Peu à peu, sans ambition démesurée mais avec une vigueur de tous les instants. Des échanges informels se poursuivent entre les participants et des contacts privilégiés se sont noués au fil du temps. Et si c'était là que

résidait le bonheur de se mobiliser ensemble, tout près des uns et des autres ? Cette proximité humaine permet également d'illustrer avec force l'aspect solidaire du projet. Pour les participants, il n'est pas « seulement » question de se rassembler mais également de s'entraider. Dans un contexte socioéconomique où la précarité entraîne parfois le repli sur soi, le collectif CHOC permet à ses participants de faire rimer engagement motivé avec solidarité. Vecteur de cohésion sociale aux effets tant vertueux que vertigineux, le collectif CHOC rappelle aux travailleurs sociaux que nous sommes toute la noblesse de ce petit « s » coincé parfois trop modestement entre le « i » et le « p » d'ISP !

Les collectifs de chômeurs s'organisent

Ce vendredi 31 mai 2013, plus de 40 personnes issues de tous les horizons se sont réunis pour la première fois avec un même objectif : se rassembler pour résister au rouleau compresseur que subissent les chômeurs.

La première assemblée a relevé son premier défi : rassembler les collectifs de chômeurs existants en région bruxelloise. Étaient présents, des travailleurs sans emploi de la CSC et son responsable national, le collectif de chômeurs organisé par la Centrale Culturelle bruxelloise de la FGTB, un collectif d'usagers de Lire et Ecrire, des travailleurs et usagers des Missions Locales dont des membres du Collectif CHOC, des militants d'Action Europe, les Equipes Populaires, le Collectif Solidarité Contre l'Exclusion, etc.

La préoccupation est identique. Le Gouvernement fédéral a pris nombre de mesures dans un quasi anonymat, ce qui va provoquer un cataclysme social : dégressivité des allocations de chômage qui vont renvoyer plus de 150.000 personnes de plus dans la pauvreté, activation renforcée, transformation du stage d'attente en stage d'insertion qui va exclure près de 30.000 personnes d'ici 2015, dont près de 10.000 rien qu'à Bruxelles, mais après les élections bien sûr, etc.



La volonté est identique : rendre visible la réalité vécue par les invisibles et contester par tous les moyens ces mesures indignes d'un pays si riche. Reste à organiser cette mise en réseau. Pour ce faire, un groupe de travail composé de délégués de chaque collectif sera constitué. Les objectifs à court terme : organiser un meeting d'ici cet automne pour nous assurer démocratiquement de nos positions et revendications communes, puis passer à l'action. Car le temps presse, et les élections du mois de mai 2014 seront, à n'en pas douter, un bon moyen de nous faire entendre...

Pour plus d'informations sur le réseau bruxellois
des collectifs de chômeurs: rbxlcc@gmail.com

Prenez vos vacances et classez vos archives avant de partir...

→ Michèle Hubin

Pour vous évader sous le soleil l'esprit tranquille, rien de tel qu'une petite séance de classement ! Encore faut-il connaître les règles de conservation des documents. Certaines sont légales, d'autres imposées par les pouvoirs subsidiaires. Petit rafraîchissement pour une bonne pratique avant l'évasion estivale dont tout travailleur peut désormais profiter grâce aux vacances européennes.

Le classement des archives

Qu'est-ce que l'archivage ?

L'archivage¹ est une démarche d'organisation qui a pour objectifs d'identifier, de mettre en sécurité et de maintenir

disponibles l'ensemble des documents qui engagent une entreprise ou un organisme vis-à-vis de tiers ou de son activité future et dont le défaut représenterait un risque.

Quels documents archiver et pendant combien de temps ?

Types de document	Quels documents ?	Délai de conservation
Documents comptables	- Livres de commerce et documents justificatifs servant de preuve à l'égard de tiers	- 10 ans
	- Documents qui ne servent pas de preuve à l'égard de tiers	- 3 ans
Documents sociaux	- Règlement de travail	- Tant qu'il y aura des travailleurs en service
	- Compte individuel et annexes	- 5 ans
	- Contrat d'occupation d'étudiant	- 5 ans
	- Autres contrats de travail	- 1 an
	- Avis portant sur la communication des horaires variables	- 1 an
	- Document de contrôle des dérogations à l'horaire normal du travailleur à temps partiel	- 5 ans
	- DmfA ¹	- 5 ans
	- Avis DIMONA ² de l'ONSS	- 1 an
- Fiche fiscale	- 5 ans	
- Fiche accident du travail	- 10 ans	
Documents relatifs au droit des sociétés	Par exemple, les procès-verbaux des assemblées générales, les rapports d'activités et des commissaires / réviseurs, les listes de présence aux assemblées, etc.	- 5 ans
Documents fiscaux	Globalement, tous les documents dans la mesure où ils peuvent servir à la détermination des revenus imposables comme, entre autres, les offres de prix et devis.	- 5 ans
Documents relatifs à la TVA		- 7 ans

1 La Déclaration Multifonctionnelle (DmfA) contient les données de rémunération et de temps de travail de tous les travailleurs occupés chez un employeur au cours d'un trimestre donné.

2 La Déclaration Immédiate de l'emploi ou DIMONA (Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte) est un message électronique par lequel l'employeur communique les entrées et les sorties de service de son personnel à l'ONSS.

1 M-A. Chabin, Nouveau glossaire de l'archivage, février 2010.

Sous quel format conserver les documents ?

Les documents sociaux peuvent être conservés sous quelque forme que ce soit à condition qu'ils soient lisibles et que la forme de reproduction utilisée permette une surveillance efficace. Ils peuvent donc être conservés indifféremment sur un support papier ou informatique.

Où conserver les documents ?

Soit à l'adresse d'inscription de l'ONSS ; soit au domicile de l'employeur ou au siège social.

Le compte individuel et ses annexes peuvent être archivés au secrétariat social, si mentionnés au préalable à l'inspection des lois sociales.

Quid des documents signés électroniquement ?

Depuis 2007 (loi du 23/06/2007 portant des dispositions diverses relatives au travail), un contrat peut être signé électroniquement. De même, des documents sociaux peuvent être envoyés de manière électronique aux travailleurs. Dans ce cas, les délais de conservation sont identiques à ceux mentionnés plus haut. L'archivage, par contre, devra avoir lieu auprès d'un prestataire de services d'archivage électronique.

Qu'exigent les pouvoirs subsidiaires ?

Du côté du Fonds Social Européen

Conformément aux règles générales du guide de gestion financière et comptable de la programmation 2007-2013, les archives doivent être conservées jusque fin décembre 2020, soit jusqu'à l'issue de la programmation suivante².

Même directive du côté d'ACTIRIS

Même mot d'ordre : on suit la réglementation européenne puisque les partenariats ACTIRIS sont eux-aussi partiellement co-financés par l'Europe. La date de clôture du Programme Opérationnel en cours étant fixée à fin 2017, il y a donc lieu de conserver les archives encore trois années au-delà, soit jusqu'en 2020.

Et du côté de la COCOF

La COCOF se base sur le délai imposé par la Cour des comptes pour la conservation des documents et impose dès lors un archivage des pièces pendant 6 ans.

C'est bien connu, qui peut le plus, peut le moins. Et maintenant qu'en bon employeur informé, vous avez pris vos dispositions, « y-a-plus qu'à » faire de la place dans vos locaux pour y loger vos archives !



Vacances européennes

De quoi s'agit-il ?

L'article 7 de la directive 2003/88CE de l'Union européenne impose aux Etats d'organiser au moins quatre semaines de congés annuels payés pour tous leurs travailleurs. Risquant de se faire sanctionner pour les travailleurs commençant ou reprenant une activité, la Belgique a adopté, par la loi programme du 29 mars 2012, un système de vacances complémentaires dit « vacances européennes ».

Quel en est le principe ?

- Ces vacances constituent un droit (l'employeur ne peut donc pas les refuser) pour le travailleur mais il n'est toutefois pas obligé de les prendre (contrairement aux vacances annuelles ordinaires).
- Ce droit permet au travailleur de prendre des vacances pendant la même année civile que celle durant laquelle il a (re)commencé ses prestations et proportionnellement à celles-ci.
- Pour pouvoir utiliser ce droit, le travailleur doit avoir travaillé au moins trois mois au cours de la même année civile.
- Ces vacances ne peuvent être effectivement prises qu'après épuisement des jours de vacances légales ordinaires (calculées sur base des prestations de l'année précédente).
- Le travailleur a droit au maintien de sa rémunération pendant les jours de vacances européennes mais son salaire est considéré comme le paiement anticipé d'une partie du pécule de vacances de l'année suivante.

² Article 90 du règlement (CE) n°1083/2006 et article 19 du règlement (CE) n°1828/2006.

L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°97 sortira en septembre 2013.

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

Trimestriel,
ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable :
Pierre Devleeshouwer

La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4
B-1000 Bruxelles
Tél : 02 537 72 04 - Fax 02 537 84 04
secretariat@febisp.be
<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

- **Pierre Devleeshouwer**,
directeur / devleeshouwer@febisp.be
- **Tatiana Vanessa Vial Grösser**,
directrice adjointe / vial@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
- **Huong Ngo**,
gestionnaire administrative du Fonds de
formation / ngo@febisp.be
- **François Geradin**,
attaché formation professionnelle /
geradin@febisp.be
- **Alice Berger**,
attachée communication et relations
publiques / berger@febisp.be

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes

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

