

Belgique – Belgïe
P.P.
1190 Bruxelles 19
1/17120

L'insertion

n°27 – février

2002

Mensuel de la FeBISP (ne paraît pas en juillet)

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19



Editrice responsable N. Hoffstadt - FeBISP - rue des Alliés, 307 - 1190 Bxl
Tél : 02 537 72 04 - Fax : 02 537 84 04 - E-mail : hoffstadt@febisp.be

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

QUI SOMMES-NOUS ?

La Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle francophone (FeBISP) a pour vocation de représenter l'ensemble du secteur de l'insertion socioprofessionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale. Les 56 associations qui la composent ont en commun :

- d'avoir leur siège d'activités en Région de Bruxelles-Capitale ;
- de travailler dans le domaine de la formation et/ou de l'insertion socioprofessionnelle ;
- de mener leur action en favorisant également la participation, l'émancipation, la citoyenneté et la création de liens sociaux, l'égalité des chances ;
- de mener leur action en contribuant au développement socio-économique de la Région ;
- de s'inscrire dans des logiques de partenariats à tous les niveaux ;
- d'oeuvrer en partenariat avec les pouvoirs publics (notamment l'ORBEM, la Cocof, l'IBFFP, les pouvoirs locaux, le FSE...) quant aux objectifs et aux moyens à mettre en oeuvre.

Confrontées à des réalités communes, elles ont des intérêts à défendre, ensemble, à trois niveaux :

1. en tant que professionnels du secteur ;
2. en tant qu'associations reconnues et subventionnées par les pouvoirs publics ;
3. en tant qu'associations du non marchand employant des travailleurs.

En constituant la FeBISP, les associations membres se donnent pour objectifs prioritaires :

1. De renforcer leurs capacités professionnelles et d'expertise via

- l'organisation d'activités de formation et de recherche, permettant la meilleure pratique possible, ainsi que de la compréhension du milieu où elle s'insère.
- l'évaluation du partenariat " Publics / opérateurs / partenaires sociaux / pouvoirs publics / pouvoirs politiques "
- l'analyse des aspects éthiques et déontologiques
- l'examen critique de leurs pratiques afin de dégager les lignes de forces des approches de l'ISP

2. De définir des programmes d'action concertée.

- Notamment pour :
- que les associations disposent des moyens nécessaires afin de répondre aux besoins constatés sur le terrain et aux missions d'intérêt général qui leur sont confiées.
 - l'amélioration qualitative de l'emploi et des conditions de travail dans le secteur, par l'instauration d'un véritable dialogue social avec les organisations syndicales.
 - participer à la consolidation et à la reconnaissance du secteur de la formation et de l'ISP au sein du secteur non marchand, tant au plan local, régional, communautaire que fédéral.
 - favoriser le développement de projets d'économie sociale

3. D'agir solidairement vis-à-vis de nos interlocuteurs et représenter le secteur de l'ISP dans les différents lieux où cela peut s'avérer nécessaire.

4. D'assister ses membres dans les domaines les plus variés (administratifs, juridiques, législatifs, comptables, pédagogiques, financiers...), veiller à améliorer le fonctionnement de nos institutions pour leur permettre de se concentrer au maximum sur leurs tâches essentielles. En fonction des besoins et de nos moyens, ces tâches pourront être prises en charge soit par l'échange d'informations et de savoir-faire au sein de la FeBISP, soit par la mise sur pied de services propres, soit par le recours à des solutions externes.

Equipe exécutive de la FeBISP :

Gabriel Maissin, administrateur - délégué – **Suzanne Beer**, secrétaire générale – **Valérie Dancart**, secrétaire de direction – **Amparo Garcia**, secrétaire - **Pierre-Alain Gerbeaux**, attaché Relations institutionnelles - **Nathalie Hoffstadt**, attachée Relations sociales & Information - **Delphine Huybrecht**, attachée Economie sociale - **Ana Teixeira**, attachée pédagogique Formation professionnelle - **Kathleen Vergara**, attachée pédagogique Education permanente.

Edito

Dur, dur la fin de l'hiver. L'envie de lumière et de soleil nous tenaille... Bouger, voilà un bon remède pour éviter de s'enliser dans la déprime. Venez par exemple à la **projection du P'tit Ciné le 7 mars** prochain (voir agenda, page 27). Comme l'an dernier, le P'tit Ciné organise 4 journées de projection de documentaires et de débat sur la question du travail. La FeBISP s'associe à la séance sur l'insertion socioprofessionnelle. Vous y découvrirez le **film « Bénéfice humain » d'Anne Kunvari**. Celui-ci raconte un an et demi dans l'histoire d'ALPE, une petite imprimerie d'insertion. La projection sera suivie d'un débat sur « L'insertion en question ».

A moins que vous ne préfériez venir à **l'atelier organisé le 22 mars, dans le cadre des fêtes de l'Internet**, par le groupe de travail « Egalité numérique ». Il s'agira d'un atelier de réflexion sur la réponse de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise à la fracture numérique (plus de détails dans l'agenda, page 28).

Deux de nos membres sont à l'honneur dans ce numéro. D'une part, le CBAI (voir page 10), qui vient de fêter ses 20 ans d'existence et a profité de l'occasion pour faire le point sur son action. D'autre part, BRUTEC qui nous présente une synthèse de son étude sur les offres d'emploi concernant les TIC à Bruxelles (à lire en page 4).

Comme nous aimons approfondir les sujets qui nous tiennent à cœur, qui nous semblent importants, nous vous proposons deux articles sur l'orientation. Le premier, plus introductif (repris en page 12), vous présente le CEF et la définition large et consensuelle de la notion d'orientation qui a été présentée lors du colloque intitulé « Orientation et information sur les études et les métiers » qui a eu lieu le vendredi 1^{er} février. Le second quant à lui, développe l'une des idées maîtresses du colloque : l'orientation tout au long de la vie (lire texte en page 15).

Bref, si vous tournez toujours en rond en ne sachant pas quoi faire, votre cas est désespéré. Bonne lecture...

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités	p.4
→ Analyse des offres d'emploi liées aux technologies de l'information et de la communication au travers des offres de l'ORBEm et du journal « Le Soir »	p.4
→ L'immigration change, l'immigration nous change...	p.10
→ Des nouvelles du CEF ou la création d'une néodéfinition postconsensuelle de l'orientation	p.12
→ L'orientation professionnelle : un moyen de pallier les pannes de l'ascenseur social ?	p.15
→ D'Office, une société pas comme les autres ? A vous de juger	p.17
Brèves	p.18
→ Changements au CEMEA	p.18
→ Ils l'ont lu dans « L'insertion »	p.19
→ Un prêt à 0% pour la garantie locative, ça existe !	p.19
A lire...	p.20
→ La citoyenneté. Une histoire de l'idée de participation civique	p.20
Annonces diverses	p.20
Offres d'emploi	p.21
Agenda	p.23
→ Réunions internes à la FeBISP	p.23
→ Réunions extérieures à la FeBISP	p.26

Actualités

ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI LIÉES AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION AU TRAVERS DES OFFRES DE L'ORBEM ET DU JOURNAL « LE SOIR » ETUDE RÉALISÉE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION DE BRUTECH AVEC BRUXELLES FORMATION

Etude de l'Association Bruxelloise pour la Formation aux Nouvelles Technologies et la Promotion de l'Emploi (BRUTECH) sur les offres d'emploi à Bruxelles en 2000 et résultats généraux sur trois ans.

L'asbl BRUTECH est la cellule de coordination de six centres de formation pour l'insertion socioprofessionnelle d'adultes demandeurs d'emploi situés en Région de Bruxelles-Capitale. Son public ne possède généralement pas le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ni, parfois du secondaire inférieur. Les formations visent les "Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication", NTIC, où se développent des métiers à forte composante technique. Elle s'inscrit, à ce titre, dans le contexte de la modernisation du tissu économique bruxellois. 308 stagiaires en 2001 se sont inscrits à ses formations de longue durée. Pour BRUTECH, les "Nouvelles Technologies" ne sont pas

synonymes de "Hautes Technologies" associées à de hautes qualifications. BRUTECH recherche ainsi, au sein des nouveaux développements technologiques associés aux TIC, des Nouvelles Qualifications Intermédiaires (NQI). C'est-à-dire un premier niveau de qualification professionnelle de type moyen, à forte composante technique, et qui présente un intérêt direct pour les entreprises. Ce niveau étant acquis par le public cité à l'issue d'une formation adaptée.

C'est dans ce contexte que l'asbl BRUTECH réalise des études, comme celles portant sur le contenu des offres d'emploi, qui sont essentiellement qualitatives et prospectives pour rechercher les fonctions professionnelles émergentes à composante technique et de difficulté moyenne et identifier les tâches et les compétences requises afin de conforter et/ou réactualiser les contenus de ses formations. De 98 à 2000, BRUTECH a entrepris trois études successi-

ves sur un échantillon d'offres d'emploi proposées dans LE SOIR et à l'ORBEM afin d'analyser concrètement les demandes du marché. Les résultats obtenus confirment ce qui n'était jusque là qu'une impression : l'importance des TIC dans les offres d'emploi. Ces technologies concerneraient en effet 30 à 40% des offres, et près d'une sur dix correspondrait à un niveau de qualification de type NQI. De tels chiffres justifient à eux seuls le choix fait par les centres de BRUTECH, il y a plus de dix ans, de la réinsertion sur le marché du travail par la formation à ces nouvelles technologies.

Cette note de présentation couvre les principaux aspects de la dernière publication de 2001 qui portait sur des offres de juin et septembre 2000. Les résultats ne tiennent donc pas compte des événements récents ni de leur impact sur le marché.

L'importance des TIC dans les offres d'emploi :

L'étude identifie d'abord, dans l'échantillon analysé, les offres faisant appel aux TIC avant de procéder à leur analyse détaillée.

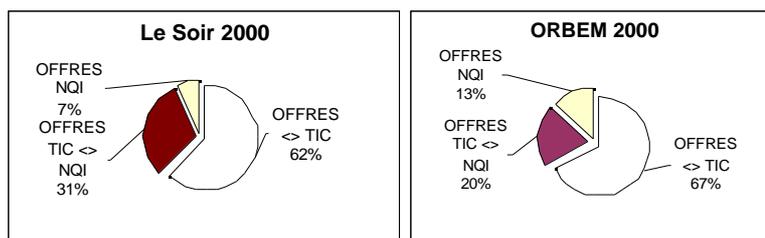
Le tableau 1 montre que 36% en 2000 (41% en 99) des offres de toutes natures sont concernées par les Nouvelles Technologies dans l'échantillon étudié.

D'autre part, 8% des offres sont accessibles au public-cible à l'issue d'une formation type NQI.

La stabilité des résultats dans le temps est remarquable: les variations entre 98 et 99 sont liées à un changement méthodologique dans la sélection des offres TIC et non à une différence réelle. En effet, en 1998, l'offre devait explicitement mentionner la référence à une TIC, cette contrainte a été levée par la suite, avec pour conséquence une augmentation notable de la part apparente des offres en TIC (dans le cas des secrétaires par exemple). On remarquera que les offres de type NQI dans le SOIR sont sensiblement moitié moins nombreuses qu'à l'ORBEM.

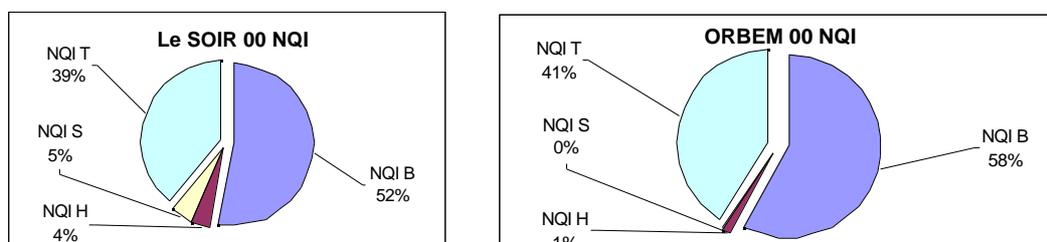
SOURCE:	ANNONCES	OFFRES	OFFRES TIC	% TOTAL	OFFRES NQI	% TIC	% TOTAL
2000							
Le SOIR 17/06/00	540	1626	615	38%	106	17%	7%
ORBEM 01/09/00	480	642	210	33%	83	40%	13%
1999							
Le SOIR 03/07/1999	382	936	429	46%	57	13%	6%
ORBEM 06/09/1999	414	422	130	31%	47	36%	11%
1998							
Le SOIR: 06/06 21/06	1175	1785	498	28%	129	26%	7%
ORBEM 4 périodes	1745	1745	498	29%	224	45%	13%
Total 2000		2268	825	36%	189	23%	8%
Total 1999		1358	559	41%	104	19%	8%
Total 1998		3530	996		353		
Total 1998 pondéré	1024	1329	374	28%	121	32%	9%

La répartition par types d'offres (TIC-non-NQI, TIC-NQI, Non-TIC) présentée ci-contre pour l'an 2000, est très représentative des résultats sur trois ans pour les deux sources analysées.



Les offres pour les profils NQI :

Pour conclure ces résultats généraux, les graphiques ci-dessous montrent la répartition des offres type NQI suivant les trois orientations des différentes formations de BRUTEc: bureautique, software/internet, PC/hardware notées ci-dessous NQI-B, NQI-S et NQI-H. Les résultats obtenus ont donc un caractère assez général pour l'ISP. En raison de la forte demande et parce qu'ils concernent le même type de public, on a aussi inclus les postes d'agents de call-center, (NQI-T), bien qu'ils ne correspondent pas à une véritable formation "qualifiante".



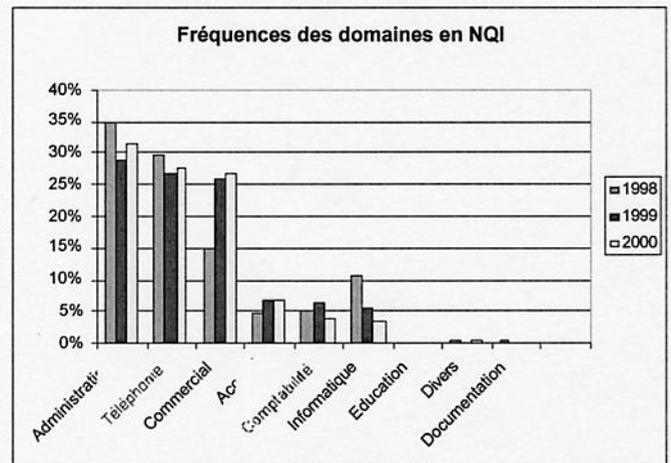
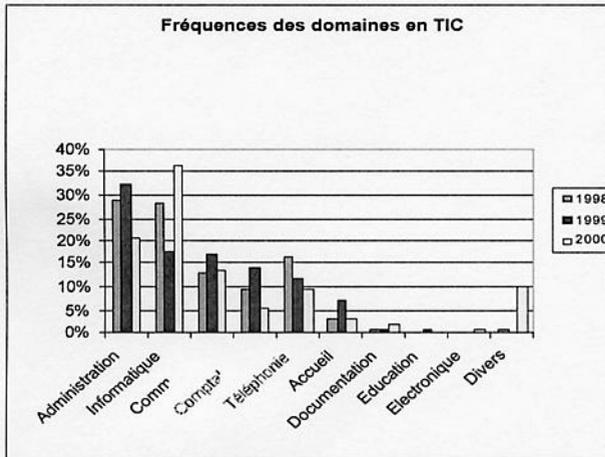
Les postes bureautiques dominent largement, ainsi que ceux d'agents de call-center. L'offre pour les autres postes est faible sinon marginale. Ceci n'exclut pas de former sur ces derniers profils, mais dans un marché peu demandeur, donc en nombres limités. Ceci a soulevé la pertinence des sources analysées et la fiabilité de ces résultats en terme de demande réelle pour ces postes. L'étude a donc effectué des recherches sur les sites Internet des entreprises sans cepe-

nant trouver des résultats différents.

Paradoxalement, ces formations, particulièrement celles de techniciens PC, sont celles qui sont les plus recherchées par le public : il est donc important de ne pas se tromper sur les objectifs poursuivis entre la satisfaction de la demande de formation par le public, et celle de l'offre du marché.

Les domaines les plus représentés dans les offres concernées par les TIC :

Les multiples intitulés utilisés dans les libellés des offres ne permettant pas d'identifier la nature exacte des postes offerts, l'analyse a, d'abord, classé les offres par grands domaines concernés, sachant qu'une offre peut appartenir à plusieurs de ces domaines. Les graphiques présentent ces résultats pour les TIC en général et pour les NQI en particulier.



37% des offres TIC sont concernées par l'informatique, 20% par des tâches de type administratif/bureautique. Les offres type NQI montrent également l'importance du domaine administratif (31% des offres), mais les autres domaines sont plus diversement représentés: la téléphonie et le commercial sont fortement présents en raison du nombre important d'agents de call-centers. L'informatique pure ne concerne que 3% de ces offres. En 1999, ce dernier domaine a été plus particulièrement approfondi. L'analyse 2000 identifie en détail les postes du **domaine administratif**.

Les offres classées par profils de formation :

L'analyse a recherché ensuite le contenu réel des offres d'emploi en recherchant les tâches et les savoir-faire

Tableau des fréquences des profils en TIC en 2000

informatique-un	221	27%
informatique-deux	207	25%
autres	107	13%
operateur-callcenter	76	9%
admin-deux-secretariat	75	9%
employe-commercial	70	8%
admin-trois-assistant-secretariat	55	7%
informatique-user	43	5%
admin-quatre-employe-bureautique-poly	39	5%
accueil	31	4%
admin-gestion	30	4%
telephone	27	3%
compta-deux-comptable	26	3%
informatique-trois	22	3%
documentation	18	2%
compta-quatre-employe-bureautique-aide-compta	13	2%
compta-un-responsable-financier	8	1%
compta-trois-aide-comptable	8	1%
admin-un-secretariat-direction	7	1%
electronique	5	1%
admin-cinq-encodeur	3	0%

1091 1,322

825

6

requis. Il en ressort un classement des offres, basé, non sur leur intitulé, mais sur les besoins à satisfaire, donc, par extension, sur les profils de formation permettant d'acquérir les savoir-faire correspondants.

Les intitulés de formation sont ceux utilisés à BRUXELLES FORMATION, complétés suivant les besoins de l'étude : ainsi, la classification des profils informatiques est celle proposée par le CEREQ : étude et développement (type 1), production et exploitation (type 2), maintenance, support et service (type 3). Une catégorie "informatique-user" a été ajoutée pour classer des fonctions d'utilisation avancée de l'informatique (CAD-CAM, GIS, Imagerie...). La distribution des profils relevés est reprise dans le tableau ci-dessus.

Les offres de type administratif :

L'étude reprend alors les offres de type administratif/bureautique. Elle met en évidence la forte représentation du secrétariat (29%), mais surtout, pour le public ISP, la place de la demande pour l'employé bureautique polyvalent (15%), l'assistant de secrétariat (15%), l'employé commercial (7%) ou aide-comptable (5%).

Les compétences et savoir-faire recherchés par les employeurs dans les domaines administratifs et informatiques :

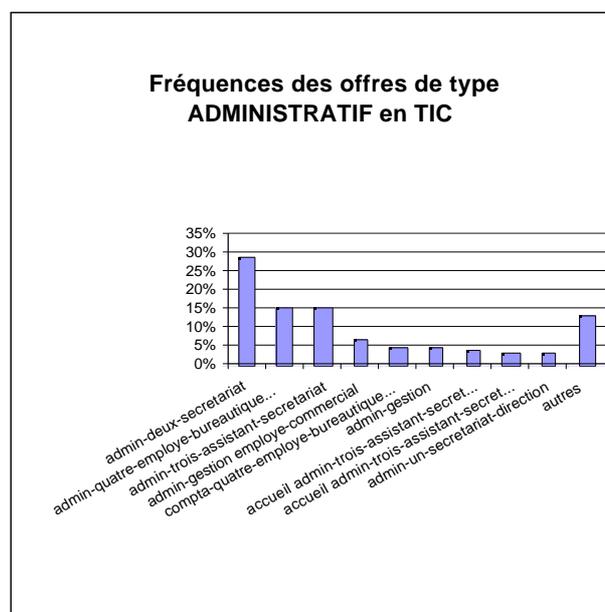
L'étude met ensuite en évidence, pour chacun de ces profils, les compétences TIC et non TIC, demandées. Parmi celles-ci, on trouve ainsi la connaissance en langues, les compétences techniques et savoir-faire, mais aussi, les compétences dites "sociales".

Les connaissances linguistiques :

Dans les postes administratifs :

Le néerlandais de tous niveaux est requis dans trois offres sur quatre. En conséquence : l'unilingue français a, à BRUXELLES, une place limitée mais non négligeable : une offre sur quatre en assistant de secrétariat, mais une sur six pour l'employé polyvalent pour atteindre une sur dix pour la secrétaire. Cela signifie aussi qu'il reste une place pour des unilingues. Le bilinguisme est nécessaire dans une offre sur trois sur les trois profils de secrétariat. L'employé commercial quant à lui est bilingue ou tri-lingue F/NL/GB (une offre sur quatre). Une offre sur cinq est cependant accessible à des unilingues francophones. Dans les offres de type NQI, en Bureautique, le néerlandais et/ou l'anglais sont demandés dans une offre sur deux. Inversement, 14 % des offres à l'ORBEm et 14 % également dans LE SOIR sont unilingues français.

Fréquences des offres de type ADMINISTRATIF en TIC



Les compétences en langues Admin-3-ASSISTANT-SECRETARIAT

Langue	Nombre	Pourcentage
f	41	75%
nl	40	73%
gb	25	45%
uf	13	24%
sp	2	4%
d	1	2%
FxNLxGB	16	29%
FxNL	13	24%
UF	13	24%
FxGB	2	4%
FxNLxGB%	2	4%
FxNL%%	2	4%
FxNL%%xGB%%	1	2%
FxNLxGBxD	1	2%
FxNLxGBxSP	1	2%
FxNLxGB%%	1	2%
FxNLxSP	1	2%
FxNL%	1	2%
NLxGB	1	2%

Dans les postes informatiques :

Un tiers des postes sont unilingues français. Seule une offre sur dix demande le bilinguisme F/NL, en fait, c'est surtout le bilinguisme F/GB ou NL/GB qui est recherché.

Les compétences techniques et savoir-faire :**Pour les profils administratifs :**

On remarquera l'importance de la suite MS-Office. Le secrétariat combine des connaissances bureautiques avec toute une série de tâches typiques du métier traditionnel qui ne peuvent pas être négligées dans la formation : agenda, classement, gestion du courrier etc.

L'analyse confirme en fait ce que la Fondation Travail Université relevait dans "Les tendances structurantes dans l'évolution des métiers administratifs" (mars 2000) à savoir : la prépondérance d'un modèle fonctionnel sur un modèle professionnel.

La composante technique est importante dans le métier de **secrétaire**. Il ne s'agit pas seulement de tâches simples (dactylo, téléphone, photocopie, courrier, archivage), mais de plus en plus souvent de qualifications élevées ou spécialisées dont notamment l'utilisation de logiciels bureautiques intégrés (traitement de texte, tableurs, gestion de fichiers, e-mail, publication assistée par ordinateur, maîtrise de plusieurs langues de travail, capacités rédactionnelles, gestion de documentation, etc.).

Pour sa part, **l'employé commercial** doit bien savoir utiliser les outils bureautiques, et être ouvert à toutes les technologies émergentes telles que Internet, e-business, le wireless, les technologies broad-band etc.

On observe que **le comptable** doit allier ses connaissances en comptabilité avec des compétences, au moins techniques, en terme de gestion financière dans un tiers des cas. C'est ce qu'exprime la connaissance d'outils comme EXCELL pour ce profil.

Pour le domaine informatique :

On remarquera surtout l'apparition en force de compétences liées à l'E-commerce. Au-delà de l'effet de mode, l'E-commerce ne requiert pas fondamentalement de nouvelles connaissances. En effet, c'est essentiellement la combinaison d'un ensemble de connaissances liées à l'INTERNET (web-design pour la part graphique, web-development/web-programming pour l'infrastructure soft) et aux bases de données accessibles en ligne, ainsi qu'aux aspects de sécurité et

Termes utilisés dans les compétences en TIC: Admin-3-ASSISTANT-SECRETARIAT	
msoffice	21
word	21
excel	19
administration	19
telephone	11
courrier	11
accueil	8
clientele	8
classement	7
pc	7
facturation	7
logiciel-specifique	6
encodage	5
contact	4
powerpoint	3

Termes utilisés dans les compétences en TIC: INFORMATIQUE	
e-business	77
e-business-tools	67
reseau	47
database	40
e-business-development	34
business-expertise	33
unix	33
e-business-architecture	33
nt	30
oracle	22
internet	21
clientele	21
cobol	17
idms	16
mainframe	15
bs	15
java	14
excel	14
msoffice	14
ip	13
powerbuilder	13
photoshop	12
illustrator	12
win	12
word	12
wireline	10
wil	10
fibres-optique	10
wireless	10
gsm	10
reseau-onde-courte	10

de paiements en ligne. Un certain nombre de ces aspects fait déjà l'objet de formations. Seuls certains aspects légaux et économiques et la combinaison de l'ensemble des compétences requises constituent un aspect particulier.

On remarquera la place non négligeable de demandes liées à UNIX/LINUX. On sait l'importance de ce système opérationnel pour INTERNET (60 % des serveurs).

Les compétences sociales :

Les compétences sociales identifiées varient suivant les profils, mais insistent toujours sur les aspects de la relation avec la clientèle, le travail en équipe et également, sur les capacités à communiquer, et les qualités commerciales.

En conclusion :

On retiendra les points clefs mis en évidence dans cette étude et que cette note ne fait qu'aborder:

- **la place grandissante prise par les TIC** dans les offres d'emploi dans les deux sources d'information fiables que sont l'ORBEM et LE SOIR.

- **L'identification des domaines récurrents d'activités** comme l'informatique et le domaine administratif où s'exercent ces TIC, avec un accent particulier sur le domaine administratif et les postes de call-center dans le cadre de l'ISP.

- **La liste des savoir-faire et compétences requis** dans les offres d'emploi, pouvant aider à l'orientation des programmes de formation et à leur mise à jour.

- **L'émergence de tendances et des indications de besoins de formation.**

Les pistes ainsi ouvertes demandent à être inves-

Termes utilisés dans les compétences en TIC: Admin-2-SECRETARIAT	
msoffice	40
word	36
excel	30
administration	15
telephone	11
classement	11
courrier	9
powerpoint	8
win	7
secretariat	6
agenda	6
pc	5

tiées : C'est la tâche qui se poursuit au sein de BRUTEc, tant dans l'analyse de l'évolution des profils de formation (par exemple : technicien bureautique, technicien PC, technicien soft-ware / internet) que dans les contenus techniques (évolution de UNIX/LINUX et des logiciels libres, produits MICROSOFT, tests ECDL, CISCO Net Academy, méthodologie d'apprentissage, contact avec les entreprises...).

Renaud HANRIOT
Chargé de mission TIC

Termes utilisés dans les compétences sociales en TIC en 2000

clientele	181
equipe	103
communication	69
creativite	67
autonomie	60
dynamisme	57
commercial	54
motivation	50
ecoute	42
organisation	38
audace	35
perseverance	35
ambition	32
international	23
flexibilite	21
qualites-relationnelles	20
passionne-hautes-technologies	17
langues	17
coaching-par-entreprise	17
responsabilite	16
rigueur	13
initiative	12
contact	12
precision	12
analyse	11
entreprenant	10

Troisième analyse des offres d'emploi liées aux Technologies de l' Information et de la Communication et place pour des Nouvelles Qualifications Intermédiaires au travers des offres de l'ORBEM et du journal « Le Soir » en 1999,
1e partie Rapport Final (BRUTEc asbl, décembre 2001, 77p),
2e partie Présentation Diapositives (BRUTEc asbl, décembre 2001, 31p)
Participation : 20€
BRUTEc asbl
☎ 02 505 11 22
brutec@enter.org
www.enter.org/brutec

L'IMMIGRATION CHANGE, L'IMMIGRATION NOUS CHANGE...

Si cette phrase a pratiquement l'âge du Centre Bruxellois d'Action Interculturelle – à qui on la doit, puisqu'elle figure sur d'anciennes publications du Centre – elle n'en est pas moins d'une forte actualité en ce moment où, justement, le CBAI fête ses vingt ans d'existence.

Les publics d'hier ne sont pas ceux d'aujourd'hui, tout comme, d'ailleurs, le contexte d'arrivée n'est pas celui vécu par les migrations plus anciennes. Un raisonnement qui vaut d'ailleurs aussi si on l'applique à une seule immigration, tant il est vrai que les besoins en formation, par exemple, des jeunes issus de l'immigration turque ou italienne, ne sont pas les mêmes que ceux de leurs pères, de leurs mères ou – le temps passe – de leurs grands-parents... Face à ces constats, il revient à des institutions comme le CBAI de prendre en considération la haute diversité des besoins des publics à la rencontre desquels l'immigration nous convie. Le CBAI ne se sent pas démuni face à pareils défis : d'abord parce qu'il n'est pas seul à travailler sur les thématiques de l'immigration, ni à s'en préoccuper. Mais aussi parce qu'une familiarité longue de vingt ans dans l'immigration a permis au Centre – c'est sa fierté – de développer une réelle expertise interculturelle.

Pour Thérèse Mangot, chargée de mission à l'Education permanente de la Communauté française et une des fondatrices du Centre, celui-ci est né dans un contexte socio-politique et culturel bien déterminé par deux phénomènes qui marquent son origine : d'une part, par le moment migratoire où l'on commençait à découvrir que la présence des populations issues des différentes périodes d'immigration était une caractéristique de la société belge et d'autre part où, dans la foulée de mai 68, naît l'idée des nouvelles pratiques culturelles.

D'emblée, le Centre essaiera de réaliser un équilibre entre l'insertion socioculturelle des personnes issues de l'immigration dans la société belge et la reconnaissance et le soutien à l'expression de leur identité culturelle.

Pour Bruno Ducoli, qui en fut le directeur depuis ses débuts jusqu'en 2000, le CBAI apparaît d'abord comme une initiative qui, contrairement à beaucoup d'autres, a tenu la route et rempli une partie au moins des tâches pour lesquelles il avait été créé par un acte de clairvoyance politique peu commune. Pour l'immigration à Bruxelles, ces vingt années ont représenté une période de stabilisation et d'entrée en force dans le débat politique, dans la réflexion générale et dans

l'action sociale non seulement passive mais surtout active.

Pourtant les difficultés n'ont pas manqué dans les premières années marquées par un climat politique détestable. C'est une des raisons d'ailleurs pour laquelle le CBAI a fait le choix de ne pas s'épuiser dans le court terme, dans des conflits conjoncturels autant que stériles. Convaincu que l'immigration allait changer en profondeur la société belge, il fallait penser au futur et travailler à l'éclosion d'une société interculturelle. « Le long terme est notre urgence », aimait à dire Jacques Zwick, ancien président du CBAI.

De son côté, Christine Kulowski, qui a succédé l'année dernière à Bruno Ducoli, rappelle que le CBAI est un centre de « deuxième ligne », un centre-ressource qui contribue à la contribution de l'interculturalité. A la différence du « multicultural » froid et statique, l'interculturel propose la rencontre et la confrontation transformatrice. Cette démarche n'exclut pas les regroupements communautaires car ils répondent à une nécessité et à un droit qu'ont les personnes d'entretenir un lien social et culturel préexistant. Ces regroupements sont aussi des moyens collectifs d'une prise de parole spécifique et, souvent, un tremplin pour la participation à la société civile.

Le CBAI est une équipe de 19 personnes assurant une mixité voulue de genres, d'âges, de formations et d'origines sociales et culturelles.

L'interculturalité est une approche qui vise l'ensemble de la société et opte pour un monde pluriel qui se construit dans la richesse de ses différences. Dit brièvement, le CBAI profite de ses vingt ans pour dire que l'interculturel n'est pas cet intérêt ou ce respect plus ou moins condescendant pour ce qui serait la différence de l'autre ; l'interculturel n'est pas non plus compris au CBAI comme la gestion nécessaire et prudente d'une réalité migratoire qui ne serait acceptée que du bout du cœur ou de l'intelligence. C'est, plus justement, l'acceptation, par un individu et par la société, qu'il est, que nous sommes porteurs de différences tout comme l'est cet individu ou ce groupe d'individus éloignés de son territoire et de sa société de référence. Mais l'interculturel n'est pas seulement reconnaissance de deux ou plusieurs différences en présence : il est aussi pari sur la synthèse qui peut jaillir de pareille rencontre.

L'interculturel, pour le CBAI, c'est aussi – nous ne le rappellerons jamais assez – la capacité de voir que tout n'est pas réductible à la culture. En bref, et paradoxalement, valoriser l'interculturel, c'est aussi savoir en reconnaître les limites et les frontières : la différence entre un pauvre et un riche

reste bel et bien l'argent, et non pas seulement ou uniquement la culture. En clair, la culture – et donc l'interculturel – ne pourrait être ce rideau que la société belge ou l'Occident tirerait à loisir pour masquer une pauvreté ou une inégalité dont il ne veut pas voir qu'il est aussi l'acteur.

Il resterait encore beaucoup de chose à dire sur le terme « interculturel » qui, finalement, est surtout une idée, un projet en devenir. Une ligne d'horizon, en quelque sorte, et dont le CBAI s'efforce d'approcher au travers de différents outils, lesquels se veulent aussi adaptables au gré des publics, au gré des époques :

- **La formation**

Outre un cycle de deux ans en horaire décalé s'adressant aux jeunes et moins jeunes qui souhaitent s'orienter dans le travail associatif et se former à l'approche interculturelle, le CBAI répond aux demandes en formation interculturelle que lui adressent les professionnels de divers secteurs (écoles, administrations publiques, forces de l'ordre, bibliothèques publiques...)

- **L'information**

L'information est faite principalement au travers de l'Agenda Interculturel et du Centre de documentation, mais aussi de l'organisation de séminaires, de conférences, de publications diverses...

- **La diffusion culturelle**

Elle a pour objet principal de valoriser la production cultu-

relle des personnes issues de l'immigration.

Exemples de cette valorisation : « Le monde en scène », un répertoire des productions interculturelles en Belgique, ou la participation au festival du Cinéma méditerranéen...

- **Le soutien au secteur associatif**

Il concerne aussi bien les auto-organisations de migrants ou de jeunes issus de l'immigration que les associations qui travaillent avec des populations étrangères ou d'origine étrangère. Ce soutien se concrétise par des actions de formation, de supervision d'équipes de professionnels ou de bénévoles, par un soutien logistique ou de conseil.

Le CBAI doit s'adapter et anticiper sur le futur. Déjà apparaissent les changements du profil des migrations en termes de pays, de milieu social de provenance ainsi que des niveaux de qualifications des nouveaux arrivants.

Javier Leunda, qui y a travaillé pendant quinze ans, explique comment, engagé dans des partenariats européens, le CBAI a pu exporter son expérience vers d'anciens pays d'émigration devenus à leur tour des pays d'immigration. Il s'agit en particulier de l'Espagne et de l'Italie. Mais ce transfert de pratiques déjà éprouvées en Belgique a permis également de faire des constats sur des situations différentes.

Ces témoignages internes sont complétés par un éclairage « externe » particulièrement important de Patricia Gérimont, également chargée de mission à l'Éducation permanente. Elle décrit à son tour le cheminement difficile du concept d'interculturel dans le champ politique. Son propos est très nuancé lorsqu'il évoque les régressions que subit cette démarche dans les aléas de la réforme de l'État lorsque, suite aux accords de la Saint-Quentin (1993), les politiques d'intégration des immigrés sont transférées de la Communauté aux Régions, entraînant la rupture avec la dimension culturelle de ces politiques en même temps que la part budgétaire de l'Éducation permanente était progressivement réduite. Sur le terrain, les associations et divers acteurs socioculturels tentent toutefois de maintenir et de développer des pratiques interculturelles en s'adressant

vers les nouveaux pouvoirs subsidiaires sous couvert d'autres enjeux liés au mieux aux politiques d'insertion, au pire aux politiques sécuritaires.

La plupart des chantiers qui furent ouverts il y a quelque vingt ans sont, aujourd'hui encore, inachevés : les étrangers n'ont toujours pas le droit de vote, l'enseignement est toujours marqué par un solide ethnocentrisme - en bref, les « Gaulois sont toujours nos ancêtres » - et les discriminations sur le terrain de l'emploi sont un secret de polichinelle qu'un discours multiculturel trop consensuel ne parvient pas toujours - et c'est tant mieux - à masquer. Mais, au-delà de la question de ces chantiers inachevés, il convient surtout de remarquer que, si tout n'est pas bien qui finit bien, il n'y a là rien que de très normal, puisqu'en matière d'immigration, rien ne finit jamais...

A l'occasion de son 20^e anniversaire, le CBAI a publié un double numéro de l'Agenda Interculturel qui atteste d'un séjour de 20 ans dans la réflexion sur l'immigration et de l'histoire de cette institution durant la même période. Une vingtaine de contributions décrivent d'une part la situation de l'immigration au début des années 80 et l'évolution de cette situation depuis vingt ans et d'autre part les conditions de la création du CBAI et la manière dont le Centre a assumé ses missions durant cette même période.

CBAI asbl
av. de Stalingrad, 24
1000 Bxl
☎ 02 513 96 02
Fax : 02 512 17 96
cbai@skynet.be

DES NOUVELLES DU CEF OU LA CREATION D'UNE NEODEFINITION POSTCONSENSUELLE DE L'ORIENTATION

En 1990, la Communauté française créait une structure de rencontre et de collaboration entre l'enseignement (du fondamental jusqu'au supérieur universitaire ou non universitaire) et la formation des adultes, le « Conseil de l'Éducation et de la Forma-

tion » (CEF¹), pour éclairer, d'initiative ou à la demande d'un Ministre, le pouvoir politique dans sa prise de décisions.

En 2002, le CEF est composé d'une soixantaine de membres : 38 à la Chambre de l'Enseignement et 23 à la Chambre de la Formation. Il

est actuellement le seul lieu institutionnel où l'ensemble des partenaires de l'éducation et de la formation sont réunis autour de la table.

Ses tâches définies par décret consistent en :

- la formulation de propositions « pédagogiques » ;

- la formulation de propositions favorisant l'articulation entre l'enseignement, la formation et les besoins de la société ;
- la remise d'avis sur toutes les réformes fondamentales de l'enseignement et de la formation organisée par la Communauté française.

Dernièrement, les membres du CEF ont mis en œuvre un groupe de travail « orientation » animé par deux chargés de mission et composé d'experts ou de responsables d'organisations (FOREM, Bruxelles Formation, centres PMS, établissements de promotion sociale, IFPME, Universités...).

Vendredi 1^{er} février, ce groupe de travail organisait à Bruxelles un colloque intitulé « Orientation et information sur les études et les métiers » ayant pour but de rendre compte des travaux du groupe de travail (rapport intermédiaire²), de réunir les professionnels de terrain et d'en récolter les avis.

Les enjeux du colloque étaient organisés autour de quatre ateliers thématiques :

- Les enjeux de l'orientation tout au long de la vie ;
- Les relations nécessaires entre orientation scolaire et professionnelle ;
- Le travail sur les représentations sociales ;
- L'information complète sur les études et les métiers en fonction des types de public et l'apport des Technologies de l'Infor-

mation et de la Communication.

Au cours de la présentation du rapport, la chargée de mission précisait combien le groupe avait recherché un consensus sur la définition même de l'orientation. Après avoir fait le tour des définitions déjà existantes, le CEF a opté pour une définition large et consensuelle. Il s'est approprié la définition de l'UNESCO, rédigée en 1970 (très en avance sur les pratiques de l'orientation) en y apportant quelques modifications et « **en pesant le poids de chaque mot...** »

« L'orientation consiste à permettre à l'individu de se mettre en capacité de prendre conscience de ses caractéristiques personnelles et de les développer en vue du choix de ses études, de ses formations et de ses activités professionnelles, dans toutes les conjonctures de son existence, avec le souci conjoint du devenir collectif solidaire et de l'épanouissement de sa personnalité et de sa responsabilité ».

Comment cette définition, toute consensuelle qu'elle soit, pourra-t-elle se traduire concrètement aussi bien dans l'enseignement de promotion sociale que de plein exercice, en formation d'adultes, dans l'orientation scolaire comme dans l'orientation professionnelle ?

Dans l'enseignement, la problématique de l'orientation est liée tant au choix d'un métier ou du moins d'un secteur professionnel que de la nécessité de revaloriser l'enseignement technique et professionnel. Elle vise l'accompagnement du jeune dans son orientation, à l'intérieur du dispositif d'enseignement existant et remet en question la pratique actuelle des professionnels de l'orientation scolaire tels que les centres psycho-médico sociaux (centres PMS).

Dans le contexte de la formation et – par conséquent de l'orientation - tout au long de la vie, les responsables et les opérateurs de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM, Bruxelles Formation, ORBEm, OISP, IFPME, Enseignement de promotion sociale) considèrent l'orientation comme un processus, un ensemble d'activités qui devraient permettre à leurs publics de faire des choix de formation et d'emploi qui prennent mieux en compte à la fois leurs compétences et potentialités, mais aussi les besoins du marché de l'emploi. La dure réalité de la vie économique nous rappelle que toute liberté est relative ! Les besoins du marché de l'emploi sont-ils pris en compte dans la définition... sous les mots « dans toutes les conjonctures de son existence » ?

Bien sûr, la recherche d'une définition consensuelle aura permis au groupe de travail « Orientation » du CEF de

définir un langage commun pour élaborer au mieux sa réflexion, mais il s'agit de se questionner sur les impacts d'une telle définition sur les pratiques à venir.

Cette dernière est-elle née d'une élucidation des pratiques vécues grâce à la confrontation des points de vues autour de la table ou d'un idéal à atteindre dans la construction d'un dispositif tourné vers la validation des compétences ? Le groupe explique qu'il s'est rallié autour d'une idée centrale, celle d'une nécessité d'avoir un continuum en orientation depuis l'enfant jusqu'à l'adulte. -De 7 à 77 ans ? - A ses yeux, l'orientation doit être envisagée comme un processus en pratique tout au long de la vie. Il insiste alors sur un processus dans lequel l'information sur les études et les métiers mérite d'être plus développée à toutes les étapes du parcours de vie.

Au quotidien, sur un plan psycho-social, les bénéficiaires de la démarche d'orientation sont aussi multiples que

les professionnels qui la pratiquent. Ils ont en commun d'avoir un nombre de représentations sociales qui réduisent parfois leur cadre de référence bien malgré eux. Comment repérer les préjugés liés à des cultures individuelles, souvent inconscientes, qui influencent le travail de l'orientation des uns avec les autres ? Conscient de ce clivage, le CEF proposait un atelier tourné exclusivement sur cette question des représentations mentales. La palette toujours plus étendue de l'information sur les métiers, les écoles, les formations et les réalités socio-économiques, devrait pouvoir aider les uns et les autres à modifier leurs vieux clichés...

Sommes-nous en présence de la quête d'une définition qui colle a posteriori à la réalité, à savoir des pratiques existantes dans les différents milieux « concernés », ou d'une définition qui demain voudra imposer sa logique à tous, une seule logique ?

Comment une définition sur l'orientation pourrait-elle influencer l'évolution des pratiques ? Quelles démarches, quels outils pédagogiques pourraient alors en découler ? L'information et la communication semblent être au centre de la problématique de l'orientation.

Le CEF saura-t-il convaincre le pouvoir politique dans sa prise de décisions ? L'ensemble des partenaires auront-ils les moyens suffisants de formation, d'information, de diffusion, de communication pour aider l'ensemble des partenaires à organiser, à coordonner le continuum tout au long de la vie du citoyen ?

.....
¹ Le CEF fut institué par le décret du 12 juillet 1990, modifié par le décret du 21 juin 2001.

² Pour ses membres, une copie du rapport est disponible à la FeBISP.

³ Adresse E-mail du CEF : www.cfwb.be/cef

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE : UN MOYEN DE PALLIER LES PANNES DE L'ASCENSEUR SOCIAL ?

Tout au long de la journée du 1^{er} février organisée par le CEF sur le thème de l'orientation, un concept est revenu comme un leitmotiv : « l'orientation tout au long de la vie », dérivé direct de cet autre credo qu'est la « formation tout au long de la vie ».

Mais est-ce réellement un concept novateur ?

L'orientation scolaire est apparue à mesure que les métiers se diversifiaient et que l'école permettait l'acquisition d'un savoir généraliste commun à toute une classe d'âge. L'orientation professionnelle est également apparue avec la diversification des métiers, mais l'on parlait alors d'évolution de carrière et de promotion à une époque où l'on pouvait prévoir et réaliser son parcours professionnel au sein d'une même entreprise. La hiérarchie avait dans ses missions celle de réfléchir à l'évolution des salariés en tenant compte de leurs aptitudes perçues, de leurs résultats, de leurs souhaits... Certes le fait que le salarié restait dans la même branche d'activité et dans le même secteur atténuait les conséquences du changement de fonction.

Cette époque est désormais révolue, « l'ascenseur social » est de plus en plus en panne et les entreprises ont, à l'instar d'autres services transversaux à leur activité,

externalisé ce besoin. Parfois en conservant le coût : en permettant à leurs salariés de réaliser des bilans de compétences via des organismes extérieurs¹ ; Le plus souvent en reportant ce coût sur la collectivité. En effet, au nom des « exigences d'employabilité et d'adaptabilité », les employeurs embauchent les salariés les plus immédiatement opérationnels et s'en séparent lorsque leurs compétences ne sont plus utiles ou intéressantes pour l'activité de l'entreprise². Ce n'est pas tant le concept d'orientation qui est nouveau que son mode de réalisation. Ce sont donc les pouvoirs publics et, par le jeu de conventions et de dispositifs de subsides, des acteurs du non marchand qui assurent l'offre d'orientation professionnelle.

Mais reconnaissons-le, la nouveauté réside aussi dans le fait que les travailleurs vont devoir changer de métier plusieurs fois au cours de leur vie professionnelle. Ce n'est plus seulement un changement de fonction ou de position hiérarchique auquel il faudra s'adapter mais bel et bien un métier différent, voire un métier qui n'existe pas encore. En outre, l'on considère, à juste titre, que c'est à la personne de piloter sa démarche d'orientation, conformément à la conception la plus moderne

dite psycho-éducative (années 1990)³.

L'orientation : un processus continu

L'orientation tout au long de la vie, c'est commencer à opérer des choix pendant sa scolarité. Mais choisir quoi ? Un métier ou des études ? En d'autres termes, l'orientation scolaire a-t-elle la même finalité que l'orientation professionnelle ? Cela suppose de déterminer auparavant la finalité de l'enseignement initial. Nombre de professionnels d'entreprises, de l'Emploi ou de l'ISP reprochent à l'école, et j'en fus à mes débuts de conseiller emploi-formation, de ne pas préparer les élèves à la vie professionnelle. Mais est-ce son rôle ? A quoi doit-elle préparer les futures générations qui prendront place sur un marché du travail de plus en plus fluctuant ?

A doter les jeunes d'une culture générale et d'une capacité à s'adapter et à choisir ou leur fournir les connaissances et les savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier ? A former des travailleurs employables à court terme ou à éduquer des citoyens responsables à long terme (pour ne pas dire durables, puisque le mot est à la mode).

Le danger d'une école trop professionnalisante est de former des jeunes à des mé-

tiers et/ou des techniques qui seront obsolètes lorsqu'ils se présenteront sur le marché du travail parce que les emplois évoluent plus vite que les programmes scolaires. Actuellement, il demeure possible de préparer un diplôme en coupe-couture qui n'a d'autre issue que l'entrée dans une Mission Locale... ou un emploi si l'on parle une langue orientale d'Asie, que l'on est candidat à l'expatriation et que l'on accepte un salaire journalier de 2\$! L'enseignement, y compris professionnel ou technique, devrait pouvoir déboucher sur l'acquisition d'un panel de connaissances générales, de capacités techniques et de savoir-être et non l'apprentissage d'un seul métier sous peine de restreindre les perspectives d'emploi des élèves.

Si l'école conserve sa finalité d'éduquer des citoyens, alors à chaque étape de la vie scolaire impliquant une décision de cursus, le processus d'orientation doit permettre à l'élève d'opérer un choix de filière d'études (générales, techniques ou professionnelles) en fonction de ses capacités, de ses modes d'apprentissage préférentiels, de ses centres d'intérêt, d'une information théorique et pratique sur les métiers envisageables, et non uniquement à partir de ses résultats scolaires et des lacunes décelées. En cela, l'on rejoindrait la démarche d'orientation professionnelle et l'on contribuerait ainsi à doter les jeu-

nes d'outils et de réflexes pour élaborer leurs futures démarches d'orientation sur le marché de l'emploi.

Le lien entre orientation scolaire et professionnelle est évident dans la mesure où l'orientation est un processus qui se construit et s'auto-nourrit de la succession d'expériences vécues par l'individu (informations reçues, relations avec son entourage, avec des tiers...).

Se connaître et (faire) reconnaître ses compétences pour s'orienter

Si l'on se réfère à la définition établie par le CEF (voir l'article d'Ana Teixeira en page 12 dans ce même numéro), l'orientation visera donc à pouvoir formaliser l'ensemble des compétences⁴ acquises au fil de ses activités. C'est à dessein que j'utilise le vocable « activités » et non « emplois » pour prendre en compte les compétences acquises en dehors de la sphère professionnelle : activité bénévole, hobby ou passion, activité artistique, activité familiale...

Mais les formaliser ne sert à rien si elles ne peuvent être reconnues, si seules les compétences présumées par la possession d'un diplôme continuent de prévaloir. Et nous touchons ici la question de la validation des compétences. En décembre dernier, le gouvernement fédéral a avalisé le principe de « titres de compétences ». Et le 17 janvier 2002, les ministres de l'Emploi et de la Formation de

la Communauté française et des gouvernements wallon et bruxellois ont signé un accord de coopération instaurant une plate-forme commune de certification des compétences acquises dans toutes les filières organisées par les opérateurs publics francophones. Bon début dans le sens où l'on peut espérer que cette plate-forme, par une reconnaissance mutuelle des contenus de formation, facilite le passage d'un dispositif de formation à l'autre. Mais « peut mieux faire » car il n'est nullement prévu d'évaluer et de valider des compétences acquises en situation d'activité (professionnelle ou non). En outre, pour que cet accord de principe ne reste pas lettre morte, il convient de s'atteler au plus vite à l'élaboration de référentiels communs de compétences.

Je m'oriente, tu t'orientes... tout au long de la vie

L'orientation tout au long de la vie correspond à une nécessité dans un marché du travail qui prône la flexibilité et l'employabilité. Mais ce concept suppose comme préalable de reconnaître un droit à l'orientation. Or trop souvent encore, ce droit n'est utilisé que par les personnes en recherche d'emploi ou fraîchement licenciées en vertu d'un énième plan social. Pour être effectif, il importe de faciliter l'accès des structures ad hoc aux salariés et de leur rendre réelle la possibilité de réaliser, pendant leur

temps de travail, une démarche d'orientation. Au même titre que la formation continue, l'orientation professionnelle doit permettre aux travailleurs de rester employables. Si les entreprises se délestent d'un système interne d'ascension sociale, elles doivent permettre à leurs salariés d'utiliser celui mis en œuvre par les pouvoirs publics et leurs partenaires associatifs. C'est aussi cela la

responsabilité sociale des entreprises.

¹ Pensons aux CIBC français (les Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences) ou aux bureaux privés de consultance.

² Hormis certaines grandes entreprises qui ont perçu l'intérêt de développer des systèmes d'évaluation et de gestion des carrières et disposent de moyens financiers ad hoc.

³ Lire en ce sens l'article « Chronique d'une émission locale » paru dans le n° 17 de « L'insertion », mars 2001.

⁴ Définie comme un processus reliant une combinaison de savoirs, savoir-faire et savoir-être mis en œuvre dans un contexte donné (G. Le Boterf). En d'autres termes : un savoir-agir en situation.

D'OFFICE, UNE SOCIÉTÉ PAS COMME LES AUTRES ? A VOUS DE JUGER

D'OFFICE sprl est spécialisée dans la vente directe aux consommateurs de consommables informatiques.

Ses principaux produits sont les cartouches laser, jet d'encre et rubans pour imprimantes, fax et photocopieurs, les produits pour back-up ainsi qu'une large gamme de papier.

D'OFFICE sprl veut répondre aux **préoccupations sociales** de son équipe et, au travers de son activité de distribution, répondre également aux entreprises désireuses de s'inscrire dans une démarche de soutien du secteur associatif.

Partenariat avec @FONDS

La sprl **reverse 4 % du montant des factures émises et réglées à l'asbl**

@FONDS dont l'objectif est le soutien à des structures associatives œuvrant pour l'émancipation de tous. La redistribution des fonds vers le secteur associatif reposera sur une démarche de sensibilisation permettant aux clients de D'OFFICE de participer aux décisions et donc de participer à la vie associative :

Un conseil consultatif, composé du conseil d'administration d'@FONDS et d'une personne mandatée par chacun des clients de D'OFFICE qui le souhaite, se réunira chaque année, et choisira, sur base des propositions du C.A. d'@FONDS, un thème particulier au secteur associatif (formation, humanitaire, jeunesse...) ainsi que la nature du soutien offert aux associations (bourse, formation

de personnel, matériel informatique...)

Pour la 1^{ère} année, le C.A. de l'asbl @FONDS a déterminé dans une perspective d'un meilleur développement social :

- un thème : " la jeunesse " ;
- la nature du soutien apporté : permettre ou optimiser l'accès à Internet.

@FONDS, en collaboration avec le secteur associatif, présentera via son site Internet différents secteurs d'activités liés au thème choisi. Ces secteurs pour le thème " jeunesse " sont le sport, la culture et l'éducation.

Les clients de D'OFFICE pourront voter, via le site Internet, pour les secteurs vers lesquels les fonds seront

proportionnellement redistribués.

Les associations financées seront donc celles qui développent un projet lié aux secteurs d'activités choisis par les clients de D'OFFICE.

Les associations éligibles seront sélectionnées selon certains autres critères (capacité à présenter un bilan, impact du soutien demandé...) Ces associations seront répertoriées sur le conseil d'associations expertes.

Les associations financées présenteront leur projet et son évolution à l'ensemble des clients de D'OFFICE, via le site Internet de @FONDS.

Partenariat avec Médecins sans frontières

En outre, D'OFFICE consacre **4% du montant de la vente de certains de ses produits à Médecins sans frontières (MSF)** qui affectera les sommes recueillies à l'exécution de ses programmes en cours.

Cette collaboration démarre en date du 1er janvier 2002 et porte pour une période d'un an.

Pour la période allant du 1er janvier 2002 au 28 février 2002, les produits dont 4 % du montant des ventes seront consacrés à MSF sont :

- dans la gamme de cartouches pour imprimantes la-

ser et jet d'encre, fax et photocopieurs, toutes les cartouches compatibles des marques TALLY, VERBATIM, WECARE ;

- toute sa gamme de support de sauvegarde ;
- toute sa gamme de papier.

Pour toutes demandes d'information concernant le volet social de notre activité :

☎ 02 243 74 42

Fax : 02 216 80 88

E-mail :

lucteerlinck@doffice.be

Pour toute commande :

☎ 02 243 74 40

Fax 02 216 80 88

sales@doffice.be

Brèves

CHANGEMENTS AU CEMEA

Après quelques années de travail intense, riche humainement, intellectuellement, relationnellement, je quitte le Service d'Education permanente des CEMEA pour d'autres horizons professionnels.

Je tiens à remercier toute l'équipe de la FeBISP, pour

son dynamisme, sa compétence et sa chaleur humaine. Il m'a rarement été donné de travailler avec des personnes si motivées et si compétentes. Bon vent donc à l'équipe ainsi qu'à la FeBISP en tant qu'institution.

Pour la succession dans la représentation, le souhait du

CEMEA est que Rudi Gits reste comme suppléant et que le courrier soit envoyé, jusqu'à nouvel ordre à notre permanente Patricia Raveyts.

Bonne continuation à vous tous.

Pascal Graulus

ILS L'ONT LU DANS L'INSERTION...

Quelques fleurs n'est pas coutume... Mais signalons tout de même qu'un article de notre mensuel « L'insertion » a alimenté les travaux de ré-

flexion du groupe de travail « orientation » mis en place par le CEF (cf. articles de ce même numéro, pages 12 et 15) et a été partiellement re-

pris dans leur rapport intermédiaire.

Gageons qu'il s'agit là du commencement d'une collaboration fructueuse et prometteuse.

UN PRET A 0 % POUR LA GARANTIE LOCATIVE, CA EXISTE !

Depuis bientôt trois ans, le Fonds du Logement, grâce à l'intervention de la Région de Bruxelles-Capitale, accorde des prêts sans intérêt pour la constitution de garantie locative.

Le Fonds du logement peut prêter au futur locataire 90 % du montant de la garantie locative avec un remboursement endéans les 18 mois.

Salarié, indépendant, sans emploi, peu importe, le Fonds s'adresse à tout type de statut professionnel à condition que :

- le bénéficiaire du prêt dispose des ressources suffisantes pour payer le loyer majoré de la mensualité du prêt
- les revenus imposables de l'avant-dernière année précédant la demande de prêt ne dépasse pas le plafond fixé par le fonds
- le bénéficiaire ne soit pas propriétaire d'un bien immeuble
- le logement pris en location se situe dans une des 19 communes bruxelloises
- ce ne soit pas un logement social
- le bail soit de 12 mois minimum

- le bénéficiaire du prêt soit domicilié dans le logement dans les 3 mois de la signature du bail

Pour plus de renseignements ou pour obtenir un formulaire de demande, contactez le Fonds du Logement des Familles de la Région de Bruxelles-Capitale Prêts Régionaux pour Garantie Locative rue Capitaine Crespel, 9 1050 Bxl ☎ 02 504 32 11

A lire...

LA CITOYENNETE UNE HISTOIRE DE L'IDEE DE PARTICIPATION CIVIQUE

La citoyenneté est l'axe majeur de la politique moderne. Pourtant, aussi évidemment centrale soit-elle, elle reste mal comprise. Que veut dire être citoyen ? Où et quand le terme citoyen apparut-il pour la première fois dans le discours politique des communautés humaines ? Comment les a-t-il traversées depuis lors ; et que signifient vraiment son apparition et ses disparitions, sa diffusion massive et ses longues absences ? La citoyenneté forme-t-elle un concept clair et univoque, doté d'une histoire propre et accessible ? Est-elle au contraire un agrégat de conceptions très différentes qui se bousculent, ou s'ignorent superbement, si éparpillées à travers le temps et l'espace que leur sens his-

torique et politique s'évanouit ?

Paul Magnette saisit parfaitement les relations complexes et difficilement saisissables qu'entretiennent l'histoire des mots, des concepts et des pratiques politiques, et l'histoire plus subtile encore de nos tentatives répétées de compréhension de nos expériences et de nos échecs politiques. Son livre offre une présentation concise et lumineuse des nombreux éléments qui ont fait l'histoire intellectuelle et idéologique de la citoyenneté moderne. Ce faisant, il surpasse nettement toute analyse récente et présente une contribution précieuse aux lecteurs francophones.

A l'heure où l'Union européenne piétine, la question

de savoir ce que signifie et ce que deviendra la citoyenneté est plus cruciale que jamais ; et le besoin de comprendre mieux que nous ne pouvons le faire actuellement nos propres conceptions politiques, et les grandes options stratégiques qu'elles cernent et nous ouvrent, deviendra toujours plus impérieux. Voici un livre qu'il faut lire avec attention et méditer avec le plus grand soin.

Professeur John Dunn
King's College, Cambridge
(extrait de la préface)

Paul Magnette,
« La citoyenneté. Une histoire de l'idée de participation civique »,
Éditions Bruylant,
Bruxelles, 2001.

Annonces diverses

La **Mission locale de Saint-Josse-ten-Noode** organise un module de **recherche active d'emploi** du 4 mars au 4 avril 2002.

Infos et inscriptions au Service RAE :
Mme M. Gérard
M. S. Danzo
☎ 02 223 43 01

Lieu :
rue de l'Union, 31
1210 Bxl

Pour vous aider à voir plus clair dans votre avenir professionnel, la **Mission Locale de St-Josse-ten-Noode** organise un **Module d'Orientation et de Détermination Professionnelles** du 11 mars au 8 mai 2002.

Infos :
Mme Michèle Goossens
Mme Valérie Vlamynck
 ☎ 02 210 89 31

Votre association de lutte contre l'exclusion sociale est présente

dans un quartier urbain, dans une petite cité ou en milieu rural. Elle agit pour que les personnes en situation d'exclusion sociale se retrouvent, échangent et élaborent ensemble des projets de développement (de type social, culturel ou économique) pour construire un avenir meilleur. **Action vivre ensemble peut vous soutenir financièrement et techniquement** (par l'octroi de chèques - consultance) dans cette démarche.

Les demandes d'appui doivent être rentrées le 30 mars au plus tard. Les

demandes de chèques - consultance peuvent être rentrées toute l'année.

Demande de renseignements ou de formulaire de candidature :
Anne le Garroy
Action Vivre ensemble
rue de la Charité, 43
1210 Bxl
 ☎ 02 229 36 55
 Fax : 02 223 28 40
Bruxelles@entraide.be

Offres d'emploi

Le **FIAS-ACFI** cherche un(e) **collaborateur / trice**.

Description des tâches :

- développer des méthodologies en lien avec l'accompagnement à l'emploi des publics peu qualifiés (ex : méthode d'apprentissage des langues français/néerlandais à des formateurs en charge de stagiaires en insertion socioprofessionnelle, tutorat, job-coaching...)
- aider au développement d'actions avec les fonds sectoriels en matière d'accompagnement des publics à risques

- analyser et échanger les pratiques de terrain entre les 3 Régions (Bruxelles, Wallonie, Flandre)
- établir des études comparatives entre les 3 régions en matière de législation vis-à-vis de l'intégration des publics peu qualifiés et l'accompagnement à l'emploi
- assister et/ou animer des réunions

Profil et conditions :

- études supérieures ou expérience équivalente
- parfait(e) bilingue FR/NL
- bon(ne) pédagogue
- sens de la communication

- disposer d'un véhicule (sera appelé à se déplacer fréquemment dans toute la Belgique)

CV & lettre de motivation à envoyer à l'attention de :
FIAS-ACFI asbl
M. Daniel Thérasse
Chée de Boondael, 6 Bte14
1050 Bruxelles
 ☎ 02 640 44 07
eric.degimbe@acfi.be
www.acfi.be

Asbl **APRES**, ISP en et hors milieu carcéral, recherche un(e) **collaborateur / trice** pour

contrat temps plein à durée déterminée (remplacement de congé de maternité).

Profil et conditions :

- statut ACS bruxellois
- psychologue ou criminologue
- capacités relationnelles, d'initiative et de travail d'équipe
- expérience nécessaire

Candidature à envoyer à :
APRES asbl
rue de l'Enseignement, 91
1000 Bxl
☎ 02 219 57 90
asbl.apres@coditel.net
http://pws.prserv.net/apresasbl

Brutec asbl recrute un(e) **collaborateur/trice**.

Description des tâches :

- échanges techniques avec les entreprises sur le contenu des formations en informatique (hard, soft, télécoms)

Profil et conditions :

- statut ACS Bruxellois
- niveau universitaire
- néerlandais opérationnel indispensable
- sensibilité au multiculturel

Envoyer CV à :
Brutec asbl
bd Anspach, 65
1000 Bxl
brutec@enter.org

La **Mission Locale d'Anderlecht** cherche

❖ des **animateurs/trices**

Description des tâches :

- animation socioculturelle avec enfants de 2,5 à 12 ans

Profil et conditions :

- niveau 2
- contrat mi-temps à durée déterminée de 1 an

❖ un **agent d'insertion**

Profil et conditions :

- licence en sciences humaines
- statut ACS (1 an de chômage sur les 2 dernières années)
- contrat de remplacement de congé de maternité (du 1^{er} mars au 31 août 2002)

Envoyer CV & lettre à :
Mission locale d'Anderlecht asbl
Mme Kempinaire
av. Clémenceau, 10
1070 Bxl
secr.mlanderlecht@misc.irisnet.be

La **Mission locale de Bruxelles-Ville** recrute un(e) **collaborateur/trice** pour contrat temps plein à durée déterminée : d'avril à septembre 2002.

Description des tâches :

- formation de sensibilisation à la vie active dans des écoles secondaires (JEEP)

- accueil en matière d'insertion socioprofessionnelle

Profil et conditions :

- ACS habitant Région bruxelloise
- licencié(e) en sciences humaines
- expériences dans la dynamique de groupe et dans l'ISP sont souhaitées

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Mission locale de Bruxelles-Ville asbl
bld Emile Jacqmain, 50
1000 Bxl
☎ 02 219 80 71
mloc_bxl_ville@hotmail.com

La **Mission Locale de Forest** recrute

❖ un **encadrant en parachèvement bâtiment** pour 5 ouvriers PTP.

Profil et conditions :

- statut ACS
- niveau A2 + expérience ou A1 technique
- permis B
- compétences techniques, pédagogiques et professionnelles exigées

❖ un **encadrant en aménagement d'Espaces Publics et Verts** pour 5 ouvriers PTP.

Profil et conditions :

- statut ACS
- niveau A2 technique
- permis B

- compétences techniques, pédagogiques et professionnelles exigées

CV & lettre de motivation à envoyer à :
Mission Locale de Forest asbl
Mohammed Rahim
coordonateur PTP
bd de la 2ème Armée
Britannique, 29
1190 Bxl
☎ 02 349 82 15
Fax 02 349 82 29
mrahim@misc.irisnet.be

L'ASBL **Le Piment** recherche un(e) **formateur/trice - accompagnateur/trice** pour adultes en insertion socioprofessionnelle pour un contrat de remplacement à mi-temps dans le cadre d'un congé de maternité et d'une pause carrière (pour une durée d'un an et dont le début est prévu en avril 2002).

Description des tâches :

- assurer l'accompagnement individuel et l'orientation des stagiaires engagés dans un processus d'insertion socioprofessionnelle
- animer des ateliers de projet professionnel
- assurer la liaison entre le centre de formation et les lieux de stages d'observation

- participer à des réunions internes et externes ainsi qu'à des formations continuées

Profil et conditions :

- diplôme de l'enseignement supérieur non-universitaire (assistant social, graduat en psychologie, graduat en insertion socioprofessionnelle)
- expérience souhaitée en formation d'adultes ou intérêt pour la formation des adultes
- capacité de travail autonome dans le cadre d'une équipe
- ouverture à la multiculturalité
- capacité d'écoute, d'empathie, de prendre du recul et d'analyser des situations sociales et humaines complexes
- sens aigu de l'organisation?

Envoyer CV & lettre de candidature à l'attention de :
Le Piment asbl
M. Sylvain Bertrand
rue de la Colonne, 56
1080 Bxl
☎ 02 218 27 29
Fax : 02 219 36 27
lepiment@belgacom.net

La **Mission locale d'Ixelles** recrute un **Agent d'insertion** pour

contrat mi-temps à durée déterminée (remplacement de pause carrière)

Profil et conditions :

- statut ACS
- niveau universitaire

Envoyer CV à :
Mission locale d'Ixelles asbl
M. Pascal Delaunois
rue d'Alsace-Lorraine, 24
1050 Bxl
Fax 02 502 85 58
missionlocalexl@hotmail.com

L'asbl **Technologies Sociales** Ixelles, secteur associatif ISP, recrute un(e) **secrétaire** pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Profil et conditions :

- statut ACS
- niveau A2 ou A1
- expérience professionnelle
- bonne connaissance des logiciels des bases et de comptabilité
- aimant les contacts humains
- organisé(e)

Envoyer de lettre motivation & CV par e-mail à :
Technologies Sociales asbl
M. André Thiry
techno.sociales@brutele.be
☎ 0475 92 17 30

Agenda

REUNIONS INTERNES A LA FEBISP

1/2 à 9H30	Groupe de travail « Réfugiés »	FeBISP
1/2 à 13H	Colloque organisé par le CEF : « Orientation et information sur les études et les métiers »	Conseil de l'Education et de la Formation (CEF)
4/2 à 12H	Conseil d'administration de la FeBISP	Pianofabriek
4/2 à 13H30	Assemblée générale de la FeBISP	Pianofabriek
5/2 à 10H45	Visite - reportage « projet Cannelle »	COBEFF
5/2 à 12H30	Discussion générale sur l'ISP	Cabinet Eric Tomas
6/2 à 9H	Réunion avec les syndicats : journée consacrée à la négociation des conventions collectives de travail	FeBISP
6/2 à 9H30	Groupe de travail AFT	JST
7/2 à 9H30	Pacte territorial : discriminations à l'embauche	ORBEM
7/2 à 12H	Conférence : « Le rôle économique des villes »	Société Royale d'Economie Politique de Belgique
7/2 à 12H15	Rencontre avec le groupe Ecolo sur une proposition d'ordonnance Missions Locales	Parlement Bruxellois
7/2 à 14H	Groupe de travail « Economie sociale »	FeBISP
8/2 à 9H	Réunion technique sur l'accord du non marchand avec la Cocof	Cocof
8/2 à 9H	Réunion d'information sur le programme d'action européen de lutte contre la discrimination	Ministère fédéral de l'emploi et du Travail
8/2 à 12H30	Conseil d'administration extraordinaire de la Fesefa	Centre d'Action Laïque
8/2 à 14H	Assemblée générale de la Fesefa	Centre d'Action Laïque
12/2 à 13H30	Rencontre et préparation de la réunion AFT	ARPAIJE
13/2 à 12H	Groupe de travail « Préformations » : Rencontre avec Martine De Vos	COBEFF
18/2 à 8H30	Bureau ES NET et réunion d'équipe	ES NET
18/2 à 12H	Groupe de travail « Assises pour la ville »	FeBISP
18/2 à 14H30	Rencontre avec Luc Pilyo au sujet du contrat stagiaire	FeBISP
19/2 à 9H30	Préparation de la journée d'étude du 17 mai 2002 : Rencontre avec Monsieur le Sénateur Jean Cornil	Rue de Louvain
19/2 à 16H	Audition Assemblée Cocof : Commission formation	Assemblée Cocof
20/2 à 9H30	Groupe de travail : Assises pour l'Egalité « Egalité numérique »	FeBISP
20/2 à 12H30	Bureau Fesefa et Conseil Supérieur de l'Education	Ligue des Familles

	Permanente	
20/2 à 14 H	Préparation de la journée d'étude du 17 mai 2002 : Rencontre avec Madame Krzeslo	Institut de Sociologie
21/2 à 13H	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
21/2 à 14H	Présentation des nouvelles possibilités de projets de formation en alternance suite aux modifications du décret du 24 juillet 2001 qui régit les CEFA. Invités : Mme Marie-Jo Sanchez et M. René Dodeur	FeBISP
21/2 à 20H	Ateliers du Progrès : « Quels dispositifs spécifiques à Bruxelles ? »	Ateliers du Progrès
22/2 à 9H30	Comité de Gestion « groupe à risques »	AFOSOC
22/2 à 10H	Préparation de la journée d'étude du 17 mai 2002 : Rencontre avec M. Stéphane Thys	FeBISP
25/2 à 9H30	Groupe de travail « Préformations »	FeBISP
25/2 à 12H	Conseil d'administration de la Fesefa	AFOSOC
26/2 à 9H30	Commission Consultative Formation – Emploi – Enseignement (CCFEE)	Bruxelles Formation
26/2 à 12H	Suite de la CCFEE : rencontre avec Madame L. Onkelinx « Nouvelles initiatives pour l'emploi »	Bruxelles Formation
26/2 à 14H	Colloque « La mondialisation : comprendre pour agir – Porto Alegre II »	Théâtre « Le Marni »
27/2 à 15H	Réunion avec OOTB	FeBISP
27/2 à 18H	Assemblée générale de la CESSoC	Ligue des Familles
28/2 à 8H30	Bureau ES NET	ES NET
28/2 à 9H30	Groupe de travail « Missions Locales »	FeBISP
28/2 à 13H30	Groupe de travail « Validation des compétences »	FeBISP
1/3 à 9H	Présentation du site Web de la FeBISP	Tubize
1/3 à 14H	Réunion FeBISP / CESSoC / syndicats au sujet des négociations des conventions collectives de travail de l'accord du non marchand	FeBISP
4/3 à 12H	Conseil d'administration de la FeBISP	ISPAT
4/3 à 13H30	Assemblée générale de la FeBISP	ISPAT
5/3 à 9H	Financement de l'accord du non marchand	Cabinet du Ministre E. Tomas
7/3 à 14H	Festival du film sur le travail organisé par le P'tit Ciné en collaboration avec la FeBISP. Projection du film « Bénéfice humain » d'Anne Kunvari.	Salle Mercelis rue Mercelis, 13
8/3 à 9H30	Journée de travail « Stage de détermination » avec des animateurs des Mloc	FeBISP
8/3 à 14H30	Assemblée générale d'ES NET	CECOP

9/3 à 9H	Assises pour l'Egalité : Journée enseignement	Centre Garcia Lorca
13/3 à 9H30	Groupe de travail : Assises pour l'Egalité « Egalité numérique »	FeBISP
13/3 à 14H	Groupe de travail « AFT » : charte pédagogique	FeBISP
14/3 à 8H30	Bureau ES NET	Agence Alter
14/3 à 14H	Groupe de travail « Réfugiés »	FeBISP
18/3 à 14H	Groupe de travail « AFT »	CF Bonnevie
20/3 à 15H	Assemblée générale de la Fesefa	Lieu à déterminer
21/3 à 9H	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
22/3 à 9H	Atelier : « Assise pour l'égalité numérique »	Centre Dansaert
25/3 à 13H	Conseil d'administration de la CESSoc	Ligue des Familles
27/3 à 9H30	Groupe de travail : « Validation des Compétences »	FeBISP

ACTIVITES EXTERIEURES A LA FEBISP

28/02/02	"L'Etat social actif, un concept libéral pour un social à la marge?" , journée d'étude organisée par la FCSS et la FCSSB.	☎ 02 223 37 74
01/03/02 de 8H30 à 16H	<p>Les alliances pour le développement durable vous invite à leur colloque « Pénurie de main d'oeuvre : mythe ou réalité ? Quelles pistes pour produire plus d'égalité dans les politiques d'emploi et de formation ? »</p> <p>Le défi du siècle qui s'ouvre, c'est un développement durable, solidaire et citoyen. Répondre aux besoins d'aujourd'hui sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. Il y a du pain sur la planche : l'alimentation, la mobilité, les bas revenus, le climat, la mondialisation, les conditions de travail, la commune, l'école, l'entreprise. Après les états généraux de l'écologie politique, le temps est venu de passer à l'action. Mais ni les partis politiques, ni les forces sociales ou associatives, ni les acteurs économiques ou culturels, ni les citoyens mobilisés ne suffiront isolément. Nous aurons besoin de bras et de cerveaux. Les vôtres. Non pas pour rassembler autour d'ECOLO, mais pour construire des réseaux indépendants, soudés et motivés à réaliser un projet qui contribue à sortir notre avenir de la poubelle.</p>	<p><u>Lieu</u> :</p> <p>Salle de l'ADEPS Ferme du Château Allée des sports LOVERVAL (Sud de Charleroi)</p> <p><u>Infos</u> :</p> <p>alliances pour le développement durable c/o ECOLO rue du Séminaire, 8 5000 Namur ☎ : 081 22 78 71 Fax : 081 23 06 03 E-mail : alliances@ecolo.be www.ecolo.be/alliances</p>

<p>7/3 à 14H</p>	<p>Comme l'an dernier, le P'tit Ciné organise 4 journées de projection de documentaires et de débat sur la question du travail. Après le succès de l'an dernier, la FeBISP s'associe à la séance sur l'insertion socio-professionnelle. Vous y découvrirez le film « Bénéfice humain » d'Anne Kunvari. « En 1993, j'ai créé avec quelques autres – puis dirigé pendant 3 ans – le magazine La rue vendu à la criée par des personnes en grandes difficultés. Ce magazine sur l'exclusion était une entreprise d'insertion. Le désir de <i>Bénéfice humain</i> date de ce moment-là. Raconter l'insertion par le travail dans toute sa complexité : un lent et douloureux parcours pour ceux qui la vivent ; un pari difficile pour ceux qui tentent de lui trouver une place et des moyens dans notre société. Le film est construit autour de ce double regard : celui des salariés en insertion et celui du chef d'entreprise. » Anne Kunvari Le film raconte un an et demi dans l'histoire d'ALPE, une petite imprimerie d'insertion. La projection sera suivie d'un débat sur « L'insertion en question ».</p>	<p><u>Lieu</u> : Salle Mercelis rue Mercelis, 13 1050 Bxl <u>Infos</u> : Le P'tit Ciné asbl rue du Fort, 5 1060 Bxl ☎ et fax : 02 538 17 57 leptitcine@belgacom.net</p>
<p>10/3 à 14H</p>	<p>Manifestation nationale pour l'égalité des droits et des chances : « Tous résidents, tous citoyens : égalité des droits ! ».</p>	<p><u>Lieu de RDV</u> : Bxl Nord (WTC) <u>Infos</u> : CNAPD rue du Vivier, 90 1050 Bxl ☎ 02 640 52 62</p>
<p>21 & 22/03</p>	<p>Le Ministère de la Communauté française organise 2 journées sur le thème « Les enjeux de la créativité ». <u>Au programme</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 introduction générales • une quarantaine d'ateliers de rencontre et de réflexion à partir de pratiques de créativité couvrant un éventail de publics, de disciplines artistiques et de types d'institution • 2 débats sur les politiques culturelles en matière de créativité • 1 grande exposition • 5 bornes vidéo • des intervention de groupes de musique, de comédiens, d'un conteur, d'une chanteuse et d'un humoriste 	<p><u>Lieu</u> : Charleroi Espace Meeting Européen rue des Français, 147 6020 Dampremy (Charleroi) <u>Inscriptions préalables obligatoires</u> : Dominique Eloi / Olivier Bodart Service de la Formation Ministère de la Communauté française de Belgique Bd. Léopold II, 44 1080 Bxl ☎ 02 413 25 25 Fax : 02 413 20 25 culture.formation@cfwb.be <u>Participation aux frais</u> : 49,58 € (2.000 BEF) couvrant les frais de repas, de boisson et de pauses café à verser au compte 091-2111074-92 au plus tard dix jours avant la rencontre.</p>

<p>22/03 de 9H à 12H30</p>	<p>Dans le cadre des fêtes de l'Internet, le groupe de travail « Egalité numérique » organise un atelier. Il s'agira d'un atelier de réflexion sur la réponse de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise à la fracture numérique. Cet atelier débutera par une séance plénière qui présentera, entre autres, quatre sous-ateliers dans le cadre desquels se débattrà le problème de la fracture numérique avec à chaque fois un angle de vue différent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Premièrement L'initiation aux technologies de l'Information et de la Communication ; • Deuxièmement la formation qualifiante et les technologies de l'information et de la communication ; • Troisièmement l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans le secteur de l'alphabétisation ; • Quatrièmement l'éducation permanente et les technologies de l'information et de la communication. <p>L'atelier est une collaboration avec la FeBISP/ Banlieues/ ES NET / les Assises pour l'égalité. Les résultats des ateliers seront publiés via le site des fêtes de l'internet, l'E-news de ES NET, le site des Assises et le site de la FeBISP qui sera alors en ligne. Venez-y nombreux, parlez-en autour de vous ! Cela risque d'être passionnant, mais...il n'y a que 100 places...</p>	<p><u>Lieu :</u> Centre Dansaert rue d'Alost, 7 1000 Bxl</p> <p><u>Infos et inscription :</u> FeBISP ☎ 02 537 72 04 Fax : 02 537 84 04 secretariat@febisp.be</p>
---------------------------------------	--	--

Vos remarques, suggestions, **articles** et annonces diverses sont les **bienvenus**. Ainsi, nous serons en mesure de faire de ce mensuel un outil utile, pratique et agréable.

Attention : les documents pour la prochaine édition de " L'insertion " doivent nous parvenir, par e-mail si possible à **hoffstadt@febisp.be**, avant le **20 mars 2002**.