

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

L'insertion

n°28 – mars 2002

Mensuel de la FeBISP (ne paraît pas en juillet)

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19



Éditrice 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 Communication & Information - **Delphine Huybrecht**, attachée Economie sociale - **Ana Teixeira**, attachée pédagogique Formation professionnelle.

Edito

Discrimination. Voilà un mot prononcé de plus en plus souvent depuis le 11 septembre dernier et cela dans tous les domaines. Que ce soit à l'égard de familles à la recherche d'un logement, d'enfants à l'école ou de chômeurs en quête d'un emploi, il ne fait pas bon être d'origine étrangère ces derniers temps...

Heureusement, des actions sont organisées pour lutter contre ce phénomène.

Le 23 mars dernier, par exemple, a eu lieu la Journée belge contre les discriminations. Son objectif était de réunir, autour du vecteur culturel musical, des personnes et associations (ONG) diverses qui luttent quotidiennement contre toute forme de discrimination. Le but de cette journée était de conscientiser le plus largement possible à l'existence de moyens destinés à enrayer une certaine quotidienneté des discriminations.

La FeBISP, de son côté, se penchera le 17 mai 2002 sur ce problème lors de sa journée annuelle d'étude. Le sujet étant très vaste, notre fédération vous proposera d'aborder le thème sous l'angle des discriminations « ethniques » (nous sommes toujours à la recherche du terme adéquat) à l'embauche et dans le parcours d'insertion. Vous trouverez dans ce numéro le programme de cette journée (p. 11) ainsi qu'un formulaire d'inscription (en dernière page de ce mensuel).

Côté actualité, information et communication, nous vous invitons à « aller faire un petit tour » sur le site de la FeBISP tout récemment mis en ligne (voir brève en page 13). Ce site étant toujours en cours d'élaboration, nous vous demandons d'être à la fois indulgents et constructifs. Des regards extérieurs peuvent nous être très utiles...

Soleil, chaleur et ... congés pour certains d'entre vous, rien de tel pour recharger vos batteries. Quant aux œufs en chocolat, c'est délicieux, mais gare aux abus, sinon c'est la crise de foie garantie...

Nous vous souhaitons une agréable, instructive et printanière lecture,

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités	p. 4
→ Le dispositif de validation des compétences, aujourd'hui sur papier, en vigueur très bientôt	p. 4
→ Tous les métiers mènent au R.O.M.E.!	p. 7
→ Une politique économique contre la récession et la polarisation en Europe	p. 9
→ Les discriminations à l'embauche et dans le parcours d'insertion : des défis pour l'insertion socioprofessionnelle	p. 11
→ L'atelier « Un peu d'éthique dans les TIC » du 22 mars : un succès	p. 12
Brèves	p. 13
→ La FeBISP en ligne	p. 13
Offres d'emploi	p. 14
Agenda	p. 16
→ Réunions internes à la FeBISP	p. 16
→ Réunions extérieures à la FeBISP	p. 18
Formulaire d'inscription	p. 19

Actualités

LE DISPOSITIF DE VALIDATION DES COMPETENCES, AUJOURD'HUI SUR PAPIER, EN VIGUEUR TRES BIENTOT

Les balises du dispositif de validation des compétences sont fixées dans les grandes lignes ! Fin février 2002, un avant-projet¹ d'accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue ainsi qu'une note d'orientation de Bruxelles Formation concernant la mise en œuvre du dispositif ont été soumis pour avis à la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement² en abrégé CCFEE.

D'emblée, les pouvoirs publics formulent, dans cet avant-projet, leur volonté d'aboutir à une stratégie globale de formation tout au long de la vie, fondée sur des principes équilibrés de promotion citoyenne et « d'employabilité ». Celle-ci devrait contribuer au développement d'une société juste et équitable en permettant la participation du plus grand nombre à la société de la connaissance. L'absence de certification scolaire et l'infrascolarité représentent souvent un facteur d'exclusion du marché de l'emploi. La mise en place d'un système de validation des compétences acquises en

dehors des systèmes scolaires devrait permettre à ceux qui le désirent de valoriser leurs compétences acquises dans le cadre d'un apprentissage formel (scolaire), d'un apprentissage informel (expérience ou formation professionnelle) ou d'un apprentissage non formel lié à l'expérience de vie.

Demandeurs d'emploi, travailleurs, agents des services publics ou indépendants, tous auront accès gratuitement à ce dispositif de validation des compétences quels que soient le niveau de leurs compétences et leur secteur d'activité, sur base d'une motivation personnelle. Dans sa note d'orientation, Bruxelles Formation précise que face à la démultiplication des opérateurs marchands et non marchands de formation professionnelle, la régulation du champ de la formation doit se renforcer au service des usagers, citoyens et entreprises.

Pour ce faire, un consortium verra le jour, réunissant les opérateurs publics de formation :

- l'Enseignement de Promotion sociale ;
- l'Institut de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (IFPME) ;

- l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi (FOREM) ;
- l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (Bruxelles Formation).

Ce dernier est constitué :

- d'un Comité directeur (responsable de l'organisation et de la gestion du système de validation) ;
- d'une Commission d'agrément des centres de validation (chargée de la conception et de la surveillance du système) ;
- de Commissions ad hoc (chargées de la mise au point des référentiels de validation des compétences) ;
- d'une Cellule exécutive (responsable de l'exécution des opérations courantes de l'organisation du Consortium).

Engagé dans la construction d'un cadre commun pour un processus normalisé de vérification des compétences, le Consortium aura pour mission de coordonner l'offre de validation, d'établir des référentiels et des méthodes d'évaluation, d' agréer des centres de validation et d'évaluer le dispositif lui-même.

Dans sa note d'orientation, Bruxelles Formation envisage la bonne mise en œuvre du

dispositif en fonction des exigences suivantes :

- vérifier la qualité des formations ;
- permettre la complémentarité entre les opérateurs en précisant leur spécificité et leur articulation dans le champ de la formation ;
- décloisonner les systèmes spécifiques de validation des compétences ;
- permettre l'analyse et l'évaluation du système de formation dans son ensemble ;
- constituer et entretenir des bases de données à partir d'un système d'analyse des métiers, des emplois et des activités (cf. le rôle des observatoires et des référentiels).

Quels sont les communs dénominateurs des membres du Consortium ?

Après avoir défini la compétence comme « *l'aptitude, mesurable, à mettre en œuvre un ensemble organisé de composantes permettant d'accomplir un certain nombre d'actions significatives en situation de travail : savoir, savoir-faire et savoir-faire comportementaux strictement nécessaires à l'accomplissement des tâches* », le Consortium prévoit que seules les compétences objectives et observables qui relèvent du champ des compétences professionnelles seront visées. Celles-ci seront évaluées à l'aide de quatre modes de contrôle qui pourront être utilisés en tout ou

en partie (l'écrit, l'oral, l'expérience pratique et la formation continuée).

Voué à se situer dans une optique tant européenne, fédérale, communautaire que régionale, le Consortium prendra en considération les travaux de la Commission communautaire des professions et des qualifications (CCPQ) ainsi que le Répertoire opérationnel des Emplois et des Métiers (ROME) créés par le Service public de l'Emploi français, dispositif pour établir les référentiels de validation. Il organisera la coordination de ceux-ci avec les référentiels de qualifications et d'emploi, en liaison avec les Services publics de l'Emploi et les partenaires sociaux.

Alors que l'enseignement officiel de la Communauté française délivre des diplômes qui attestent d'un « ensemble » d'acquis se rapportant à des métiers, le Consortium entend valider des socles de compétences liés à des tâches professionnelles spécifiques. C'est dans cette perspective, que pourront être reconnues les qualifications dites « intermédiaires » proches d'un public initialement peu qualifié. Parallèlement aux diplômes de l'Enseignement de la Communauté française (qui seule a le pouvoir de certification), les Titres de compétence seront remis au nom de la Communauté française, de la Commission communautaire française et de la Région wallonne et attesteront du de-

gré de maîtrise des candidats. In fine, le Consortium veillera à favoriser la reconnaissance, au point de vue légal, réglementaire ou normé, des titres de compétence au sein des autres systèmes de validation belges et européens.

Qui seront les acteurs de terrain du dispositif et les moyens mis en œuvre ?

Pourront être agréés pour réaliser des activités de validation des compétences, les établissements de l'Enseignement de Promotion sociale, les centres de formation de l'IFPME, du FOREM et de Bruxelles Formation ainsi que les centres conventionnés avec ces opérateurs publics de formation. L'avant-projet d'accord ne dit pas encore quelles seront les compétences des personnes préposées à la validation dans les centres.

Nombre d'inconnues subsistent : quels moyens seront dégagés pour tout centre de formation qui, ayant répondu aux conditions d'agrément³, deviendrait un centre de formation agréé de validation ? Quels moyens seront disponibles pour la formation continuée des formateurs ?

La CCFEE a accueilli positivement tant l'avant-projet d'accord de coopération que la note d'orientation de Bruxelles Formation.

Le dispositif de validation des compétences aura-t-il les effets escomptés par Bruxelles Formation de réguler les rapports salariaux sur le marché du travail ? Quelle est la position du secteur de l'insertion socioprofessionnelle sur cette problématique ?

De quelle manière le dispositif se développera-t-il ? Quelle sera la place des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle ?

Le Groupe de Travail (GT) Validation des Compétences de la FeBISP est globalement favorable à la démarche de validation des compétences : elle pourrait influencer positivement l'évolution des pratiques pédagogiques dans l'ISP et aurait également des conséquences positives sur le parcours des stagiaires.

Il reste néanmoins à établir les liens possibles entre les attestations de qualification délivrées par les centres de formation et les « Titres » de compétences, à envisager la

portée du dispositif de validation sur la construction d'un système plus fluide des passerelles de formation pour un public I.S.P. Quelle durée de validité auront ces « Titres » ? Quel impact sur les programmes de formation professionnelle ?

Au cœur du débat pour les membres de la FeBISP : la nature de la relation qui se construira autour du dispositif de la validation des compétences entre, d'une part, le Consortium et le secteur privé de l'ISP, et d'autre part, entre Bruxelles Formation et les centres conventionnés de formation.

Il est primordial, pour les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle de se concerter pour aboutir à un consensus sur les enjeux du dispositif de la validation des compétences dans le secteur.

Le GT soumettra un projet de note en mai 2002 à l'assemblée générale de la FeBISP en vue de le déposer à la

Commission Consultative Formation Emploi Enseignement en juin 2002.

¹ Avant-projet disponible sur le site de la FeBISP : www.febisp.be

² Lire « La Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, c'est quoi exactement ? » (article paru dans « L'insertion » n°25 – décembre 2001, p. 6 -7)

³ Art.8. Les conditions d'agrément ainsi que les procédures d'agrément et d'audit des centres de validation de compétences sont définies par les parties contractantes selon des normes qui permettent de vérifier que les centres disposent du personnel qualifié, des ressources matérielles et de la capacité d'organisation pour garantir le degré de qualité requis pour procéder aux activités de vérification des compétences.

Art.9. L'agrément est conféré par décision du Comité directeur du Consortium pour une durée de deux ans moyennant satisfaction aux conditions d'agrément prévues pour ces compétences.

TOUS LES METIERS MENENT AU R.O.M.E. !

Connaissiez-vous le R.O.M.E. ?

Cet acronyme d'Outre-Quévrain désigne le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois et correspond au référentiel-métiers de l'ANPE¹. Depuis quelques temps, il est évoqué dans différents lieux de débats et de réflexions : dans le cadre du projet de Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi de l'ORBEm, dans les rencontres entre les acteurs qui « planchent » sur la validation des compétences, dans certains travaux du Conseil de l'Éducation et de la Formation. La FeBISP l'avait par ailleurs présenté l'année dernière lors d'une séance de la Commission de concertation zonale Sud (rassemblant les communes de Forest, St-Gilles et Uccle)...

Cette fois-ci nous ouvrons les colonnes de « L'insertion » pour esquisser les grandes lignes de cet outil.

Un peu d'histoire

Une première version apparut au cours des années 60-70 et reflétait les caractéristiques du marché de l'emploi d'alors. A savoir, d'une part, la possibilité pour les salariés de faire carrière au sein d'un secteur ou d'une seule entreprise (du 1^{er} échelon au 4^{ème}, 5^{ème}...); d'autre part, l'affectation des travailleurs à des fonctions (profils de postes) qui renvoient à des mé-

tiers bien identifiés et circonscrits plus qu'à des compétences.

Un nouveau R.O.M.E. est conçu au début des années 80 mais il est très rapidement pour ne pas dire déjà obsolète. Il sera modifié et la dernière version apparaît en 1992. Elle met l'accent sur les compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi-métier, notion qui regroupe plusieurs intitulés de métiers ou de fonctions.

Présentation

La version papier est composée de 4 volumes (une version est également disponible sur CD-Rom) : un index alphabétique des appellations, un référentiel des emplois-métiers des secteurs primaire et secondaire, un référentiel des emplois-métiers du secteur tertiaire et un volume intitulé « aires de mobilité ».

L'index est divisé en deux colonnes ; la première indique les appellations de métiers, de fonctions et de professions employées dans le langage courant et la seconde les titres des fiches emplois-métiers ainsi qu'un code à cinq chiffres (appelé « code R.O.M.E. »). Plusieurs appellations courantes renvoient à une fiche.

Comme indiqué ci-dessus, le « code R.O.M.E. » est un numéro composé de 5 chiffres. Les deux premiers indiquent la catégorie profes-

sionnelle (personnel de l'Horreca, travailleurs de l'agriculture, cadres...). Le 3^{ème} indique le domaine professionnel (informatique, maintenance, enseignement, formation...). Les deux derniers indiquent l'emploi-métier (formateur, conseiller en formation, enseignant d'enseignement général, intervenant d'action sociale...).

Les deux référentiels contiennent les fiches emplois-métiers (plus communément désignées fiches R.O.M.E.). Chaque fiche comporte dix rubriques. La première se présente sous la forme d'un encadré, mentionnant les diverses appellations que l'on trouve sur le marché de l'emploi. Ainsi pour l'emploi-métier de *formateur* (22211) peut-on lire des intitulés tels que : *animateur de formation, chargé de formation, coordinateur de stage, coordinateur pédagogique, formateur technique*... Suivent ensuite trois rubriques : « Définition », « Conditions générales d'exercice » et « Formation et expérience ». Les rubriques suivantes sont réparties en deux colonnes : « Compétences communes » et « Spécificités ». La première colonne mentionne à la fois les « Compétences techniques de base », c'est-à-dire celles indispensables à l'exercice de l'emploi-métier (le « cœur » du métier) ; les « Compétences associées » (celles qui constituent des

atouts supplémentaires ; par exemple, toujours pour l'emploi-métier de formateur, « parler une langue étrangère » ou « utiliser des équipements d'EAO »²) ; et enfin les « Capacités liés à l'emploi » qui recouvrent ce que l'on appelle également les savoir-être ou les qualités (« s'adapter à des publics divers », « réguler les phénomènes de groupe »).

Dans la seconde colonne sont décrites les « Activités spécifiques » qui varient selon le poste occupé et renvoient à la diversité des appellations. (dans la fiche formateur, on peut ainsi lire « encadrement et suivi des stagiaires », « participation au recrutement des stagiaires », « participation à l'élaboration de méthodes et d'outils pédagogiques »). Puis suivent les rubriques « Condition de travail » et « Lieu d'exercice » qui mentionnent les différents types de structures possibles (entreprise, centre de formation...) et le type de secteur (public, privé, associatif).

Le volume « aire de mobilité » indique sous forme de schéma, à partir d'un emploi-métier et des compétences qu'il suppose, les autres emplois-métiers accessibles (il s'agit d'un système d'appariement des compétences, que l'on peut donc qualifier de transférables).

Utilisation

Les premiers à en bénéficier furent naturellement les conseillers-emploi de l'ANPE ; depuis 1994, les conseillers en insertion socioprofessionnelle du réseau français des Missions Locales et PAIO ont progressivement pu y avoir accès. C'est en effet à partir de cette année-là que l'accès aux outils de l'ANPE a été rendu possible aux partenaires de celle-ci (bases de données : demandeurs d'emploi, offres d'emploi et employeurs ; dans le cadre par exemple des conventions Espaces-Jeunes signées avec les Missions Locales). Depuis 1998, certains conseillers en insertion des Missions Locales bruxelloises et des conseillers-emploi de l'ORBEm l'ont adopté. Car Le R.O.M.E. est à la fois un outil administratif et un outil pédagogique.

Outil administratif puisqu'il est utilisé par le personnel de l'ANPE et le personnel associatif certifié, d'une part, pour les tâches d'inscription des demandeurs d'emploi et, d'autre part, pour les sélections automatiques.

Pour procéder à l'inscription des demandeurs d'emploi : le conseiller identifie avec l'usager l'emploi-métier recherché. A noter que le « code R.O.M.E. » sert également de code professionnel (indiqué sur la carte du DE). Dans le dossier informatique du DE, il y a toujours un code R.O.M.E. principal mais d'autres peuvent être ajoutés.

Par exemple, un responsable pédagogique (22213) qui est aussi formateur (22211). Ceci afin d'éviter qu'un demandeur d'emploi ne soit pas sélectionné lors d'un mailing pour une offre d'emploi ou une formation. C'est en effet là la seconde fonctionnalité administrative : pouvoir sérier les demandeurs d'emploi avant de leur adresser une convocation ou une invitation à répondre à une offre d'emploi.

Outil pédagogique dans la mesure où il est utilisable dans des processus de recherche d'emploi et d'orientation et c'est bien sûr ce second aspect qui est susceptible d'intéresser les professionnels de l'emploi et de la formation en Belgique. Ainsi le R.O.M.E. est exploitable pour :

- Rechercher des informations sur un emploi ou un métier, en complément d'autres sources (SIEP, ONISEP...).
- Vérifier sa représentation d'un emploi, des compétences et des conditions de travail qu'il suppose en complément d'une enquête-métier, d'un entretien d'information auprès d'un professionnel ;
- Connaître et employer (dans un CV ou une lettre de candidature) les termes spécifiques au secteur ou à l'emploi (jargon professionnel). Aider à formuler ses compétences ;
- Etablir un profil de fonction.

Ajoutons néanmoins deux bé-mols au concert de louanges qui point dans le lointain ! Premièrement, en raison de son origine française, les diplômés et/ou cursus de formation indiqués dans les fiches renvoient aux dispositifs français, cette partie est donc peu exploitable. Il en est de même pour certains acronymes (AFPA, GRETA : cf fiche 22213 responsable pédagogique). Deuxièmement, l'adéquation emploi-métier / fonction occupée n'est pas systématique. En d'autres

termes, il est fort possible qu'une personne ait occupé un poste dans le cadre duquel elle a développé des compétences qui renverront à plusieurs fiches emplois-métiers. Dans un contexte d'accueil et d'accompagnement professionnel des demandeurs d'emploi, la relation et l'écoute de la personne restent primordiales pour cerner son parcours et établir un bilan socio-professionnel.

.....

¹ Agence Nationale Pour l'Emploi : Service Public d'Emploi français, équivalent de l'ORBEM, du FOREM ou du VDAB.

² Enseignement assisté par Ordinateur.

Pour info

Le R.O.M.E. est édité par la Documentation française, 29-31 Quai Voltaire – 75344 Paris

☎ 00 33 140 15 70 00

Fax : 00 33 1 40 15 72 30

Prix : 183 €

UNE POLITIQUE ECONOMIQUE CONTRE LA RECESSION ET LA POLARISATION EN EUROPE

PROPOSITIONS POUR COMBATTRE LE VIDE IDEOLOGIQUE ET L'IMPUISSANCE POLITIQUE

Des économistes préoccupés lancent un appel pour une autre politique.

Lors du sommet européen de Lisbonne, on allait voir ce qu'on allait voir. En 2010, l'Union européenne serait devenue l'économie la plus performante de la planète, avec un taux d'emploi exceptionnel, un recul de la précarité et de la pauvreté. La raison de cette euphorie : le taux de croissance des économies européennes qui flirtait avec les 3,5 %.

Aujourd'hui, après le sommet de Barcelone, les discours sont moins flamboyants. Cela

va beaucoup moins bien que prévu, les chiffres du chômage restent désespérément mal orientés et de plus certains « poids lourds », comme l'Allemagne, ne se portent pas du tout bien.

Face à cela, on risque de voir resurgir avec force les thèses économiques libérales : austerité budgétaire, recul de l'investissement public et réduction des dépenses dans les secteurs de l'éducation, de la formation et des services sociaux en général ; avec en prime, la poursuite frénétique des privatisations. Certes, il peut y avoir de-ci, de-là quelques inflexions un peu plus sociales, mais l'Europe a

changé de siècle sans changer de politique....

Face à la poursuite inexorable de cette politique néolibérale, il y a bien sûr les protestations des « antiglobalistes », des manifestations syndicales pour une Europe sociale et même le gouvernement italien de Berlusconi va affronter ce 23 mars une manifestation monstre de plus d'un million de personnes à Rome...

Mais il y a aussi des avis très sérieux qui dessinent les contours d'une autre politique économique possible. C'est le cas du document que nous résumons ci-dessous et

qui émane de plus de trois cents économistes de tous les pays européens et parmi lesquels on trouve de nombreuses « grandes pointures » universitaires.

Un texte un peu rébarbatif¹, mais qui montre bien qu'une autre politique devrait se baser sur les piliers suivants :

- relance de l'investissement public dans des domaines comme le transport ferroviaire, l'environnement, la réhabilitation des banlieues et des services publics ;
- une défense et un renforcement de l'Etat-Providence, avec notamment un arrêt des privatisations dans les secteurs des pensions, de la santé ;
- le rejet des politiques contraignantes concernant le marché du travail (l'Etat social actif comme on dit...) ;
- un contrôle démocratique des marchés financiers (mécanismes de surveillance, taxe Tobin...).

Un Pacte de développement social pour restaurer la légitimité démocratique

Mais plus fondamentalement, ce texte insiste sur la nécessité de construire un véritable Pacte de développement social pour restaurer la légitimité démocratique, car l'Union européenne est, selon ces économistes, confrontée à une profonde crise de légi-

timité démocratique. Il existe un sentiment croissant, au sein de la population, que les principaux projets de l'UE servent les intérêts de la finance et non le bien-être de la population et qu'en conséquence, un engagement dans les affaires européennes n'est guère justifié. Ce sentiment n'est, à bien des égards, pas faux. Le Pacte de stabilité², par exemple, limite la mise en œuvre de politiques qui permettraient de lutter contre la récession mais peut être justifié du point de vue des investisseurs financiers.

A titre d'alternative au fossé grandissant entre les politiques de l'UE et le bien-être de la population, nous proposons la formulation, la discussion et l'adoption d'un Pacte de développement social, qui remplacerait le Pacte de stabilité. Il formulerait des objectifs sociaux concrets en termes d'emplois, de croissance soutenable et d'équité. Les politiques monétaires et budgétaires seraient utilisées comme des instruments pour atteindre ces objectifs. Une telle alternative ne peut réussir comme initiative démocratique que si elle repose sur un large soutien public et si les mouvements sociaux se développent avec suffisamment de force pour contrebalancer la forte résistance de ceux qui bénéficient de la présente situation.

Evidemment les questions de politiques économiques sont toujours un peu rébarbati-

ves, mais, dans le champ des politiques de formation et d'emploi, elles nous concernent directement et pour une fois que des économistes nous parlent d'autres choses que « d'employabilité, d'efficacité ou de rentabilité » cela vaut la peine de faire un effort.

A ce propos, certains de nos membres organisent pour leur équipe des formations ou des séances de discussions sur les mécanismes économiques... C'est une bonne chose, mais si vous pensez que la FeBISP doit accorder plus d'importance à ces questions, si vous avez des suggestions ou des demandes particulières, n'hésitez pas à nous contacter³. Nous envisageons la mise sur pied d'un cycle de formation sur la question.

¹ On peut trouver le texte (in extenso et résumé) ainsi que la liste des signataires sur le site www.memo-europe.uni-bremen.de/euromemo

² Pacte de stabilité = toute une série de normes budgétaires qui obligent les Etats membres à réduire le déficit, à limiter l'inflation, même au prix d'une politique d'austérité et à une réduction des dépenses sociales. Ce Pacte été instauré il y a quelques années comme préalable à l'introduction de l'Euro.

³ Pour toute proposition, écrivez à Gabriel Maissin (maissin@febisp.be)

LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE ET DANS LE PARCOURS D'INSERTION : DES DEFIS POUR L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Comme chaque année, la Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion SocioProfessionnelle organise une journée d'étude. Cette fois-ci, elle aura lieu le **vendredi 17 mai** et sera consacrée aux discriminations à l'embauche et aux discriminations dans le parcours d'insertion.

Parmi les catégories de population exclues avec lesquelles les associations travaillent, certaines le sont plus encore que d'autres, vu leur statut, leur couleur de peau, leur accent, leur nationalité...

L'insertion socioprofessionnelle est, en soi, un dispositif d'actions positives, qu'on nomme aussi "discriminations positives". Ces mots sont-ils appropriés, et d'abord d'où viennent-ils ?

Y a-t-il équation entre discriminations et discriminations positives ?

Tous les Belges sont égaux devant la loi et pourtant... Des discriminations "ethniques" existent sur le marché de l'emploi : comment les repérer dans les statistiques, quels sont les critères de repérage corrects ? Répondre par des discriminations positives, n'est-ce pas stigmatiser ?

Et "ailleurs", dans la Communauté européenne, que font-ils et comment ? Quels sont leurs repères éthiques ? Quels sont les nôtres ?

Les discriminations à l'embauche, dernière étape du parcours d'insertion, pèsent en cascade sur nos actions, nos choix, nos sélections. Quel est ce poids ? Les employeurs ne sont-ils pas eux aussi sous influence ?

Que font "les autres" et comment faisons-nous, nous, pour répondre à ces interrogations ? Quels sont leurs outils (juridiques, conventionnels, judiciaires, pédagogiques) et quels sont les nôtres, L'enjeu de cette journée d'étude est de faire le point sur ces questions.

Formulaire d'inscription en dernière page de ce mensuel

Quand ? le vendredi 17 mai 2002 de 9h à 17h

Où ? dans les locaux de Ten Weyngaert

Rue des Alliés 54

1190 Bxl

Pour toute information complémentaire, contactez Nathalie Hoffstadt à la FeBISP

☎ 02 537 72 04

☎ 02 537 73 39

Matinée

9h00 : Accueil des participants

9h15 à 12h15 : Histoire des discriminations et outils législatifs et statistiques : entre éthique et efficacité

Introduction : « Les discriminations en jeu dans le parcours d'insertion »

→ **Suzanne Beer**, secrétaire générale de la FeBISP

Après-midi

13h30 à 17h : Les discriminations : quelles observations? Quelles interventions?

« Complexité du processus discriminatoire et diversité des outils d'intervention »

→ **Michel Vanderkam**, Conseiller au Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme

« Différences, diversités et discriminations :
quelles évolutions ? »

→ **Albert Martens**, professeur à la KUL

« L'arsenal juridique et conventionnel en
Belgique : des acquis, des lacunes et des
projets »

→ **Jean Cornil**, sénateur

« Méthodes de lutte contre les discrimina-
tions en Angleterre et en France : quelques
aspects des pratiques collectives et indivi-
duelles »

→ **Estelle Krzeslo**, chercheuse à l'Institut
de Sociologie de l'ULB

« Problèmes posés par l'ethnicité dans
l'analyse des discriminations sur le marché
de l'emploi bruxellois »

→ **Stéphane Thys**, coordinateur de
l'Observatoire bruxellois du Marché du Tra-
vail et des Qualifications

Débat avec la salle

Panel

« Un parcours du combattant : réflexions du
groupe de travail FeBISP sur la place des
(candidats) réfugiés et régularisés »

→ **David Cordier**, formateur au Piment

« La première étape du parcours : l'accueil
en Mission Locale »

→ **Neriman Tac**, coordinatrice ISP de la
Mission Locale de Schaerbeek

« Les préformations et ensuite »

→ **Emmanuel Twagilimana**, coordina-
teur pédagogique de Lire et Ecrire Bruxelles

« Tous prêts à l'emploi, tous à l'emploi ? »

→ **Giovanna Angius**, directrice du
Casi-UO/Coften

Débat avec la salle

17h : Conclusions de la journée par la
FeBISP

L'ATELIER « UN PEU D'ETHIQUE DANS LES TIC » DU 22 MARS : UN SUCCES

Le 22 mars dans la mati-
née a eu lieu au Centre
Dansaert la rencontre
« Un peu d'éthique dans les
TIC¹ », co-organisée par la
FeBISP, ES Net, Les Assises
pour l'égalité et Banlieues
dans le cadre de la fête de
l'Internet.

Environ 80 personnes avaient
fait le déplacement pour ré-
fléchir aux moyens de lutter
contre ce que l'on appelle
communément « le fossé nu-
mérique », expression contro-

versée qui se traduit prati-
quement par le fait que nous
ne sommes pas tous égaux
face aux nouvelles technolo-
gies de l'information et de la
communication : si la plupart
des personnes actives sur le
marché de l'emploi ont la pos-
sibilité d'avoir accès (à des
degrés divers) à ces technolo-
gies, le coût en matériel et
l'investissement pour acquérir
les compétences nécessaires
à l'utilisation efficace de ces
outils informatiques est sou-
vent trop important pour les

demandeurs d'emploi peu
qualifiés et les personnes
âgées entre autres.

D'autre part, les centres as-
sociatifs qui font de la forma-
tion aux TIC obtiennent diffi-
cilement les financements im-
portants qu'exige la mise à
jour continue des équipe-
ment matériels, logiciels et
des connaissances qu'impose
à tous, « à marche forcée »,
l'industrie des TIC.

Et pourtant : de plus en plus d'employeurs exigent des connaissances en informatique de leurs futurs collaborateurs, de plus en plus de services publics diffusent l'information via le web -mettant en place dans certains cas de véritables « guichets virtuels », de plus en plus de sociétés ou asbl communiquent leurs offres d'emploi via le Internet... C'est dire si les TIC sont devenues incontournables pour une bonne insertion sociale et professionnelle, sans parler des aspects « éducation permanente » et citoyenneté.

Lors de la plénière et des 4 ateliers², beaucoup d'échanges d'expériences ont eu lieu et un certain nombre de propositions concrètes ont été

avancées, dans le but de pallier un manque cruel, en Région Bruxelloise, de lieux où il soit possible d'appriivoiser et de s'approprier les TIC de façon ponctuelle ou permanente : via des formations de base, via des formations qualifiantes, ou par une approche plus informelle mais « socialisée » de l'informatique, dans des centres « Open Access »³, par exemple.

Reste à concrétiser les projets formulés, la rencontre du 22 ayant permis aux professionnels de l'insertion préoccupés par « le fossé numérique » de nouer des contacts. Des actes de cette matinée seront publiés, et bien entendu, nous vous le ferons savoir dans un prochain numéro

de « L'Insertion » et via notre site.

.....
¹ Les technologies de l'information et de la communication, en gros l'informatique et Internet

² Pour rappel, voici les thèmes abordés dans les 4 ateliers :

- L'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans le secteur de l'alphabétisation
- L'accès pour tous aux TIC.
- L'éducation permanente et les technologies de l'information et de la communication
- La formation qualifiante dans le domaine des TIC

³ Voir la recherche sur les centres « Open Access » menée actuellement par Brutec. (<http://www.enter.org/brutec>) ou site FeBISP : www.febisp.be/tic.html

Brèves

LA FEBISP EN LIGNE

Cette fois il est en ligne, le site web de la FeBISP !!

Il ne nous « reste plus qu'à » appriivoiser ce nouvel outil de communication entièrement « home made » et « hand made » à la rue des Alliés, 307.

Nous (l'équipe des permanents) devons intégrer ce nouveau médium à nos pratiques et continuer à en développer les aspects graphiques, techniques et de contenu afin de le rendre attractif et intéressant. Vous (l'ensemble des membres), devez apprendre à le consulter, à y placer des infos, à échanger avec les autres

professionnels de l'économie sociale bruxelloise sur les problématiques qui vous préoccupent, pour qu'il soit encore plus intéressant et surtout utile.

Bien entendu, tout cela prendra du temps et certains parmi vous se lanceront dans cette aventure plus vite que d'autres.

En attendant, allez y jeter un coup d'oeil, et ne vous gênez pas pour nous faire part de vos observations, attentes,

conseils, critiques, encouragements !

Une seule adresse :
<http://www.febisp.be>

Offres d'emploi

BRUTEC est l'Association Bruxelloise pour la Formation aux Nouvelles Technologies et la Promotion de l'Emploi qui coordonne les actions de formation de 6 Centres francophones et néerlandophones pour demandeurs d'emploi peu qualifiés.

BRUTE C souhaite élargir son équipe en vue d'un développement de partenariats entre les entreprises et les 6 Centres et, dans ce but, engage un(e) **responsable technique universitaire** sous contrat à durée indéterminée temps plein.

Description des tâches :

- échanges techniques avec les entreprises sur les contenus de formations en informatique (hard, soft, télécoms) sous l'angle des qualifications intermédiaires
- suivi de l'évolution des TIC

Profil et conditions :

- statut ACS Bxl
- connaissances techniques du domaine informatique (Hard – Soft – Télécoms) indispensables

- réelles capacités de communication
- esprit d'équipe
- Néerlandais opérationnel
- sensibilité à la formation en milieu multiculturel
- la prise en charge de la maintenance informatique de l'association est un atout

Envoyer CV à :
BRUTE C asbl
bd Anspach, 65
1000 Bxl
www.enter.org/brutec

La **FeBISP** recrute un(e) **attaché(e) aux relations sociales** pour contrat temps plein à durée indéterminée avec période d'essais de 6 mois (entrée en fonction : le 1er mai 2002).

Description des tâches :

Placé directement sous la responsabilité de la direction, ce poste implique :

- le suivi des relations collectives de travail (CCT, négociations entre interlocuteurs sociaux, évolution de la législation sociale, la réalisation d'enquêtes et

la tenue à jour de bases de données...)

- le suivi de diverses instances et projets (tels que les fonds sociaux paritaires, les organisations d'employeurs, la formation continuée des travailleurs...)
- l'appui aux membres de la fédération dans ces domaines

Profil et conditions :

- enseignement supérieur non universitaire (gestion ressources humaines, juridique, socio-économique...)
- bonne maîtrise d'outils informatiques utiles : tableurs, bases de données
- familiarisé avec la législation sociale
- capacités rédactionnelles et orthographe correcte
- expérience utile de quelques années dans une fonction similaire, dans un service de gestion du personnel...
- la connaissance du milieu associatif est un atout
- capacité à s'intégrer dans une équipe de travail, à faire évoluer la fonction suivant les besoins des

membres, et faire face à l'imprévu et au stress

- grandes capacités à prendre des initiatives, à organiser et à nouer des contacts sociaux
- réussir une épreuve écrite de sélection
- habiter la Région bruxelloise est un atout supplémentaire
- rémunération de départ : 1832 € mensuels bruts à 0 année d'ancienneté (ancienneté et évolution barémique selon accord du secteur non marchand)

Lettre de motivation & CV à envoyer à :
FeBISP asbl
Suzanne Beer
rue des Alliés, 307
1190 Bxl

Mission Locale de **Bruxelles-Ville**, asbl recrute un(e) **adjoint(e) administratif/ve**, dans le cadre d'un programme PTP. Contrat temps plein à durée indéterminée.

Profil et conditions :

- statut ACS Bxl (6 mois de chômage ou 1 jour pour + de 40 ans)

- connaissance de l'ISP souhaitée

Envoyer CV & lettre à l'attention de :
Mission Locale de Bxl-Ville asbl
Mme Dibadj
bd E. Jacquain, 50
1000 Bxl
Infos au 02 219 80 71
mloc_bxl_ville@hotmail.com

La **Mission Locale d'Etterbeek** recrute **un(e) employé(e) attaché(e) à la direction.**

Description des tâches :

- gestion de l'agenda de la direction et du courrier
- classement et suivi de convention...

Profil et conditions :

- statut ACS

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Mission Locale d'Etterbeek asbl
M. Jean-Noël Cuvelier
Directeur
chée de Wavre, 506
1040 Bxl

L'asbl **Mission Locale Jeunes** recrute un(e) **conseiller(ère) en insertion socioprofessionnelle** pour contrat temps plein à durée déterminée.

Description des tâches :

- assurer l'accueil, l'orientation et le suivi psychosocial des demandeurs d'emploi

Profil et conditions :

- statut ACS (région Bxl)
- niveau gradué en sciences sociales.
- avoir une connaissance suffisante en matière de Plan de Résorption du Chômage, d'activation et de la législation sociale
- avoir une bonne connaissance de l'outil informatique
- avoir une bonne capacité de rédaction
- une expérience dans le secteur social est exigée

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Mission locale jeunes asbl
M. J-Ph. Martin
chée de Waterloo, 255
1060 Bxl
accueil.mlj@misc.irisnet.be

Agenda

ACTIVITES EXTERIEURES A LA FEBISP

17/05/02	Dans le cadre des 25 ans d'action dans le quartier, présentation du livre « Mille et une facettes d'un quartier ».	<u>Infos :</u> Centre de formation Bonnevie, Polybonnevie rue Bonnevie, 40 1080 Bruxelles ☎ 02 411 01 11
-----------------	---	---

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 avril 2002**.

FORMULAIRE D'INSCRIPTION A LA JOURNEE DU 17 MAI 2002

Il vous suffit

- de nous renvoyer cette fiche d'inscription
- par fax au 02 537 84 04
- ou par E-mail : secretariat@febisp.be au plus tard le 30 avril !
- et de verser la somme de 7 euros (membres FeBISP)

ou 10 euros (non-membres) sur le compte de la FeBISP
109-2002050-09 avec la mention suivante: «nom du participant - j.étude 17/05/2002»

L'inscription comprend les sandwiches et les boissons pour la journée.

Pour toute information complémentaire, contactez Nathalie Hoffstadt à la FeBISP
☎ 02 537 72 04

✂ -----

Nom et prénom : -----

Je m'inscris à la journée d'étude de la FeBISP du 17/05/2002

Association : -----

Membre FeBISP

Non-membre FeBISP

Adresse de l'association : -----

Tél : -----

Fax : -----

E-mail : -----

Je souhaite une facture : oui / non

Merci de photocopier ce formulaire autant de fois qu'il y a de personnes de l'association qui souhaitent s'inscrire.