



L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

DU 25 JUIN 2021 AU 25 MARS 2022 • N°129



Sommaire

3 Édito

4 Brèves

- Festival Inédit Jeudi 25/11/21
- « En octobre tonnerre vendanges prospères » prédit un dictong
- L'ISP est un enjeu, son financement n'est pas un jeu!

6 Actualités

- Pour un financement et des perspectives : l'ISP mobilisé
- La Fesefa, une trentenaire en pleine forme
- Cent ans d'associatif : ça se fête
- Vous reprendrez bien un peu d'accompagnement ?!
- Présentation du colloque RECTEC+
 Plus qu'un référentiel, une nouvelle approche des compétences transversales

10 Dossier

La diversité en insertion socioprofessionnelle

22 Rencontre

...avec Adèle Essoh, co-directrice de la FeBISP

24 Allô la terre

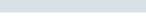
25 Reportage

- L'apprentissage d'un des plus beaux métiers du monde
- Le SeTIS Bruxelles
- Convivial, le lien passe aussi par l'ESMI

31 Le coin de l'employeur

Qui dit inflation dit indexation barémique







Bonne année 2022!

Eh oui! En plein milieu de l'année, nous vous souhaitons encore la bonne année!

Les intempéries post-covid ont fait que nous sortons ces prochains numéros avec quelque peu de retard et nous vous prions de nous excuser.

La crise du covid et le confinement ont eu des longues répercussions au sein des institutions dont nous constatons des difficultés encore aujourd'hui. Nous manguons de temps, de gens, et puis, tout d'un coup, tout s'accélère. Nous devons sans cesse requérir à notre capacité d'adaptation. Parfois, on se lève le matin et on ne sait plus quel jour nous sommes. Lundi? Mercredi? Le temps file, les échéances approchent et nous nous armons d'énergies positives après la traversée de cette période charnière dans le monde de l'ISP et de la transition du FSE.

Le magazine l'insertion n°129 était prévu pour ce mois d'octobre 2021, souvenez-vous de cette période virevoltante au cœur de notre secteur. A l'initiative de nos membres et avec la FeBISP, plus de 500 personnes se sont rassemblées le mardi 26 octobre 2021. Nous détaillerons plus largement cette journée de mobilisation vécue auprès de vous dans le n°130, les enjeux et l'aboutissement de la demande d'un financement structurel pour les actions des OISP d'ici à 2027. Le moment était inquiétant même si cela fait plus de vingt ans que nous signalons aux instances la fragilité de notre secteur. Plusieurs scenarri ont été possibles suite à cette journée et les rendez-vous qui ont suivi, nous sommes en demande de réponses afin de pouvoir imaginer sereinement l'avenir de l'ISP. Nous souhaitons des solutions stables, fixes et pérennes. Notre secteur a fait face à une forme de maltraitance institutionnelle et nous nous sommes mobilisés auprès de vous lors de cette période. Un grand merci à ceux qui ont suivi, de près ou de loin, nos actions et nos voix se sont élevées ce jour-là près de la Botanic Tower.

« Nous faisons partie de la solution, nous ne sommes pas le problème ».

Dans ce n°129, nous avons travaillé en amont sur la thématique de la diversité des publics en ISP notamment en recueillant les témoignages des opérateurs. Interroger ce concept de diversité reste fondamental. En effet, il est question de l'intégration pleine et entière de tous les individus de notre société. N'oublions pas que nous travaillons pour les gens et pour l'économie, il est nécessaire de conscientiser au rôle crucial de l'ISP dans le maintien d'une harmonie sociétale.

À tous, une bonne lecture et rendez-vous vite pour le retour de notre mobilisation dans le n°130.

La FeBISP





Festival Inédit Jeudi 25/11/21

La 9e édition du festival Inédit a été l'occasion, pour certains membres de l'équipe FeBISP, d'expérimenter les qualités de production de notre membre Ecoculture, dans une soirée mettant à l'honneur musique Balkane, opéra antique et chorale Blind test (sic).

En sa qualité de partenaire des différents ateliers culturels de l'ULB, l'impulsion de cet évènement étalé sur une dizaine de jours et faisant la part belle aux Arts de la scène, dont le thème cette année était « renouveau-espoir-innovation ». L'organisation assurée par notre récent membre, le 25 novembre dernier en la Salle Dupréel du Solbosch, a eu un double mérite. D'abord, d'offrir une bouffée d'air frais, si l'on ose dire, en cette période qui n'en finit pas d'être compliquée pour tous, les acteurs de la vie scénique n'étant certainement pas les derniers. Ensuite, de permettre la sortie de sentiers culturels battus à un public curieux et, à l'évidence, enjoué.

« En octobre tonnerre – vendanges prospères » prédit un dictong

En octobre, si le tonnerre a grondé c'est pour signaler le départ de trois membres de l'équipe FeBISP, vers de nouveaux horizons : Michèle Hubin, Margaux Hallot et Pascal Rebold.

Espérons à présent des vendanges prospères et précoces pour renforcer le rang des attachés matière.

L'ISP est un enjeu, son financement n'est pas un jeu!

Le 26 octobre en matinée, les OISP bruxellois, leurs travailleurs et leurs stagiaires ont battu le pavé à l'appel de la FeBISP. La destination ? le Cabinet du Ministre Clerfayt. La raison ? le manque de financement structurel pour les actions de formation destinées aux demandeurs d'emploi les plus fragiles de la Région bruxelloise.

Les 500 participants soutenaient la FeBISP pour que les discussions se poursuivre et que des solutions de financement puissent être coconstruites à court terme et à plus long terme.





Actualités

Pour un financement et des perspectives : l'ISP mobilisé

Pauline Cousin

Le 26 octobre en matinée, les OISP bruxellois, leurs travailleurs et leurs stagiaires ont battu le pavé à l'appel de la FeBISP. La destination ? le Cabinet du Ministre Clerfayt. La raison ? le manque de financement structurel pour les actions de formation destinées aux demandeurs d'emploi les plus fragiles de la Région bruxelloise auquel s'ajoute de grandes incertitudes sur la programmation FSE 2021-2027. Les 500 participants soutenaient la FeBISP pour que les discussions se poursuivre et que des solutions de financement puissent être coconstruites à court et à plus long termes.

L'ISP est un enjeu pour les bruxellois

Car les OISP orientent, forment et accompagnent les demandeurs d'emploi bruxellois les plus fragiles (personnes peu qualifiées, chômeurs de longue durée, disposant parfois de diplômes non reconnus,...) soit 30% de l'ensemble des demandeurs d'emploi de la Région. Concrètement, les OISP proposent :

- 4500 places de formation par an ;
- 1 500 000 heures de formation annuelles allant de l'alphabétisation à la formation qualifiante ;
- L'accompagnement et l'orientation de 10 000 personnes en recherche d'emploi ou de formation.

La cinquantaine d'ASBL emploie près d'un millier de travailleurs qui œuvrent pour des services entièrement gratuits. Pour ce faire elle est subsidiée par plusieurs entités publiques dont le Fonds Social Européen (FSE) qui contribue entre 30% et 50% aux financements des missions d'insertion.

Son financement n'est pas un jeu

Le FSE est organisé en programmation de sept ans. La précédente courait de janvier 2014 à décembre 2020. Vient ensuite la programmation qui débute en janvier 2021 pour s'achever fin 2027. Ca, c'est la théorie.

Pour assurer convenablement la continuité des actions, les axes prioritaires, définis par les instances européennes et belges devaient être connus en 2019 afin préparer les actions qui débuteraient dès janvier 2021, assurant une continuité dans l'offre faite aux demandeurs d'emplois bruxellois. Mais tel ne fut pas le cas.

L'année 2021 a été une année de transition, durant laquelle l'agence FSE et Bruxelles Formation ont assuré le suivi des financements pour l'année 2021, permettant au secteur de continuer à fonctionner et aux demandeurs d'emploi de se former

L'année 2021 « sauvée », il reste 2022. Or, la programmation 2021-2027 a pris énormément de retard et au 26 octobre 2021, le programme opérationnel à l'origine du cofinancement des actions par le FSE n'est toujours pas connu, plongeant le secteur ISP dans l'incertitude : quelles actions ? avec quels financements ?

De retard en retard

A cette inconnue relative à l'avenir des demandeurs d'emploi et des professionnels de l'ISP, s'ajoute un retard considérable du versement du solde par le FSE, parfois pour des actions menées en 2015... Face à ces situations, les trésoreries des OISP sont au bord du gouffre.

Secteur et syndicats sur le même banc

La FeBISP travaille de concert avec les syndicats pour faire évoluer la situation. Les discussions avec le Cabinet Clerfayt laissent espérer une amélioration mais en ce matin froid et lumineux d'octobre, rien n'est assuré si ce n'est que la fin d'année approche et avec elle, le basculement vers 2022.

Pour sortir de l'impasse

La FeBISP dénonce le financement inadéquat du secteur ISP via des fonds européens qui n'ont pas vocation à financer des actions structurelles. Or, les formations dispensées par les OISP sont bien structurelles et elles répondent à un besoin toujours d'actualité : accompagner et former pour rapprocher de l'emploi les personnes qui en sont éloignées.

Afin de garantir la pérennité du financement des actions structurelles à 100% des coûts exposés en temps réel, la FeBISP revendique la possibilité de substituer le financement du Fonds Social Européen par une voie de financement unique et plus structurelle.









La Fesefa, une trentenaire en pleine forme

Michèle Hubin

La Fédération des Employeurs du Secteur de l'Éducation Permanente fête ses 30 années d'existence. Pas une ride mais une sacrée pêche pour représenter, promouvoir et défendre les employeurs des secteurs de l'éducation permanente, de l'insertion socioprofessionnelle et de l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère.

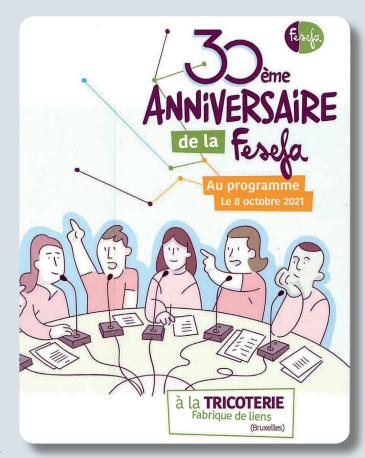
Après quelques ratés d'allumage, en 1991 naissait la Fédération des Employeurs du Secteur de l'Éducation Permanente pour promouvoir et défendre les employeurs de l'Éducation permanente, et assurer leur représentation à la Commission paritaire du socioculturel via sa présence à la Confédération des Employeurs des secteurs Sportif et SocioCulturel (CESSoC).

Car les plus anciens s'en souviennent, c'est bien la création de la FESEP qui fut l'élément moteur pour la mise en place de la Commission paritaire 329. Progressivement, la fédération a élargi ses missions à la promotion et la défense des organisations d'Insertion socioprofessionnelle (2000) puis au secteur de l'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (2016).

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la FESEFA est officiellement agréée comme fédération représentative du secteur de l'Éducation permanente. Un joli palmarès qui se devait d'être fêté lors d'une journée de sacre organisée à l'automne à la Tricoterie.

Au menu matinal, une table ronde réfléchissant à défendre les valeurs de l'autonomie associative face aux contraintes, précédée de capsules vidéo et immortalisée par un ouvrage collectif « Autonomie associative menacée – des défis et ambitions pour garantir nos libertés »¹.

L'après-midi fut dédié au débat autour du changement de titre du décret Éducation permanente (EP) ; un coup de projecteur sur l'EP et ses zones frontière. Pourquoi « l'autonomie associative ? Parce qu'elle produit de l'innovation mais à condition d'être libérée de contraintes et d'inscrire son action dans une réalité »...



¹ FESESA, Ed. Couleur livres asbl, 2021



Cent ans d'associatif : ça se fête

Collectif 21

Michèle Hubin

Créé par la volonté tenace d'associations et des fédérations d'associations, le Collectif 21 s'est donné la mission de réfléchir, sensibiliser et mobiliser autour de la spécificité, de la légitimité et de la nécessité du fait associatif à la veille du centenaire de la loi sur les asbl (27 juin 1921) et au lendemain de leur enterrement dans le Code des Sociétés et des Associations (23 mars 2019). Avant de poursuivre la réflexion « demain », une association avec la COCOF a permis de faire la fête « aujourd'hui ».

De nombreux rendez-vous et relais d'initiatives ont jalonné la réflexion tout au long de l'année . Il était donc temps de faire la fête ... Celle-ci a eu lieu fin septembre, sur le site du CERIA, par une belle journée ensoleillée d'automne et dans les meilleures conditions sanitaires. L'occasion pour les visiteurs d'en prendre plein la bouche, les yeux et les oreilles. Traiteurs associatifs et ateliers de formation par le travail ravissaient les papilles. Plusieurs associations présentes attiraient le regard sur leur engagement tout en sensibilisant le public sur leurs actions et partant, y réfléchir et rêver à d'autres... L'après-midi fut ponctué d'un spectacle à l'auditorium, rehaussé de chants, de témoignages et stand-

up. Épinglons également le discours encourageant de Madame Barbara Trachte, Ministre-Présidente de la COCOF qui a mis en exergue la richesse de la réflexion du Collectif 21 préfigurant une volonté d'engagement et de liberté de l'associatif. « Par sa réponse aux besoins sociétaux, l'associatif bruxellois constitue un écosystème au profit des plus vulnérables ». Et de rappeler l'indispensable complémentarité de l'associatif et du service public. Un centenaire fêté, c'est bien, ça donne de l'énergie pour demain. Demain ... qui doit être consacré à forger une identité associative propre pour s'imposer comme une composante indissociable de notre démocratie. Alors, à tous et toutes, rendez-vous DEMAIN!



^{1.} A découvrir à l'adresse suivante : https://www.collectif21.be/



Vous reprendrez bien un peu d'accompagnement ?!

Pauline Cousin

Et oui, cette année encore la FeBISP et TRACE Brussel ont organisé une journée faite de visites, de rencontres, d'un lunch, d'écoute, de questions, de réactions le tout en néerlandais et en français, en chair et en os ! Il s'agissait de la quatrième édition de la Journée de l'Accompagnant - Dag van de Trajectbegeleider, destinée aux conseillers qui œuvrent pour et avec les publics cibles des dispositifs tels que l'ISP ou encore l'économie sociale d'insertion.

Cette année, la thématique fédératrice était La pauvreté. Un sujet malheureusement toujours d'actualité et renforcé par la crise de ces derniers mois. L'enjeu était à la fois de comprendre ce qu'est le phénomène de pauvreté et d'identifier des ressources à mobiliser. Comme les années précédentes, la matinée était consacrée aux visites. Que ce soit au niveau du logement, de l'alimentation saine, de la place des personnes en situation de pauvreté dans le débat social ou encore de leur accompagnement social et profes-

sionnel, les structures visitées en matinée luttent contre la précarité de leurs publics. Ainsi, la Maison de quartier Bonnevie, L'Agence immobilière sociale de Molenbeek – la MAIS, HOBO, L'Ilôt, Les Capucines et l'Atelier Groot Eiland ont accueilli en tout une soixantaine d'accompagnants qui ont pu découvrir dans les deux langues des problématiques et des pratiques.

Chaque participant a pu ainsi visiter deux structures avant de poursuivre la journée au KVS par un lunch et un aprèsmidi en plénière. Celle-ci était animée par Thomas Haemels de BPA - Plateforme Bruxelloise de la Pauvreté et par Yves Martens du Collectif Solidarité contre l'Exclusion. La pauvreté a été abordée sous l'angle de ses causes, ses pièges et des défis que pose la lutte contre celle-ci. A travers l'exposition du cercle vicieux de la pauvreté, de nombreux domaines - parfois insoupçonnés - ont ainsi été évoqués : participation à la vie sociale et à la vie culturelle, justice, ... Enfin, l'accent a été mis sur les effets de l'activation, le risque de pièges à l'emploi qu'elle induit et sur les impacts de la crise COVID.

Les participants ont questionné les orateurs, par exemple sur des pratiques européennes à suivre en matière de lutte contre la pauvreté. Ils ont également partagé leur expérience et connaissance sur cette problématique, notamment à propos de la disponibilité intellectuelle d'une personne en situation de pauvreté ou encore en ce qui concerne le bas niveau des salaires pour des emplois peu qualifiés et qui ne permettent pas vraiment au travailleur de sortir d'une situation de pauvreté. A l'issue de la journée, les participants ont reçu la documentation ad hoc mais également des adresses renseignées par les structures visitées, afin d'inscrire davantage dans leur pratique la lutte contre la pauvreté et pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes qui les sollicitent.

En 2021, ce sont plus de 80 personnes qui ont répondu présentes à cet événement. Événement que TRACE Brussel et la FeBISP comptent bien organiser l'année prochaine, sur un nouveau thème en lien avec l'accompagnement des publics ESMI et OISP. Alors, tot volgende jaar!

Actualités

Présentation du colloque RECTEC+ Plus qu'un référentiel, une nouvelle approche

des compétences transversales

Pascal Rehold

Le 21 septembre 2021, le projet RECTEC+1 (2019-2021) a été présenté lors d'un colloque européen, en présence des collaborateurs, d'experts et d'acteurs institutionnels issus du monde politique, universitaire et économique. Il a été élaboré dans la continuité du projet RECTEC (2016-2019), Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et la certification, qui s'inscrit dans la nécessité de sécuriser les parcours de formation. Un projet qui a rassemblé des acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle de Belgique², de France, de Roumanie et du Luxembourg. Outil d'orientation, d'accompagnement et d'évaluation, il permet de valoriser les compétences transversales (CT) des candidats en dotant les professionnels de la formation, de l'enseignement, de l'entreprise et de la fonction publique d'un langage commun. Douze CT ont été regroupées en quatre pôles distincts : organisationnel communicationnel - réflexif/actionnel - réflexif/personnel. Elles sont calibrées suivant le degré de complexité, d'autonomie et de responsabilité correspondant à des activités ou des postes de travail reliés aux huit niveaux du Cadre Européen des Certifications (CEC). Les descripteurs ont été validés par consensus et après retours d'expérimentation.

Tandis que RECTEC travaillait sur les CT reliés aux quatre premiers niveaux du CEC (correspondant aux niveaux des formations qualifiantes proposées en ISP), RECTEC+ s'est attaché à distribuer les compétences managériales dans les niveaux cinq à huit. Les expérimentations de RECTEC+ concernent des usages et des contextes différents : par exemple, la préparation de l'entretien annuel d'état dans la fonction publique ou l'évaluation des candidatures pour bénéficier d'opportunités de mobilité internationale au niveau universitaire. Les pôles organisationnel et réflexif sont très impactés dans les niveaux supérieurs du CEC, ainsi que le pôle communicationnel dès lors que des partenaires internationaux sont impliqués.

De la considération des CT à travers le temps...

• Les employeurs accordaient beaucoup d'importance aux compétences « métier » (les « hard skills ») et

- très peu aux compétences transversales (les « soft skills »).
- Les CT apparaissaient difficiles à nommer, à décrire, à évaluer.
- Les CT dans les référentiels étaient formulées de manière vaque, non graduées et non objectivées.

Aujourd'hui:

- · Les demandes des employeurs concernent majoritairement, et de plus en plus, les CT.
- On dispose avec RECTEC et RECTEC+ d'un outil compréhensible pour les candidats, facilitant l'identification des attendus des employeurs et, pour les employeurs, facilitant leur gestion des talents en interne: verbalisation sur des situations professionnelles significatives, argumentation sur des compétences bien identifiées et exprimées dans un langage commun, explicitation du lien entre expériencesprojet-compétences logique de progression au sein d'une même compétence (en facilitant la lisibilité de la montée en compétences des candidats, ceux-ci entrent plus aisément dans une démarche réflexive), positionnement des CT selon des activités ou des postes, accessibilité de l'évaluation et de l'autoévaluation pour les candidats - les recruteurs - les maîtres de stage, accent mis sur la complexité des interactions dans les équipes et du positionnement dans l'entreprise, climat d'échanges, de partage et de confiance, identification de lacunes en cas de reprise d'études ...

Enjeux de demain:

- Dé-théoriser les productions : contextualiser les descripteurs afin de les rendre plus explicites, « ludifier » la démarche auprès des publics les moins qualifiés.
- Productions de RECTEC(+) téléchargeables via le lien suivant : http://rectec. ac-versailles.fr/productions/
 - Voir: https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_fr.pdf
- 2. Les partenaires stratégiques de RECTEC pour la Belgique francophone étaient AID Coordination, le CVDC et Alter Form. Et pour RECTEC+ : le Conseil Régional de la formation et le FOREM (Wallonie).
- 3. Peu d'employeurs sont actuellement familiarisés avec l'approche par





La diversité en insertion socioprofessionnelle

Marie-Adèle Blommaert, Pauline Cousin, Michèle Hubin, Jeanne Lodewijck, Loïc Werres

Alors que le secteur de l'insertion socioprofessionnelle n'a pas besoin d'analyses chiffrées pour faire le constat de l'hétérogénéité de ses publics, l'étude de view.brussels formalisant la diversité¹, et à partir de laquelle nous avons rédigé ce Dossier, présente néanmoins un double intérêt. Celui d'établir, tout d'abord, un lien plus évident entre diversité et précarité, dans la mesure où la première est pour partie facteur de la deuxième. Ensuite, ce type d'étude officielle participe à légitimer la mise en place de mesures spécifiques visant l'insertion de tout citoyen dans la société. Mais faire entrer le paramètre identitaire, en-dehors du paradigme linguistique structurant notre société, dans la détermination de l'action publique n'est pas chose aisée².

La diversité peut se définir, de manière classique, comme étant la variété des profils individuels que l'on peut retrouver dans un groupe donné, « en termes d'origine géographique, de catégorie socioprofessionnelle, de culture, de religion, de coutume, d'âge, de sexe, de niveau d'études, d'orientation sexuelle, d'apparence physique, etc.3» Cette notion renvoie aussi à la structure composite d'un groupe donné dont certains de ses éléments sont porteurs d'un ou plusieurs facteurs discriminants, car dénotant avec le profil-type dominant émargeant dans un ensemble - la Nation ou un secteur d'activités par exemple - et qui conduit, sans prise en compte de ladite diversité, à une certaine sousreprésentation, conscientisée ou non, de ceux-ci dans les organes de la vie sociale de cet ensemble. La diversité est, par ailleurs, souvent reprise dans le discours politique pour justifier la mise en place d'actions et le développement de dispositifs visant à réduire les discriminations.

La mise en exergue progressive des inégalités structurelles historiques et contemporaines a fait apparaître clairement que certaines catégories de personnes se retrouvent en situation de sous-représentation dans les instances de pouvoir, dont l'espace de travail, en raison notamment de leur origine ethnique ou de leur genre. L'appartenance religieuse, l'âge ou le handicap peuvent également rapidement être évoqués. Vecteurs de différences, les facteurs de discrimination assimilées à ces caractéristiques personnelles peuvent s'additionner, entraînant une situation peu enviable que la sociologie moderne analyse sous le terme d'intersectionnalité.

Pour un public déjà particulièrement éloigné de l'emploi de par son dernier diplôme obtenu, cette discrimination latente additionnelle mène à des conditions de vie difficiles, quand elle ne laisse pas en marge de la société en déterminant un parcours d'exclu. Dans un secteur régulièrement en prise avec les catégories de la population les plus marginalisées, la question de la diversité se pose dès lors avec acuité.

Une réflexion peut donc être menée en ISP afin de positionner le secteur quant au traitement qu'il réserve à cette préoccupation inclusive. Que signifie la diversité et ses impacts dans un cadre ISP, que ce soit au niveau des publics ciblés, des associations en charge et des politiques thématiques mises en place? Comment atteindre un public échappant aux canaux traditionnels et pourquoi certaines formations échappent-elles à une certaine frange dudit public? Comment s'assurer d'une inclusion, réelle et réfléchie, dans nos pratiques?

Autant de questions à résonnance politique contemporaine qui ont été les raisons de consacrer le dossier de ce numéro de l'Insertion à la thématique quelque peu opaque de la diversité du public et de l'équipe encadrant celui-ci⁴. A travers quelques rappels légaux, synthèse d'études publiques, développements académiques et témoignages de terrain, la Fédération tente, dans les pages qui suivent, de rendre compte des enjeux sectoriels y afférant.

- 1 https://www.actiris.brussels/media/bfehdvkh/profil-et-trajectoire-deschercheurs-d-emploi-en-région-de-bruxelles-capitale-monitoring-selon-lorigine-nationale-_-juin-2019-h-15B08C62.pdf
- 2 Et peut interroger. Pour une analyse historique critique de la vision européenne de la « politique de l'emploi », et ses concepts segmentants tels que « groupe-cible » ou « égalité des chances », au détriment des revendications collectives attachées au travail salarié, voyez C. Gobin, « L'emploi contre le salaire : la contre-offensive néolibérale à l'échelle de l'Union européenne » in « L'insertion socio-professionnelle : des prémisses militantes au dévoiement politique », Gresea Echos, 2021, pp. 24-31.
- 3 Coaxions, Centre d'Action Interculturelle de la Province de Namur asbl, http://www.diversitewallonie.be/wp-content/uploads/2019/02/coaxionsdiversite%CC%81_V3.pdf, p.7.
- 4 Le cahier thématique du Cycle de l'ISP de novembre 2021 consacré à la Diversité des publics en ISP est disponible sur notre site : METTRE A JOUR







Les opérateurs ISP, acteurs essentiels dans la lutte pour la diversité

Les témoignages des OISP permettent de cerner plus concrètement les défis, initiatives et opportunités qui se dressent dès lors qu'il s'agit de confronter la problématique de la diversité avec une action d'insertion socioprofessionnelle. Ils nous ont fait part de leur regard sur leurs publics et sur la manière dont ils envisagent leurs actions de formation pour intégrer leur hétérogénéité. Avant d'entrer dans le cœur du sujet, rapide présentation des différentes associations qui ont accepté de nous parler de la réalité à laquelle elles sont confrontées.



Adelali, Aliou, Mélanie et Pierre

Dès l'entame du projet, Convivial s'est positionné sur un projet dont la diversité est l'ADN. Né en 1994, de la rencontre et de l'entraide entre deux femmes, une Belge et une réfugiée rwandaise, Convivial a pour objectif de favoriser des réfugiés dans une dynamique d'écoute et d'engagement réciproque.



Ateliers (1) Mej Iuccia Saponara, Elise Thiry et Mourad Rizoug Zeghlache

La reconnaissance de la diversité, envisagée sous l'angle culturel, est la raison d'être de la création des Ateliers du soleil, elle fait donc tout naturellement partie de son histoire. Initiative lancée comme un collectif d'information et de documentation citoyennes il y a près d'un demi-siècle, à l'impulsion, notamment, de minorités d'Asie mineure en quête d'un ailleurs moins oppressant, les Ateliers du soleil accueillent aujourd'hui près de quarante nationalités différentes.



Carine Bastien

Le GAFFI, Groupe d'Animation et de Formation pour Femmes Immigrées, est créé en 1978 dans l'optique de soutenir ces femmes pour lesquelles les pouvoirs publics ne prêtent pas d'attention particulière. Et pourtant... A cette même époque, la Maison de Quartier d'Helmet voit le jour et, bientôt, d'autres ASBL comme la Coordination Bruxelloise pour l'Emploi, la Formation et l'insertion sociale des Femmes peu scolarisées, le Réseau Coordination Enfance, etc. s'instituent, comme autant de symboles de la vitalité de la Société civile devant les impensés de l'institutionnel.



Jean Delespesse

La nature de l'association Les Petits Riens, précurseur de l'économie sociale, est l'aide aux personnes défavorisées et sujettes à la précarité ; le Centre de formation Horizon, créé initialement pour offrir aux résidents de la Maison d'Accueil la possibilité d'acquérir une qualification en électroménager et électromécanique, veille à accueillir et former chaque année des personnes connaissant ces difficultés et à les rediriger, au besoin, vers les différents services d'aide des Petits Riens.



Différents facteurs identitaires d'enlisement dans la recherche d'emploi

Mise en perspective avec les actions du secteur ISP

Nous avons décidé de mettre en perspective les grandes conclusions de l'étude de view.brussels consacrée aux profils et trajectoires des chercheurs et chercheuses d'emploi en Région de Bruxelles Capitale (2019) avec la réalité vécue par le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. L'étude permet de confirmer, par une approche rigoureuse, le phénomène d'accès inégalitaire à l'emploi selon l'origine nationale des individus¹. En croisant les conclusions de cette analyse avec les actions mises en place par le secteur ISP, nous constatons que le dispositif d'insertion socioprofessionnelle contribue à pallier aux problématiques rencontrées par les publics pointés dans l'étude comme étant ceux ayant le plus de mal à accéder à un emploi stable.

Dans l'espace urbain bruxellois, plus de 7 personnes sur 10 sont d'origine étrangère ; on ne peut se prévaloir et surtout se satisfaire de leur plus faible niveau de scolarité pour argumenter leur faible taux d'insertion professionnelle. L'accès à l'emploi n'est pas seulement fonction de l'origine, la réalité étant encore plus complexe du fait de l'enchevêtrement de plusieurs données locales a priori exclusives :

- Le marché de l'emploi bruxellois est basé sur une économie de services et recherche des profils (hautement) qualifiés;
- Les recruteurs des grandes entreprises bruxelloises tendent à favoriser le critère de connaissance de la langue néerlandaise ;
- La non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger;
- La crispation autour de la visibilité des signes d'appartenance religieuse.

A noter que l'infra scolarisation plus prononcée des chercheurs d'emploi, notamment d'origine turque et maghrébine, renvoie certainement à la problématique de la relégation scolaire. A celle-ci s'ajoute la ségrégation socio-

spatiale ; un taux important de chercheurs d'emploi se situant dans le croissant pauvre de Bruxelles².

Une étude réalisée par Bruxelles Formation concernant la ventilation géographique des stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires en 2020³ renforce ce dernier constat. Parmi les 3780 chercheurs d'emploi résidant en Région de Bruxelles-Capitale, il est à noter qu'une large part de ces stagiaires résident à Bruxelles-Ville (17,3%), à Schaerbeek (13,4%), à Molenbeek-Saint-Jean (11,8%) et à Anderlecht (9,7%), communes affichant par ailleurs un taux de chômage conséquent.

Au-delà des facteurs cités ci-avant comme étant des freins à l'emploi, vient s'ajouter la variable du genre. Une analyse genrée du taux de chômage selon l'origine, dont la disparité de genre est plus marquée chez les personnes d'origine turque, maghrébine, africaine ou encore d'origine d'Europe de l'Est, enregistrant un taux de chômage féminin plus élevé que le taux de chômage masculin, permet d'illustrer ce constat. Prenons le cas de femmes de confession musulmane affichant des signes convictionnels : elles sont « triplement » vulnérables sur le marché de l'emploi du fait de l'imbrication des variables du genre, de l'origine et de la religion, ce qui n'est pas sans rappeler la problématique sociologique de l'intersectionnalité⁴.

G. Le Dem⁵ définit l'intersectionnalité comme étant « *l'expérience d'une discrimination [qui vient] interagir avec, renforcer, ou même exacerber une ou des discriminations déjà présentes.* » Dans le cas d'une femme noire, exemple que l'auteur nous donne, si celle-ci « *se situe à l'intersection d'au moins deux discriminations, sa vulnérabilité, socialement unique, résulte à la fois d'une discrimination de race et de genre, qui produit une expérience sociale particulière ». Cette expérience sociale particulière devient plus que la somme de plusieurs discriminations. Bilge⁶ (cité par Nsimire Namululi, Rachid Bagaoui et Komi Hemedzo, 2018) parle d'approche intégrée, dès lors que la théorie de l'intersectionnalité doit appréhender la complexité des identités et inégalités sociales. Cette approche permet d'aborder une large part des indicateurs des inégalités sociales.*







Le dossier de L'insertion

Sur le plan politique, l'approche intersectionnelle doit être entendue, selon plusieurs auteurs, comme un projet. Celui-ci doit avoir pour objectif de « restituer l'expérience des dominés, et leur point de vue situé, dans un but d'émancipation collective⁷ », dès lors que les minorités sujettes à la multiplication des discriminations sont souvent mal représentées par les organisations classiques telles que les syndicats et partis politiques.

Le cas particulier des femmes d'origine étrangère : une approche multivariée

Alors qu'elles présentent un niveau de scolarité généralement supérieur à celui des hommes, les femmes d'origine non-européenne sont relativement moins présentes dans les fonctions à haute rémunération et à haut capital symbolique tels que les métiers de la gestion. Elles sont en revanche davantage présentes dans des domaines professionnels plus flexibles et moins rémunérateurs tels que l'HoReCa ou le nettoyage. Cette statistique est amplifiée pour les femmes d'origine subsaharienne, maghrébine et turque. On parle de « triple vulnérabilité sociale » lorsqu'on y ajoute l'absence de revenu de remplacement pour les chercheuses d'emploi.

Bruxelles Formation pointait, dans son enquête « Insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle8 », la corrélation entre les variables genre, âge et domaine de formation. A l'aide d'une analyse multivariée, l'enquête a démontré que ces facteurs venaient influencer la probabilité d'être engagé selon un régime de temps de travail à temps plein. Il a ainsi pu être démontré que les hommes avaient une probabilité plus élevée de travailler à temps plein que les femmes. De même, l'âge est également un facteur discriminant dans la mesure où plus l'âge est avancé, moins les chances de travailler à temps plein sont grandes. Enfin, la probabilité de travailler à temps plein est plus élevée dans les domaines de la construction (93,3%) et dans le domaine des industries technologiques (91,9%), que dans les domaines de la gestion, du management et de l'administration, ainsi que dans ceux relevant du social, de la santé et des soins du corps (le taux de temps partiel s'y élève à 44,3%), en surreprésentation féminine, ou dans le domaine du commerce (34,5%).

La Région bruxelloise accueille une forte proportion de population d'origine non-européenne et parmi celle-ci, beaucoup n'ont pas d'emploi. L'analyse de cette situation doit être multifactorielle car elle doit tenir compte de l'addition, de l'imbrication de plusieurs caractéristiques, à savoir la non reconnaissance des titres de qualifications acquis à l'étranger, le genre, la relégation scolaire, la double ségrégation ethnique et spatiale. L'étude ne l'aborde pas mais l'hypothèse peut être posée : les facteurs précités peuvent conduire à une forte précarité des demandeurs d'emploi

qui, fragilisés, se concentrent dans le croissant pauvre de Bruxelles sans recourir à la mobilité inter-régionale.

Le public du GAFFI est composé de femmes qui ont immigré avec leur mari dans un pays dont elles ne connaissent ni la langue ni les us et coutumes. Notre objectif est de permettre à ces femmes d'être autonomes, en ayant une connaissance du monde dans lequel elles vivent. Cela passe par l'alphabétisation mais également par une conscientisation de ce qui les entoure. A ses débuts, les activités et solutions proposées aux femmes qui fréquentent le GAFFI sont complémentaires à l'alphabétisation : ateliers de couture, crèche pour prendre soin de leurs enfants, etc. ; le défaut de financement d'hier faisant dorénavant place à la rigidification du cadre. Progressivement, les actions ISP sont venues compléter les actions d'éducation permanente et d'accueil des enfants pour les orienter vers la formation et l'emploi. Des relations avec d'autres acteurs tels que le planning familial permettaient de coconstruire des solutions. Ces partenariats demeurent même si les pratiques évoluent en raison de l'institutionnalisation des secteurs et de leur professionnalisation via une autre organisation du partenariat et davantage de procédures et charges administratives.

Certaines femmes sont en situation de monoparentalité. C'est pourquoi, dès le début, le GAFFI travaille sur l'accès aux places en crèche, à l'école des devoirs mais le problème de garde d'enfants dépasse les activités de l'ASBL qui met alors sur pieds des partenariats privilégiés et travaille avec les apprenantes l'organisation familiale, la manière de mettre en place des relais avec d'autres membres de la famille, des amis, etc. Une autre thématique forte est celle de la dépendance financière envers leurs maris. Lorsqu'une femme souhaite acquérir une indépendance financière, elle est accompagnée dans ce sens. Au GAFFI, la diversité ne concerne pas que le genre mais également l'origine, l'âge, le parcours des apprenantes, l'accueil de la différence. Ce qui demeure central est l'émancipation des femmes de toutes origines.







Parmi les critères de sélection des candidats stagiaires, aucune discrimination de nationalité ou d'origine n'est de mise. La diversité (genre, origine, âge) est au contraire une force de notre formation. A Horizon, ces 5 dernières années, il y a eu en moyenne 35 % de personnes de nationalités hors UE (issues en grosse majorité de pays africains), 10 % de personnes de l'UE, 3 % de personnes réfugiées et environ la moitié seulement de nationalité belge. Et parmi ces Belges, une importante majorité sont des migrants de 2ème ou 3ème génération.

Les personnes migrantes rencontrant des difficultés de statut ou de résidence peuvent être accompagnées par le service social des Petits Riens.

La confirmation des constats

En ce qui concerne les populations jeunes, un second volet de l'étude dresse des constats, en fonction de leur origine, de leur genre, de leur scolarité, de leur accessibilité à la formation et de leur insertion professionnelle, susceptibles de suggérer des pistes d'accès à l'emploi. Nous observons le même constat d'intersectionnalité pour ce public. Une surreprésentation des jeunes chercheurs d'emploi est remarquée dans ce qui constitue le « stock », évoquant même un phénomène d'enlisement dans le chômage. Parmi eux, les afro-descendants bénéficient largement des actions d'insertion socioprofessionnelle alors même qu'il est constaté des taux de mise à l'emploi sensiblement plus faibles que parmi les autres groupes. Sur le plan de la scolarité, les populations d'origine étrangère présentent massivement des situations d'abandon scolaire, de difficultés d'accès à l'enseignement supérieur, d'absence de reconnaissance d'un titre de qualification d'origine étrangère voire de reconnaissance professionnelle. Ces caractéristiques sont encore plus prégnantes pour le public féminin, rencontrant des difficultés importantes dans l'accès à l'emploi après avoir suivi un parcours d'accompagnement.

De plus, l'observation d'une cohorte de chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris sur une période de 36 mois a permis de mettre en lumière la discrimination induite par le croisement du genre et de l'origine. Toute proposition de piste d'accompagnement doit donc tenir compte simultanément des facteurs de l'origine et du genre.

En guise de conclusion

A Bruxelles, certaines populations sont surexposées aux situations de chômage et particulièrement au chômage de longue durée. Ce constat, déjà avancé dans les années 2000 en ce qui concerne l'infra scolarité, est complété par

d'autres facteurs tels que l'origine ethnique, le statut social, le genre ou le territoire ; on parle dès lors d'intersectionnalité auxquelles seules des politiques d'accompagnement et de formation ciblées peuvent apporter des réponses pertinentes.



- View.brussels, « Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, Monitoring selon l'origine nationale », Juin 2019. Voir : https://www.actiris.brussels/media/bfehdvkh/profil-et-trajectoire-des-chercheurs-d-emploi-en-région-de-bruxelles-capitale-monitoring-selon-l-origine-nationale-_-juin-2019-h-15B08C62.pdf.

 Voir également le rapport récent d'Unia sur les discriminations à l'encontre des personnes afrodescendantes: https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Discriminations_à_l'encontre_des_personnes_afrodescendantes_[2022].pdf.
- 2 A savoir, les quartiers en première couronne nord et ouest : à l'intérieur du Pentagone, à l'ouest de la jonction nord-midi et les Marolles ; l'est d'Anderlecht et de Molenbeek-Saint-Jean (entre le chemin de fer et le canal) ; au nord, la commune de Saint-Josse, l'ouest de Schaerbeek et les zones industrielles le long du canal ; au sud, le bas de Saint-Gilles et le bas de Forest. Voir : https://monitoringdesquartiers.brussels/glossaire/.
- 3 Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation, « Ventilation géographique des stagiaires en formation 2020 », Bruxelles Formation, Juin 2021. Voir : https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/09/2021_09_10__Rapport_ventilation_geo.pdf p.30.
- 4 Kimberlé Crenshaw, afro-féministe américaine, introduit le concept d'intersectionalité en 1989, pour décrire et dénoncer le sexisme et le racisme subit par les femmes afro-américaines. Le terme évolue et englobe aujourd'hui l'ensemble des discriminations qui s'entrecroisent; une personne ou un groupe social donné peut être victime de plusieurs discriminations. Cette théorie souligne le caractère systémique des discriminations.
- 5 Gildas Le Dem, « L'intersectionnalité, enquête sur une notion qui dérange. Les usages d'un concept fécond accusé d'être abscons ». Dans La Découverte, « Revue du Crieur » 2017/2 N° 7, pages 66 à 81; https://www.cairn.info/revuedu-crieur-2017-2-page-66.htm p.71 (dernière consultation le 28/03/2022)
- 6 Nsimire Namululi, Rachid Bagaoui et Komi Hemedzo, « Analyse intersectorielle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario ». Dans Les inégalités sociales en contexte minoritaire, Volume 24, numéro 1, printemps 2018 ; https://www.erudit.org/fr/revues/ref/2018-v24-n1-ref03982/1051522ar/ p. 101 (dernière consultation le 28/03/2022)
- 7 Fanny Gallot, Camille Noûs, Sophie Pochic, Djaouida Séhili, « L'intersectionnalité au travail ». Dans Travail, genre et sociétés 2020/2 (n°44), pages 25 à 30 ; https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2020-2-page-25.htm p. 29 (dernière consultation le 28/03/2022)
- 8 Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation, « Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle, Enquête 2021 (sortants 2019) », Bruxelles Formation, octobre 2021, https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/11/Enquête-insertion-2021_19-11b-003.pdf pp.24, 26 (dernière consultation le 29/03/2022).







La reconnaissance publique d'une nécessaire diversité

Reconnaissant les difficultés socioprofessionnelles auxquelles peuvent être confrontés certains citoyens et résidents belges en raison de leur identité, les pouvoirs publics ont adopté un ensemble de mesures sanctionnant ces attitudes discriminatoires, quand il ne s'agit pas de faire la promotion plus ou moins directe de la « diversité ». Tour d'horizon juridico-institutionnel non exhaustif d'une notion qui ne connaît pas de définition juridique établie.

Historiquement, on peut relever trois années législatives importantes en matière de diversité : 1981, qui correspond à l'introduction de la loi pénale pour lutter contre le racisme et la xénophobie, 2000 qui a vu l'Europe adopter deux Directives luttant contre les discriminations raciales ou ethniques et instaurant un cadre général pour l'égalité dans le domaine de l'emploi , 2007 enfin, année de l'entrée en viqueur des lois antiracisme, genre et anti-discrimination. Ces dernières traitent de la diversité de manière plus holistique, tant au niveau des critères de discrimination que du niveau judiciaire (pénal et civil), devant lequel elle peut être adressée. Les entités fédérées ont suivi ce mouvement avec l'édiction de textes relevant de leurs compétences particulières¹. L'interdiction de la discrimination s'inscrit également dans les textes fondamentaux, tels que la Charte des droits fondamentaux (art. 21) et la Convention européenne des droits de l'homme (art.14) au niveau, respectivement, de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe, et dans la Constitution (art. 10, 11 et le récent 22ter en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap) au niveau de l'État belge.2

A ce jour, les critères protégés, à la définition non harmonisée³, sont au nombre de 19 : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe (en ce compris la maternité et le transsexualisme). Les différences de traitement sur base de ces différents critères protégés sont interdites et punies par la loi. Unia est l'institution compétente pour les critères protégés, exceptions faites du sexe, confié à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et de la langue, toujours sans institution publique dédiée. En ce qui concerne les matières communautaires et régionales, la situation est harmonisée par la mise en place du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations suite à l'Accord de coopération du 12 juin 2013.

La législation dispose qu'une différence de traitement sur base d'un des critères protégés peut conduire à une discrimination directe («une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable»4) - à moins que ce qui n'est alors qu'une distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime, par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. Plus insidieusement, la distinction indirecte, c'est-à-dire, une mesure, un critère ou une pratique à première vue neutre (ex : imposer un code vestimentaire commun), renvoie à une situation susceptible d'entraîner malgré tout, des effets discriminatoires envers certaines catégories de personnes dès lors qu'elle n'est pas suffisamment justifiée. Le cadre légal instaure également l'obligation de rendre un environnement accessible afin de permettre à une personne en situation de handicap de participer à la vie sociale, aller à l'école, occuper un emploi ; pensons à la mise à disposition de matériel et à des horaires adaptés.

Les lois anti-discrimination interdisent donc certaines formes de comportement non-désiré, liées à l'un des critères protégés, qui visent ou ont pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et à créer un environnement menaçant, hostile, offensant, dégradant ou blessant. Les victimes devant s'inscrire dans un contexte social, et non pas ressortir d'un groupe abstrait.

Si les lois de référence ont un champ d'application large quant aux domaines de la vie encadrés par une interdiction de discrimination, le cadre de la relation de travail fait l'objet d'une attention particulière du législateur lorsqu'il adresse de telles questions.



Ainsi, dans le cadre du travail, l'exigence professionnelle « essentielle et déterminante », de par la nature d'une activité professionnelle ou du contexte de son exécution, constitue un motif de justification spécifique pouvant, par exemple, légitimer une offre d'emploi sélective, réservé à un certain profil de candidats⁵. Quant au harcèlement pratiqué dans l'environnement de travail, sur base d'un des critères protégés, les lois anti-discrimination ne s'appliquent pas : c'est la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui est d'application. D'autres motifs de justification peuvent également entrer en compte, comme les actions positives, la distinction imposée par ou en vertu de la loi ainsi que certains motifs plus spécifiques liés à l'âge et à la conviction religieuse ou philosophique⁶. Au niveau procédural, le cas échéant, la priorité accordée au volet civil et à l'action en cessation, lancée par la victime, une instance désignée par la loi ou le ministère public, permet de pallier les difficultés (lenteur, nécessité de démonstration de l'intentionnalité, absence d'indemnité forfaitaire ou de mesures publicitaires spécifiques, etc.) de la procédure pénale⁷ appelant une sanction.

En pratique, l'analyse d'un cas suspecté de discrimination⁸ (et non de simple distinction), peut se faire en posant les questions suivantes :

- 1. La distinction directe/indirecte porte-t-elle sur un critère protégé ?
- 2. Si oui, s'agit-il d'un domaine pour lequel la loi est d'application ?
- 3. Si oui, est-ce qu'il y a une justification conforme à la loi?
- 4. Si non, alors il s'agit d'une discrimination.

Les employeurs face à la diversité

La politique de diversité est envisagée par l'administration générale comme étant l'articulation entre un axe égalité des chances (via le recours à des actions positives⁹), reposant sur le constat que certains groupes au sein de la société font l'objet d'un traitement inégal, en dépit de l'égalité formelle que prévoit la loi, et un axe égalité de traitement (lutte contre les discriminations et neutralité des processus). Cette articulation permet d'agir sur le court terme (les actions positives sont définies dans le temps) et sur les moyen et long terme (par le biais d'actions sur les mentalités et les processus). « La gestion de la diversité vise l'évolution des représentations sociales et la prise en compte des compétences de chaque individu dans sa différence. Il ne s'agit pas seulement d'une politique de diversité axée sur certains groupes cibles mais d'une prise en compte de toutes les différences : âge, origine sociale, origine ethnique, niveau de qualification, orientation sexuelle, état de santé,...¹⁰ ».

Ce qui différencie le travail avec un groupe de femmes du travail avec un groupe comptant des hommes, c'est la thématique traitée. Dans un groupe mixte, ce qui est intéressant à travailler ensemble est la question du respect, du travail de chacun pour pouvoir échanger et ouvrir à la différence via le groupe. En ISP, les formateurs ne disposent pas de suffisamment de temps pour cette dimension éducation permanente. Les cours de vie sociale et d'alpha sur plusieurs mois sont davantage propices à ce travail, permettant de veiller à l'équilibre entre le travail sur les compétences professionnelles et l'autonomie. La diversité n'est pas uniquement une question de genre. Par exemple, dans le travail avec les jeunes, la spécificité réside davantage dans la méthodologie que dans les thématiques. Bien que nous ayons la volonté d'ouvrir le champ des possibles pour les femmes qui fréquentent le GAFFI, cela reste limité par rapport aux ressources disponibles, à commencer par le temps. On sème des petites graines qui germeront plus tard... Nous accordons aussi de l'importance au fait que les femmes fréquentent d'autres structures pour avancer, la diversité

c'est aussi la diversité des lieux fréquentés, des équipes

rencontrées, des autres apprenants et apprenantes.

La réponse, d'une certaine manière originale, de l'association à la question de la diversité est l'identification des besoins, attentes et espérances communes, plutôt que l'emphase sur les différences. Pas question ici de screening d'abord, d'accommodements raisonnables ensuite participant(e), qu'il ou elle soit Européen(ne) ou non, mais également femme ou homme, âgé(e) ou jeune et peu importe son statut social, s'inscrit dans la même formation, tant dans la forme que le contenu, qu'un tiers, peu importe son altérité. Les Ateliers du soleil mettent un point d'honneur à accueillir les personnes qui composent son public telles qu'elles sont, sans occulter l'identité particulière de chacun – une intégration optimale des plus démunis ne passant certainement pas par une dévalorisation de leur culture d'origine – mais sans en faire non plus un facteur déterminant le contenu et la présentation de la formation. La diversité c'est la normalité ici. L'idée est, justement, de s'affranchir d'un parcours de vie parfois déterminé par leur différence au sein du pays d'origine afin de s'outiller, ensemble, en vue d'une intégration pleine et entière dans la société dans laquelle elles ont élu résidence.

Diverses initiatives législatives¹¹ et institutionnelles¹² ont été la traduction de ce souci d'une égalité sociale et citoyenne réelle, qui se traduit dans l'action des opérateurs d'inser-









tion socioprofessionnelle, bien qu'elles ne soit pas toujours suffisantes.

D'un point de vue institutionnel, la reconnaissance, et donc le financement, d'actions spécifiquement centrées sur la diversité culturelle, reste délicate. En-dehors de certaines thématigues attachées à l'Éducation permanente et à la cohésion sociale, et éventuellement lors d'appels à projets spécifiques, l'appréhension publique d'une précarité plus ou moins directement liée à la réception sociétale d'une condition culturelle, sans en être le ressort exclusif, se heurte à une conception continentale égalitariste des politiques sociales, qui ne permet pas un plan d'actions selon l'origine. Hormis de ponctuelles actions importantes (pensons aux prises de parole passées dans le cadre des « Jeudis de l'Hémicycle » du Parlement bruxellois), cette volonté historique de sensibilisation, de préparation d'un terrain favorable à la question migratoire et au bon respect des droits des étrangers auprès des médias, instances publiques et de la société civile en général reste néanmoins délicate à mettre en pratique par l'association par rapport aux activités pédagogiques financées en tant que telles par les pouvoirs subsidiants. Le fréquent recours aux visites externes, conduisant à la « démystification » de lieux publics parfois intimidants tels que le Palais de justice, les maisons médicales, les musées, etc. avec les stagiaires permet néanmoins de relier quelque peu les deux enjeux (acquisition de clés de compréhension de la société et bonne réception dans la société du public ainsi outillé), qui se rejoignent nécessairement en vue d'une autonomie pérenne du public au sein du paradigme belge.

En Région bruxelloise, Actiris a mis en place une politique de diversité, pouvant être mise en place dans les Institutions. Elle vise à garantir l'égalité des chances sur le marché du travail en veillant à l'intégration des publics plus fragilisés sur le marché de l'emploi et fait « la promotion de l'inclusion dans l'environnement professionnel de groupes cibles spécifiques : les personnes d'origine étrangère, les personnes en situation de handicap, les jeunes (moins de 26 ans), les personnes expérimentées (plus de 45 ans), les personnes d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché de travail ou de l'entreprise/organisme, les personnes sans CESS/qui ne sont pas titulaires d'un diplôme ou document reconnu comme équivalent supérieur à l'enseignement secondaire inférieur. 13 »

Nous n'avons pas de souci à accueillir les gens dans leur langue. Nous sommes soucieux de mettre en place des relations de qualité très rapidement. Cela permet aussi aux travailleurs d'être très opérationnels. Souvent, les travailleurs sont issus du public cible. Nous exploitons au maximum la diversité, cette richesse pour en faire des outils de travail. Partir de ce que les gens connaissent pour co-construire avec eux. Les expériences sont toutes valables. Cela favorise l'entraide. C'est un processus plus long mais plus riche pour les participants et va dans le sens d'une rupture d'isolement. Gardons à l'esprit que le public est aussi diversifié dans sa fragilité. On se focalise parfois sur un ou deux critères mais c'est bien toutes les facettes de la diversité qu'il faut explorer. D'autre part, un public fragilisé sous certains angles l'est moins sous d'autres. Et cela peut représenter une force. Ce sont des personnes qui sont capables de mobiliser leurs ressources ou d'avoir des qualités de résilience. Certains employeurs se présentent à nous avec un plan Diversité qu'ils ont l'intention de mettre en œuvre dans leur entreprise. Il faut toujours creuser afin de voir si l'entreprise est prête à compter parmi ses travailleurs des personnes porteuses d'un handicap, par exemple. Sont-ils prêts à faire les aménagements nécessaires en termes d'accessibilité ? Comment vont être gérés l'accueil et l'insertion de ces personnes. Il faut quand même avoir certaines garanties pour ne pas déstabiliser le public. Certaines entreprises l'ont compris et concoivent la diversité du public comme un outil sur lequel ils peuvent s'appuyer et le transformer en une réelle force (de moti-

En ISP, les conditions du Décret14 excluent un public plus qualifié. C'est un écueil. Nous souhaiterions gagner en hétérogénéité des groupes. Un public fragilisé mais diplômé peut apporter une plus-value au groupe. Il faut faire du lobbying auprès des politiques pour montrer quelle est la valeur ajoutée de cette approche et comment on peut enrichir l'intégration de la personne par la diversité. L'approche séparatiste des publics s'avère moins efficace sur le terrain. Mais nous restons lucides et conscients quant au fait qu'on ne puisse mettre de la diversité partout. Prenons l'exemple des personnes porteuses d'un handicap. Quand elles se présentent dans une préformation en menuiserie, on sait qu'il s'agit d'une formation qui peut mener à un travail lourd, physique, dont la pénibilité ne leur serait pas accessible. Ici, on reproduit les inégalités du marché du travail. Le financement de nos actions doit pouvoir valoriser, non la notion de résultat immédiat, mais celle d'un travail qui n'a pas forcément directement d'impact sur l'insertion socioprofessionnelle des

vation, de persévérance, de résilience).

DU 25 JUIN 2021 AU 25 MARS 2022 • N°129





publics. Une sorte de prise en compte « d'insertion réussie » sans nécessairement « de résultat immédiat ». Permettre au public de prendre conscience de leur diversité comme un potentiel, gagner de la confiance en soi, ce sont des processus longs par rapport auxquels on peut très difficilement fixer des indicateurs de résultats mesurables à court terme.

Une diversité qui n'est, par ailleurs, pas à envisager à sens unique, puisque, pour être effective, celle-ci doit se concevoir non seulement vis-à-vis de la composition du public ciblé par les actions d'insertion et des groupes qui les forment, mais également de l'équipe en prise avec ledit public. En restant attentifs à la possibilité d'expression des problématiques rencontrées.

Nous avons veillé à ce que l'équipe composée du coordinateur et des formateurs ne soit pas constituée que «d'hommes d'origine belge» :

un des formateurs (sur 4) est marocain, un autre est burundais et une 3ème est une femme, pensionnée bénévole. Le poste d'assistante administrative est le plus souvent occupé par une femme. Dans chaque groupe de formation, nous tentons de mélanger des horizons professionnels et culturels variés afin de favoriser l'échange et de créer une émulation positive. Il est donc plus ardu d'obtenir une homogénéité de compétences au sein du groupe. Cela implique certaines difficultés au niveau de l'encadrement qui se doit d'être d'autant plus individuel. Nous renforçons dès lors chaque année notre dispositif de suivi socioprofessionnel via principalement l'écoute et l'attention portée à chacun. De plus, les personnes migrantes que nous accueillons rencontrant souvent des difficultés de statut ou de résidence, nous leur proposons d'être accompagnées par notre service social. Un travail interdisciplinaire est donc favorisé pour répondre au mieux aux besoins spécifiques de publics spécifiques.

La diversité se retrouve aussi bien dans le panel des formations proposées et de leurs participants que dans le caractère international de la vingtaine de personnes qui forment l'équipe régulière des Ateliers du soleil. Un service social assure également un rôle de tremplin auprès de partenaires pertinents lorsque des difficultés sociales, économiques, de séjour, psychosociales ou liées à l'acceptation extérieure de sa «différence», affectent un ou une participant(e).

Nous avons eu besoin de réfugiés dans l'équipe pour comprendre le public, pour dialoguer et pour l'accompagner. Nous organisons des ateliers collectifs et des modules d'intégration et avons fait le choix d'y maintenir une certaine diversité. C'est introduire une complexité dans le processus. Nous devons pouvoir disposer d'outils pour aider les formateurs à pouvoir gérer cette diversité. Faire les choses ensemble est porteur de sens tant pour les publics que pour les professionnels. C'est très positif au niveau des apprentissages et des relations sociales dans le groupe. C'est une dépense d'énergie mais on choisit de continuer dans ce sens. Nous travaillons avec des partenaires pour que nos formateurs puissent bénéficier de formations spécifiques en interculturalité. Instaurer ou accentuer les échanges de bonnes pratiques entre formateurs serait bénéfique. Nous procédons à des séances d'intervision hebdomadaires. Elles associent tous les travailleurs sociaux. Cela permet notamment de voir le public sous toutes ses facettes. Les professionnels doivent présenter des compétences en termes de gestion de groupe et de gestion de prise de parole. C'est quelque chose qu'on travaille beaucoup : amener du contenu mais aussi partir des connaissances du public pour construire du contenu avec eux.

Par exemple, la méthode CLIM (Cooperative Learning Into Multiculturality) est une approche centrée sur l'autonomisation, la responsabilisation et l'engagement de l'apprenant. C'est une manière de travailler la diversité en renversant le paradigme d'enseignement. Un formateur doit être au conscient du « terreau de départ », c'est-à-dire des inégalités sociales, des facteurs de discrimination, et faire preuve de motivation. Il faut une alternance de collectif et d'individuel, une co-construction des savoirs. Les formateurs doivent être préoccupés par la mise du stagiaire au cœur de l'action. Cela nécessite de disposer d'outils adéquats.

Enfin, terminons notre propos sur la question de la réception du handicap... dès lors que les OISP accueillent également un public porteur de handicaps physique ou intellectuel, nécessitant parfois la mise en place d'aménagements raisonnables. Le décret « Inclusion », adopté par la COCOF le 17 janvier 2014¹⁵, précise ce qu'on entend par là dans son article 2 : « la participation de la personne handicapée dans toutes les dimensions de la vie sociale et quotidienne, avec la même liberté de choix que les autres personnes, en prenant des mesures efficaces et appropriées pour garantir la pleine jouissance de ce droit ainsi que sa pleine insertion et participation à la société ». Dans le Plan formation 2020, adopté en 2016 par le Gouvernement régional bruxellois et le Collège de la COCOF, la mesure 4 vise spécifiquement les chercheurs d'emploi handicapés. Est acté l'objectif de « doubler le nombre de chercheurs d'emploi handicapés bénéficiant d'une formation ou d'une validation des compétences ». Pour







Le dossier de L'insertion

atteindre cet objectif, les acteurs de la formation, institutionnels (BF, SFPME/EFP) et associatifs (OISP), sont directement impliqués.

Les OISP ne sont pas obligés d'accueillir une personne en situation de handicap dans une formation sous prétexte de ne pas faire de discrimination, en les acceptant automatiquement, sans faire de test ni d'entretien. Les opérateurs choisissent les stagiaires qui entameront leurs parcours de formation sur base des mêmes critères que pour tout autre stagiaire (motivation, prérequis, projet professionnel réaliste, etc.). Dans le but de faciliter l'accueil de la personne en situation de handicap dans la structure, Bruxelles Formation a développé un processus type d'accompagnement de la personne en situation de handicap à destination des travailleurs de Bruxelles Formation et de ses partenaires conventionnés. Cette procédure consiste a designer en interne, une personne qui sera la/le référent.e handicap dans son institution et qui sera dès lors la personne de contact pour les (candidats-)stagiaires. Ce réfèrent a plusieurs missions : accueillir les candidats-stagiaires en situation de handicap, être l'interface entre les stagiaires, la structure et le service PHARE et autres services d'accompagnement spécifiques (tels que la Lique Braille, Info Sourds, etc.). Ces derniers ont pour mission d'apporter leur aide dans le parcours de la personne en fonction des besoins qu'elle rencontre.







- Le service PHARE (COCOF) : informations, conseils et interventions financières aux personnes handicapées en RBC (PSH, proches, parents, professionnels).
- **Cité des métiers :** en collaboration avec le PHARE, permanences pour les personnes handicapées en recherche de formation.
- Bruxelles Formation et Bruxelles Formation Tremplin.
- Consultation sociale d'Actiris : soutien dans la recherche d'emploi pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale et physique.
- **SISHAM**: accompagnement des personnes ayant une déficience intellectuelle légère, modérée, des troubles de l'apprentissage ou autisme.
- SABx : service d'accompagnement de Bruxelles, pour les PSH désireux d'améliorer leur autonomie personnelle.
- **Ligue Braille :** pour les personnes aveugles et malvoyantes (insertion professionnelle, service social, service d'accompagnement).
- **Info Sourds**: inclusion et autonomie des personnes sourdes et malentendantes.
- Centre comprendre et parler : mise en place d'un projet individualisé pour les personnes sourdes pour développer un maximum leurs potentialités et compétences linguistiques.
- **ASBL DiversiCom :** facilite la mise à l'emploi des personnes handicapées.

En ce qui concerne stricto sensu l'AFT Centre Horizon, il n'est pratiquement pas possible d'accueillir, en tant que stagiaires, des personnes souffrant d'un handicap physique ou mental qui seraient de facto empêchées d'effectuer des tâches quotidiennes (manutention, chargement et déchargement de charges lourdes, etc.). Il y a eu, cependant, dans un groupe de stagiaires en 2019 et 2020, une personne souffrant d'un handicap léger à un pied. Ce handicap l'obligeant à ne pas rester plus de 3h en position debout, ce stagiaire avait la possibilité de travailler (en partie) assis lors des travaux pratiques à l'atelier. Nous l'avons aussi présenté de manière positive à son maître de stage, le responsable des Ateliers de maintenance bruxellois de la SNCB, qui l'a, d'ailleurs, embauché en CDI



















Au service des chercheurs d'emploi handicapés et des employeurs

- 1 Voyez, notamment, en matière d'emploi privé, l'Ordonnance de la RBC du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, l'Ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale (tests de discrimination par les inspecteurs régionaux) ainsi que le Décret COCOF du 4 septembre 2008 relatif à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.
- 2 D'autres textes juridiques, sur les que le Code pénal, le Code pénal social, le Code bien-être au travail et certaines CCT interprofessionnelles (38 et 95). Notons que La Directive européenne 2019/1158, concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, est également en cours de transposition.
- 3 Il n'est pas exclu que les critères de référence ne coïncident pas exactement avec une notion similaire appliquée dans d'autres législations. Par exemple, la question du handicap comme facteur de discrimination ne correspond pas à un état de santé lié à une reconnaissance ou à une aide financière dans le cadre de la sécurité sociale.
- 4 Directive 2000/43/CE mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, article 2.
- 5 Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes sont, dans le cadre de la Loi « genre », fixées par Arrêté Royal : voir l'article 13 § 2-3 de la Loi « genre » et l'A.R. du 8 février 1979 fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle. Le fait que les législations anti-discrimination soient le résultat d'une transposition des directives européennes se traduit, au niveau civil, dans les différents degrés de protection des critères prévus dans la législation belge. Ainsi, par exemple, dans le cadre du travail, seule l'exigence professionnelle essentielle et déterminante pourra être invoquée comme motif de distinction directe pour le critère de l'origine ethnique alors que le critère de nationalité pourra être justifié plus largement par un but légitime et des moyens proportionnés. La nuance entre ces deux motifs de justification étant affaire de triburaux
- 6 Voyez, respectivement, les articles 10 et 11 de la Loi antiracisme, art. 10 à 13 (organisations dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique) de la Loi anti-discrimination et art. 16 et 18 de la Loi genre, ainsi que l'Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive.
- 7 Une partie du contenu de ce sous-titre a été repris sur le site d'Unia : https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/legislation/lexiquediscrimination et du SPF personnel et organisation belge https://fedweb. belgium.be/sites/default/files/downloads/broch_po_diversite_guide_ methodologique_outil5_lois_antidiscrimination.pdf.
- 8 FEDWEB, « Guide Politique diversité », voir : https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/broch_po_diversite_guide_methodologique_outil5_lois_antidiscrimination.pdf, p.84. [Dernière consultation le 17/12/2021].
- 9 Préambule de l'Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive : « L'action positive est une exception à l'interdiction de discrimination.

- Dans le cas des mesures d'action positive, l'égalité de traitement peut céder la place à un objectif social plus élevé, principalement l'élimination de l'exclusion sociale. Les actions positives s'entendent alors comme les mesures visant un groupe "défavorisé", dont les membres sont porteurs d'un critère protégé bien défini et qui ont pour objectif de réduire, d'éliminer ou de compenser les désavantages subis par le groupe et en lien avec le critère protégé, de sorte que ce groupe puisse participer pleinement au processus de travail. Les mesures d'action positive visent donc à obtenir une répartition plus équilibrée entre les membres des différents groupes de population. » Le plan d'action positive létabli par une convention collective de travail ou un acte d'adhésionl, permettant pour l'employeur, par exemple, une promotion ciblée d'offres d'emploi ou l'établissement de programmes de soutien auprès de groupescibles spécifiques, est déposé au SPF emploi pour approbation.
- 10 Service Public Fédéral Personnel et Organisation, « Élaborer une politique de diversité. Guide méthodologique », https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/broch_po_diversite_guide_methodologique_fr.pdf pp. 9, 10. (Dernière consultation le 28/03/2022).
- 11 Coté régional, on peut noter, à cet égard, le Décret adopté par la Flandre en 2002, concernant la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi ; la RBC, quant à elle, s'est dotée, en 2008, d'une Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et d'une Ordonnance cadre, en 2019, visant la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale.
- 12 Notamment equal.brussels qui, en tant qu'administration de la politique de la Secrétaire d'État à l'Égalité des chances, sensibilise la population aux cas de discrimination une pratique encore latente dans notre société et veille à encourager, d'un autre côté, que les services mettant en œuvre la politique bruxelloise vérifient systématiquement dans leur champ de compétences que personne ne soit exclu, délibérément ou non, via, notamment, un test d'égalité des chances. Des appels à projets sont également régulièrement lancés à destination d'associations porteuses de projets qui sensibilisent et font participer un large public à différents aspects de la politique régionale d'égalité des chances. BEE a également pu soutenir, par le biais d'appels à projets, des initiatives de lutte contre les discriminations à l'embauche et qui favorisent la diversité sur le marché de l'emploi en RBC.
- 13 Actiris, « La diversité c'est quoi ? », voir : https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/la-diversite-c-est-quoi/. [Dernière consultation le 29/03/2022].
- 14 Dans le Décret COCOF du 27 avril 1995, art.3 §1er al.2, le public-cible de l'ISP est définit comme suit : « Les demandeurs d'emploi inoccupés de la Région de Bruxelles-Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du CESS ou de tout autre diplôme équivalent et qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent. »
- 15 Disponible en ligne : https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?l anguage=fr&la=F&cn=2014011723&table_name=loi







•

Le dossier de L'insertion

Conclusion

Poser le cadre institutionnel, juridique et sectoriel de la diversité n'est pas une mince gageure. Les quelques pages qui précèdent ont été une tentative de décrypter les notions clés (lutte contre la discrimination, égalité des chances, sous-représentation, intersectionnalité, critères protégés, etc.) donnant corps à ce concept qui, de plus en plus, sert de leitmotiv à l'action publique régionale, belge et européenne.

La « crise migratoire », les marginalisations identitaires ou encore la libération de la parole sur les questions de genre sont des phénomènes internationaux prenant de plus en plus d'ampleur et qui ne permettent plus d'éluder un positionnement explicite par rapport à la question de la diversité. Il était donc pertinent, en tant que Fédération d'associations actives dans le domaine de l'insertion de publics fragilisés, de s'arrêter un instant sur les avancées et enjeux de cette préoccupation sociétale majeure.

Les témoignages de quelques-uns de nos membres particulièrement engagés sur le sujet rend compte d'une perception de la diversité comme d'une « force » et de pratiques, formalisées ou non, soutenues à ce propos. Ces échanges, intégrés à la mise en contexte des politiques publiques liées, permettent d'apercevoir les défis qui attendent et attendront de rencontrer le secteur de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise.

C'est tout l'enjeu des groupes de travail « Diversité et Inclusion dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle » lancés par Bruxeo, l'organisation représentative des employeurs, privés et publics, du secteur à profit social de la région de Bruxelles-Capitale, en collaboration avec la FeBISP¹. A raison de 5 matinées étalées tout au long de l'année, ces GT ont pour objectif de réfléchir à une politique de diversité et d'inclusion cohérente avec les valeurs des associations en aboutissant sur des recommandations concrètes. Les participants seront informés et formés sur les questions suivantes : Quelles sont les obligations légales de l'employeur en matière de non-discrimination ? Comment favoriser l'inclusion au sein du personnel afin que chacun·e se sente valorisé·e, bienvenu·e, intégré·e et inclus·e, et ce, dans le respect des différences individuelles ? Qu'est-ce que le recrutement neutre ? La diversité, c'est quoi au juste ? Comment communiquer de manière inclusive ?

Co-construit de manière dynamique avec leurs participants (les membres du personnel à l'impulsion des politiques internes d'un établissement actif dans le domaine de l'insertion), ces rencontres ont pour objectif de (in)former, entre autres, sur le cadre légal, de faire émerger des pistes de réflexion et de solution sur des cas concrets ainsi que des outils plus transversaux afin d'instaurer une politique de diversité et d'inclusion cohérente avec les valeurs des associations, d'avoir un partage d'expérience entre pairs du même secteur ainsi que de bénéficier d' une mise en réseau dans ce domaine.

En d'autres termes : interroger ce concept de Diversité et permettre, sans alourdissement des procédures, l'effectivité en interne de cette valeur cruciale à l'intégration pleine et entière des membres de notre Société.



I https://sodivercity.bruxeo.be/fr/groupe-de-travail-diversité-et-inclusiondans-le-secteur-de-l'insertion-socioprofessionnelle

Adèle Essoh, co-directrice de la FeBISP

Pauline Cousin

FeBISP: Quelles sont les valeurs qui guident vos prises de décisions?

Adèle Essoh : Il y en a trois, elles sont à la base de mes relations : le respect, la solidarité / l'entraide et l'efficacité. Ces trois choses font avancer.

Je suis contente quand on voit les résultats dans la vie des publics auprès desquels on œuvre. J'avais l'habitude de dire « quand on voit une personne qui est accompagnée, qui suit une formation et qui décroche un emploi, c'est la vie d'une famille qui change, la vie d'un quartier aussi ». J'en suis consciente.

F: Votre parcours jusqu'à la FeBISP

AE: Initialement j'ai une formation comptable et postcomptable dans du management ainsi qu'une formation d'expertise comptable. J'ai travaillé trois ans dans un cabinet d'expertise comptable, au sein duquel je me suis spécialisés dans les ASBL. C'est d'ailleurs à cette occasion que j'ai connu la Mission locale de Saint Josse qui était dans mon portefeuille clients. En travaillant sur un audit du dispositif de cohésion sociale en œuvre à Saint Josse et commandé par la COCOF je me suis familiarisée avec le secteur associatif.

Puis j'ai travaillé à la Mission locale de Saint Josse qui en était à ses balbutiements au niveau de son organisation financière et comptable ; il n'y avait alors pas de comptable en interne et j'ai été la première à assurer cette fonction. De fil en aiguille j'ai pu renforcer mes connaissances. L'expérience d'une évaluation d'Actiris et de ses partenaires par le FSE m'a permis de découvrir ce qui allait être la norme en matières d'appels à projets Actiris, en lien avec les règles financières européennes.

À la Mission locale j'ai mis en place le service comptabilité, les procédures du volet finance et les procédures pour les justifications suite à cette évaluation du FSE. Cela a contribuer à bien scinder les éléments et repérer où il pouvait y avoir des difficultés. Cela a été fort utile lors de la négociation de l'ordonnance relative aux Missions locales, en présentant à nos interlocuteurs un organigramme du financement complexe (19 sources de financement, chacune avec son rapport d'activité!) des Missions locales.

En parallèle, j'ai pu faire l'expérience de ce qui allait évoluer vers l'ESI dans le cadre de l'ordonnance de 2004. Avant cette date, ces actions étaient financées à la Mission locale de Saint Josse via un fonds européen (objectif 2).



De comptable, je suis donc devenue gestionnaire financière puis directrice financière et enfin directrice générale, soit presque 20 ans à la Mission locale avant d'arriver à la FeBISP!

En réalité, depuis deux ans, je réalisais un travail qui s'apparente plus à ce que je fais maintenant à la FeBISP car je travaillais pour les Missions locales : défendre les conventions de partenariats triennales avec Actiris, négocier pour le financement des Missions locales (barémisation notamment). Idem en ESMI avec la création d'un collectif pour éviter l'approbation d'une ordonnance ESMI non satisfaisante, qui malheureusement est quand même passée et dont on subit aujourd'hui les conséquences. J'étais déjà dans une dynamique plus collective, tant au niveau ESMI que Missions locales, avec une attention particulière pour les enjeux des secteurs. Ainsi, autant œuvrer pour que ça bénéficie au collectif!





•

Rencontre

F : Qu'est-ce qui vous a marqué en prenant vos fonctions à la FeBISP ?

AE: Niveau FSE, tout était à mettre en place mais au final je suis contente et fière de ce que nous avons réussi à faire et à obtenir en si peu de temps et malgré les difficultés! ly a de bonnes nouvelles avec l'intégration du personnel externe dans l'assiette pédagogique et l'augmentation du nombre de projets par portefeuille.

Avec Tatiana, nous souhaitons travailler à l'organisation des canaux de communication entre la FeBISP et ses membres, mais également au niveau de la représentation dans les instances. L'idée étant de décloisonner le fonctionnement en silo qui est actuellement en œuvre dans la fédération et de fait, entre ses membres. Mon expérience en OISP, Mission locale et ESMI y contribue.

F: La force de la FeBISP

AE: C'est la persévérance de l'équipe en place et notamment Jeanne qui est très courageuse! La FeBISP, par son équipe, a beaucoup à apporter aux secteurs.

F: Les plus grands défis pour ces secteurs

AE : En premier lieu, se faire connaître du grand public car on fait beaucoup de choses mais cela nécessite d'être initié pour comprendre les secteurs. La connaissance par le grand public impactera aussi le niveau politique. Cela suppose d'avoir une image, un message à transmettre. Concernant les enjeux propres aux secteurs :

- En ISP: révision du décret COCOF; valorisation des actions réalisées par les OISP que ce soit via la certification, via le certificat unique, via la validation des compétences; sensibilisation et reconnaissance par les entreprises car sans le lien avec les entreprises on ne va pas au bout du processus. Il faut sensibiliser les employeurs en leur faisant connaître les secteurs, la richesse que représente leurs publics.
- En ESMI: évolution de l'ordonnance avec une reconnaissance spécifique de l'activité d'insertion dans l'économie sociale (ES). Car l'ES va se développer tant dans les secteurs marchand que non marchand mais l'ESMI doit être reconnue pour sa spécificité et de ce fait bénéficier d'un cadre ad hoc et être intégrée en tant que telle aux réflexions des politiques futures. Il s'agit de préserver les actions réalisées auprès des publics ESMI et particulièrement auprès des plus éloignés afin d'éviter un « écrémage » qui serait une conséquence d'objectifs à atteindre non compatibles avec la mission d'insertion.
- En Missions locales : elles sont au croisement des dispositifs et à l'origine d'une partie des activités d'ESMI, via les anciens PTP. Elles disposent d'une ordonnance spécifique, ce qui est une bonne chose mais doivent veiller à maintenir leur spécificité/ ne pas se faire englober par d'autres institutions comme les maisons de l'emploi, les ALE. La pertinence des concertations zonales doit s'appuyer sur

les Politiques, l'Administration et le terrain : c'est la rencontre des trois et les échanges générés qui font avancer les projets.

F: et des forces pour les relever

AE: Les Missions locales en étant peu nombreuses se retrouvent facilement autour d'un objectif fédérateur.

L'ESMI est à l'inverse constituée de structures aux activités variées et cette diversité est bénéfique car l'impact sur la société se fait à un large niveau. Cela donne une grande porte d'entrée au public cible.

Les OISP en étant apolitiques, peuvent mener une réelle politique de formation basée sur les besoins des chercheurs d'emploi et des entreprises. C'est une opportunité pour tous ceux qui n'ont pas pu suivre une scolarité complète.

La FeBISP a une capacité à organiser le secteur autour des difficultés pour trouver des solutions, même si c'est très progressif. Le nombre des membres de la fédération est une force mais les appels à projets qui s'adressent à des structures non agréées entrainent un détricotage des secteurs. Leurs publics fait leurs spécificités, il est essentiel de le maintenir au centre des textes qui encadrent leurs activités.

F: Ce qui vous donne de l'énergie dans le travail

AE: La joie de partager, de travailler sur des thèmes qui m'intéressent, d'entrevoir des solutions même si elles ne sont pas encore abouties, de constater des succès d'équipes.

F: S'il vous reste du temps libre

AE: Je fais plein de choses! En tant que femme de culture je soutiens les jeunes en ce sens via des projets culturels et un festival de danse, théâtre et musique que j'organise annuellement. Les activités liturgiques et d'accompagnement individuel de personnes en difficultés viennent compléter mon emploi du temps.

FeBISP: Adèle, si vous étiez un animal

AE: Je serais un aigle! Pour sa vision périphérique: il est à la fois dans les hauteurs et voit tout ce qu'il se passe, il peut se rapprocher pour mieux visionner et peut prendre de la distance et voir plus large.

F: Le mot de la fin

AE : Contente d'être à la FeBISP, de travailler à la structuration des secteurs. Œuvrer à la construction du futur à un moment aussi charnière est hyper exaltant !



(

(

L'apprentissage d'un des plus beaux métiers du monde

Blommaert Marie Adèle

Le projet Biotifull ... du beau, du bon et du maraîchage biologique

Le projet Biotifull est un projet en maraîchage biologique et d'éco-jardinage. Porté en 2020 par la Mission Locale de Saint-Gilles, l'objectif du projet était de créer de l'emploi pour des jeunes demandeurs d'emploi des 18-24ans dans le secteur de l'agriculture urbaine et de l'éco-jardinage en produisant et en vendant des légumes biologiques, locaux et de saisons. La formation a débuté via un financement conjoint de Bruxelles formation et le Fond social Européen. Ceux-ci étant limités dans le temps, un moyen pour pérenniser le projet a été recherché. C'est de cette manière que la Mission Locale s'est orientée vers l'économie sociale mandatée en insertion. Courant 2021, elle a répondu à l'appel à candidatures mandat en insertion de 2021 et l'a obtenu.

Une formation qualifiante en maraîchage biologique et d'éco-jardinage

En tant qu'acteur en économie sociale mandatée en insertion, Biotifull permet à des demandeurs d'emploi et à des allocataires des CPAS de Bruxelles (via des contrats de travail d'insertion) d'apprendre un métier porteur d'avenir tout en étant rémunéré et formé aux différents aspects du métier tout au long de leur contrat de travail. La formation qualifiante pour devenir ouvrier/ère semi qualifié(e) en maraîchage biologique s'adressent aux jeunes demandeurs d'emploi disposant d'un CCES domicilié(e)s à Bruxelles et inscrits chez Actiris dans le cadre de la garantie jeune. La formation dure dix mois. L'apprentissage sur le terrain permet aux demandeurs d'emploi de se former dans un secteur promoteur sur différents aspects techniques : identifier





et construire les plantes maraîchères, semer et planter selon les principes de l'agriculture biologique, aménager et entretenir les sols, construire des infrastructures de type abri de serre, etc.. Le circuit court, l'agriculture urbaine la production de fruits et de légumes sont des concepts en pleine vogue. La préoccupation pour une consommation plus responsable et d'une alimentation plus durable et plus respectueuse de l'environnement devient important pour de nombreux bruxellois. Pour pallier ce constat, proposer une formation qualifiante dans le secteur du maraîchage biologique et éco-jardinier était une réelle opportunité à saisir. À terme, la demande de main-d'œuvre qualifiée dans les fermes biologiques et les petits maraîchers indépendants sera en augmentation.

De la réinsertion professionnelle vers de la production locale

Le projet Biotifull occupe principalement des allocataires sociaux via les CPAS partenaires du projet ainsi que des demandeurs d'emploi peu qualifiés, notamment via le soutien d'Actiris. A travers l'activité de maraîchage, le profil auquel le public cible est formé est celui d'ouvrier agricole en maraîchage biologique et ouvrier horticole en pépinière et éco-jardinage. Ces différents profils permettent au public cible d'élargir leur recherche d'emploi ultérieur au secteur du jardinage, des espaces verts, de la vente en magasin biologique voire même au restaurant. A travers le travail de réinsertion socioprofessionnelle, l'objectif premier du projet est de former nos travailleurs à ce que l'équipe du projet Biotifull considère comme le plus beau métier du monde. Et pour y parvenir, le deuxième objectif est de proposer des fruits et des légumes de bonne qualité, locaux et de saison à un prix abordable mais juste.

Au-delà du volet formatif ...

Biotifull n'est pas qu'une formation. Les chercheurs d'emploi qui sont intégrés au projet bénéficient d'un contrat de travail d'insertion qui leur permet de mettre un pied dans l'emploi. En outre, si l'apprentissage, le partage d'expérience et la formation sont au cœur du projet, Biotifull va bien au-delà. Les participants au projet cultivent réellement la terre comme de vrais maraîchers et ont même l'occasion de vendre la production de leur travail. Il est possible de trouver des produits biologiques frais dans plusieurs enseignes bruxelloises. Le tout à un prix abordable et accessible mais avec la volonté de ne pas faire de la concurrence aux petits maraîchers indépendants bruxellois déjà sur le marché.



Ce qui gravite autour du projet

La Mission Locale travaille essentiellement avec l'économie sociale, des restaurateurs, des traiteurs, des supérettes et des supermarchés basés sur Bruxelles. Actuellement, les clients sont essentiellement des professionnels. De façon ponctuelle, des points de vente sont organisés à destination des particuliers. À l'avenir, l'idée serait de développer plus amplement cet aspect.

L'adhésion à une fédération

L'information sur les procédures légales, publiques ou institutionnelles n'est pas toujours claire. La Mission Locale de Saint Gilles à travers son projet en économie sociale mandaté en insertion souhaite profiter de l'expertise d'une fédération et d'une représentation auprès des instances et des pouvoirs subsidiant. L'expérience des membres est une force, en tant que membre actif dans l'agriculture urbaine, le projet Biotifull pourra apporter son expertise dans son domaine auprès des membres de la fédération.



Le SeTIS Bruxelles

Loic Werres

La diversité des actions de nos membres est un poncif qui rend néanmoins bien compte de la difficulté de cadrer le contenu pédagogique dans un tableau établi. Un constat qui prend encore plus d'ampleur dès lors que l'on songe aux activités plurielles de nos adhérents ESMI. Le SeTIS Bruxelles parvient néanmoins encore à nous surprendre dans sa capacité à embrasser un secteur... qu'il est pratiquement le seul à prendre en charge à Bruxelles (avec Bruxelles-accueil asbl) : l'interprétation et la traduction en milieu social.

La spécificité contextuelle n'est pas qu'une simple variation sur le thème, bien établi lui, du travail d'interprète ou de traducteur ; l'environnement dans lequel officient les travailleurs de l'association établie Chaussée de Haecht, à Schaerbeek, institue une manière de travailler singulière, qui n'a peu ou prou à voir avec celle traditionnellement entendue lorsque l'on s'arrête sur le premier terme seulement de l'intitulé de fonction.

Émanation d'une initiative politique qui remonte au début des années nonante et le constat de carence des autorités publiques face aux nécessités et incompréhensions de populations migrantes, les premiers interprètes et traducteurs professionnels en milieu social sont alors subsidiés sous la coupole de l'asbl Culture et Santé. Suivra un développement autonomique sous forme associative, avant d'entamer le nouveau millénaire sous l'égide du CIRÉ (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers) qui amènera de premiers jalons importants dans la professionnalisation de l'activité et dans l'élaboration d'un cadre de formation pertinent développé avec les confrères wallons et flamands. Confronté à la taille grandissante de son Service interprétariat, la régionalisation des compétences et l'espoir de voir une branche d'activités croissante gagner en reconnaissance institutionnelle spécifique, le CIRÉ scinde son action et le SeTIS Bruxelles asbl¹ tel qu'il existe aujourd'hui, est officiellement lancé en janvier 2010.

Le travail est organisé autour d'une équipe fixe d'une dizaine de personnes, dont cinq sont attachés au centre d'appel réceptionnant les 150 à 200 demandes journalières à traiter. Ce sont, en moyenne, une cinquantaine d'ETP ou équivalent (ACS, Articles 60, Activa ou ALE) qui travaillent comme interprètes et traducteurs en milieu social. Les conditions sont bien distinctes de celles exercées par les professionnels du métier de l'interprétation et de la traduction, tel qu'il est reconnu classiquement au niveau de l'Enseignement supérieur. Ici, pas de préparation en amont



de dossiers thématiques avant application, quasi-automatique, de ses compétences en traduction balisée. Le travailleur en milieu social exerce bien souvent de manière plus autonome, confronté à des demandes non cadrées d'un public isolé, et dans une relation triangulaire particulière. En effet, le SeTIS Bruxelles n'intervient qu'en deuxième ligne, à la demande d'un prestataire public ou associatif en besoin. Les demandes peuvent venir de la Région, de l'ONE, d' hôpitaux, d'Actiris, de Maisons de justice, de CPAS, de Bureaux d'accueil pour les primo-arrivants, de Centre de santé mentale, etc.. Des besoins qui sont souvent déterminés par l'actualité géopolitique et migratoire, par définition peu anticipable. Le profil de l'interprète/traducteur chez SeTIS, parfois hautement qualifié pour un métier sensiblement différent dans son pays d'origine, répond à cette logique ; tantôt la maîtrise de telle langue subsaharienne par un candidat est privilégiée tantôt c'est un autre idiome, provenant d'une latitude opposée. Pour l'anecdote, fin 2021, notons la résurgence du pachtou au détriment, par exemple, de l'albanais ou du chinois.

On l'aura constaté, la singularité du métier et le parcours atypique des candidats qui peuvent s'y retrouver, contrastent par rapport à l'action de formation traditionnelle, s'il en est une. Faisant face, il y a quelques années, à une succession de crises, migratoire et financière, « point d'inflexion » de son rapport à l'ISP nous indiquent Simon de Brouwer et Nicolas Bruwier, respectivement Directeur et Responsable Relations extérieures et Qualité de l'asbl, le SeTIS Bruxelles a, dès lors, décidé de développer en conséquence son offre formative, la faisant passer de réflexion interne presque marginale à près d'un tiers de son activité concrète globale. L'occasion donc de rentrer dans le cadre de l'entreprenariat





social et du mandat en insertion, tel qu'il s'est récemment formalisé en Région bruxelloise via l'Ordonnance du 23 juillet 2018.

Dans les périodes régulières non rythmées par le ballet des mesures sanitaires, ce sont 60 heures de formations thématiques et linguistiques qui sont ainsi dispensées aux stagiaires. A celles-ci s'ajoutent trente heures d'intervision, permettant l'échange de bonnes pratiques et, plus fondamentalement, la création d'un lien social nécessaire vu l'isolement dans lequel ils peuvent être amenés à vivre et travailler.

Par ailleurs, le SeTIS Bruxelles est également régulièrement amené à collaborer avec le milieu académique. L'Umons a développé, en partenariat avec l'association, une offre ciblée de formation de base de 96 heures donnant lieu à évaluation et attestation de réussite correspondant, dans laquelle peuvent s'insèrer adéquatement les nouveaux engagés du SeTIS Bruxelles donc, mais également du SeTIS Wallon, du Monde Des Possibles asbl et du SPF Santé Publique et sa Cellule médiation interculturelle.

La certification, de la formation continuée proposée en interne cette fois, fait d'ailleurs partie des points que l'asbl entend développer, tout comme l'accompagnement postformation des stagiaires dans une niche peu propice à l'emploi directement lié mais qui permet d'acquérir de vraies

compétences transversales Dans ce sens, les opérateurs francophones ont récemment déposé auprès du SFMQ un dossier conjoint permettant un parcours, reconnu au sein de la FWB, de validation des compétences. Plus largement, la reconnaissance structurelle, côté Bruxelles francophone, d'un métier, spécifique certes, mais correspondant à un besoin réel que la « crise migratoire » de 2015 a permis de révéler tout comme les rapports contemporains peu flatteurs quant à l'insertion des demandeurs d'origine étrangère sur le marché de l'emploi bruxellois, est un enjeu qui a toujours sous-tendu les projections de SeTIS.

La FeBISP permet d'assurer une mise en relation et un soutien technique par rapport au volet insertion qui prend une ampleur considérable au sein de l'association. Pour le reste, le domaine originel et original en forme d'interstice dans laquelle se meut le SeTIS, attend toujours la possibilité d'une représentation correspondante auprès des pouvoirs publics. Une démarche dans ce sens, dite « Linguistreaming », sur base des appellations existantes « Gender-streaming » et « Handi-streaming » permettant la reconnaissance publique des besoins de publics spécifigues, est actuellement en cours avec Bruxelles-Accueil/ Brussel-Onthaal et Info-Sourds de Bruxelles. Être entendu et se faire comprendre, une métapréoccupation pour notre nouveau membre, qui, comme le constat de la multiculturalité bruxelloise, peut, encore moins qu'hier, rester en suspens.





¹ Il existe un équivalent wallon indépendant aux sources de financement distinctes.

Convivial, le lien passe aussi par l'ESMI

Pauline Cousin

D'une rencontre à l'accompagnement

Convivial est connu pour son accompagnement des réfugiés dans leur installation et insertion en Belgique. En 1994, la rencontre entre deux femmes - une réfugiée rwandaise et une Belge - pose les fondations du mouvement : les réfugiés disposent d'une expertise en raison de leur expérience de réfugiés et sont également porteurs de compétences même si celles-ci ne sont pas alors reconnues en Belgique. Les personnes réfugiées sont ainsi la clé de voûte de l'accueil, l'écoute et l'accompagnement du public réfugié. Depuis 2019, Convivial accompagne également des primoarrivants, étant mandaté comme 3e BAPA de la Région bruxelloise.

Par ses activités, Convivial cherche à créer une société multiculturelle, basée notamment sur la participation sociale, culturelle, professionnelle et citoyenne de chacun.

Quatre piliers au service des réfugiés et des primo-arrivants

Dans l'optique de répondre à leurs besoins, les activités de Convivial couvrent un large champ de la vie des réfugiées et des primo-arrivants depuis leur première installation jusqu'à leur insertion socio-professionnelle et citoyenne.



- Parcours d'accueil pour primo-arrivants

Formation citovenne

- Bilan social et linguistique
- Suivi social, démarches d'installation et regroupement familial Accompagnement social Cours de langues
- regroupement fa Aide matérielle

Insertion professionnelle

- Équivalences de diplôme
- Guidance socio-professionnelle Atelier de formation par le travail en

Insertion sociale et citoyenne

- Rencontres croisées Voisins solidaires
- Tables conviviales
- Séances de sensibilisation

SCHEMA sur les 4 activités - Source : Rapport d'activités 2020 de Convivial

Le public cible de Convivial se caractérise par une grande diversité, qu'il s'agisse du pays d'origine, de la raison de leur migration, de l'âge, du genre, de la situation familiale mais également de leurs compétences professionnelles ou de leurs niveaux de qualification dans leur pays d'origine.

L'ESMI: reflet du public accueilli

Convivial est reconnu en économie sociale d'insertion depuis de nombreuses années mais le passage au mandatement a été l'occasion de créer une plus forte harmonisation des processus en interne en ce qui concerne le plan d'acquisition des compétences qu'il soit lié à la fonction occupée à Convivial ou à son futur projet professionnel, mais aussi de renforcer l'encadrement des personnes en contrat d'insertion par une réflexion collective et l'accompagnement des personnes en contrat d'insertion par l'engagement du Job Coach en interne.

En 2020, Convivial a accompagné 1409 familles ou personnes isolées dans l'une ou l'autre de ses activités, autant de personnes qui constituent une mosaïque de profils, bien qu'ils aient en commun un parcours migratoire. Cette diversité se reflète dans les fonctions pour lesquels les deux ASBL (Convivium et Convivialités) sont mandatées en insertion.

Convivial s'appuie actuellement sur 25 postes en insertion répartis en 11 fonctions, certaines fréquemment rencontrées en ESMI et d'autres tout à fait hors du commun, à l'instar de la fonction de travailleur social ou de celle d'agent de guidance.



Illu: Projets comptant des travailleurs en insertion.

Pour accompagner ce panel de fonctions, des encadrants sont présents dans tous les services concernés.

Avoir des personnes en contrat d'insertion dans les fonctions de travailleur social ou d'agent de guidance permet de renforcer le service offert aux réfugiés et aux primo-arrivants. Ceux-ci disposent par exemple des langues nécessaires pour communiquer avec ces bénéficiaires. Mais aussi les personnes en insertion ayant vécu le parcours







migratoire peuvent bien comprendre les besoins spécifiques des bénéficiaires accompagnés par l'association. Quand, à l'occasion d'une rencontre avec des encadrants, la spécificité des travailleurs en insertion d'origine étrangère est abordée, ceux-ci précisent « Ils ont un point fort : leur expérience du parcours migratoire, de l'arrivée en Belgique, la compréhension des besoins que les bénéficiaires peuvent avoir et des difficultés qu'ils rencontrent. » Cette expertise du vécu est un atout.

Mais ces travailleurs en insertion ont de commun une fragilité et une vulnérabilité, quel que soit leur parcours : réfugié, issu de la migration ou Belge. Celles-ci se manifestent par un manque de confiance en soi et envers le marché du travail. Pour dépasser ces limites, Convivial met l'accent sur un accompagnement fort et individualisé qui aborde aussi l'image de soi.

L'encadrement : un maillage de ressources

Dès son arrivée, le travailleur en insertion bénéficie, comme tout salarié, d'un plan d'intégration étalé sur trois mois composé d'une journée d'accueil, d'une formation de trois jours appelée « le tour des nouveaux », mais aussi d'immersion dans différentes équipes.

Au-delà de ce plan d'intégration, pour l'encadrement des personnes en contrat d'insertion comme pour l'ensemble du projet, Convivial s'appuie sur des ressources diverses tant en interne qu'en externe dans la mesure où elle est source de complémentarité et de richesse.

Participent ainsi à l'encadrement des partenaires internes, à commencer par le **responsable de service** qui accompagne les travailleurs dans l'exercice de son travail quotidien. Des moments d'entretien individuels et collectifs sont également organisés.

D'autres travailleurs jouent le rôle de **parrains** en apportant une écoute, un conseil, une aide sur la vie et le mode de fonctionnement de Convivial.

Le service des **Ressources Humaines** assure notamment deux éléments essentiels dans la relation de travail en ESMI, outre le recrutement. D'une part, il s'agit du rappel du cadre et des règles quand cela s'avère nécessaire et, d'autre part, d'une relation soutenue et de confiance avec les divers CPAS dont les travailleurs sous statut d'insertion (article 60,§7) dépendent. Le nombre de CPAS partenaires (plus d'une dizaine) et leurs différentes pratiques nécessitent une attention particulière afin de recruter et accompagner au mieux le personnel en insertion.

En interne toujours, les travailleurs de l'ESMI peuvent compter sur une **job coach** qui débute toujours l'accompagnement par un bilan socioprofessionnel afin de connaître la personne et adapter son accompagnement. Car les contraintes, les ressources, les besoins et les souhaits d'une maman cheffe de famille monoparentale ne sont pas les mêmes que ceux d'un homme célibataire.

Enfin, nous disposons en interne d'un service de guidance pour les réfugiés et primo-arrivants. Ce service est une ressource d'échange de bonnes pratiques, d'animations collectives et de conseil sur certaines problématiques.

Du côté externe, les **CPAS** sont des partenaires centraux, au même titre que les **organismes de formation.** Ils interviennent dans le recrutement mais également dans l'évaluation des travailleurs en cours de mise à disposition. Le recours au plan d'acquisition des compétences (PAC), déterminé avec le CPAS pour chaque travailleur, est un outil de référence utilisé en interne.

L'encadrement au quotidien : entre questionnement et leviers

L'intelligence collective est pratiquée depuis le début du projet Convivial, à l'époque où les services proposés reposaient en grande partie sur des bénévoles, par ailleurs eux-mêmes bénéficiaires de ces services. Cette philosophie perdure actuellement, y compris dans les pratiques de l'encadrant.

Par ailleurs, celui-ci doit aussi jongler avec la diversité. Si cette dernière est source de richesse et constitue le socle de Convivial, il apparait néanmoins que l'encadrant doit continuellement s'adapter à la diversité des profils de son équipe et trouver un équilibre entre la gestion de l'encadrement et la gestion du service qui doit fournir des prestations au public de l'association.

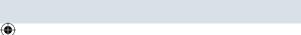
De plus, le renouvellement régulier des personnes en contrat d'insertion est complexe pour l'encadrant.

L'accompagnement psychosocial et professionnel réalisé auprès du public cible de l'ESMI apparaît comme un miroir des services proposés aux bénéficiaires de Convivial : une approche globale qui vise une insertion tant sociale que professionnelle et citoyenne.

La richesse du collectif passe aussi par la Fédération

L'encadrement jouant un rôle charnière dans le mandat en insertion, Convivial souhaite bénéficier de son adhésion à la FeBISP pour partager ses questionnements et ses réflexions sur l'encadrement du public en insertion. Par exemple, l'accueil du nouveau travailleur, la gestion de la diversité du public en insertion mais également les compétences nécessaires à tout encadrant sont autant de sujets qui peuvent intéresser d'autres structures d'économie sociale mandatées en insertion.







Le coin de l'employeur

Qui dit inflation dit indexation barémique

Loïc Werres

La majorité des salaires du secteur à profit social évolue en suivant un mécanisme d'indexation automatique lié au dépassement de l'indice pivot. Retour, en deux temps, sur la période inflationniste que nous connaissons et qui a pour conséquence un ajustement répété des salaires sectoriels de 2%.

Rentrée (scolaire) 2021. La progression de la hausse des prix des derniers mois a conduit à un *indice santé* (valeur d'un panier de biens et de services, abstraction faite du tabac, de l'alcool, du diesel et de l'essence) *lissé* (moyenne des indices santé des 4 derniers mois) qui a dépassé l'*indice pivot* (valeur fixée au préalable et faisant office de seuil d'ajustement salarial) en août 2021. L'indice-pivot passant à 111,53 points, contre 109,34 précédemment, soit plus tôt que prévu par le Bureau fédéral du plan, autorité en la matière.

Cela a un impact non seulement sur le revenu minimum mensuel garanti (RMMMG) mais également sur les barèmes de la CP 329 ; ceux-ci augmentant de 2% en octobre 2021. Une conjoncture inflationniste qui devrait se poursuivre le reste de l'année.

Rentrée (civile) 2022. Comme pressenti, la tendance inflationniste ne s'est pas inversée : l' augmentation des prix a été continue et de (nouveaux) dépassements de l'indice pivot par l'indice santé lissé ont eu lieu en décembre, février et avril, ce qui a conduit à une nouvelle indexation de 2% du

RMMMG en janvier, mars et mai 2022 et des rémunérations en février, avril et juin 2022.

Le prochain dépassement de l'indice-pivot pourrait survenir en octobre avec l'indexation liée des salaires, en CP 329, deux mois plus tard.

Quatre indices-pivot auraient donc été atteints en moins d'un an, avec autant d'indexations liées, effectives, dans le secteur socio-culturel, deux mois après le dépassement dudit indice. Le taux d'inflation annuel devrait s'élever à plus de 7 % en 2022 et près de 3 % en 2023, contre 2,44 % en 2021 et 0,74 % en 2020. L'allègement de la facture énergétique des ménages par le Fédéral aurait pu contredire quelque peu ces estimations importantes, la guerre en Ukraine les a confortées.

Il s'agit donc, en tant qu'employeur (se), de rester attentifs à la justesse des montants salariaux versés en gardant un œil sur le coût de l'énergie... les évolutions géopolitiques et les prévisions mensuelles du Bureau fédéral du plan.





L'insertion

Le numéro 130 de notre magazine L'insertion sortira prochainement.

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

Editeurs responsables : Tatiana Vanessa Vial Grösser & Adèle Essoh

La FeBISP

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

L'équipe de la FeBISP

- Adèle Essoh / essoh@febisp.be
 Tatiana Vanessa Vial Grösser / vial@febisp.be
 Co-Directrices
- Delphine Libert / secretariat@febisp.be Secrétaire de direction
- Valérie Dancart / dancart@febisp.be Assistante administrative et financière
- Michèle Hubin / hubin@febisp.be
 Attachée relations collectives de travail
- Huong Ngo / ngo@febisp.be
 Gestionnaire administrative du Fonds de formation ISP
- Pauline Cousin / cousin@febisp.be
 Attachée économie sociale d'insertion et emploi
- Marie-Adèle Blommaert / blommaert@febisp.be Attachée agence conseil
- Pascal Rebold / rebold@febisp.be
 Attaché soutien méthodologique ISP
- Margaux Hallot / hallot@febisp.be Attachée communication et relations publiques
- Loïc Werres / werres@febisp.be
 Attaché support juridique
- Jeanne Lodewijck / lodewijck@febisp.be Attachée formation professionnelle

Impression : Drifosett Printing SA





Avec le soutien de la Commission communautaire française, du Fonds social européen, du Ministère de l'Emploi









ART