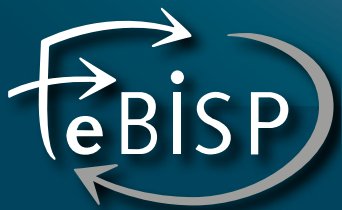


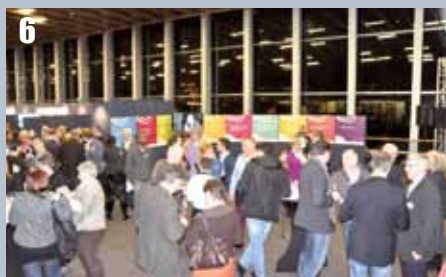
Entreprendre en Economie Sociale d'Insertion : **c'est quoi ?**



L'insertion

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

DU 25 DÉCEMBRE 2013 AU 25 MARS 2014 • N°99



3 Édito

4 Brèves

- Elections 2014 : la FeBISP présente son mémorandum
- Halte aux exclusions ! Pour de vrais emplois ! la FeBISP et ses membres ont rejoint l'action initiée par les syndicats
- Inauguration de l'Espace Public Numérique Re-sources 1050
- Guide pour un accompagnement humain des jeunes vers l'emploi
- Présentation du programme Erasmus+
- Agnès De Gouy part à la retraite

6 Sur le vif

« 2013, année des compétences », une clôture pour un nouveau départ

8 Sur le vif

Un protocole d'accord pour les Missions Locales

10 DOSSIER :

Economie Sociale d'Insertion :
c'est quoi, pour qui, pourquoi, comment ?

21 Rencontre...

... avec Olivia P'Tito

25 Allô Bruxelles, Allô la Terre !

« L'évaluation est positive »...

26 Reportage

Infor Jeunes Bruxelles ou quand l'information peut mener vers l'ISP

29 Le coin de l'employeur

- Elargissement du plan ACTIVA aux jeunes de moins de 30 ans
- Baisse du seuil trimestriel des provisions de cotisations ONSS
- Salaire garanti : un jour de plus à charge de l'employeur
- Droit au reclassement professionnel étendu
- Pas de frontière linguistique pour le bien-être au travail
- A fond la forme : le Fonds de la Formation Continué de l'ISP bruxelloise (FFCISP) a livré son plan 2014

31 A vos agendas

Elections 2014. Emploi, Formation, Insertion.
Quel(s) projet(s) pour Bruxelles ?

Chers lecteurs,

Le dossier du numéro 99 de notre magazine est consacré à l'Economie Sociale d'Insertion. Il nous a semblé important de mettre le focus sur ce secteur pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, c'est un des axes de l'insertion socioprofessionnelle, porté en grande partie par des acteurs de terrain ayant une longue expérience de l'accompagnement et de la formation des travailleurs sans emploi peu qualifiés.

Ensuite, au vu de la situation de l'emploi en Région bruxelloise, dans un contexte général de pénurie, mais aussi de l'écart trop important entre le niveau de qualification des emplois disponibles et les compétences de la majorité des demandeurs d'emploi, l'Economie Sociale d'Insertion apporte concrètement, pour des centaines de personnes, des solutions tant en termes d'accès à de vrais emplois qu'en termes d'acquisition de compétences professionnelles valorisables sur le marché du travail classique.

C'est encore, et c'est de notre point de vue primordial, un secteur qui s'insère dans les principes de l'économie sociale en général en prônant et en appliquant au quotidien des valeurs de justice sociale et de solidarité.

Enfin, l'Economie Sociale d'Insertion bruxelloise devrait connaître en 2014 un important changement de son cadre législatif, via la mise en application de la nouvelle Ordonnance votée en 2012.

Le dossier de ce numéro aborde donc toutes ces questions, en alliant à la fois un volet explicatif, des témoignages de terrain et le point de vue de notre Fédération.

De manière générale, comme nous le relevions dans le précédent numéro de notre trimestriel, les questions de l'emploi, de la formation et de l'insertion devront être au cœur des débats électoraux et, surtout, du prochain programme du Gouvernement bruxellois. Dans notre mémorandum, nous prôtons, entre autres, que l'économie sociale d'insertion soit un levier encore plus important de ces politiques.

Produire des biens et des services utiles aux Bruxellois, avec des travailleurs bruxellois au départ peu qualifiés, dans une dynamique d'innovation tant économique que sociale, cela fonctionne. Plus de septante associations ou entreprises d'économie sociale d'insertion le démontrent au quotidien. C'est à ces pionniers de l'impossible que nous dédions ce numéro !

Bonne lecture

Pierre Devleeshouwer
Directeur de la FeBISP asbl

Elections 2014 : la FeBISP présente son mémorandum

À la veille des prochaines élections fédérales, régionales et européennes, la FeBISP (Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion SocioProfessionnelle et d'Economie Sociale d'Insertion) présente ses recommandations aux mandataires politiques. Ses trois priorités : un réel accompagnement de tous les travailleurs sans emploi, un renforcement de l'offre de formation et la création d'emplois pour les personnes peu qualifiées.

Vous pouvez télécharger le mémorandum de la FeBISP via le site internet www.febisp.be

Halte aux exclusions ! Pour de vrais emplois ! La FeBISP et ses membres ont rejoint l'action initiée par les syndicats

La FeBISP a décidé de s'associer à l'action du 10 mars 2014 initiée en front commun syndical dans plusieurs régions du pays. La fédération et ses membres se sont mobilisés aux côtés des syndicats pour dénoncer tant les effets négatifs des mesures de restriction de l'indemnisation des demandeurs d'emploi, que celles ren-

forçant les mesures d'activation prises au cours de cette législature par le Gouvernement fédéral. A Bruxelles, l'action a réuni les trois syndicats, la FeBISP, le Réseau Bruxellois des Collectifs de Chômeurs & Het Werk/ Ca marche, le Collectif Solidarité Contre l'Exclusion, la Marche Mondiale des Femmes, le Mouvement Ouvrier Chrétien, la Centrale Culturelle Bruxelloise & Lire et Ecrire Bruxelles. Les dix acteurs bruxellois se sont réunis autour d'un même message repris dans un communiqué de presse intitulé « Chômage : Halte aux exclusions ! Pour de vrais emplois ! ». En résumé, les dix acteurs bruxellois visent quatre objectifs :

- Le retrait des mesures relatives au chômage prises au cours de cette législature.
- Une politique de sanctions non bureaucratique : « pas de sanction sans la proposition d'un vrai emploi ».
- L'augmentation des moyens publics destinés à l'accompagnement et à la formation des travailleurs sans emploi.
- La mise en place de mesures politiques fortes en faveur de la création massive d'emplois de qualité.

Vous pouvez télécharger le communiqué de presse via le site internet www.febisp.be



Inauguration de l'Espace Public Numérique Re-sources 1050

Un nouvel EPN bruxellois est né grâce à la collaboration de la commune et du CPAS d'Ixelles ainsi que deux associations membres de la FeBISP : FOBAGRA et le CF2M/CF2D. Inauguré le lundi 24 février 2014, ce projet innove à plus d'un titre. Doté de 24 PC répartis en trois salles, il ouvre ses portes selon des horaires à temps plein et assure des missions de formation et d'accompagnement du public dans la maîtrise des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication). En lien avec les acteurs locaux, il apportera un surcroît de dynamique considérable dans le quartier de la place Flagey et pourra venir en appui de divers projets locaux associatifs. Mais il se distingue aussi par la présence d'un comptoir de vente de matériel informatique reconditionné (CF2D) et servira de base de lancement pour des partenariats avec des pays du Sud, en vue de développer des EPN dans deux pays d'Afrique.

**Plus d'informations :
EPN Re-sources 1050
84 Rue Malibran
1050 Ixelles
02 515 72 51 ou 52**



Guide pour un accompagnement humain des jeunes vers l'emploi

Comment professionnels et organisations peuvent se doter au mieux des capacités et outils nécessaires pour favoriser chez les jeunes des transitions positives ? Telle est la question centrale de ce guide conçu comme un essai de mise en évidence, aux différents niveaux de l'action publique (professionnels, dispositifs et partenariats) des facteurs d'échec et de succès en matière de transition des jeunes. Rédigé dans le cadre du projet LaboJeunes par Raphaël Darquenne avec la collaboration d'ACTIRIS, ce guide est basé sur les enseignements du laboratoire participatif et, particulièrement, les analyses en groupe développées par le réseau MAG. L'objectif de ce guide : accroître la qualité des transitions, permettre aux jeunes peu qualifiés de s'insérer durablement dans l'emploi et de faire en sorte que les transitions soient facilitées et sécurisées. Il s'adresse aux acteurs concernés par l'insertion et les transitions des jeunes.

Vous pouvez télécharger le guide sur le site du Réseau MAG : www.reseaumag.be ou du projet Labo Jeunes www.labojeunes.eu. Vous pouvez également contacter son auteur par mail : raphael.darquenne@reseaumag.be

Présentation du programme Erasmus+

Fin janvier 2014, l'« Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie » (AEF-Europe) a organisé deux séances d'informations sur le volet Leonardo du programme européen Erasmus+. Ce nouveau programme européen rassemble désormais le programme pour l'Éducation et la Formation tout au long de la vie, le programme Jeunesse, le programme Sport ainsi que d'autres programmes

spécifiques. Le volet formation professionnelle Leonardo du programme Erasmus+ se déclinera principalement sous deux types d'actions : la mobilité et les partenariats stratégiques.

Pour plus d'informations : www.aef-europe.be/index.php?Rub=aef&page=572

Agnès De Gouy part à la retraite

Le temps est venu de lever le nez vers d'autres cieux pour Agnès De Gouy. Elle raccrochera en effet son tablier au portemanteau de la Commission Communautaire Française (COCOF) au printemps prochain. Bref retour sur une carrière bien remplie ! Une licence en communication en poche, Agnès a débuté sa carrière à la Commission Française de la Culture à l'aube de 1979, œuvrant pour les secteurs de l'éducation permanente et de la cohésion sociale. Pas loin d'une petite décennie plus tard, Agnès part en famille à l'aventure en Chine où elle apprend bien évidemment le chinois en cours du soir et complète son apprentissage par une formation complémentaire à l'Institut des langues de Pékin. Mettant ses récentes connaissances linguistiques à profit, elle « rewrite » le magazine de propagande politique « Pékin Information » dépendant du ministère chinois des Affaires étrangères. Après cette aventure dans l'Empire du Milieu, retour à la

Commission européenne où, nommée comme expert, elle contribue à la mise en œuvre d'initiatives communautaires en matière d'égalité des chances dans la formation professionnelle. En 1994, come back à la COCOF pour poser les jalons du décret du 27 avril 1995¹ et s'installer à la tête du service de la Formation professionnelle. Capable de relever plusieurs défis de front, Agnès se « masterise » en administration puis en traduction littéraire anglais-français. Notre polyglotte, maîtrisant également la langue de Vondel, reprend également les responsabilités cocofiennes du transport scolaire pédagogique ainsi que le service de formation professionnelle des classes moyennes (SFPME). Les opérateurs des OISP et l'équipe de la FeBISP ne s'y sont pas trompés voyant dans cette aventurière une alliée de tous les jours pour faire progresser avec conviction les valeurs du dispositif de l'insertion socioprofessionnelle, lequel a ainsi pu profiter de son franc-parler, de sa droiture et de sa fermeté. Avec nos félicitations pour ces brillants états de service, nous souhaitons à Agnès d'emmener dans ses valises sa détermination à mener ses nouveaux projets. Le temps est venu de... se donner le temps !

¹ Décret relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.



Agnès De Gouy - 2013 - Atelier de la forge

« 2013, année des compétences », une clôture pour un nouveau départ

→ François Geradin

Tout au long de l'année 2013, les acteurs de l'enseignement et de la formation en Wallonie et à Bruxelles se sont réunis autour du projet « 2013, année des compétences ». De janvier à décembre, des initiatives et des actions de toutes sortes (colloques, ateliers, semaines d'actions, etc.) ont été menées afin d'aborder, via des thématiques spécifiques, les compétences et les moyens de les acquérir et de les développer. Retour sur la soirée de clôture de cette année, particulièrement riche en événements fédérateurs...

Lundi 27 janvier 2014, Palais des Congrès de Liège, près de 400 personnes étaient présentes à la soirée de clôture du projet « 2013, année des compétences ». Lors de ce moment de rencontre et de convivialité, les principaux projets menés dans le cadre de cette action ont été rappelés tandis qu'un mémorandum et des recommandations furent déposés aux autorités politiques présentes.

Après une rapide contextualisation de l'initiative « 2013, année des compétences » présentée par Marie-Kristine Vanboeckstal, administratrice générale du Forem, et un reportage vidéo introductif, les projets menés ont pu occuper le centre de la scène. Plutôt que de passer en revue chronologiquement chaque action réalisée, ce qui se serait vite révélé fastidieux, les organisateurs ont choisi de suivre, comme fil





rouge, les cinq recommandations formulées dans le mémorandum. Pour chacune de ces recommandations, une explication synthétique précédait une courte table ronde de discussions.

Sans les commenter ici¹, voici les cinq recommandations formulées dans le mémorandum :

- Optimiser, accélérer et valoriser l'innovation pour être ensemble (espace/temps) dans le paysage du futur.
- Soutenir l'enseignement et la formation dans leurs adaptations concertées aux parcours de vie non linéaires des citoyens en leur offrant un environnement accessible, accueillant et sécurisé via l'acquisition de nouvelles compétences.
- Contribuer au développement des pratiques de la formation professionnelle et de

l'enseignement en y intégrant l'orientation et le passage vers la sphère professionnelle.

- Soutenir les transitions professionnelles dans l'identification, la validation et la valorisation des compétences.
- Rendre opérationnelle la coopération des quatre piliers (les secteurs de l'enseignement, de la formation, de la recherche ainsi que le monde de l'entreprise) fondée sur la co-création, co-construction et co-éducation en vue de renforcer la solidarité et l'interaction entre eux, sur base d'un réseau de projets, de boucles de rétroaction, de technologies de transfert, d'un référentiel de qualité partagé,...

Derrière ces recommandations, dont certaines auraient gagné à être plus précises pour des questions de lisibilité et d'efficacité, l'idée forte est de fédérer sur ces enjeux les quatre acteurs piliers de la gestion des compétences tout au long de la vie. Cela afin qu'ils puissent renforcer leurs capacités à générer des compétences adaptées

aux évolutions des besoins du marché et des individus.

La FeBISP, partenaire du projet, a été particulièrement vigilante sur cette question de l'adaptation des compétences aux besoins des individus et, dans les deux thématiques auxquelles elle a coopéré (les connaissances de base et l'orientation), une attention toute particulière a été réservée au public de l'insertion. Des réponses structurelles et pertinentes aux problèmes de manque de compétences ne peuvent en effet ignorer les besoins du public le plus précarisé !

A l'issue de cette soirée de clôture, les différents participants convergeaient tous vers un souhait commun : que cet enjeu des compétences ne s'éteigne évidemment pas avec la fin du dispositif « 2013, année des compétences » mais que, au contraire, cette thématique centrale, chaque jour encore un peu plus brûlante d'actualité, puisse occuper une place primordiale dans les politiques publiques.

¹ Pour consulter le mémorandum et les cahiers thématiques : <http://public.anneedescompetences.be/actualites/accedez-au-memorandum-et-aux-cahiers-thematiques-du-projet.htm#UwHWGYVBGUe>

Un protocole d'accord pour les Missions Locales

→ Pauline Cousin

L'Ordonnance relative au soutien des Missions Locales pour l'emploi et des Lokale Werkwinkels date du 27 novembre 2008 mais n'est toujours pas d'application. La concertation sur les Arrêtés d'exécution a débuté en 2009. Un premier Arrêté concernant la mise en place d'un Comité de collaboration a été voté en 2009; un second, relatif au travail des Missions Locales en 2012. Parmi les nombreuses questions demeurées en suspens, celle des financements était particulièrement prégnante. Après plus d'un an de concertation, la mobilisation des directions et des travailleurs des Missions Locales et l'élaboration d'un Livre Blanc, il semble que la proposition financière déposée par les Missions Locales et la FeBISP en octobre 2013 ait eu un écho positif puisque, début février 2014, la réunion du Comité de collaboration a débouché sur la signature d'un protocole d'accord.

Les Missions Locales reçoivent à la fois des travailleurs sans emploi qui se présentent en direct et d'autres qui sont envoyés par ACTIRIS, limités en nombre mais pas en âge

Le nombre de personnes se rendant en direct dans les Missions Locales se limitera désormais à un tiers du total des personnes accompagnées ; les deux autres tiers étant envoyés par ACTIRIS. Les Missions Locales étant des acteurs de proximité, implantés au cœur des communes, il était primordial que les travailleurs sans emploi puissent être accueillis spontanément.

Il est également prévu de limiter à une moyenne de 150 par an le nombre de travailleurs sans emploi accompagnés par un conseiller équivalent temps plein. Cela correspond à une revendication portée depuis longtemps par le secteur dans un souci d'offrir un service de qualité aux travailleurs sans emploi bruxellois. La FeBISP a d'ailleurs plu-

sieurs fois dénoncé l'absurdité des situations où certains conseillers devaient prendre en charge jusqu'à 500 dossiers par an. La fédération a également récemment tiré la sonnette d'alarme via communiqué de presse lorsque fin d'année 2013 sept des neuf Missions Locales ont choisi, face à l'affluence des demandes, de stopper temporairement les inscriptions.

Les Missions Locales devraient dorénavant disposer des moyens nécessaires à l'accompagnement de 10% des demandeurs d'emploi de la zone dans laquelle chacune est implantée. Ce qui vise à proposer un service équivalent pour tous les travailleurs sans emploi, quelque soit leur zone géographique.

Dernier élément important : le public de travailleurs sans emploi accompagnés ne fera pas l'objet d'une limitation d'âge. Les jeunes représentent une part importante du public actuel des Missions Locales et, dans le contexte de

Protocole d'accord dans le cadre de l'ordonnance du 27 novembre 2008 relative au soutien des missions locales pour l'emploi et des « lokale werkwinkels »

VU l'Ordonnance du 27 novembre 2008 relative au soutien des « missions locales pour l'emploi » et des « lokale werkwinkels »

VU l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 8 mars 2012, portant exécution de l'Ordonnance du 27 novembre 2008 relative au soutien des missions locales pour l'emploi et des « lokale werkwinkels »

VU l'objet du présent protocole, qui est d'établir les points d'accord et d'attention des différentes parties prenantes.

CONSIDÉRANT la volonté des parties prenantes :

- d'apporter une plus grande stabilité dans le financement des missions locales et des « lokale werkwinkels » par le biais de financement structurel ;
- d'assurer une meilleure complémentarité entre les services offerts par Actiris, les missions locales et les « lokale werkwinkels » ;
- de réorganiser l'ensemble des financements actuels des missions locales et des « lokale werkwinkels » ;
- d'augmenter les moyens financiers des missions locales et des « lokale werkwinkels » ;
- de clarifier les rôles des différents intervenants dans le parcours d'insertion des chercheurs d'emploi : « qui fait quoi avec qui » ;
- de simplifier les procédures administratives ;
- de respecter l'autonomie des missions locales et des « lokale werkwinkels » dans les limites de leur contribution à la politique régionale de l'emploi telle que prévue par l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi ;

Les missions locales, les « lokale werkwinkels », Actiris et la Ministre de l'Emploi décident de fixer les principes suivants en vue de l'élaboration des textes réglementaires nécessaires et sont renvoyés aux travaux clôturés ou en cours, du comité de collaboration et de ses groupes de travail.

A.

1. L'arrêté prévoit que le financement complet, à terme, est obtenu comme étant l'addition des financements suivants :

1. Le financement d'une équipe du base : un forfait qui s'élèvera à terme à 630.000 € devant couvrir les frais de personnel de minimum 9 ETP ainsi que les frais de fonctionnement y afférents. Ce forfait est fixé pour l'année 2014 à 630.000 X 66%, et couvre 6 ETP ;

1

la "Garantie Jeunes", il était important pour ces opérateurs de mettre à profit leur expertise et de pouvoir continuer à apporter aux travailleurs sans emploi un accompagnement adapté.

Des moyens spécifiques et en cohérence avec les besoins locaux

Les financements permettant d'atteindre cet objectif d'accompagnement reposent sur les éléments suivants :

- Une équipe transversale : nous savons que tout service rendu au public en "front office" nécessite la mise en place de services de "back office". En effet, pour qu'une structure fonctionne, il faut une direction, une direction financière, une

- équipe de nettoyage et d'entretien, des responsables informatiques, etc. Bien qu'essentielles au bon fonctionnement d'une organisation, ces fonctions sont de moins en moins reconnues et financées. Ce protocole d'accord reprend le financement d'une équipe transversale qui, à une échéance de six ans, sera composée de minimum neuf travailleurs équivalents temps plein. Cela représente une avancée majeure pour les Missions Locales.
- Les missions d'accompagnement des travailleurs sans emploi (missions générales prévues par l'Ordonnance) : le financement d'une équipe dédiée à l'accueil et à l'information du travailleur sans emploi, l'élaboration et la définition d'un projet professionnel, l'assistance en matière de recherche d'emploi, l'orientation vers des activités de formation et le suivi de ces activités,... L'importance de cette équipe est déterminée par le nombre de travailleurs sans emploi de la zone. Ce qui constitue pour les travailleurs sans emploi une garantie de bénéficier d'un même service quelque soit leur lieu de résidence.
 - Les missions spécifiques : le protocole reprend le financement d'une équipe dédiée à ces missions telles que les activités d'interface visant la mise en place de collaborations

pour l'élaboration de projets en matière d'emploi, l'animation et l'information en vue de favoriser des actions de mise à l'emploi, la prospection des offres d'emploi auprès d'entreprises. Deux à trois travailleurs équivalent temps plein seront affectés à ces missions.

- Des frais de fonctionnement permettant d'assurer les charges inhérentes à leurs missions.

Autonomie des Missions Locales dans un cadre prescrit

Dans le cadre défini par l'Arrêté, les Missions Locales conservent une liberté d'organisation de l'accompagnement, dans le respect des obligations fixées. Parmi celles-ci se trouvent l'encodage de toute information positive sur les travailleurs sans emploi accompagnés.

Un protocole n'est pas un Arrêté

Au-delà de l'avancée que représente ce protocole, il reste du chemin à parcourir. Ainsi, des questions de fond doivent être précisées telles que la définition opérationnelle des missions spécifiques ou encore l'évaluation du travail réalisé par les Missions Locales. A cela s'ajoute une série de points qui sont renvoyés aux conventions passées entre ACTIRIS et chaque Mission Locale. Ces conventions, qui déterminent la déclinaison opérationnelle de l'Ordonnance et de ses Arrêtés, doivent encore être discutées. Enfin, l'Ordonnance ne sera applicable qu'après adoption de l'Arrêté qui correspond à la traduction de ce protocole en texte législatif. L'Arrêté est passé en première lecture au Gouvernement au début du mois de mars 2014. Les deux autres lectures devraient passer avant la fin de cette législature.



11 juin 2013 - Manifestation des Missions Locales devant le Cabinet de la Ministre bruxelloise de l'Emploi, Céline Fremault

Economie Sociale d'Insertion : c'est quoi, pour qui, pourquoi, comment ?

→ Marie-Adèle Blommaert,
Pauline Cousin et
Tatiana Vanessa Vial Grösser

On ne démarre pas son activité uniquement par envie de s'enrichir ou de devenir son propre patron. On peut aussi entreprendre pour répondre à des besoins sociaux qui nous touchent particulièrement : lutter contre l'exclusion ou aider des personnes en difficulté à trouver un travail. Dans ce cas, l'entrepreneur se lance en Economie Sociale d'Insertion. Un sujet d'actualité à Bruxelles où un changement législatif est en cours. Ce dossier va vous faire découvrir une autre façon d'entreprendre et un secteur qui aurait toutes les raisons d'être soutenu car il répond aux problèmes socioéconomiques de la Région.



Des critères pour une définition

L'Economie Sociale d'Insertion (ESI) étant une branche de l'Economie Sociale (ES), la première chose à faire est de définir cette dernière. Si elle reste en discussion, un quasi-consensus existe sur les principes de base repris par le Conseil Wallon de l'ES (CWES) : « *L'ES regroupe les activités économiques exercées par des sociétés principalement coopératives, des mutualités et des associations dont l'éthique se traduit par les principes suivants :*

- Finalité de service aux membres et à la collectivité plutôt que de profit.
- Autonomie de gestion, obtenue notamment par une recherche de ressources (financières et humaines) et d'efficacité leur permettant d'assurer leur continuité et leur viabilité et de ne pas dépendre exclusivement des pouvoirs publics.
- Processus de décision démocratique.
- Primauté du travail sur le capital dans la répartition des revenus ».¹

Entreprendre en ESI : insertion et production

Tout en s'inscrivant dans ces principes, les entrepreneurs d'ESI déploient deux dimensions. D'un point de vue socio-politique, ils insèrent des travailleurs sans emploi éloignés de l'emploi. Cet objectif sous-tend leurs choix en termes de fonctionnement et d'activité.² Au niveau socioéconomique, ils développent une activité de production de biens ou de services pour une clientèle potentielle. Au centre de ces deux processus d'insertion et de production se situe le travailleur en insertion.

L'insertion reprend deux volets. D'une part, l'insertion socio-professionnelle du travailleur « éloigné de l'emploi ». Pour atteindre cet objectif, du personnel est dédié à son encadrement. D'autre part, pour acquérir les compétences techniques, le travailleur en insertion participe à la production d'un bien, par exemple, la confection de vêtements ou d'un service, comme dans l'Ho.Re.Ca. La clientèle visée peut être solvable, peu et/ou pas solvable selon l'importance du volet socioéconomique ou sociopolitique au sein du projet.

¹ Pour plus de détails sur cette thématique, voir « Définir l'économie sociale » de Sybille Mertens, in « Les cahiers de la Chaire Cera » Vol. 2, août 2007. Les nombreuses publications du centre d'ES de l'université de Liège sont disponibles sur leur site <http://www.ces.ulg.ac.be/>.

² Chopart J.-N. et al., *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris, La Découverte « Recherches », 2006.

Etat des lieux du secteur

Les structures de l'ESI en Région de Bruxelles-Capitale partagent des caractéristiques communes, notamment une finalité, un cadre juridique et une présence sur le territoire. Cependant, l'ESI couvre un éventail d'activités très large au sein desquelles l'utilité sociale est mise en œuvre de façon spécifique à chaque projet.

Agrément régional ILDE et EI

L'ESI est partagée entre plusieurs niveaux de compétences : communal, régional et fédéral. A cet égard, la régionalisation impactera le futur de l'ES.³ En Région de Bruxelles-Capitale (RBC), l'ESI est légiférée sur base de « l'Ordonnance relative à l'agrément et au financement des Initiatives Locales de Développement de l'Emploi (ILDE) et des Entreprises d'Insertion (EI) » publiée le 18 mars 2004. Un nouveau texte, qui n'est pas encore d'application, a été voté en 2012. Son Arrêté d'application est passé en 1^{ère} lecture en février 2014. Le Conseil économique et social de la RBC a émis un avis⁴

et la Plate-forme de l'ES devrait se réunir prochainement pour faire de même.

Un projet d'ESI peut être agréé en tant que :

- Initiative Locale de Développement de l'Emploi (ILDE).
- Entreprise d'Insertion (EI).

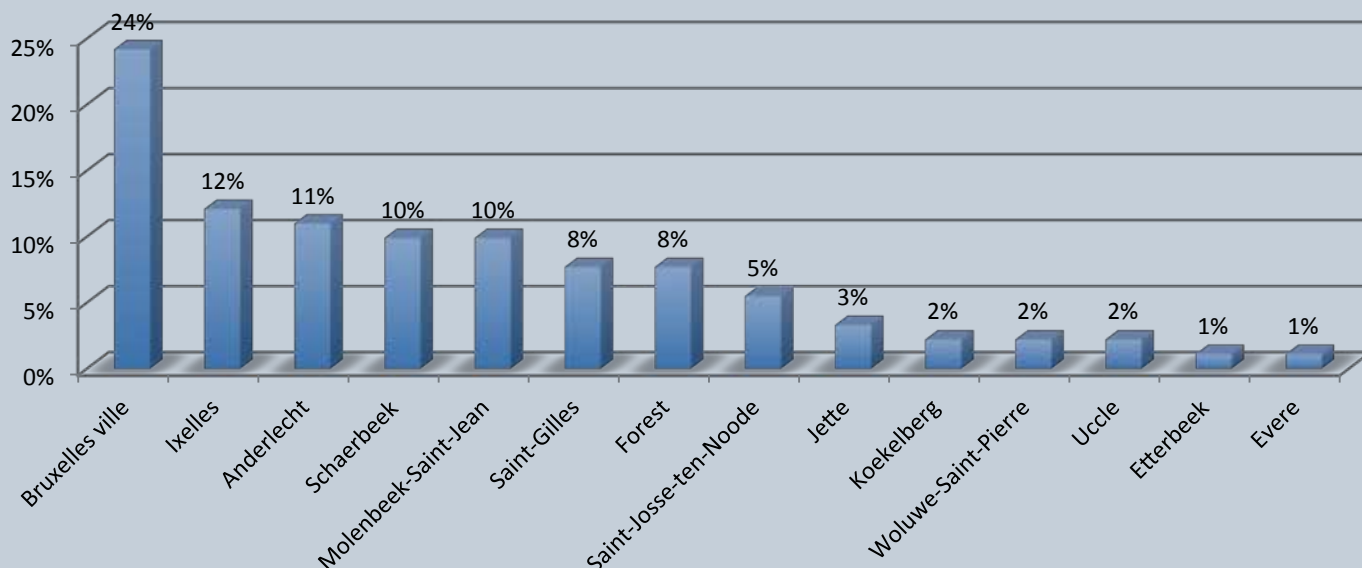
Cet agrément permet, sous respect de conditions, l'octroi d'une subvention destinée à l'encadrement du personnel en insertion. L'agrément porte sur la structure, mais le subsidie est octroyé pour exercer une activité d'insertion. Dès lors, le financement est accessible à toute organisation, ASBL ou entreprise, qui rentre dans le cadre législatif de 2004. En voici les principales caractéristiques :

³ Voir L'insertion 91.

⁴ L'avis est disponible sur <http://www.esr.irisnet.be/cesrbcc>.

	ILDE	EI
Forme juridique	ASBL ou Association co-formée par un CPAS	Sociétés commerciales ayant comme but social l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficiles à placer en recourant à une activité productrice de biens ou de services
Présence en RBC (juin 2013)	71 structures agréées ILDE	17 structures agréées EI
But social	L'insertion socioprofessionnelle du public-cible	
Public-cible minimum	60%	30%
Tension salariale	Pas d'obligation	1 pour 4
Activités	Prestation de services ou production de biens, à destination des habitants, des collectivités, des entreprises	Développement d'activités à valeur ajoutée sociale : produit ou service ne portant pas atteinte à l'environnement, contribuant à un développement durable et remplissant une utilité sociale
Subvention	Les ILDE et les EI reçoivent une subvention salariale destinée à l'encadrement du public-cible	
Remarque	Les personnes en insertion (public-cible) bénéficient d'un contrat de travail	

Part des structures reconnues EI ou ILDE selon le lieu d'implantation (juin 2013)



Concentration dans les quartiers pauvres

Les ILDE et les EI sont essentiellement présentes dans le « croissant pauvre » de la Région. Cette distribution correspond à plusieurs choix opérés par le secteur.

Premièrement, les Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle (OISP), en particulier les Missions Locales⁵, sont souvent à l'origine des ILDE ou des EI. Ceux-ci se sont toujours situés dans les quartiers populaires afin d'être facilement accessibles aux personnes les plus défavorisées. C'est donc logiquement que les ILDE et les EI ont suivi les mêmes implantations.

Deuxièmement, les ILDE et les EI s'adressent principalement à des clientèles peu solvables qui sont majoritairement situées dans ces mêmes zones. Les ILDE et les EI ont donc voulu maximiser leur « utilité sociale » en créant des liens sociaux de proximité et en s'adressant aux personnes en situation précaire.

Economie de la demande

Les ILDE et les EI couvrent plus de 20 activités et les quatre secteurs les plus représentés sont :

- L'Ho.Re.Ca.
- Les activités de Titres-Services, d'aide-ménagère et d'aide à la personne.
- La rénovation et la construction.
- L'informatique et le WEB.

La prédominance de ces quatre secteurs s'explique par plusieurs facteurs. D'une part, certaines activités sont victimes d'une pénurie de main-d'œuvre et sont donc recherchées par les entreprises classiques.⁶ A l'instar des OISP, les ILDE et les EI, dans la même logique d'insertion, construisent leurs activités dans ces secteurs afin de faciliter la transition vers l'emploi. Cependant, il ne faut pas omettre que la pénurie de main-d'œuvre n'est pas toujours liée à un manque de formation des travailleurs sans emploi. Elle peut également être causée par des rémunérations trop faibles ou par des conditions de travail trop difficiles. Ces éléments impactent la mise à l'emploi du public-cible. D'autre part,

5 Voir L'insertion 68 de 2006 et voir le rôle des Missions Locales.

6 L'Observatoire de l'emploi et du travail publie annuellement une « Analyse des fonctions critiques » (<http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Analyse%20Fonctions%20critiques%202012.pdf>).

les ILDE et les EI s'impliquent dans la création ou le maintien d'un lien social. L'Ho.Re.Ca et l'aide à la personne sont typiquement des activités qui permettent son épanouissement. Régulièrement, cette composante de l'utilité sociale est décrite comme un effet externe de l'ES et encore plus de l'ESI, c'est-à-dire comme une « production non intentionnelle » de ces projets. C'est au contraire un choix conscient sociopolitique des ILDE et des EI.

Par ailleurs, l'ESI s'est développée non pas à partir de l'offre mais bien à partir de la demande. Il s'agit de faire émerger les besoins et les demandes de la population, surtout des personnes les plus fragiles, et d'y répondre. C'est ainsi que l'ESI a développé de nouveaux « marchés » et a contribué à la création de nouveaux métiers tels que celui des aides-ménagères.⁷ Faire émerger les demandes n'est pas spécifique à l'ES. Le secteur marchand à but de lucre est également à la recherche de nouveaux marchés, en particulier dans une économie post-industrielle. La spécificité de l'ESI lorsqu'elle découvre de nouveaux besoins est de construire le service avec les bénéficiaires : public-cible et client. La satisfaction du client et la qualité de l'emploi visées par le projet ESI témoignent de son positionnement spécifique.

- Etre bénéficiaire du droit à l'intégration sociale (via le CPAS).
- Avoir droit, sous certaines conditions, à une aide sociale financière (pour les personnes de nationalité étrangère, via le CPAS).
- Etre travailleur employé dans le cadre d'un contrat de travail lié à l'activation d'une allocation de chômage ou du revenu d'intégration (via le CPAS).

En 2013, il y avait à Bruxelles environ 1300 travailleurs équivalent temps plein (ETP) en insertion. Selon la structure, leur nombre varie de quelques salariés à près de septante. Ils réalisent des activités d'exécution, c'est-à-dire de production d'un bien ou d'un service.

La deuxième catégorie est le personnel d'encadrement du public-cible. Sa fonction porte sur deux aspects complémentaires : technique et psychosocial. Le premier vise l'acquisition de compétences techniques en lien avec le secteur d'activité. Le second cherche à lever ou réduire les obstacles à une insertion professionnelle durable (difficultés de logement, de gardes d'enfant, de travail en équipe, etc.).



Travailleurs en ILDE et EI

Nous pouvons distinguer trois catégories de personnel au sein des ILDE et des EI.

La première catégorie de travailleurs est constituée du personnel en insertion. Pour être reconnu comme tel, le travailleur doit remplir l'une des conditions suivantes définies par l'Ordonnance de 2004 :

- Etre demandeur d'emploi inscrit chez ACTIRIS et présentant certaines conditions (durée d'inoccupation, niveau d'enseignement,...).

En RBC, le programme de transition professionnelle (PTP⁸) fixe la norme à un encadrant pour quatre travailleurs du public-cible. Celle-ci varie en fonction des secteurs d'activités et des structures.

Enfin, la troisième catégorie du personnel de l'ESI regroupe l'équipe transversale comme la direction ou le personnel de nettoyage.

⁷ Chopart J.-N. et al., *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris, La Découverte « Recherches », 2006.

⁸ PTP : le programme de transition professionnelle est une mesure pour l'emploi destinée à des chômeurs peu qualifiés ou de longue durée et à des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou d'une intervention financière du CPAS.

Envie d'entreprendre en ESI : quelques questions à se poser

Nous l'avons abordé brièvement dans l'introduction de ce dossier, une structure d'économie sociale d'insertion repose sur deux piliers : le sociopolitique et le socioéconomique. Entreprendre en ESI nécessite de se positionner clairement sur ces deux aspects et, pour être agréé, cela implique de respecter un cadre législatif spécifique.

Dimension sociopolitique

On s'intéresse ici au projet et au public à qui il est destiné. Il s'agit, d'une part, des travailleurs en insertion et, d'autre part, de la clientèle.

➤ *Quelle finalité pour mon projet ?*

Au-delà de l'insertion socioprofessionnelle des personnes éloignées de l'emploi, le projet d'une ILDE ou d'une EI peut également poursuivre d'autres objectifs. Par exemple, revitaliser un quartier laissé à l'abandon (comme lieu culturel) ou proposer les biens et services à une clientèle peu solvable (comme un restaurant social).

➤ *Quels sont les besoins des travailleurs en insertion ?*

Ces besoins sont à déterminer à deux niveaux : professionnel et social. Au niveau professionnel, il s'agit de déterminer les savoir-faire techniques et comportementaux visés au terme du processus d'insertion. Par exemple, dans la rénovation, il faut savoir lire un plan, monter une cloison et travailler en équipe. Ces compétences sont en lien direct avec le secteur d'activité de l'ILDE ou de l'EI. Au niveau social, il s'agit d'identifier les situations qui freinent l'insertion durable du travailleur. Par exemple : des difficultés à obtenir un mode de garde pérenne des enfants en journée, une impossibilité à se déplacer sur les lieux de travail,... Il est nécessaire de se poser ces questions, mais il est impossible d'y répondre a priori et de façon exhaustive. En effet, ces besoins sont spécifiques à chaque salarié du public-cible. Cela constitue le cœur de métier de l'insertion.

➤ *Quels sont les besoins de la clientèle ? Les besoins identifiés chez les éventuels consommateurs font-ils l'objet d'une demande ? Comment se caractérise cette demande ?*

Cette demande peut revêtir une dimension sociale, comme dans le cas de la vente de produits éthiques ou de constructions éco-responsables ; ou davantage utilitaire, par exemple, une activité de repassage. Une fois que le besoin a été identifié et que la demande a été vérifiée, l'étape suivante vise à s'assurer de la faisabilité économique du projet.

Dimension socioéconomique

En ESI, les dimensions économique et sociale sont imbriquées : la mise en œuvre de l'insertion socioprofessionnelle s'appuie sur la production d'un bien ou d'un service. C'est pourquoi la seule volonté d'agir à un niveau social ne suffit pas à assurer la réussite d'un projet.

➤ *Sur quelles ressources s'appuyer ?*

Développer une activité en ESI présuppose de jongler avec des ressources de nature différente : financières et/ou non financières. Les premières couvrent les biens monétaires tandis que, dans les secondes, nous reprenons toutes les ressources non monétaires comme le volontariat, le bénévolat et la mise à disposition de locaux.

➤ *Qui fournit les ressources ?*

Les ressources d'une ILDE et d'une EI peuvent provenir d'origines diverses. Premièrement, et uniquement pour les EI, les ressources peuvent être fournies par des investisseurs. Les investissements des coopérateurs peuvent représenter une source de financement importante mais difficile à déterminer a priori. Deuxièmement, les pouvoirs publics peuvent également octroyer des ressources. D'une part, via des subsides. En effet, la législation de 2004 accorde les financements suivants :

- Aux ILDE et EI : pour les frais de salaire et de fonctionnement du personnel encadrant. Cependant, ces financements ne couvrent pas entièrement ces frais et ne sont jamais versés en totalité aux structures.
- Aux EI : des frais de salaire pour les travailleurs issus du public-cible. Néanmoins, ceux-ci n'ont jamais été versés par manque de moyens.

L'agrément ILDE ou EI ne donne droit à aucun subside pour l'activité de production. Les structures doivent donc recourir à d'autres ressources pour en assurer l'existence. Les projets peuvent également mobiliser des subsides structurels ou ponctuels, par exemple, une bourse pour un projet en développement durable. D'autre part, les pouvoirs publics peuvent soutenir les projets via des aides à l'emploi. Celles-ci permettent de réduire le coût des salaires du public-cible.

via une réduction des cotisations sociales. Notons que certaines aides sont accessibles uniquement aux ILDE (PTP), d'autres sont ouvertes aussi bien aux EI qu'aux ILDE (SINE, ACTIVA) et d'autres sont accessibles au secteur marchand à but de lucre. Troisièmement, les ressources peuvent provenir de particuliers. Notons que le recours à du volontariat est très peu présent en ESI, contrairement à d'autres secteurs de l'ES. Quatrièmement, si la clientèle est solvable, elle peut fournir des ressources financières. Dans ce contexte, il est difficile pour l'entrepreneur de quantifier quelles seront précisément ses ressources. Par ailleurs, force est de constater qu'elles sont pour la plupart « hypothétiques ».

➤ Des ressources, oui, mais pour quoi faire ?

Préciser quel type de structure on souhaite développer permettra d'identifier quelle sera la nature des ressources.

Dans le cas d'une EI, les ressources doivent permettre, d'une part, de garantir la production économique⁹ et de dégager un profit partiel¹⁰ et, d'autre part, de contribuer à la réalisation de sa finalité sociale. En effet, une EI doit réinjecter¹¹ une partie de ses bénéfices à cette finalité. Dans le cas d'une ILDE, les ressources doivent, d'une part, contribuer à réaliser la finalité sociale et, d'autre part, permettre de maintenir la production économique. Or, trop souvent, on constate qu'une ILDE ne dégager pas suffisamment de marge via ses ventes pour assumer ses coûts de production.

➤ A quoi doivent servir les subsides et les ventes issues de l'activité économique ?

La volonté des pouvoirs publics est de déléguer des missions de services publics à des entités privées. Dans notre cas, l'insertion sociale et professionnelle de personnes éloignées du marché du travail à des ILDE et EI. Pour les ILDE et les EI, les subsides contribuent à couvrir le manque à gagner lié à l'encadrement et à l'accompagnement des personnes en marge de l'emploi. Précisons également que pour toute ILDE ou EI, les ventes doivent contribuer à assumer les coûts générés par l'activité économique.

➤ Quels seront les coûts générés ?

En ESI, comme en économie classique, quelle que soit la forme juridique de la structure, celle-ci supporte des coûts. Le lancement de l'activité induit des frais, pour la plupart

ponctuels. Parmi ceux-ci, nous retrouvons les frais de publication des statuts au Moniteur Belge, les frais de secrétariat social, les frais d'accès à la profession le cas échéant, etc. Les autres coûts correspondent à ce que l'ILDE ou l'EI doit dépenser pour réaliser ses objectifs d'insertion et de production.

➤ A quelle type de clientèle les biens ou services sont-ils destinés ?

Définir à quel type de clientèle s'adresse la production permettra d'identifier si elle constitue ou non une ressource. Certaines structures d'ESI visent à la fois une clientèle solvable et une clientèle non solvable. Cela nécessite d'établir des prix distincts pour un même bien ou un même service. L'objectif pour les ILDE et les EI est d'appliquer le prix réduit uniquement à la clientèle non solvable. Nous pouvons faire l'hypothèse que les clientèles non solvables se retrouvent majoritairement dans les ILDE. En effet, les ASBL se caractérisent par la non recherche de profit. Elles ne visent dès lors pas à retirer de la vente un gain financier autre que celui équivalent aux coûts engendrés par le processus de production.

➤ Quel retour financier est visé ? Au-delà de ses finalités sociales, la structure cherche-t-elle à être « seulement » viable ou à dégager du profit ?

Une EI, contrairement à une ILDE, cherchera, d'une part, à dégager un profit partiel afin de garantir la rémunération de ses associés en fin d'année et, d'autre part, à réaliser un profit de nature sociale. Ce dernier sera principalement l'objectif recherché par une ILDE. Le maintien et la viabilité de son activité viendront au second plan.

➤ Quelle forme juridique adopter ?

La forme juridique (ASBL ou entreprise à finalité sociale comme les coopératives) dépend des réponses apportées aux questions précédentes.

➤ Dans quelle commission paritaire s'inscrire ?

La commission paritaire (CP) a un impact à plusieurs niveaux : le fonds de formation dont dépend la structure, les barèmes applicables pour les salaires, les horaires de travail, etc. La CP définit les contraintes qui s'imposent aux structures et à leurs travailleurs ainsi que les bénéfices dont ils peuvent jouir. Selon la forme juridique, la CP sera celle du secteur d'activité ou celle du secteur socioculturel. Pour les ILDE, qui sont des asbl ayant comme mission principale l'ISP, elles se rallient à la CP du secteur socioculturel. Ce rattachement est contesté par certains, mais nous pensons qu'il est cohérent avec leur volet social. Toutes les EI sont par contre en CP sectorielle et les structures actives dans les titres-services sont dans la CP ad hoc, quelles que soient leurs formes juridiques.

9 Le résultat de ses ventes doit couvrir au moins 50% de ses coûts de production.

10 Dans le cas d'une coopérative, le dividende versé aux associés pour les parts dans le capital social ne peut pas dépasser 6% net (Art. 1^{er}, §2, 6°, de l'arrêté royal du 8 janvier 1962). Dans le cas d'une société à finalité sociale, les dividendes versés aux associés sont partiels. Dans les deux cas, les bénéfices doivent être réinjectés au profit de l'objet social.

11 L'EI bénéficie de subsides et d'apports issus d'investisseurs ou de ses bénéfices. Le code des sociétés (CDS) 661 stipule à l'alinéa 3 de définir sa politique d'affectation des profits conforme aux finalités internes et externes de la société, conformément à la hiérarchie établie dans les statuts de la société. L'alinéa 6 précise également qu'un rapport spécial doit être rédigé et y spécifier comment les bénéfices seront affectés afin de veiller à la réalisation du but social.

Paroles d'entrepreneurs en ESI

Qui sont mieux placés que des porteurs de projet pour évoquer l'Economie Sociale d'Insertion ? Entre motivation et confrontation aux réalités, quatre entrepreneurs témoignent de leur expérience à différentes étapes : deux d'entre eux sont aux prémices de la concrétisation de leur projet, deux autres font part de sa concrétisation au quotidien.

Rencontre avec Viktoria Diyakov de Réconfort+

Après une première expérience dans une société coopérative d'entreprise générale à finalité sociale, Viktoria Diyakov envisage d'élargir et de développer son champ d'activités par la création de sa propre structure. En 2012, face à une demande très prometteuse, la coopérative à finalité sociale Réconfort+ voit le jour. Elle est spécialisée dans les services d'éco-rénovation et d'éco-construction. Insérer ou réinsérer les personnes fortement éloignées du marché du travail à travers les services que la société propose reste le pilier du projet.



FeBISP (F) : Quand a débuté le projet ?

Viktoria Diyakov (VD) : A l'issue d'une profonde réflexion (plus de 12 mois ... rires), de l'enthousiasme de mon coach et du soutien de plusieurs partenaires, j'ai pu structurer et concrétiser mon projet. Cette collaboration fut un travail très enrichissant à tous les niveaux pour moi. J'insiste sur le fait qu'il est primordial de s'entourer et de développer un réseau lorsqu'on envisage une telle aventure... Une seule personne ne peut maîtriser les aspects financiers,

commerciaux et techniques. J'avais pris conscience qu'il y avait une réelle demande sur le marché, mon projet était donc porteur. Malgré mon expérience professionnelle, dans les faits, on se pose toujours la question de la faisabilité. Même si mon projet répondait à plusieurs critères (développement durable, insertion ou réinsertion), j'avais très peu d'éléments sur lesquels je pouvais déterminer sa viabilité.

F : La dimension sociale de l'insertion ou la réinsertion a-t-elle été un frein dans le développement du projet ?

VD : La dimension sociale a apporté une plus value à mon projet. L'apport des valeurs humaines en a été la source. Originaire du Kirghizistan, je me rappelle que dans les temps difficiles les gens se réunissaient et formaient des coopératives. Chacun pouvait apporter quelque chose de soi-même et chacun dépendait de l'autre. Ce type de gestion favorisait les décisions collectives, l'esprit d'équipe et le développement d'une structure. Ma difficulté a été de trouver des gens qui souhaitaient participer au projet. J'ai constaté beaucoup de méfiance. Très peu de coopérateurs potentiels manifestaient leur intérêt. De plus, il m'était difficile de leur donner des garanties, qu'elles soient d'ordre économique ou social.

F : Aujourd'hui, est-ce porteur d'investir dans l'insertion ?

VD : Tout entrepreneur recherche à atteindre des résultats. Le fruit d'une insertion ou d'une réinsertion n'est-il pas un résultat ? La mise en œuvre d'un projet en insertion oblige de faire beaucoup avec peu et de répondre à la fois à des contraintes économiques et sociales. Je ne peux pas engager tout le monde mais je peux déjà améliorer la situation de certaines personnes fortement éloignées du marché du travail.

F : Si vous aviez un conseil à donner à un porteur de projet, quel serait-il ?

VD : L'échange a été un réel vecteur de ressources... Alors, soyez convaincu de votre projet et parlez de lui pour le faire connaître !



L'équipe de Réconfort+

Rencontre avec François Martin de PermaFungi

Touché et impliqué par les problèmes multiculturels et les questions sociales, le parcours de François Martin l'amena à créer un réseau source pour le développement de son projet.

L'aventure débute au printemps 2013 par une phase expérimentale et exploratoire. Au terme de ce long cheminement, la coopérative spécialisée dans la production de champignons à base de marc de café proposera des kits de champignons prêts à germer, des ateliers de production et leurs produits premium, les pleurotes bio.



FeBISP (F) : Les champignons, à quelle sauce pour entreprendre en ESI ?

François Martin (FM) : Notre engagement politique et social ainsi que le constat socioéconomique bruxellois furent les ingrédients de toute notre démarche. Nous souhaitons montrer qu'il est possible de développer des projets crédibles, innovants et combinant trois aspects du développement durable dans le cadre d'une structure d'économie sociale. Nous aimerions démontrer qu'il est faisable de créer un projet économique tout en poursuivant des finalités sociales : le développement durable et l'insertion socioprofessionnelle de personnes peu qualifiées ou qui se retrouvent fortement éloignées du marché du travail.

F : Quelle place a pris la dimension sociale dans votre projet ?

FM : La dimension sociale a été au cœur du développement de tout notre projet. Son apport a guidé tous les aspects du projet qu'il soit d'ordre économique, social et environnemental. La finalité sociale a contribué à dessiner le cadre de la démarche et les potentialités du projet : premièrement, il va soutenir la transition économique via le développement de nouvelles filières axées sur le développement durable. Deuxièmement, il va favoriser la formation et participer à l'insertion ou la réinsertion de personnes en marge de l'emploi. Troisièmement, il va être porteur de création d'emplois locaux, durables et non-délocalisables. Quatrièmement, il valorise les déchets liés à la torréfaction du café.(...) Nous n'avons pas eu de réelle difficulté à trouver des investisseurs potentiels. En effet, notre activité a attisé la curiosité. Nous avons parlé de notre projet à plusieurs profils potentiels. Nos échanges et notre réseau nous ont permis d'ouvrir différentes portes et d'accueillir dans le développement du projet des personnes ressources. Notre force repose sur le fait que beaucoup de personnes ont manifesté leur intérêt et défendaient les mêmes valeurs



que nous. Si nous n'avons pas de garantie quant à la réussite du projet, nous avons sérieusement étudié la question en termes d'étude de viabilité et de sa faisabilité...

F : Qu'attendez-vous de votre projet ?

FM : Nous aimerions que notre projet agisse comme une vitrine pour l'entrepreneuriat social. Cette volonté a énormément de sens car notre activité soulève une grande curiosité...

F : Quel(s) conseil(s) donneriez-vous à un porteur de projet ?

FM : Lorsque l'on démarre un projet, il ne faut pas avoir peur de parler de lui. Avant notre lancement, nous avons rencontré et parlé avec des personnes spécialisées dans la production de champignons. Nous intéressions à ce que ces personnes proposaient. Notre ambition était de créer des échanges et éventuellement des collaborations de travail. Notre démarche a contribué à relier plusieurs particules solitaires en une seule composée des plusieurs personnes ressources ...



Rencontre avec Rudy Cassart de Banlieues



Banlieues est une ASBL créée en 2001 afin de lutter contre la fracture numérique dans le monde associatif, où il y avait rarement du matériel informatique en quantité suffisante pour l'ensemble du personnel. Aujourd'hui, une quinzaine de personnes proposent trois activités : la maintenance informatique, le développement WEB (création de sites web, bases de données, formations, promotions de logiciels libres, ...) et le multimédia (captation vidéo, régie son).

F : Le milieu associatif, pour vous ce n'est pas nouveau.

Rudy Cassart (RC) : Je travaille en ES depuis mon service civil dans les années 80. J'ai depuis occupé des fonctions d'éducateur, de responsable pédagogique puis de directeur dans un Atelier de Formation par le Travail (AFT). J'ai quitté le terrain pour assurer des fonctions administratives au sein de l'ASBL Lire et Ecrire avant d'y revenir en 2010 en intégrant Banlieues, où j'ai pris la fonction de direction.

F : L'Economie Sociale d'Insertion, c'est au jour le jour avec les salariés...

RC : Oui, et il est important d'être au clair sur les conditions d'emploi en insertion : il s'agit d'un emploi transitoire durant lequel la personne est incitée à se former, en utilisant différents leviers. Par exemple, depuis 2011, Banlieues travaille avec le CFS¹² sur un programme de reprise d'études pour nos salariés en insertion. Il comprend une étape de détermination suivie, si le salarié le souhaite, d'une reprise d'études certifiantes. A l'issue de leur contrat chez Banlieues, deux secteurs sont porteurs pour le personnel : la maintenance PC - serveur, notamment chez Samsung et le développement WEB, en ASBL principalement. Par ailleurs, le milieu informatique est très masculin. Pour contribuer à féminiser le secteur, depuis 2010, Banlieues réserve un des quatre postes PTP à une femme. Ce poste est généralement pourvu dans le cadre d'un partenariat avec Interface 3¹³. Aujourd'hui, sur la quinzaine de salariés, quatre sont des femmes et notre équipe accueille aussi des stagiaires féminines.

¹² Le Collectif Formation Société est un OISP qui offre des formations de base, d'aide familiale, d'aide-soignant et de moniteur de collectivités dans le secteur associatif. Depuis plus d'une dizaine d'années, CFS s'est également vu confier la mission de soutenir l'action des acteurs associatifs œuvrant en faveur de la cohésion sociale à Saint-Gilles. Depuis 2012, il organise également des modules d'initiation à la citoyenneté et à la vie en Belgique à destination du public primo-arrivant. Enfin, CFS est agréé à l'axe 2 et 3.2 du Décret relevant de l'éducation permanente.

¹³ Interface 3 est un organisme d'insertion socioprofessionnelle dans l'informatique pour un public féminin.

F : ... et avec les clients ?

RC : Au-delà de la dimension technique, pour Banlieues, la question du sens est capitale dans chaque nouveau projet. Il est important de partager les mêmes objectifs que nos clients. C'est la raison pour laquelle nous travaillons beaucoup dans le secteur de l'éducation permanente. Dans chaque structure cliente, nous cherchons aussi à avoir un référent TIC¹⁴ afin que le client développe son autonomie et réduise ainsi sa dépendance vis-à-vis du fournisseur. Depuis le début de l'année, dans un souci d'équité, Banlieues a choisi d'augmenter les tarifs pour ses clients privés afin d'aligner leurs coûts sur ceux supportés par les ASBL qui elles, ne peuvent pas déduire la TVA.



F : Quels sont vos conseils aux porteurs de projet ?

RC : Le premier conseil est de s'accrocher face aux difficultés administratives. Ensuite, d'être au clair avec le projet qu'on souhaite développer. Une étape structurante a été de faire une mise au point sur ce qu'offre Banlieues, c'est-à-dire le développement de produits libres dans lequel l'association a une expertise. Le développement de la clientèle s'est fait ensuite par le bouche à oreille. Et enfin, être au clair sur ses ressources. L'agrément ILDE obtenu pour la première fois en 2006 a fortement contribué au développement de la structure. Mais c'est toujours l'ASBL Lire et Ecrire, qui via le Fonds Social Européen, demeure notre principal partenaire, du moins jusqu'en 2014...

¹⁴ TIC = Technologies de l'Information et de la Communication.

Rencontre avec Latif Rukara de L'Agence Locale pour l'Emploi de Saint-Gilles

L'Agence Locale pour l'Emploi (ALE) de Saint-Gilles propose des services aux habitants de la commune, mais également aux personnes morales comme les

ASBL ou les établissements d'enseignement (activités parascolaires, accompagnement d'enfants à des cours de rattrapage, petites réparations, aide administrative, entretien de jardin ou garde d'animaux). Ces services sont réalisés par des prestataires ALE (demandeurs d'emploi répondant à certaines conditions). Depuis 2004, l'ALE comporte également une unité Titres-Services (TS) qui propose aux particuliers des prestations dans les tâches ménagères. Latif Rukara est depuis 2006 le directeur de cette ALE. Cette fonction fait suite à un parcours orienté vers l'emploi et la vie associative.



FeBISP (F) : Au-delà de l'embauche de travailleurs sans emploi, comment la dimension d'insertion se concrétise-t-elle à l'ALE de Saint-Gilles ?

Latif Rukara (LR) : Le secteur des TS bénéficie des aides à l'embauche ce qui, associé à une réglementation initialement peu balisée, a donné lieu à de nombreuses créations de structures, qu'elles relèvent de l'ESI ou pas. Au début, les aides peuvent représenter une somme importante, la question est « à quoi vont-elles être dédiées ? ». A l'ALE, nous investissons dans l'accompagnement et le bien-être de travailleurs fragilisés via de l'accompagnement, des formations (gestes et postures, méthodes de travail, ...), un soutien dans leurs démarches auprès des administrations et des acteurs de l'emploi.

F : Un emploi de qualité, c'est une volonté partagée par l'ensemble des ALE

LR : En 2008, l'ALE de Forest et celle de Saint-Gilles ont créé la Plate-forme des ALE Titres-Services avec pour objectif de partager entre les ALE de la RBC qui le souhaitent une norme de qualité. Cela se matérialise par un Code de Bonne Conduite relatif à l'emploi des travailleurs (CDI, temps de travail, aménagement des horaires et des outils de travail,...) adopté par les 10 ALE ayant développé une activité Titres-Services. De même que la mutualisation de formations, le recours à une même convention utilisateur, sont autant de pratiques qui visent cet objectif de qualité.

F : Quels sont les éléments qui, selon vous, facilitent la réalisation d'un projet d'ESI ?

LR : Pour ma part, la connaissance de l'environnement institutionnel, du public saint-gillois et des associations locales que j'ai acquise dans mes précédentes fonctions, a fortement aidé. La formation des dirigeants est aussi très importante : pour « apprendre » à devenir chef d'entreprise, il faut s'investir, s'outiller, se former (par exemple en gestion du Non Marchand). La formation ne doit pas concerner uniquement le public-cible et les encadrants.

F : Aujourd'hui, quel est le principal enjeu pour votre structure ?

LR : Un cadre législatif qui répond de façon cohérente à l'évolution socio-politique (notamment de la régionalisation de l'emploi) et des réalités. Car certains ont une connaissance scientifique du marché de l'emploi mais elle est déconnectée des réalités du terrain.

F : Quels sont vos conseils aux porteurs de projet ?

LR : Pour la gestion efficace d'une structure d'ESI, il me semble nécessaire de s'appuyer sur les mesures pour l'emploi dans une logique win-win : proposer un parcours réfléchi aux travailleurs et réduire les charges pour dégager une marge qui sera réinvestie pour l'accompagnement de ces travailleurs. Et toujours accorder une grande importance à la formation de l'ensemble du personnel : personnel d'exécution, encadrants et direction.

Latif Rukara - septembre 2012 -
Le Salon « Let's meet and work ! »



Utilité sociale et innovation économique

Entre crise économique, destruction de l'emploi, augmentation du taux de chômage, faillite d'entreprises, diminution des services publics, etc., le moins que nous pouvons dire c'est que la situation sociale et économique est délicate. L'ESI, grâce à l'utilité sociale qu'elle développe et à son innovation économique, est une alternative : gestion désintéressée des projets, formation des travailleurs sans emploi les plus fragiles, services rendus à la population et en particulier aux personnes dans le besoin. Il faut pourtant que ce secteur ait les moyens de son développement.

Marchés solvables et émancipation

Si le service à des personnes pauvres représente une utilité sociale indéniable, cette position est à nuancer en lumière de la récente histoire des Noirs américains et du développement des services sociaux aux USA qui abouti à des travailleurs pauvres s'occupant d'autres pauvres.¹⁵ Ce fonctionnement en vase clos ne permet pas au public-cible des politiques sociales de sortir de « l'assistance », de revendiquer des changements structurels et, au contraire, tend à les cacher aux yeux de ceux qui devraient s'interroger sur leur condition. Cette histoire montre de manière forte qu'il faut absolument éviter d'enfermer les ILDE/EI dans des niches peu solvables. Cette problématique dépasse le seul pan socioéconomique et risque de détruire le projet d'émancipation de l'ESI. C'est pourquoi la FeBISP appuie l'élargissement, à une certaine échelle, des activités de l'ESI vers des marchés solvables. Il est nécessaire de se pencher sur cette question en tenant compte des différentes réalités et en abordant les questions de concurrence avec l'économie classique.

Moyens structurels pour assurer un service public délégué

Les politiques s'imposent de plus en plus via une régulation concurrentielle subventionnée (citons le recours systématique aux appels à projets). Quelque soit le degré de participation des politiques dans les associations, des règles extérieures leurs sont infligées. La mise en concurrence des structures rend leur collaboration plus difficile. Nous constatons que l'isolement forcé des associations les fragilise et risque d'avoir un effet négatif sur les populations visées. La gestion concurrentielle n'est certainement pas favorable à un développement dynamique de l'ESI.¹⁶

La FeBISP défend un investissement auprès de ces associations. Lorsqu'elles assument un rôle de service public délégué, elles doivent recevoir les moyens de fournir un travail de qualité.

Indépendance et alternative

L'exigence d'indépendance par rapport aux pouvoirs publics s'accompagne souvent d'un affaiblissement des moyens octroyés aux associations et les force à adopter un fonctionnement plus proche de l'économie classique. Le volet socioéconomique devrait alors prendre le pas sur le sociopolitique : aller vers des marchés solvables et ne plus donner priorité à la formation des travailleurs sans emploi. La FeBISP souhaite que l'ESI puisse bénéficier de marges de manœuvre suffisantes pour pouvoir équilibrer convenablement sa dimension socioéconomique et sociopolitique afin de rester une alternative cohérente et réaliste. Par ailleurs, l'Etat fait de l'associatif un simple distributeur de marchés. L'initiative économique est laissée aux seuls entrepreneurs. Dans ce cadre, l'ESI est en réel danger de devoir choisir entre abandonner ses valeurs ou s'enfermer dans une précarité grandissante. Enfin, les critères d'évaluation sont souvent mis en place par des acteurs à but de lucre.¹⁷ Ils sont peu adaptés au travail social et dévoilent, la plupart du temps, une méfiance vis-à-vis du monde associatif.¹⁸ Il en découle une complexification administrative qui détourne le travail du terrain. C'est pourquoi, la FeBISP demande que la confiance soit rétablie, car elle est seule porteuse de changements adéquats. Si le contrôle des deniers publics est nécessaire, l'évaluation du travail doit servir à piloter les secteurs. Les structures doivent y être associées et garder leur logique associative.

¹⁵ Rifkin J., *La fin du travail*, La Découverte, 1996.

¹⁶ Pour en savoir plus : Chopart J.-N. et al., *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris, La Découverte « Recherches », 2006 et Blairon J., *Faut-il faire confiance à l'associatif*, Intermag, janvier 2014.

¹⁷ Bruno I. et Didier E., *Benchmarking. L'État sous pression*, Zones, 2013.

¹⁸ Blairon J., *Faut-il faire confiance à l'associatif*, Intermag, janvier 2014.

... Avec Olivia P'Tito

→ Alice Berger

Si nous avons eu l'occasion de rencontrer Michel Peffer et Marc Thommes, respectivement directeur général et directeur général adjoint de Bruxelles Formation lors de leur départ à la retraite, il semblait important de faire de même avec leur remplaçante, Olivia P'Tito. Si le secteur de l'ISP en général et la FeBISP en particulier la connaît bien, cette interview nous permet de nous rendre compte de la manière dont elle envisage sa nouvelle fonction.



Biographie

- **25 août 1973** : naissance à Ixelles.
- **1991 – 1997** : master en droit et spécialisation en droit social à l'ULB.
- **1999 – 2004** : conseillère au service d'études sociales à la FGTB fédérale.
- **2003 – 2004** : conseillère emploi et sécurité au Cabinet de Laurette Onkelinx.
- **2007 – 2009** : master complémentaire en droit de l'environnement aux facultés universitaires Saint-Louis.
- **2003 – 2013** : administratrice déléguée de la Mission Locale de Molenbeek.
- **2004 – juin 2013** : Députée au Parlement bruxellois. Elle a présidé la commission Formation du Parlement francophone bruxellois et a été membre de la commission Economie-Emploi du Parlement bruxellois.
- **1^{er} juillet 2013** : directrice générale de Bruxelles Formation.

FeBISP (F) : Pourquoi diriger Bruxelles Formation ?

Olivia P'Tito (OP) : Pour le choix de la fonction publique d'abord et ce dans la continuité de mes engagements passés ainsi que pour relever l'enjeu capi-

tal de la formation professionnelle des Bruxellois.

F : Lors du départ de vos prédécesseurs, le magazine L'insertion les a rencontrés. A la question « que conseillez-vous à votre remplaçant ? », Michel Peffer répondait « se laisser guider par son intuition » et Marc Thommes « écouter, anticiper et résister ». Ce sont des conseils que vous pensez suivre ?

OP : « Ecouter », certainement. Mon premier réflexe a d'ailleurs été de faire le tour des services de Bruxelles Formation. C'était très agréable. J'ai apprécié les visites dans l'ensemble des ateliers que je ne connaissais évidemment pas tous. Objectivement, c'est très vaste : cela va du modélisme à la tuyauterie-souderie en passant par l'électro-mécanique et la construction, le coffrage, etc. Le métier de formateur est selon moi un des plus beaux métiers du monde. J'ai découvert des équipes vraiment enthousiastes mais aussi du matériel qui était de très bonne qualité. « Anticiper » aussi, oui. Il faut anticiper à la fois les besoins des Bruxellois mais aussi ceux de son équipe en termes de locaux, de ressources humaines etc. Un des défis pour Bruxelles Formation, qui est également celui des partenaires, c'est de recruter des formateurs/formatrices qui ont à la fois les compétences professionnelles en lien avec le métier enseigné et l'envie de transmettre leur savoir. Il faut bien sûr aussi anticiper

les besoins des chercheurs d'emploi bruxellois. Comme nous travaillons en interne dans une « démarche qualité », nous organisons des enquêtes pour évaluer la satisfaction des stagiaires qui passent par Bruxelles Formation en vue d'améliorer le service offert. Nous organisons également des enquêtes à destination des employeurs (...). « Résister », je n'aime pas vraiment. Résister, pour moi, c'est vraiment être sur la défensive. Je préfère anticiper et surtout proposer. Je pense que nous sommes forts dans notre domaine. Je pense également que nous devons rester ouverts. Je n'ai pas de crainte pour l'avenir, si ce n'est en termes financiers par rapport à la réforme de l'Etat car relever le défi de la formation demande des moyens. Mais à ce propos-là, je pense que le fait de régionaliser l'emploi et le contrôle des chercheurs d'emploi, pour en avoir beaucoup parlé avec ACTIRIS et avec les partenaires sociaux, cela peut être une opportunité. (...)

F : En quoi la régionalisation de l'Emploi est-elle une opportunité ?

OP : Cela permet de se rapprocher des chercheurs d'emploi et de leurs besoins et donc de mettre la situation de contrôle sous monitoring. Nous approfondirons ainsi l'étude des

besoins en formation des chercheurs d'emploi. Cela permettra à chacun de faire plus, ce que l'on fait le mieux. Aujourd'hui, en Région de Bruxelles-Capitale, nombreux sont ceux qui ont des qualifications mais qui souvent ne sont pas valorisées ou validées par un diplôme ou un titre de compétences quel qu'il soit. Je pense que c'est le rôle de Bruxelles Formation avec ACTIRIS de pouvoir mener à bien une politique croisée la plus efficace et la plus aboutie qui soit. Il faudra certes digérer la 6^{ème} réforme de l'Etat mais il n'y a pas de raison d'être sur la défensive. Les choses sont très claires : la formation professionnelle n'est pas régionalisée. ACTIRIS va pouvoir commanditer des formations et nous pourrons répondre à cette « commande » qui sera également financée. C'est quelque chose que j'estime important de souligner même si cela ne réinvente pas totalement la roue. C'est déjà une réalité dans le cadre du « plan langues » par exemple.

F : Quelle sera votre relation avec ACTIRIS lorsque celui-ci reprendra le contrôle des chômeurs ?

OP : Je pense que l'on ne doit rien changer par rapport à la situation actuelle. Il faut juste pouvoir garantir que l'on ne mélangera pas tout. Ça veut dire que cela ne pourra pas être un même système informatique qui gère les volets « accompagnement » et « contrôle ». Il faut que les deux systèmes soient imperméables l'un par rapport à l'autre. Par ailleurs, nous sommes acteurs de formation et nous avons déjà la responsabilité - à certains moments - de transmettre des informations sur les stagiaires. C'est le cas aussi pour nos partenaires, acteurs de l'ISP. Demain, à ce propos-là, rien ne doit changer. (...) Notre relation avec ACTIRIS doit être placée sous l'angle de l'amélioration des services offerts aux chercheurs d'emploi et aux employeurs. Selon moi, cela doit être notre leitmotiv. Cela signifie qu'à des moments clé, ACTIRIS et Bruxelles Formation doivent être ensemble au service des chercheurs d'emploi et des



17 mars 2014 - 20 ans de Bruxelles Formation

employeurs peu importe qui ficèle les choses en « back office ». Je pense que nous devons adresser des messages de simplification parce qu'on dit toujours que Bruxelles est compliquée. A mon avis, nous devons être là pour transcender l'institutionnel au quotidien et c'est ce que nous faisons. Je fais partie d'une nouvelle génération de fonctionnaires dirigeants et j'estime qu'il en va de notre responsabilité de montrer que Bruxelles fonctionne bien et ne s'embarrasse pas de complexités institutionnelles. Notre mission première est de servir les Bruxellois. C'est aussi de montrer que l'argent public est investi à bon escient et que les résultats sont au rendez-vous. Pour cela, nous ne savons pas le faire tout seul non plus, il faut aussi une mobilisation des employeurs bruxellois évidemment.

F : Quels sont les points forts de Bruxelles Formation et ceux de l'associatif ?

OP : Selon moi, les points forts de Bruxelles Formation, c'est à la fois la diversité de son offre de formation et son expertise. Nous sommes bien outillés aussi : Bruxelles Formation Construction, c'est 12.000 m² dédiés

à ce secteur. Cela laisse un champ de possibilités assez vaste pour mutualiser des espaces, les utiliser et les mettre aussi à disposition du public ISP pour nos formations et pour des collaborations. Par ailleurs, nous avons en interne des outils statistiques et un service d'études qui sont relativement pointus et que nous ne valorisons sans doute pas assez. Ils pourraient - à terme - devenir un véritable Observatoire de la Formation. En amont de la Formation, nous avons « Carrefour Formation » qui accueille plus de 30.000 personnes différentes par an. Cet espace rassemble un grand nombre d'acteurs : des conseillers en formation et en orientation de Bruxelles Formation mais aussi de la promotion sociale, de l'EFPME¹ et du SFPME² ainsi qu'un service d'ACTIRIS « destination métiers ». Actuellement, une présentation de l'ISP est proposée mais aucun acteur n'est sur place faute de moyens. Ce qui est dommage d'ailleurs. Le but est d'évoluer à terme vers une Cité des métiers. L'idée n'est pas d'amener tout Bruxelles dans

1 Espace Formation PME

2 Service Formation PME

« Carrefour » mais je pense que nous devons jouer un rôle de relai. Je dirais en résumé que Bruxelles Formation a une créativité, une réactivité, j'ai presque envie de dire une conscience professionnelle ; ce qui nous permet de proposer beaucoup de choses. Nous ne pouvons pas répondre à tout mais nous pouvons certainement rester ouverts à toute une série de propositions pour augmenter l'offre de formation à Bruxelles. Ce qui est le leitmotiv absolu. Les forces de l'ISP : c'est avant tout cette présence dans les quartiers et ce contact permanent avec leurs habitants qui ont bien sûr besoin de formation professionnelle pour acquérir de nouvelles compétences.

F : Quelle relation comptez-vous entretenir avec les OISP ?

OP : Je pense que nous avons des objectifs communs ; des responsabilités qui ne sont pas toujours les mêmes puisque Bruxelles Formation est régisseur de l'offre de formation. Il faut à un moment donné pouvoir valoriser ensemble les résultats, pointer les problèmes et surtout trouver des

solutions, également ensemble, dans un dialogue. C'est comme cela que je vois notre relation avec les partenaires. Notre rôle, c'est de cadrer les choses. Mais, c'est aussi d'aider les OISP. Prenons la démarche référentielle. Bruxelles Formation a pour le moment 70% de son offre de formation qualifiante qui est sous certification. Je comprends les craintes que peut évoquer la démarche référentielle au sein du secteur ISP mais il faut avoir à l'esprit que nous pouvons l'aider par rapport à cette question. C'est une démarche que nous pratiquons depuis quelques années et que nous voulons partager. J'estime que nous devons prendre en compte le public ISP dès le départ et que nous devons aider l'ISP à utiliser ces outils dans l'intérêt des chercheurs d'emploi mais aussi dans l'intérêt des structures associatives. Je n'ai aucune condescendance vis-à-vis de l'associatif. Je pense au contraire qu'on est des partenaires pas tout à fait à égalité. Mais au même titre qu'un chef d'orchestre, nous avons besoin de tous nos musiciens. (...). Je pense que nous sommes totalement complémentaires

et que nous devons pouvoir se faciliter la vie mutuellement sans recréer systématiquement des choses qui existent déjà. Par exemple : dans le secteur de la mécanique auto, notre section n'était pas pleine. Nous avons alors fait appel à la Mission Locale de Forest. Nous avons organisé des séances d'informations et ensuite monté une préformation. Résultat : notre section est pleine. Je pense que nous devons systématiser ce type de collaboration afin d'utiliser au mieux l'argent public pour l'ensemble des citoyens.

F : Quelle place pour l'innovation dans les OISP ? Les membres de la FeBISP aimeraient avoir plus de latitude pour expérimenter (au sein des formations existantes ou par la mise en place de nouvelles formations qui viendraient s'ajouter aux formations structurées). Que leur répondez-vous ?

OP : Je pense à deux choses : côté Missions Locales, il existe un cahier des charges sur les formations innovantes. C'est quelque chose que l'on va devoir remettre sur le métier. On devra faire bouger les lignes. Aujourd'hui, le



3 février 2014 - Assemblée générale de la FeBISP



cahier des charges ne permet pas, par exemple, de prolonger d'une année, le temps que le partenaire « réceptacle » de la formation - promotion sociale ou autre - puisse être prêt. C'est dommage de risquer de perdre une année d'expérience. C'est donc une des choses que j'aimerais faire bouger pour permettre plus de créativité. Mais cela ne s'improvise pas. C'est quelque chose que nous devons faire évoluer ensemble. D'autre part, il y a la « Garantie Jeunes ». Je la considère comme un laboratoire à utiliser pendant les deux années qui viennent. Il y a aussi la prochaine programmation Fonds Social Européen (FSE). (...). Ce sera l'occasion de renforcer ce qui fonctionne déjà bien mais aussi de lancer de nouvelles expériences avec le bémol que cette « Garantie Jeunes » ne financera que les actions et pas les structures. (...). L'heure n'est pas à la création de nouveaux acteurs mais bien à la mutualisation en restant, bien entendu, chacun soi-même mais beaucoup plus à même de travailler avec les autres dans l'intérêt de notre public. Nous allons lancer des appels à projets dans le cadre de la « Garantie Jeunes ». Nous avons prévu un budget pour ce faire. Maintenant, je pense qu'il faut faire cela ensemble. Il faut que cela réponde aux besoins tout en laissant une marge de créativité même s'il y a une obligation de résultat. Il faut laisser de la créativité et de l'innovation en marge pour toucher

un public qu'aujourd'hui, on ne touche pas assez. (...).

F : Vous voyez la « Garantie Jeunes » comme une opportunité ?

OP : Oui, c'est l'occasion de montrer que quand on reçoit de l'argent comme ça, même si c'est ponctuel, on peut le transformer en résultats. Si on arrive ensemble à prouver qu'on a des résultats, on sera gagnant et d'autant plus légitimes pour pouvoir pérenniser ensuite ces financements. Par ailleurs, ces budgets qui ont été débloqués cette année donnent un signal pour les sept ans à venir. Il fallait pouvoir mobiliser un budget complémentaire pour la « Garantie Jeunes » parce que cela a un lien avec la nouvelle programmation du FSE. Si nous n'avions pas ce bol d'air-là, nous ne pourrions pas aller chercher des moyens supplémentaires au FSE. Pour moi, c'est un signal clair, c'est un début. Et si on arrive à obtenir des résultats vis-à-vis des jeunes, je suis optimiste pour la suite. (...). La 6^{ème} réforme de l'Etat est aussi une occasion. Les réductions de cotisations, l'activation... Il faut se poser la question de savoir à qui et comment ça profite aujourd'hui. Est-ce que certains de ces budgets ne seraient pas mieux lotis à être utilisés dans le montage de formations qui mènent à l'emploi ? (...). Même si je suis très braquée sur les résultats, je pense que nous avons aussi droit à l'échec à certains moments et à l'er-

reur, surtout quand on innove. Mais on doit pouvoir l'expliquer. Cela étant dit, on doit quand même éviter dans les deux ans à venir de faire trop d'erreurs.

F : Bruxelles Formation fête ses 20 ans. Quel message voulez-vous faire passer à cette occasion ?

OP : Du 10 au 24 mars 2014, une série d'événements sont prévus qui vont se clôturer par la « journée partenaires ». Cet anniversaire correspond à la date d'anniversaire du décret qui est à l'origine de l'IBFFP³ qui est devenu Bruxelles Formation par la suite. Le principal message est un message d'ouverture. D'où l'idée de commencer par des portes ouvertes avec comme discours : « Venez voir ce que nous faisons ! » Ce message s'adresse à la fois au public mais également à nos partenaires actuels et futurs. Nous avons été un peu victimes de notre succès puisque quasiment tous les partenaires ont dit oui. Nous sommes ravis !

³ Institut Bruxellois Francophone pour la Formation

« L'évaluation est positive »...

→ Schtroumpf à lunettes

Ce 25 mai 2014 sera un grand moment d'évaluation. E-va-lu-a-tion. Les responsables politiques doivent être évalués par leurs électeurs. Les budgets nationaux doivent être évalués par la Commission européenne. Les administrations et services publics n'y échappent pas non plus, plus encore depuis l'ère des « top-managers ». Il paraît même que les paradis fiscaux sont en cours d'évaluation. Mais vous avouerez que c'est plus compliqué que d'évaluer les chômeurs. C'est donc eux qui sont les cobayes de cette grande farce totalitaire de l'évaluation permanente. Mais pas de panique. Quand on n'a rien à se reprocher, les évaluations sont toujours positives. C'est d'ailleurs le cas de cette dame que nous appellerons Isaline. Voyez plutôt.

« L'évaluation est positive. L'intéressée apporte suffisamment de preuves de ses recherches d'emploi pour la période évaluée (en moyenne quatre démarches par mois). De plus, l'intéressée travaille à raison de 16h/semaine chez XXX SA à Bruxelles ».

Recommandations du facilitateur :

« Rechercher régulièrement de l'emploi (plusieurs démarches par semaine), diversifier et intensifier ses recherches (candidatures spontanées et réponses à des offres d'emploi) et garder tous les documents relatifs à ces différentes démarches (candidatures et offres d'emploi).

Pour chaque candidature, il faut garder une preuve écrite qui se rapporte à la démarche effectuée :

- *Par écrit : photocopier la lettre de motivation (elle doit être datée et comporter l'adresse de l'employeur).*
- *Par présentation : demander une attestation qui doit comporter votre nom, la date de présentation, le cachet et la signature de l'employeur.*
- *Par formulaire : photocopier le formulaire complété et daté.*
- *Par Fax : garder l'accusé de réception.*
- *Par internet : imprimer le mail envoyé et l'éventuelle réponse de l'employeur.*
- *Par téléphone : faire un résumé écrit de la conversation téléphonique, indiquer la date de l'appel et le nom de la personne de contact.*

Concernant les offres d'emploi, pour chaque candidature, il faut aussi garder l'annonce (pour le journal apporter la page complète du journal et entourer l'annonce concernée, par internet imprimer l'annonce, ...).

La recherche d'emploi devra être diversifiée géographiquement ».

Courrier de l'ONEM du 22 mai 2013 reçu par Madame Isaline.

« Madame,

A l'issue de notre entretien du 22/05/2013, j'ai constaté que vous avez fourni des efforts suffisants pour vous insérer sur le marché de l'emploi, dans la période située entre le 05/09/2012 et le 25/03/2013.

Je souhaiterais vous rappeler que vous devez poursuivre vos efforts pour vous insérer sur le marché de l'emploi. Une nouvelle évaluation de vos efforts aura lieu au plus tôt à l'issue d'un délai de 6 mois qui prend cours le jour qui suit la présente évaluation positive.

Veuillez agréer, Madame, l'assurance de ma considération distinguée.

*Le directeur,
Par délégation
H.V.
Facilitateur/Agent ALE ».*

Aucune raison de s'inquiéter des évaluations. Peut-être même que c'est grâce à la pression du contrôle que cette dame a trouvé son temps partiel en CDD. C'est là l'objectif affiché de cette politique. Si cette procédure devait être évaluée, elle serait créditée d'un sans-faute ! Fin de l'histoire. Madame n'a plus qu'à nous remercier pour cet effort collectif réalisé pour le bien-être collectif. Sauf que...

Voici la suite : courrier conjoint de l'ONEM et d'un syndicat - en tant qu'organisme de paiement - reçu par cette même dame ce 16 octobre 2013 :

« Chère Madame,

Par la présente, nous vous informons que la date de fin de votre droit aux allocations d'insertion a été fixée provisoirement au 01/01/15. Cette date pourra être reportée à l'avenir, notamment en cas de travail, de dispense pour suivre une formation ou des études.

[...]

Veuillez agréer, madame, l'assurance de notre considération distinguée.

Le délégué de l'organisme de Paiement
Le directeur du bureau du chômage de l'ONEM ».

Le couperet est tombé. Malgré quatre entretiens d'évaluation successifs, malgré de nombreux contrats de travail, précaires, Isaline et sa fille s'en vont gaiement vers la pauvreté. Un mi-temps en CDD, ça n'est pas assez pour vivre. Allocation de Garantie de Revenu ou pas... Sans doute que sous la pression, elle arrivera bien à trouver un petit boulot pour compenser. Et puis, le CPAS octroiera sans doute un petit complément à cette travailleuse...

Mais là encore, pas de panique ! La procédure d'évaluation est soumise à évaluation. Et tout est mis en œuvre pour parer aux situations « d'exceptions problématiques ». Cette petite exception que sont les chômeurs en fin de droit parce qu'admis sur base des études, ne concerne après tout que 55.000 Isaline.

Soyons de bons comptes, grâce à cette réforme de l'Etat que le monde entier nous envie, notre Région bruxelloise va disposer d'importants leviers financiers en matière d'emploi. Près de 500 millions d'aides à l'emploi octroyées à une région, c'est signe d'un sens de l'anticipation assez extraordinaire juste avant ces « exceptions problématiques ». Oui, ces mesures sont transférées avec seulement 90% des budgets. Mais tout de même, quelle opportunité ! Le plein emploi est à nos portes. D'ailleurs, n'entendez-vous pas en cette période faste de campagne électorale ces nombreux projets de refondation de ces aides à l'emploi pour la Région. Tendons l'oreille ensemble... Encore un instant ? Verdict : silence radio !

On peine à entendre le parti courageux qui prônerait une refonte de la plupart de ces aides à l'emploi inutiles pour les affecter à une seule mesure : le soutien à la réduction collective du temps de travail, l'une des très rares mesures ayant un impact positif sur le chômage historiquement validé par les faits...

Bref, pas de grand débat sur la manière d'absorber cette réforme de l'Etat. Rien sur l'avenir des Titres-Services. Rien sur l'avenir du contrôle des chômeurs bientôt à charge des Régions.

L'art du Politique semble à présent de faire évaluer, sans donner les moyens d'être évalué lui-même. Les budgets étroits, c'est la faute à l'Europe. Les paradis fiscaux ? La faute aux Anglais ! Le contrôle aux Régions et le refus du secteur de l'ISP qu'ACTIRIS mêle accompagnement et contrôle ? Pas de panique, rien n'est décidé. Ce sera la première décision d'après élections ! Sur quelle base ? Heu... Ce sera la première décision d'après élections. Les 55000 exclusions ? Quelles exclusions ? Elles débutent en janvier 2015, chaque chose en son temps les amis ! Allez, bon vote...



Office national de l'emploi
Bureau du Chômage de Bruxelles
Place Marcel Broodthaers, 4 - 1060 BRUXELLES
Tél. 02/542.16.11 - Fax 02/542.16.77
<http://www.onem.be>

NISS 660821/297-30
Nos références C59/921/59/F28
Personne de contact Cellule administrative Dispo
Téléphone 02/542.16.93
Fax
E-mail
Annexe(s) 1
Date 30/04/2012

Objet: CONVOCATION POUR EVALUER VOS EFFORTS POUR TROUVER UN EMPLOI
Convocation au 1^{er} entretien par lettre ordinaire (article 59 quater, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage)

Monsieur,

Important: Votre présence est obligatoire. Si vous ne répondez pas à cette convocation, vous pouvez perdre vos allocations de chômage.

Pourquoi êtes-vous convoqué?

... ensemble vos efforts pour trouver un emploi.

Infor Jeunes Bruxelles ou quand l'information peut mener vers l'ISP

→ François Geradin

Actif depuis près d'un demi-siècle dans le secteur de l'information jeunesse, Infor Jeunes Bruxelles constitue aujourd'hui plus que jamais une ressource incontournable pour les jeunes Bruxellois. Focus sur un quinquagénaire qui multiplie les projets, met l'insertion socioprofessionnelle en avant et est en voie d'agrandissement...



« Créé en 1965, Infor Jeunes Bruxelles était le premier centre d'informations jeunesse en Belgique, et peut-être même d'Europe ! » nous confie d'emblée son Directeur, Vincent Roelandt. Point de départ de l'ensemble du réseau Infor Jeunes, Infor Jeunes Bruxelles est également à l'origine d'associations comme le SIEP, Infor-Drogues ou encore le Service Droit des Jeunes, pour n'en citer que les plus connues. Ce rôle de pionnier de l'information jeunesse, couplé à une expertise pluri-thématique reconnue, permet à Infor Jeunes Bruxelles de constituer une ressource irremplaçable pour les jeunes Bruxellois (officiellement les 12-26 ans mais, dans les faits, plutôt les 15-29 ans), et cela dans tous les domaines qui les concernent (travail, logement, famille, santé, écoles, formation, etc.).

Les principes fondamentaux qui guident le travail des conseillers au quotidien peuvent se résumer en trois mots-clés : neutralité, anonymat et gratuité. Tout d'abord, neutralité des informations communiquées aux jeunes. « Ce sont toujours eux qui prennent les décisions et qui font les choix ». Anonymat garanti, ensuite. « Nous n'ouvrons pas de dossier et nous ne demandons jamais l'identité des personnes qui nous contactent ». Gratuité, enfin, qui permet à chaque jeune d'avoir un accès libre à toute l'information disponible.

Les services offerts aux jeunes sont aussi variés que complémentaires. En plus de l'accueil personnalisé effectué lors des permanences organisées tous les jours de la semaine, trois services thématiques (jobs étudiants/loisirs et vacances/logement) offrent une expertise ciblée aux jeunes qui en ont spécifiquement besoin. En outre, Infor Jeunes Bruxelles met également à la disposition du public une documentation importante, actualisée et classée par thème tandis qu'un cyber espace de cinq ordinateurs connectés est accessible pendant les heures d'ouverture.

Cet éventail de services aux jeunes Bruxellois est assuré par une équipe, stable et expérimentée, de sept personnes répondant, année après année, à une demande croissante d'informations. Cette augmentation continue des demandes et la volonté actuelle de faire de la jeunesse une priorité politique (via notamment la Garantie Jeunes mise en place à Bruxelles) vont d'ailleurs permettre à Infor Jeunes Bruxelles de s'agrandir. Tant d'un point de vue humain (par des engagements supplémentaires mais aussi et surtout par des collaborations avec de nouveaux partenaires), que spatial (via un probable déménagement). Ce renforcement des ressources attribuées à Infor Jeunes Bruxelles lui



permettra non seulement de faire face à l'augmentation des besoins mais également de multiplier les actions sur le terrain. « Grâce à ces nouveaux engagements, nous pourrions aller directement vers le public. Pour l'instant, c'est le public qui vient à nous. Or, on sait qu'il est essentiel d'aller rencontrer les jeunes là où ils sont ! ».

Si les demandes d'informations augmentent, il est également intéressant de voir que la forme de ces demandes évolue dans le même temps. « Nous avons traité 12.500 demandes l'année dernière. Sur ce total, plus de 6.000 demandes ont été faites par mail ». Ces chiffres illustrent clairement l'évolution du secteur, qui a eu du mal à s'adapter tout de suite au changement lié à la numérisation de l'information et des supports de diffusion. « Avant, les jeunes se déplaçaient jusqu'à chez nous pour venir chercher l'information. Beaucoup utilisaient également le téléphone. Aujourd'hui, avec l'informatique, on assiste à un changement de contact avec le public ». Cette évolution ne doit toutefois pas laisser penser que le contact en face à face avec le public est moins crucial qu'auparavant. Cet accueil personnalisé, lors des permanences, constitue en effet pour beaucoup de jeunes une étape importante dans leur recherche d'informations. « C'est pourquoi, notre proximité géographique avec le centre-ville, en général, et avec les quartiers populaires, en particulier, constitue un élément déterminant ».

Cette évolution des pratiques fait jouer au site internet d'Infor Jeunes Bruxelles un rôle sans cesse croissant. Il s'agit en effet d'un véritable portail d'informations clairement structurées. Des rubriques transversales reprennent les thématiques généralement plébiscitées par les jeunes (Jobs étudiants/Logement/Étude & formation/Emploi & chômage/Santé/Vie affective, etc.) tandis que des onglets verticaux permettent directement de chercher un emploi, un stage ou encore un logement. Cette importante présence numérique d'Infor Jeunes Bruxelles est encore renforcée par le rôle actif qu'il joue dans la gestion du site Bruxelles-J¹. Ce site, mutualisant les compétences et créant des synergies entre acteurs de l'information jeunesse, améliore l'accessibilité des jeunes à l'information via, entre autres, des fiches d'informations interactives, une e-permanence ou encore des ateliers vidéo.

Cet aspect permet de faire le lien entre Infor Jeunes Bruxelles et le secteur de l'Insertion SocioProfessionnelle (ISP). En effet, en 2011, dans le cadre d'un appel à projets lancé par le Ministre de la Formation professionnelle de l'époque, Emir Kir, Infor Jeunes Bruxelles a réalisé 16 capsules vidéo présentant des jeunes et leurs parcours d'insertion socioprofessionnelle. « Comme l'ISP est un dispositif intéressant pour les jeunes infrascolarisés désirant rapidement aller sur le marché du travail, nous devons trouver un moyen de les sensibiliser

et de les inciter à davantage entrer en contact avec les Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle (OISP). Outre leur objectif informatif, ces capsules vidéo présentent des parcours réussis, des success-stories qui doivent générer une accroche identificatoire positive pour les jeunes. » Ces vidéos représentatives des différentes actions de formation proposées par les OISP, ont rencontré, et rencontrent aujourd'hui encore, un succès public significatif. Ainsi, si l'objectif initial était de toucher environ 5.000 jeunes par an via ces vidéos, ces dernières auront finalement attiré près du triple de personnes.

Ces capsules vidéo ne sont pas la seule référence à l'insertion socioprofessionnelle sur le site d'Infor Jeunes Bruxelles. Une page web présente en effet les OISP et détaille les actions de formations proposées. En outre, un focus spécifique est fait sur les actions d'alphabétisation et sur les formations de base. Pour ces actions, une liste des opérateurs de formation est proposée ainsi que toutes les informations pratiques à destination des (peut-être) futurs stagiaires.

Le passé professionnel de Vincent Roelandt, actif depuis plus de dix ans dans l'insertion socioprofessionnelle, n'est sans doute pas complètement étranger à la visibilité croissante du secteur sur le site d'Infor Jeunes Bruxelles. Cette place de l'ISP pourrait d'ailleurs être renforcée prochainement, via de nouveaux types de partenariats à imaginer. « Outre ces partenariats, l'idée est aussi de regrouper toute l'information générale sur l'ISP sur le site de Bruxelles-J. Comme il est énormément visité, il pourra ainsi offrir une visibilité de choix au secteur de l'insertion ».

2014 sera donc une année importante pour Infor Jeunes Bruxelles. Outre le renforcement de l'équipe annoncé, Infor Jeunes Bruxelles a également développé « Trec-One », un projet de plate-forme coopérative d'information et d'accompagnement des jeunes en transition entre l'école et la vie active. Le projet s'intégrera tant à la plate-forme d'accueil physique constituée par Infor Jeunes Bruxelles qu'à la plate-forme internet Bruxelles-J. Trec-One permettra d'intégrer de nouvelles thématiques et de nouveaux partenaires à celles et ceux déjà existants afin de pouvoir, en amont, lutter contre le décrochage scolaire et revaloriser les filières qualifiantes et, en aval, insérer les jeunes dans un emploi durable. Ou comment mieux faire rimer information et insertion !



1 <http://www.bruxelles-j.be>

Elargissement du plan ACTIVA aux jeunes de moins de 30 ans

Pour favoriser la création d'emplois et en particulier, l'emploi des jeunes, la Belgique s'est engagée à diminuer les charges salariales des entreprises en 2014. Ainsi, la mesure ACTIVA qui permet à l'employeur de bénéficier d'une part, de réductions de cotisations patronales et d'autre part, d'une intervention dans le salaire net à payer au travailleur avait déjà été renforcée en 2013 pour les jeunes de moins de 27 ans. A partir du 1^{er} janvier 2014, « cette mesure est élargie aux jeunes de moins de 30 ans ».¹ Les conditions pour bénéficier de cette aide à l'emploi restent sensiblement les mêmes. L'employeur doit engager un travailleur :

- Agé de moins de 30 ans à la date de l'engagement.
- Demandeur d'emploi à la date de l'engagement.
- Qui a été inscrit comme demandeur d'emploi pendant au moins 156 jours (6 mois) au cours du mois de l'engagement et des 9 mois qui précèdent.
- Peu qualifié (qui n'est pas titulaire d'un CESS ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur).

Quels avantages l'employeur peut-il en retirer ? Il bénéficie d'une réduction de cotisations patronales de 1.500€ pendant 12 trimestres (y compris le trimestre de l'engagement). De plus, si le travailleur est un chômeur complet indemnisé, l'allocation de travail que l'employeur peut déduire du salaire net du travailleur s'élève à 500€ et est octroyée pendant 36 mois.

Baisse du seuil trimestriel des provisions de cotisations ONSS

Jusqu'à présent, l'employeur qui lors d'un trimestre déterminé a déclaré à l'ONSS des cotisations pour un montant supérieur à 6197,34€ est redevable lors du trimestre suivant de provisions. Ces provisions doivent être payées au plus tard le 5^{ème} jour de chacun des mois de ce trimestre. A partir du 1^{er} janvier 2014, « le seuil trimestriel de cotisations de 6197,34€ est réduit à 4000€. Le but de cette nouvelle disposition est bien entendu de réduire les dettes envers l'ONSS ».²

Salaire garanti : un jour de plus à charge de l'employeur

A partir du 1^{er} janvier 2014, dans le cadre des mesures prises pour unifier les statuts ouvrier et employé, le premier jour de travail interrompu en cas de maladie ou d'accident pour lequel l'employeur est redevable du salaire journalier garanti, n'est plus considéré comme le premier jour de la période de salaire garanti. Cela signifie que « la période de salaire garanti commence le jour après l'interruption de travail pour les ouvriers comme pour les employés, même lorsque ce jour est couvert par un certificat médical ». Cette disposition n'est pas valable pour un accident du travail ou une maladie professionnelle. Rappelons également que le jour de carence non rémunéré des ouvriers a été supprimé avec l'arrivée du statut unique.

Droit au reclassement professionnel étendu

Autre conséquence du statut unique, le « droit au reclassement professionnel est généralisé à toutes les personnes dont le délai de préavis est d'au moins 30 semaines (ou à une indemnité de préavis qui couvre au moins cette période) ».³

Par ailleurs, le droit au reclassement professionnel des travailleurs âgés de plus de 45 ans est maintenu. A l'heure actuelle, seule cette procédure au bénéfice des plus de 45 ans (avec un an d'ancienneté minimum) est prise en charge par le Fonds sectoriel 4S⁴, en vertu de la Convention Collective de Travail (CCT) du 30 mars 2009. Les partenaires sociaux sont actuellement en négociation à la Sous-Commission Paritaire (SCP) 329.02 pour intégrer au dispositif mutualisé de la CCT sectorielle les travailleurs dont le préavis est de minimum 30 semaines. En l'absence de cette nouvelle CCT, « la procédure et le financement du reclassement de ces travailleurs sont entièrement à charge de l'employeur ».

Pas de frontière linguistique pour le bien-être au travail

Le projet pilote « Intervisions » de soutien à la fonction de conseiller en prévention dans les ASBL sans Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) suit son cours. Deux groupes d'une douzaine de conseillers en prévention ont été constitués. Outre des participants du secteur de l'Insertion SocioProfessionnelle (ISP)⁵, les groupes sont également constitués de conseillers en prévention actifs dans les secteurs des Commissions Paritaires (CP) 319 (aide aux personnes

1 Arrêté royal du 13 décembre 2013.

2 Arrêté royal du 8 décembre 2013, Moniteur Belge du 20 décembre 2013.

3 Loi du 23 décembre 2013.

4 L'intervention financière du Fonds 4S s'élève à 75%.

5 Cinq travailleurs de notre secteur se sont intégrés aux séances d'« Intervention ».

handicapées et maisons d'accueil), 332 (ambulatorio social-santé) et 330 (maisons médicales). Deux séances d'« Intervisions » ont été réalisées (entre octobre 2013 et janvier 2014), durant lesquelles plusieurs notions ont été abordées : le bien-être au travail et les sept domaines qui le constituent, l'analyse de risques (dangers, risques et dommages), les mesures de prévention, le plan global de prévention, les tâches et missions du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPP) et du Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail (SEPP). La Boîte à Outils pour le Bien-Être au Travail (BOBET) sert bien évidemment de référence constante.

Afin que ces réunions soient mises à profit le plus concrètement possible sur le terrain, chacun réalise pour la séance suivante une application des notions vues en l'adaptant à la situation de son association. Par exemple : une ébauche de plan de prévention, l'analyse de risques de situations de travail rencontrées, etc.

Par ailleurs, l'Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail (ABBET) continue son travail, notamment en poursuivant une initiative de mise en place de séances d'« Intervisions » pour les ASBL où est installé un CPPT.⁶

Enfin, le Fonds de la Formation Continué de l'ISP bruxelloise (FFCISP) mettra en place en 2014 des formations visant à travailler l'allègement de la charge psychosociale des travailleurs réalisant l'accueil du public se présentant aux Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle (OISP) et aux Missions Locales. Des modules de formation interactive seront mis sur pied tout prochainement.

Approche quelque peu différente en Flandre : le Conseil Economique

et Social de Flandre (De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen ou SERV) contrôle tous les trois ans les conditions de travail en Flandre et produit une étude qui réfléchit à l'élaboration de conditions de travail plus agréables. Selon cette étude « *un travail effectué dans de bonnes conditions implique que le travailleur aime son travail, apprend plus, reste plus longtemps actif et soit moins souvent malade. Un travail ainsi conçu n'est pas source de stress, est motivant et permet de concilier vie professionnelle et vie privée.* » Du Nord au Sud, en passant par Bruxelles, le bien-être, c'est décidément l'affaire de tous !

A fond la forme : le Fonds de la Formation Continué de l'ISP bruxelloise (FFCISP) a livré son plan 2014

L'offre transversale 2014 du FFCISP propose des formations adaptées aux besoins des travailleurs du secteur. Au menu : 3 nouveaux modules de formation, la poursuite du module de développement personnel et le lancement de deux appels à projets :

- Réfléchir et échanger entre professionnels du secteur :
 - Journées de réflexion et d'échanges de pratiques sur la thématique du travail.
 - Le travail, une question politique : demi-journées réflexives.
 - Savoir-être relationnel dans le cadre d'une fonction en ISP : modules 2 et 3.
 - Travailler avec un public peu ou pas prêt à entreprendre une démarche de recherche d'emploi ou de formation.
- Entreprendre ou poursuivre un travail d'accompagnement spécifique en équipe : deux thématiques qui peuvent être approfondies en répondant aux appels à projets du FFCISP :

- Poursuivre une démarche d'approche par compétences.
- Elaborer un plan de formation.

Acquérir de nouvelles compétences, se perfectionner, donner sons à son travail ou encore, construire un projet en commun et partager ses expériences, sont autant de défis lancés auxquels les travailleurs du secteur de l'ISP peuvent trouver des éléments de réponse avec le soutien du FFCISP.

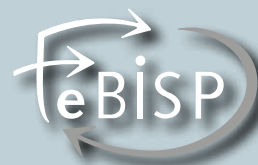
⁶ CPPT = Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

Conférence-débat

EMPLOI FORMATION INSERTION

Quel(s) projet(s) pour Bruxelles ?

La **FeBISP** (Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion SocioProfessionnelle et d'Economie Sociale d'Insertion) vous invite à une conférence-débat pré-électorale.



Au programme :

l'Emploi, la Formation et l'Insertion des travailleurs sans emploi bruxellois. Mais aussi, l'accompagnement et le contrôle de ces mêmes travailleurs sans emploi, la régionalisation de l'Emploi, l'avenir des Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle et d'Economie Sociale d'Insertion...

Autour de la table, les cinq principales têtes de listes bruxelloises francophones (par ordre alphabétique) :

- Vincent Dewolf (MR),
- Christos Doukeridis (ECOLO),
- Didier Gosuin (FDF),
- Joëlle Milquet (CDH),
- Rudi Vervoort (PS).

A la veille des élections régionales, fédérales et européennes, la FeBISP vous donne l'occasion d'interpeller les candidats bruxellois qui demain seront amenés à faire des choix déterminants pour les politiques d'Emploi et de Formation professionnelle.

Quand ?
Le jeudi 24 avril 2014
de 13h30 à 16h

Où ?
Rue Haute 139
1000 Bruxelles

Participation ?
Gratuite mais inscription
obligatoire via
secretariat@febisp.be
avant le 20 avril 2014.

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
- **Pauline Cousin**,
attachée économie sociale d'insertion et
emploi / cousin@febisp.be
- **Marie-Adèle Blommaert**,
attachée agence-conseil / blommaert@febisp.be
- **Alice Berger**,
attachée communication et relations
publiques / berger@febisp.be

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes

L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°100 sortira en juin 2014.



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

