

N° d'agréation : P 204081

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

L'insertion

n°32 – septembre 2002

Mensuel de la FeBISP (ne paraît pas en juillet - août)

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 - Web : www.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 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 force 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 de 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...), de 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 publiques & information - **Delphine Huybrecht**, attachée économie sociale - **Ana Teixeira**, attachée pédagogique formation professionnelle - **Michèle Hubin**, attachée relations sociales.

Edito

Bonjour à tous,
L'équipe de la FeBISP est particulièrement heureuse de vous retrouver après 3 mois d'interruption. Et oui, la période des vacances est finie et les jours commencent à raccourcir sérieusement. Qu'à cela ne tienne, le temps de cette agréable activité qu'est la lecture est revenu.

Suite à notre **journée d'étude sur les discriminations à l'embauche**, de nombreuses cogitations ont eu lieu. Nous vous proposons le fruit de ces réflexions sous forme de 2 articles quelque peu provocateurs (lire à partir de la page 4). A présent que la polémique est lancée, n'hésitez pas à réagir, les auteurs attendent vos impressions.

Pour ceux que cela intéresse, nous pouvons envoyer un dossier reprenant les articles parus dans « L'insertion » et quelques textes que nous ont fournis les intervenants.

Ce thème préoccupe également le Ministre **E. Tomas**, en charge de l'Emploi et de la Formation à Bruxelles, qui a lancé le 18 septembre dernier un **guide destiné à combattre la discrimination à l'embauche**. Cet ouvrage méthodologique a été réalisé par les membres du Pacte territorial pour l'emploi créant ainsi une collaboration étroite entre l'ORBEM, le Centre pour l'Egalité des Chances et les acteurs de terrain. Le but du Pacte est de contribuer au bien-être de la population par une élévation générale du niveau de vie en garantissant à tous les Bruxellois le droit à un emploi convenable.

A part cela, plusieurs d'entre vous ont mis à profit la période estivale pour déménager (voir page 18), d'autres ont travaillé d'arrache-pied pour préparer la journée de l'alphabétisation, occasion au cours de laquelle le « **Plan bruxellois pour l'alphabétisation 2002-2004** » a été présenté au public (lire texte en page 11).

Au niveau informatique, nous vous invitons à vous plonger dans les nouvelles technologies (article en page 12) puis à jeter un coup d'œil sur le **site web** récemment créé par le **CEFIG** (présenté en page 18) et à venir nous rejoindre à **l'inauguration du site internet de la FeBISP le mercredi 20 novembre** (précisions en page 24). A vos agendas !

Nous vous souhaitons une prenante et interpellante lecture de ce numéro sur les discriminations.

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités	p. 4
→ Discriminer... soit mais à quel prix ?	p. 4
→ Et le gagnant discriminé est...	p. 8
→ Pour « Lire et Ecrire », une rentrée pas comme les autres...	p. 11
→ Egalité et nouvelles technologies	p. 12
Brèves	p. 17
→ Devenez conseiller(ère) et gradué(e) en Insertion Sociale et Professionnelle	p. 17
→ Avis de déménagements	p. 18
→ Le site officiel du Cefig est né !	p. 18
Annonces diverses	p. 19
Offres d'emploi	p. 19
Agenda	p. 22
→ Le travail de la FeBISP en septembre	p. 22
→ Activités diverses	p. 23

DISCRIMINER... SOIT MAIS A QUEL PRIX ?

Recherche :
**politiciens, patrons,
travailleurs, sous-
statuts, chômeurs, de-
mandeurs d'emploi, ma-
lades, marginaux...**

Imaginez une bonne histoire bien pathétique dans un monde injuste et solidaire à souhait, traité avec humour et sarcasmes. Un seul mot d'ordre : le travail est le salut de l'homme et de la société ! La classe moyenne est soumise au rythme de la production et du résultat. Tandis que la classe dirigeante s'échine à caser la minorité encore « exploitable » qui désire ardemment trouver un emploi. Pour viser un maximum de profit et de rentabilité : différencier, diviser, séparer peut s'avérer payant ! Mais reste à sauvegarder les valeurs sociales si indispensables à notre bonne conscience. Discriminons donc de façon politiquement correcte.

Que dit le dictionnaire ? Discriminer signifie distinguer, discerner. La discrimination est la séparation d'un groupe social par rapport à un autre. Pour que la discrimination apparaisse en tant que telle, il faut en faire le constat social. La discrimination doit être reconnue de manière objective, collective, sur base de faits incontestables et se référer à la loi. Il s'agit

d'affirmer la différence vécue par un groupe en référence à un autre, que celle-ci lui soit profitable ou préjudiciable. Elle désigne tantôt une action positive, tantôt une action négative. Un principe général se dégage de ce sujet « sensible » : il ne suffit pas de vivre l'inégalité pour établir un fait de discrimination.

Le 17 mai dernier, la FeBISP a consacré sa cinquième journée d'étude au thème de la discrimination à l'embauche et de son influence dans le parcours d'insertion. Fiction ou réalité ? Toutes les interventions du jour ont tenté de circonscrire les caractéristiques de la discrimination, ses domaines de prédilection, ses liens avec notre culture dominante. L'article du mois de juin dernier « La discrimination multiforme » retrace dans les grandes lignes l'évolution des débats de la journée. Repartons ensemble du décret du 27 avril 1995 relatif à l'agrément des opérateurs d'insertion socio-professionnelle (OISP) qui établit le cadre d'un dispositif de discrimination positive. Son but : « ...accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail

en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de discriminations... ». Dans les faits, il concerne des candidats aux origines ethniques différentes, aux qualifications variables, aux parcours de vie très différents, aux motivations parfois spontanées parfois nées de la contrainte.

De quelle manière considérer cette démarche de discrimination positive ? Quels en sont ses objectifs, sa mise en œuvre, ses résultats ou encore ses effets pervers ? Ce dispositif de discrimination positive se révèle-t-il efficace et à quel prix ?

Dans le parcours de formation, sélectionner ne signifie pas exclure

Pour les OISP, choisir, distinguer, discerner revient à mettre en relation le potentiel d'un individu avec ses objectifs professionnels. En situation de sélection, plusieurs variables vont intervenir : le type de formation, le projet des individus, la recherche d'une future cohésion de groupe, la capacité d'accueil, les conventions de partenariat qui lient chaque opérateur à Bruxelles Formation, etc. Le nombre de stagiaires peut être déterminant dans

l'élaboration d'une pédagogie axée sur l'auto-construction du savoir. Estimer la marge de progression d'un candidat par rapport à lui-même, la mettre en balance par rapport aux autres candidats et au contexte général du secteur pour sélectionner des stagiaires, renvoie au fait même de la discrimination. Elle garantit un espace de liberté mais aussi de responsabilité des opérateurs dans leurs pratiques pédagogiques. Près des deux tiers des personnes ont atteint le niveau de qualification du certificat d'enseignement du secondaire inférieur et 30 % de l'offre de formation s'adresse à ceux qui ont obtenu un certificat d'enseignement secondaire supérieur. Les objectifs opérationnels de formation des OISP portent soit sur l'accès à l'emploi, soit sur l'accès à une autre formation et/ou sur la socialisation de leur public. Selon le public et le niveau de formation, ils sont tantôt prioritaires tantôt secondaires. Une grande majorité des stagiaires inscrits en formation qualifiante se réinsèrent professionnellement au terme de leur formation. A un moindre niveau de qualification et selon les secteurs, un petit nombre de stagiaires conclut positivement le passage vers l'emploi.

Les paradoxes du dispositif de discrimination positive

« En 1997, suivant une directive de la Communauté européenne, la Wallonie, tout

comme Bruxelles, a décidé d'adopter le concept du « Parcours d'insertion... Il part du principe selon lequel, pour arriver à un niveau d'employabilité suffisant, un chômeur doit traverser plusieurs étapes... Le Parcours d'insertion est-il utilisé comme prévu ?¹ » Dans les faits, un manque de coordination des différentes étapes de formation handicape le public dans la construction de son parcours de formation. Les individus les plus démunis, en déficit de confiance, se retrouvent à nouveau dans « l'inactivité », en situation d'échec ou, au contraire, trouvent refuge dans le parcours de formation jusqu'à s'y enliser. Les OISP constatent une rupture entre les différentes phases de formation : les niveaux d'entrées et de sorties ne sont pas identifiés, articulés... Les passages d'un niveau à l'autre sont loin d'être systématiques : la logique du parcours prévue ne correspond pas à la réalité. Comment le dispositif de discrimination positive peut-il dès lors atteindre efficacement son objectif principal de mise à l'emploi ?

Autre absurdité : le public inscrit dans le dispositif ISP évolue sans cesse sous l'influence des nouvelles migrations. Le public visé par le décret du 27 avril 1995 ne correspond donc plus au profil du public qui s'adresse aujourd'hui aux OISP. Initialement, le dispositif se présentait comme la seconde

chance pour un public en échec scolaire de réussir son insertion socioprofessionnelle. Aujourd'hui, il est aussi devenu le passage obligé de certains demandeurs d'emploi mis devant l'ultimatum de la formation, de l'emploi ou de l'exclusion du chômage ou encore d'une population en migration, souvent qualifiée mais en recherche avant tout d'une insertion sociale. On peut s'étonner que les pouvoirs publics restent insensibles à cette mutation. Comment peut-on imaginer qu'une discrimination engendrant la contrainte s'appelle discrimination positive ?

De tout évidence, notre société n'a pas la capacité de donner du travail à chacun. L'offre de formation est, le plus souvent, à l'image du marché de l'emploi, incapable de répondre à l'ensemble de la demande.

Dans le parcours d'insertion, sélectionner signifie exclure

Les exigences liées aux diplômes et aux compétences sont de plus en plus contraignantes : elles renforcent le risque d'exclusion sociale et d'assistance prolongée d'un public faiblement qualifié, démuné. La discrimination à l'embauche existe d'autant plus que le rapport entre la demande et l'offre d'emploi est inégal.

Le débat sur l'Etat social actif a fait miroiter la participation active du demandeur d'emploi comme une condition à la conservation de sa protection sociale. « Pas de droits

sans devoirs, de chances d'insertion sans responsabilité à assumer... On voit poindre une nouvelle forme de « moralisme » quelque peu autoritaire qui fait porter la responsabilité de la pauvreté, du chômage sur les individus perçus comme trop peu « activistes », volontaires dans la recherche d'un emploi... »² Comment ne pas reconnaître dans le Programme printemps³ une solution avant tout normative ? Mettre en place des mesures ponctuelles et isolées ne suffit pas à enrayer les causes d'une situation complexe souvent liée aux conjonctures économiques et/ou historiques. Selon quelles valeurs considérer qu'une discrimination est positive ou négative ? Les OISP ont-ils de réels moyens d'action pour mener les stagiaires vers plus d'autonomie ou le secteur est-il devenu, à la longue, la parade d'une société libérale qui se donne bonne conscience ? Les contrats de travail proposés à l'issue des formations offrent-ils de réelles chances d'émancipation du public ISP ?

Sur le marché de l'emploi

L'enquête du Bureau International du Travail sur la discrimination à l'embauche en raison d'une origine étrangère montre qu'une discrimination se manifeste à l'égard des personnes de nationalité belge d'origine marocaine. Ces personnes ont acquis un niveau de qualification et d'intégration optimal qui devrait les mener en toute équi-

té vers l'emploi et pourtant le taux de discrimination à l'embauche avoisine (en Région de Bruxelles-Capitale) les 34,1% pour les hommes et 20,5% pour les femmes. Ce constat démontre qu'il ne suffit pas d'être formé, socialisé, intégré... pour trouver un emploi. Eddy Courthéoux, directeur général de l'ORBEM, faisait état de cette réalité au journal télévisé de Télé Bruxelles ce 18 septembre 2002 « Si les pouvoirs publics ne font rien, cela risque même de se développer ». Un guide pédagogique « Tous égaux face à l'embauche, combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail »⁴ édité dans le cadre du Pacte Territorial pour l'emploi, est disponible depuis peu. Il s'adresse d'abord aux intermédiaires du marché de l'emploi (conseillers emploi, consultants d'intérim, OISP) et leur donne des arguments pour réagir devant une offre discriminatoire. Les autorités publiques entendent donc lutter contre la discrimination à l'embauche pour cause de racisme et aider les personnes discriminées à se défendre. L'outil législatif est insuffisant et pourvoir les entreprises en main-d'œuvre bon marché ne combattrait pas le racisme ! Il reste à changer les mentalités, à sensibiliser les entreprises.

Dans quelle culture dominante s'inscrit le dispositif d'insertion socio-professionnelle ?

Le chapitre « Bourgeois et prolétaires » du Manifeste du parti Communiste rédigé par K. Marx et F. Engels et publié pour la première fois à Londres en 1848, reste saisissant de « vérité ». 150 ans après, nous croyons y lire la description de notre société. « Avec le développement de la bourgeoisie, c'est-à-dire du capital, se développe le prolétariat, la classe des ouvriers modernes qui ne vivent qu'à la condition de trouver du travail, et qui n'en trouvent plus dès que leur travail cesse d'agrandir le capital. » De nos jours, il ne suffit pas d'être, il faut produire. Il ne suffit pas d'avoir, il faut consommer... Il ne suffit pas de vivre, il faut... être reconnu. Et pour beaucoup... être reconnu socialement signifie travailler. Lors de sa troisième journée d'étude « Education permanente et insertion socioprofessionnelle : oppositions, articulations et complémentarités », la FeBISP avait déjà remis en question l'idée du lien forcé entre l'insertion sociale et l'insertion professionnelle... Le sens du travail est en soi discutable. Quelles valeurs lui sont associées à tort ou à raison ?

Avoir un « emploi » est-elle la seule manière d'évoluer parmi et avec les autres dans la société ?

La racine du mal est dans la vie sociale, disait J. J. Rousseau. C'est la propriété qui a donné naissance à la société, a corrompu les hommes et a développé l'inégalité. « *Telle fut ou dut être l'origine de la*

société et des lois, qui don-
nèrent de nouvelles entraves
au faible et de nouvelles for-
ces au riche, détruisirent
sans retour la liberté natu-
relle, fixèrent pour jamais la
loi de la propriété et de
l'inégalité, d'une adroite
usurpation firent un droit ir-
révocable, et, pour le profit
de quelques ambitieux, as-
sujettirent désormais tout le
genre humain au travail, à la
servitude et à la misère ».

L'inégalité n'est pas sy- nonyme de discrimina- tion

« La terre ne suffit pas à
nourrir tous les hommes, il
faut donc des pauvres et des
riches et cela est dû à
l'inégalité naturelle et au ha-
sard. » dit Voltaire.

Force est de constater que le
secteur de l'insertion socio-
professionnelle est principa-
lement composé de travail-
leurs issus des Programmes
de Résorption du Chômage
(PRC)⁵. Le nouvel Essor de
l'Interfédéré du mois de juin
2002 parle d'une moyenne de
75 à 80 % d'emplois PRC
dans le secteur de l'ISP wal-
lon. Les chiffres de l'année
2000 à Bruxelles confirment
qu'ils constituent une grande
part de financement des ac-
tions de ce secteur : « la moi-
tié du volume total des
contrats (temps plein ou
temps partiel) sont des
contrats de type ACS/TCT
tandis qu'un petit tiers des
contrats est financé par les
fonds publics. Les finance-
ments FBIE, Maribel social, et
autres n'interviennent qu'à
raison de 7% du volume glo-

bal et les contrats de perma-
nents Communauté française
représentent environ 1%.
Pour 449 contrats à temps
plein, plus de la moitié (274)
sont des contrats ACS/TCT
et un cinquième (99) relève
de fonds publics. »⁷

La majorité des travailleurs
du secteur de l'insertion so-
cioprofessionnelle sont dès
lors eux-mêmes discriminés
« positivement » bénéficiant
d'un contrat de travail qui
leur permet « d'échapper au
chômage »... Comble du sys-
tème donc : les différences
de conditions entre les
contrats PRC et ceux du droit
commun se banalisent, sont
devenues « normales ». De-
vant l'absence de revendica-
tions des travailleurs,
l'inégalité existe ainsi sans
que le fait d'une discrimina-
tion négative ne soit démon-
tré.

Dans « Qu'est-ce que la ri-
chesse ?⁸ » Dominique Méda
introduit son livre en oppo-
sant le cliché d'une société
polarisée sur la consommation
d'un maximum de biens
et de services échangés en-
tre les individus (dont le PIB
et son taux de croissance in-
diquent son taux de
« bonheur ») à celui d'une
société démocratique à finali-
té sociale qui expérimente
chaque jour davantage de
nouvelles manières de rendre
la vie humaine en société plus
consciente, plus désirée, plus
créative. A l'idée de l'homme
victime de son ivresse de
consommation, il oppose celle
de l'homme maître de son
destin qui développe toutes

ses capacités et potentiali-
tés. Des maximes « La loi du
plus fort » et « L'union fait la
force », laquelle fait la loi du
marché bruxellois ?

Ana Teixeira
Attachée pédagogique
à la FeBISP

¹ Le parcours d'insertion est-il effi-
cace ?, Cerisis, Louvain n°127,
avril 2002

² L'Etat social actif et la
« troisième voie, Le nouvel Es-
sor de l'Interfédéré » n°15, prin-
temps-avril 2001

³ Le Programme printemps, bro-
chure éditée avec le soutien du
Ministère des Affaires sociales,
de la Santé publique et de
l'Environnement et du Ministère
de l'Emploi et du Travail, dé-
cembre 2000

⁴ Education permanente et inser-
tion socioprofessionnelle : oppo-
sitions, articulations et complé-
mentarités, Le nouvel Essor de
l'Interfédéré, n° 13, automne-
octobre 2000

⁵ Document disponible au bureau
du Pacte Territorial pour
l'Emploi, tél. : 02 505 14 39

⁶ Mise au point sur la réforme des
PRC , Le nouvel Essor de
l'Interfédéré, n° 20, juin-été 2002

⁷ L'emploi et la rémunération des
travailleurs de l'insertion socio-
professionnelle en Région de
Bruxelles Capitale. Rapport
d'enquête réalisé par la FeBISP
à la demande du Ministre de
l'Emploi de la Région de Bruxel-
les Capitale, Monsieur Eric
Tomas, Bruxelles, FeBISP,
novembre 2001

⁸ Qu'est-ce que la richesse ?
Dominique Méda, Paris, éd.
Champs-Flammarion, 1999

ET LE GAGNANT DISCRIMINE EST...

Ne pas confondre discrimination et discrimination

La logique discriminatoire est un phénomène complexe. Comme l'avait souligné Michel Vanderkam¹ lors de la cinquième journée d'étude de la FeBISP (le 17 mai dernier), certaines sont légales : en matière de sécurité sociale, de nombreux droits sociaux sont accessibles aux étrangers sous réserve d'une durée de résidence légale et effective sur le territoire belge. En matière de droits politiques, l'exercice du droit de vote est accordé aux étrangers, ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne. Si leur légalité est incontestable, leur légitimité peut, elle, être remise en question.

Sélectionner, discriminer, différencier, choisir : tout est dans tout et vice-versa

Il coexisterait ainsi une bonne et une mauvaise discrimination. Soit ! Et la sélection, qu'est-ce donc alors ? Revenons quelques instants aux sources par l'entremise de Messieurs Robert et Larousse. La **sélection** s'entend de l'action de choisir selon des critères adéquats ; la **discrimination** correspond à l'action d'établir une différence, d'exclure par une ségrégation et, plus spécialement en littérature, à l'action de discerner, de distinguer ; la **ségrégation**

constitue l'action de mettre à part, de séparer. Ainsi pour réussir une bonne mayonnaise, il faut au minimum un œuf dont il convient de ségréger le blanc du jaune (et je ne voudrais pas porter de jugement, mais c'est le jaune que l'on va fouetter !). La **différenciation** constitue l'action de distinguer. Enfin, la **distinction** consiste en l'action de séparer.

Nous sommes manifestement en présence de termes synonymes qui, au fil du temps, ont chacun pris une connotation différente.

Prop. splend. dispositif régional avec sélection à tous les étages, env. CV + lettre si intéress.

Discriminer revient donc à sélectionner, mais alors les opérateurs d'insertion eux aussi discriminent. Peut-être sans le savoir, faisant figure de M. Jourdain du parcours d'insertion ou peut-être sans oser se l'avouer, tellement ce terme revêt pour certains une connotation néo-libérale.

Neriman Tac² ne disait pas autre chose quand elle affirmait que le parcours d'insertion est actuellement parsemé de sélection³. Et de s'interroger : « On admet volontiers qu'il y a de la sélection au moment de l'embauche. Mais peut-on trouver légitime qu'il y en ait autant pour des actions de formation destinées à des personnes qui sont exclues

du marché de l'emploi ? ». Formulé autrement, « on peut avoir l'impression qu'aujourd'hui, il est aussi difficile de se former que de décrocher un emploi ». La sélection dans le parcours d'insertion n'est-elle pas finalement une forme sournoise de discrimination qui aboutit à rejeter les personnes les moins « armées » parmi le public-cible ?

C'est qu'il existe une réelle inadéquation entre l'offre et la demande de formation. Question : que faire face à la pléthore de candidats en regard du nombre de places disponibles ?

To be or not to be

Lors que les journalistes sportifs parlent de la sélection de l'équipe nationale belge de football, cela paraît tout à fait naturel. Et ce l'est tout autant pour une équipe en général, que ce soit au sein d'une entreprise, d'un organisme de formation ou d'une Mission Locale. Et quels sont les critères qui prévalent ?

A contrario, il n'est pas rare dans certaines facultés universitaires de trouver des amphithéâtres de 200 places contenant 300 à 400 étudiants (au début de la première année du moins), car il n'y a aucune sélection hormis le fait d'être titulaire d'un diplôme d'humanités supérieures. Aucun critère concernant la motivation, la perception et la

connaissance que les diplômés frais émoulus ont de la filière dans laquelle ils s'engagent. Pourtant en fin de 1^{er} semestre et c'est encore plus manifeste au début de la 2^{ème} année, ils sont beaucoup moins nombreux. C'est qu'il s'est opéré en cours d'année une « sélection naturelle » qui pousse les moins motivés, les moins aptes (formatés) au mode d'enseignement magistral à quitter les bancs. N'est-ce pas une forme de « laisser-faire, laisser-aller », credo des théoriciens classiques puis néo-libéraux ?

Alors sélectionner ou ne pas sélectionner ? Même Hamlet n'aurait pas posé la question en ces termes ! La question me semble-t-il ne peut se résumer à cette opposition. Au début des années 90, Michel Rocard, alors Premier Ministre de la France, avait eu cette phrase, qui lui valut de nombreux reproches : « *la France ne peut pas accueillir toute la misère du monde* ». En l'état actuel des dispositifs mis en œuvre, des mécanismes et des enveloppes de subventionnement, le secteur de l'ISP ne peut accueillir la totalité des chômeurs bruxellois, ni même l'ensemble de la fraction qui souhaite entreprendre une formation. Dès lors pour les représentants des opérateurs, il s'agit de rappeler aux décideurs politiques qu'une politique d'emploi ne peut se résumer à inventer de nouvelles formes d'allègement des charges sociales et/ou de prise en

charge de la rémunération par les finances publiques (cadeaux aux entreprises). Mais qu'il faut à la fois des professionnels pour accompagner et orienter, et des places pour former un public de plus en plus contraint de se porter volontaire pour les divers « plans saisonniers ». Quant aux opérateurs, je crois, pour rappeler une évidence et un défi sans cesse à relever, qu'il s'agit plutôt de se demander quels critères puis-je me donner afin que le processus de sélection que je fais soit légal, légitime et cohérent avec les objectifs de la formation que je mets en œuvre.

C'est peut-être dur de se l'avouer, mais si l'on accepte de reconnaître que l'on fait de la sélection, l'on peut tout aussi bien dire que l'on fait de la discrimination.

C'est sans doute pour cela que la société en est venue à créer ce néologisme de « discrimination positive ». Si pour sélectionner on utilise des critères tels que l'âge, le sexe, la nationalité ou l'origine ethnique, on tombe dans le « côté obscur » de la sélection c'est-à-dire la discrimination. Mais parfois ces critères sont tout à fait légaux : nous sommes alors dans la discrimination positive. Ainsi par exemple des conditions propres à un contrat de travail ACS (différence entre les personnes de moins ou plus de 40 ans) ou PTP (distinction entre les moins et les plus de 25 ans).

Néanmoins, même si l'on s'entoure de critères objectifs, la sélection demeure toujours un acte subjectif. Par exemple, à la fin d'un processus d'embauche, il ne reste que deux ou trois candidats, pour lesquels le choix ne se fait pratiquement plus sur des critères objectifs (compétences, qualifications, diplôme...) mais sur la perception subjective que l'on a des postulants, c'est-à-dire sur **le ressenti, l'impression** que nous avons d'un candidat à un moment donné par rapport à notre propre cadre de référence.

Il me semble que pour une formation, le principe est identique et le choix est in fine tout autant subjectif. Même si l'on peut minimiser la subjectivité : en réalisant l'entretien à deux ou à trois ; en se dotant de grilles d'évaluation (pour mettre des mots sur nos impressions, les intellectualiser, les formaliser).

Qu'en est-il au sein des OISP bruxellois ? Globalement, il ressort trois types de critères. En premier lieu, des critères de discrimination positive (âge, niveau d'études, statut et ancienneté de chômage...). Puis viennent la motivation, assortie, le cas échéant, de tests de connaissances (français, mathématiques, raisonnement logique...), d'une évaluation des aptitudes physiques ou plus exactement des contre-indications physiques. Réalisée au moyen d'un un ou plusieurs entretiens, la sélection consiste aussi à se livrer à un

pronostic : la personne poursuivra-t-elle la formation jusqu'à la fin ? Sera-t-elle en mesure d'accéder à un emploi ? Questions difficiles quand on sait combien les individus peuvent changer, se métamorphoser au cours d'une action de formation. Mais l'intention est ici de ne pas faire revivre aux personnes une nouvelle situation d'échec. Certains opérateurs de formation privilégient également l'ordre de pré-inscription. Tandis que d'autres font primer la constitution de groupe hétérogène pour garantir la stimulation, l'apport et l'échange d'expériences et éviter de créer des « groupes ghettos ». En d'autres termes, il peut y avoir des quotas pour éviter de stigmatiser et pour diversifier les groupes. Car n'oublions pas que l'ISP doit aussi permettre aux stagiaires d'élargir leur horizon et d'enrichir leur vécu.

Discrimination : restons positifs... ? Sélection : restons subjectifs ?

Malgré toute leur bonne volonté, les opérateurs d'ISP sont néanmoins contraints de refuser des candidats. Mais pourquoi y en a-t-il tant ? Ne serait-ce pas l'une des conséquences de l'Etat Social Actif dans sa variante la plus libérale⁴ qui consiste à demander aux personnes de prouver leur démarche active d'insertion (recherche d'emploi ou de formation) ? Alors même que l'offre de formation (en nombre de places)

n'augmente pas ou trop parcimonieusement.

Est-il pertinent de proposer à un public exclu du marché de l'emploi et donc mis à l'écart par les processus de sélection qui y prévalent, un nouveau processus de sélection, à partir de critères similaires ? Avec de surcroît le risque d'un message sous-entendu qui serait en substance : si tu n'es pas retenu en formation, c'est que tu n'es pas assez bon, c'est que tu n'as pas les pré-requis (ou les compétences) suffisant(e)s. Pourquoi dès lors ne pas simplement organiser un tirage au sort ?

Participez au grand jeu « Qui veut gagner des formations ? »

Peut-on envisager dans un processus de sélection une étape finale sous forme de tirage au sort pour les actions d'insertion socioprofessionnelle ?

Peut-être convient-il de nuancer la réponse selon la nature de l'action.

Est-il réaliste de tirer au sort des candidats à une formation qui aboutit à des emplois sous statut PTP ou TCT ? Quel employeur accepterait de ne pas pouvoir choisir, avec toute la part de subjectivité que cela implique, les personnes de son équipe dont il est responsable, les ouvriers ou les employés qu'il dirigera⁵ ? Interrogeons-nous : quel coordinateur(-trice) d'AFT, d'organisme de formation ou de Mission Locale accepterait de tirer au sort les futurs membres de

son équipe, sous prétexte qu'il propose des contrats s'inscrivant dans des mesures de Programmes de Résorption du Chômage (ACS, Article 60...) ?

Est-ce possible, souhaitable, dans les autres actions d'insertion : les formations en alphabétisation, les formations générales (ou remise à niveau), les préformations et les formations qualifiantes ? Qu'en pensent les principaux bénéficiaires, stagiaires en cours de formation, demandeurs d'emploi en attente d'une place ?

A ces interrogations je n'ai pas la réponse, mais une autre question me vient à l'esprit : s'en remettre au hasard pour constituer un groupe de stagiaires, n'est-ce pas finalement « laisser faire, laisser aller » ? N'est-ce pas admettre que la « main invisible » du marché chère à Adam Smith⁶ et aux théoriciens néo-libéraux est aussi prompt à réguler les marchés lucratifs que celui de l'insertion socioprofessionnelle ? N'est-ce pas finalement considérer que la formation est un service comme un autre et l'individu une marchandise ?

Pierre-Alain Gerbeaux
Attaché aux relations
institutionnelles à la FeBISP

¹ Conseiller au Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme.

² Coordinatrice ISP de la Mission Locale de Schaerbeek.

³ Intervention lors de la 5^{ème} journée d'étude de la FeBISP.

⁴ *Nouveau, l'Etat social aux principes actifs : « il détruit les pièges à l'emploi » et ravit les employeurs*, in « L'insertion » n°22 – septembre 2001. « La variante [la plus libérale] repose sur l'idée d'obligation des bénéficiaires en contrepartie des allocations ou des autres avantages qu'ils reçoivent. Ce que l'on appelle la politique de « workfare » se

substitue à celle du « welfare ». Dans cette version, la moralisation est clairement exprimée : un contrat synallagmatique est établi qui fait naître des obligations réciproques pour chacune des parties : à l'État de fournir une assistance financière, aux bénéficiaires d'accepter d'être mis au travail ».

⁵ ou plutôt « managera » si l'on veut rebaptiser des pratiques séculières sur l'autel de la modernité langagière.

⁶ Selon Adam Smiths (1723-1790), il existe une « main invisible » qui agit de telle sorte que la recherche par les hommes de leur intérêt personnel mène à la réalisation de l'intérêt général, à la condition qu'il n'y ait pas de tentative d'un individu (personne physique ou morale, Etat et gouvernement inclus) pour réguler l'action des autres.

POUR « LIRE ET ECRIRE », UNE RENTREE PAS COMME LES AUTRES...

Pilier de la vie associative bruxelloise, le réseau Lire et Ecrire présentait le 3 septembre dernier un plan ambitieux pour le redéploiement de l'alphabétisation en Région de Bruxelles-Capitale.

Le « Plan bruxellois pour l'alphabétisation 2002-2004 » affiche d'emblée ses ambitions : l'ouverture de 2000 places supplémentaires en alpha d'ici 2004, dont 500 à l'autonome 2002.

Il s'agit ici d'offrir à toute personne qui le souhaite de trouver à proximité une formation de qualité adaptée à ses besoins.

L'alphabétisation, qui reste le cœur du dispositif, est clairement élargie dans deux directions :

- la formation de base permettant à des personnes sachant parler français et ayant des rudiments de poursuivre les

cours pour acquérir une maîtrise suffisante et obtenir l'équivalent du certificat d'enseignement de base ;

- le français comme langue étrangère pour des personnes maîtrisant leur langue d'origine et diversement scolarisées.

Mais l'originalité de ce plan est la déclinaison en différentes priorités de cet objectif « macro ».

Citons notamment :

- le renforcement de la qualité pédagogique, par un programme soutenu en direction des formateurs (formation), par la création de « classe d'application », par la mise en place d'un centre de documentation régional, par l'instauration d'un comité scientifique chargé de réunir les pédagogues, les acteurs de terrain et les scientifiques,

en finançant des mini-bibliothèques dans les différentes zones... ;

- l'accès aux nouvelles technologies de la communication en alphabétisation. Ce qui passe par : la mise en place d'un centre de ressources régional, la constitution de six classes informatiques (avec un formateur spécialisé) accessible à l'ensemble des groupes, au minimum un ordinateur connecté dans chaque classe, la formation des intervenants à l'outil informatique et une formation de base pour tous les apprenants à l'accès à internet ;
- un effort sans précédent de décentralisation, notamment par la création dans chaque zone d'une coordination avec une maison de l'alpha permettant l'accueil et l'orientation, la mise à disposition

de ressources (bibliothèque, informatique...).

Un effort important est consacré à la formation, la qualification et la certification des travailleurs du secteur et une cellule de recherche et développement est également mise en place pour accompagner le processus et faire face aux évolutions, comme les nouvelles migrations.

Concrètement, le soutien à ce plan se fera par une augmentation des crédits attribués à Lire et Ecrire à partir du Fonds social européen, par l'octroi de 90 ACS supplémentaires.

Ce qui est remarquable dans ce plan pour l'alphabétisation, c'est la conjonction entre, d'une part, un secteur associatif qui a su se coordonner, bien faire apparaître ses choix et ses revendica-

tions et, d'autre part, les pouvoirs publics, qui ont répondu présents en se donnant les moyens d'un plan d'action d'ensemble qui couvre tous les aspects et évite le saupoudrage.

En cela on ne peut que se réjouir du succès de nos collègues de Lire et Écrire, leur souhaiter bon courage et en prendre de la graine pour le secteur de l'insertion socio-professionnelle.

EGALITE ET NOUVELLES TECHNOLOGIES¹

L'histoire du rapport entre Égalité et "Nouvelles technologies" ne pourrait être que celle de son rapport avec chacune des "nouvelles technologies", de la roue au compact disc en passant par la voiture individuelle, qui ont jalonné l'histoire de l'humanité ; c'est-à-dire, me semble-t-il, un rapport de classe, les plus riches étant les premiers à s'approprier ladite technologie. Dans un second temps, ce rapport de classe s'estompait, du moins au sein de nos sociétés occidentales, avec le temps et la normalisation de la nouveauté. Est-ce parce que j'ai le nez dessus, je suis très empiriquement tenté de voir dans l'arrivée de l'Internet (qui me semble être l'élément essentiel du phénomène en question) un événement de tout premier ordre.

Internet est d'abord au cœur de ce qu'on appelle la « société en réseau »², en réalise le paradigme, en est l'opérateur premier. L'élément géographique devient ainsi secondaire ; la matérialité du savoir (la bibliothèque) se dissout dans les bases de données on-line ; le flux tendu devient la règle de la production ; avec des conséquences majeures. Au-delà de l'étape anecdotique des "dot com", la "nouvelle économie" me semble être un phénomène bien réel, qui se traduit notamment, en lien avec d'autres phénomènes liés à la déferlante libérale, par une modification du travail allant dans le sens d'un recul du salariat, d'une flexibilité accrue des travailleurs ou de l'avancée du discours sur l'"employabilité"³. En cela, Internet est non seulement

une « technologie », mais participe aussi grandement à la détermination d'un mode d'organisation de la société.

Internet comprend ensuite une dimension culturelle qui me semble première. Internet est non seulement un nouvel outil (permettant de communiquer plus vite, plus fort, plus beau) mais s'accompagne surtout de l'arrivée de nouveaux référents. En tant qu'outil de culture, Internet est aussi outil de pouvoir, Jean-Marie Messier l'avait bien compris quoi qu'on en dise et l'exception culturelle n'a qu'à bien se tenir.

Tout ceci pour dire que nous sommes en face d'un fait de société important, qui a et va avoir des répercussions concrètes très sensibles sur notre mode de vie ; et que

dans ces conditions, il n'est pas inutile de se poser une série de questions sur l'égalité des citoyens dans ce contexte. J'énumère donc ici, de manière assez péremptoire, une série de questions qui, à mon sens, se posent face à l'arrivée des « nouvelles technologies ».

Accès pour tous

La première question qui se pose si on veut parler d'égalité face à Internet, c'est de manière assez évidente, celui de l'accès à la nouvelle technologie. Et pour cause, la situation est catastrophique : *« les chiffres sont sans appel : 2% de la population mondiale sont connectés, 98 % ne le sont pas. Comment ces utilisateurs sont-ils répartis ? Pour 88 %, les utilisateurs d'Internet vivent dans les pays industrialisés, contre 0,3 % en Afrique. Car, au royaume d'Internet, les exclus d'office sont largement majoritaires : en 1998, sur les 6 milliards d'habitants de la Terre, 2,8 milliards vivaient avec moins de 2 dollars par jour, 5 milliards ne disposaient pas d'une ligne téléphonique (...) »*⁴.

Il ne suffit toutefois pas de donner accès à la technologie, il faut donner les moyens à chacun de l'utiliser, par des formations adaptées aux différents publics. Il s'agit d'une certaine manière d'un nouveau langage à apprendre (le clivage générationnel, par exemple, est tout à fait frap-

pant). Non seulement au niveau technique (combien d'utilisateurs d'Internet ont des notions de langage HTML, savent mettre en place une mailing list ou savent seulement ce qu'est un serveur de news groups ?), mais plus encore au niveau du contenu : noyé dans une masse d'informations inutiles et agressives, l'utilisateur débutant éprouvera les pires difficultés à exploiter les ressources réelles que recèle le web pour se retrouver le plus souvent à surfer sur yahoo, microsoft, ou autres dans une effrayante concentration de trafic. Le réseau ne fait alors que stigmatiser et amplifier les clivages culturels déjà existants.

On pourrait aussi, en poussant un peu plus loin, se dire qu'il est intéressant que les internautes aient une idée des enjeux qui sont ceux du monde de l'Internet : qu'est-ce qu'un logiciel libre ? Quelles sont les conséquences de l'usage généralisé de produits Microsoft ? Qu'en est-il de la liberté d'expression sur le net ? On arrive bien sûr très vite ici dans un registre politique où il appartient à chacun de se positionner.

Ces inégalités, dans l'accès aux ressources et dans la capacité à les utiliser, ont en plus un effet démultiplié. Ainsi, par exemple, les systèmes de téléchargement – souvent illégaux – de fichiers musicaux (et depuis quelques temps de films ou de logiciels), et beaucoup d'autres

services, donnant accès « gratuitement » (légalement ou non) à de phénoménales quantités de données, sont nécessairement utilisés par des personnes disposant de connexions à Internet à haut débit (ADSL, connexions universitaires, câble...), lesquels ne sont souvent pas les plus démunis, tandis que ceux qui ne disposent pas d'accès à ce type de technologie continueront à payer le prix fort pour acheter de la musique. De même, une bonne partie de la presse est disponible gratuitement en ligne... pour ceux qui ont accès au web et qui savent où ou comment trouver l'information qu'ils cherchent.

Protection des libertés fondamentales

Si Internet est potentiellement un merveilleux vecteur de démocratisation et permet beaucoup de libertés à ses utilisateurs – il devient par exemple, malgré la répression, un moyen de communication pour beaucoup de démocrates vivant sous des régimes autoritaires –, il peut aussi faire peser de lourdes menaces sur les libertés fondamentales, en particulier la protection de la vie privée et la liberté d'expression.

Par un phénomène de « judiciairisation » de la critique sur Internet d'abord. Plusieurs affaires judiciaires ont défrayé la chronique ces derniers temps (Réseau Voltaire, jeboycottedanone.net etc.) qui ont montré un re-

cours de plus en plus fréquent à la justice pour brider les possibilités de critique, particulièrement vis-à-vis des multinationales.

Par un phénomène de responsabilisation des intermédiaires ensuite. L'affaire « altern », dans laquelle un hébergeur gratuit et « alternatif » a été contraint de fermer son service, a fait grand bruit. L'enjeu est celui de la définition de la responsabilité, y compris pénale, de la diffusion de contenus sur Internet. De prime abord, il peut être tentant – surtout devant des dérives graves telles que racisme, pédophilie... – de considérer que tous les acteurs de la chaîne de la transmission de l'information ont une responsabilité. Il apparaît cependant que c'est là une position extrêmement dangereuse pour la liberté d'expression, qui amène les intermédiaires (hébergeurs principalement) à opérer une « censure préventive ». Il paraît donc souhaitable d'établir, à l'instar de ce que la France a fait, une législation laissant à l'auteur toute la responsabilité de ses propos, l'intermédiaire n'étant passible de poursuites qu'en cas de refus de collaboration avec la justice (ou de collaboration à la dissimulation de l'identité d'un auteur).

Au niveau de la protection de la vie privée, les problèmes sont nombreux et inhérents à la globalisation des systèmes d'information.

Quand une firme dispose d'un fichier client comprenant des dizaines de millions de personnes, avec des données détaillées sur chacune d'elle, on peut se poser des questions quant au risque que cela représente. Quand en outre, les pages de certains sites web sont, par l'intermédiaire d'une régie publicitaire, formatées différemment pour chaque utilisateur en fonction des goûts qu'on lui suppose, il y a de quoi s'interroger.

Circulation du savoir

Maîtrise des langues et maîtrise de la langue. Deux chiffres : 68,4% des pages web seraient rédigées en anglais⁵ ; 5,4 milliards de terriens ne parleraient pas l'anglais⁶. Au-delà de cette question, la maîtrise de la langue en général, en particulier de la langue écrite, est importante. Depuis ses débuts (mais peut-être plus pour longtemps), Internet met très fort l'écrit en avant. Le mail, les news groups, les forums, la création de pages HTML – bref, presque tous les systèmes de publication – sont de type écrit.

Au-delà de la – relativement simple – question de l'accès, un autre élément clé de l'usage des langues sur Internet (et plus généralement par rapport à la production de culture et de savoir dans un contexte de globalisation), l'utilisation de la langue en tant qu'outil de pouvoir et de domination culturelle. Le débat peut se poser dans les

termes suivants. Doit-on produire du contenu dans la langue dominante, de façon à ne pas laisser le monopole de la production de savoir mondialisé aux seuls anglosaxons ou lutter – et se pose alors la question de savoir si c'est en vain – pour le plurilinguisme en refusant le monopole d'une langue⁷. La question vaut à tout le moins la peine d'être approfondie.

Autre enjeu : la numérisation du savoir. Je pense ne pas m'avancer énormément en disant que les bibliothèques de papier ne suivront pas longtemps l'avancée folle des contenus en ligne. Ainsi que cela a commencé dans pas mal de bibliothèques (dont la BNF et une série d'universités américaines) de créer des banques de données numériques et de système d'exploitation télématiques puissants qui permettront le travail universitaire. Eviter la privatisation de ces données (comme c'est déjà en train de se passer avec les revues scientifiques), ne pas prendre du retard sur les anglo-saxons en la matière pour éviter tout monopole culturel ou scientifique, aider les pays du Sud à avoir accès et à diffuser de l'information sur ces réseaux... sont quelques uns des enjeux qui s'imposent à ce niveau.

Logiciel libre⁸ et propriété intellectuelle

La question du logiciel libre⁹, ainsi que les questions touchant à l'open source¹⁰, re-

présentent en elles-mêmes un sujet de dissertation qu'on ne va pas ouvrir ici.

Disons seulement, qu'en ce qui concerne les administrations publiques, la question de l'exploitation des avancées du libre, même si elle est en train de percer tout doucement, devrait se poser beaucoup plus, pour une multitude de raisons économiques (l'exportation de devises vers les Etats-Unis est tout à fait conséquente alors que l'Europe pourrait créer un nouveau modèle de développement informatique basé sur le libre), éthiques, stratégiques (on a ainsi entendu parler d'un espionnage de l'armée allemande à travers des logiciels propriétaires achetés par elle)...

Autre sujet lié à la question de la « liberté logicielle », celle de la privatisation de la norme de langage et de composants algorithmiques élémentaires. Ce sujet, de pleine actualité, doit interpeller fortement tout démocrate : le W3C¹¹ fait ainsi aujourd'hui l'objet d'une réelle mise sous tutelle de la part d'une série de grands groupes actifs dans le secteur des outils de production web ou des navigateurs (Microsoft, Macromedia, Adobe, etc.). Si nombre de formats actuellement utilisés (.gif, .mp3, .swf, etc.) sont aujourd'hui des technologies propriétaires (c'est-à-dire que l'usage des algorithmes de codage de ces formats suppose le versement de royalties aux créateurs des-

dit formats), les développements annoncés risquent de généraliser ce type de pratique. D'autre part, la privatisation, par le biais des brevets, de concepts-clés d'algorithmique (des éléments de base pour construire un programme), de portée parfois extrêmement générale, rendent impossible le développement de certains types de logiciels hors du cadre et des conditions financières définies par le propriétaire du brevet. On aboutit dans de nombreux cas à une situation qu'on pourrait comparer à la privatisation de la recette du pain.

Les solutions à mettre en œuvre seront délicates à trouver : si l'abolition du droit d'auteur paraît une aberration – ne serait-ce qu'au niveau du droit moral –, il paraît cependant nécessaire de remettre en cause les bases sur lesquelles il est aujourd'hui construit.

« **Virtuallisation** » de la société

Dans plusieurs domaines essentiels de la société, on voit Internet remplacer petit à petit la vie « réelle ». Deux exemples : d'abord celui de l'enseignement en ligne ou « e-learning », ensuite celui des balbutiements d'une « démocratie en ligne ». Et on ne parle pas même du « sexe virtuel », qui est pourtant le premier centre d'intérêt des internautes¹².

E-learning d'abord¹³. La France a ouvert depuis la dernière rentrée 10 "campus virtuels". L'UCL s'appête à ouvrir 3 formations complètes sur le net en septembre prochain. Les universités de Yale, Oxford et Princeton ont récemment fondé une structure universitaire complète en ligne. Plusieurs universités (si tant est que le terme est encore adapté) américaines, complètement privées, ont aujourd'hui une activité totalement située dans le domaine du « virtuel ». L'IDC évalue le marché à 23 milliards de dollars en 2004 et 80 milliards de dollars en 2010, contre 1,7 milliard en 1999, soit une augmentation annuelle de 70 %¹⁴. On touche ici à des enjeux colossaux qui dépassent largement le cadre de l'Internet pour en arriver aux questions de marchandisation de l'enseignement¹⁵. Concurrence sauvage (hors de tout droit ou presque, totalement internationalisée), minervals et qualité incontrôlables...

Par ailleurs, une des dérives les plus effrayantes et surréalistes que risque de connaître la démocratie dans les années à venir consiste en le développement de la démocratie virtuelle. Ainsi les observateurs auront-ils noté qu'un consortium privé – EU Student Vote¹⁶ –, avec l'appui technique du département d'informatique des facultés universitaires de Namur et le soutien de la Commission européenne et de plusieurs grands dirigeants

politiques – Blair, Jospin, Aznar, Schröder (Verhofstadt aussi) – organise actuellement une « élection en ligne de représentants étudiants au niveau européen ». Au-delà de l'inqualifiable injure faite aux acteurs sociaux étudiants élus par cette organisation et ses méthodes, il faut noter qu'un organisme privé – regroupement d'une série de firmes intéressées aux développements commerciaux d'une élection en ligne à une échelle internationale (c'est d'ailleurs l'objectif avoué de l'organisation) – peut se décréter légitime, avec l'appui d'une série de gouvernants européens, pour « représenter » les étudiants, le tout dans un simulacre grand-guignolesque de démocratie qui serait hilarant s'il n'était pas aussi effrayant. Plus généralement, le développement de groupes de pression de toute nature et le recours de plus en plus fréquent à la culture du sondage en ligne, interpelle en matière de démocratie.

Peut-être, pour conclure, peut-on s'interroger sur le rôle des pouvoirs publics dans ce salmigondis et plus encore sur les moyens qui sont à leurs dispositions pour agir. Car si, comme on l'a vu, un certain nombre d'objectifs est clairement identifiable, la dimension fondamentalement

mondiale de l'Internet, son caractère incontrôlable (et les futurs développements logiciels annoncent des systèmes dans lesquels les données ne seront plus supprimables du réseau), en font d'une certaine manière un espace hors de la loi. Il faut se dire, même si c'est particulièrement peu original, que les « nouvelles technologies » sont à double tranchant et qu'il nous appartient de les utiliser correctement.

François SCHREUER
Président de la Commission de l'enseignement de l'Assemblée générale des étudiants de Louvain (AGL) et membre du comité de pilotage des Assises pour l'égalité

¹ Adaptation d'une note écrite à l'occasion d'un débat ayant eu lieu sur le sujet dans le cadre de la fête de l'Internet. Je précise que je suis loin d'être spécialiste de la question, il s'agit donc d'un travail à la grosse louche, émanation de quelques lectures et réflexions personnelles.

² Je suis loin d'être qualifié pour parler du sujet : voir par exemples les travaux de François Ost sur la question.

³ Qu'on pourrait définir comme le transfert de la "responsabilité de la connaissance" de l'employeur vers l'employé, qui se voit contraint d'assurer lui-même l'actualisation de ses connaissances sous peine de finir à 50 ans comme les cohortes de "vieux-jeunes" de Belgacom ou d'ailleurs.

⁴ « De l'Internet pour tous à l'Internet équitable », ELIE M., Le Monde, 13 septembre 2000.

⁵ « Pour le plurilinguisme sur Internet », Michel Elie, Le Monde, 21 février 2001 ;

⁶ op. cit. Le Monde, 13 septembre 2000.

⁷ On se référera par exemple aux travaux de Philippe Van Parijs sur le sujet.

⁸ A propos du libre, voyez <http://www.eurolinux.org/index.fr.html> ou <http://www.aful.org/>.

⁹ Logiciel dont la reproduction et la diffusion sont libres.

¹⁰ Un programme « open source » est un programme qui est publié avec son code et non seulement fourni sous la forme de fichiers exécutables illisibles par des humains, c'est-à-dire donnant la possibilité aux utilisateurs de comprendre le fonctionnement du programme et d'y apporter éventuellement des modifications.

¹¹ World Wide Web Consortium, organisme de normalisation des langages du web.

¹² Voir THIRAN Y., « Sexe, mensonges et Internet », Labor.

¹³ A ce propos, voir BIELECKI A., SCHREUER F., « *E-learning : vers la virtuellisation de l'enseignement ?* » in Politique, revue de débats, avril 2002.

¹⁴ Internet Développement Corporation - <http://www.idc.net/>

¹⁵ Voir « Politique, revue de débats », avril 2002 ou le numéro de décembre 2001 des « Cahiers Marxistes ».

¹⁶ <http://www.eusv.org/>

DEVENEZ CONSEILLER(E) ET GRADUE(E) EN INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

De la structuration... à la professionnalisation du secteur **ISP**

Aujourd'hui, le champ de l'insertion sociale et professionnelle s'appuie sur la richesse et l'intervention d'un réseau composé d'asbl reconnues comme opérateurs spécifiques.

La reconnaissance de ce secteur passe par sa professionnalisation et donc, par l'offre d'une formation qui propose à ses candidats des modules adaptés aux exigences de ce champ d'actions.

Former des travailleurs et des demandeurs d'emploi aux spécificités de l'insertion sociale et professionnelle

En 1994, les fonctions des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle n'exigeaient pas encore « une formation spécifique ».

Néanmoins, une demande émergeait du secteur pour en réclamer une aux autorités publiques compétentes. C'est en réponse à celle-ci qu'a donc été créé le graduat en Insertion sociale et professionnelle.

Depuis plusieurs années, l'évolution du contexte socio-économique et politique de la Communauté Wallonie - Bruxelles a donné au champ de l'insertion sociale et professionnelle de nouvelles perspectives et missions. En effet, celui-ci est de plus en plus considéré comme « un laboratoire d'expériences » où les projets développés regroupent un ensemble de matières dépendant bien souvent de divers champs de compétences (social, économique, habitat, logement...).

L'insertion sociale et professionnelle devient par conséquent l'une des composantes - à part entière - d'une politique « plus transversale », stratégie qui vise à regrouper

dans une même mesure des actions de revitalisation socio-économique, d'habitat et de formation. C'est ce qu'on appelle le concept du « développement local intégré ».

Une telle orientation ouvre ce secteur à de nouvelles fonctions requérant des compétences de conception et de gestion de projets, de recherche d'indicateurs en matière d'emploi et de formation, de développement de projets liés à l'emploi dans les service de proximité et travaux d'intérêts collectifs et enfin d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Le graduat en insertion sociale et professionnelle tente d'offrir cette spécialisation.

Si l'ensemble des matières décrites ci-dessus vous intéresse, adressez-vous à l'Institut Roger GUILBERT (campus CERIA) au 02 526 75 40.

AVIS DE DEMENAGEMENTS

Bien que l'information ait déjà été largement diffusée, voici, pour ceux qui étaient en vacances, les nouvelles coordonnées des asbl suivantes : ARPALJE, BRUTEK, le Centre de formation Bonnevie et Technologies sociales.

Arpaije asbl
Association pour la Re-
motivation, la Promotion
et l'Aide à l'Insertion des
Jeunes
rue d'alost, 7
1000 Bxl

BRUTEK asbl
Association bruxelloise
pour la formation aux
Nouvelles Technologies et

la Promotion de l'Emploi
rue de la Caserne, 86-88
1000 Bxl

Centre de Formation
Bonnevie asbl
rue de la Colonne, 54
1080 Bxl

Technologies sociales
asbl
rue César Franck, 46
1050 Bxl

LE SITE OFFICIEL DU CEFIG EST NE !

Nous avons tenté d'y placer tout ce qu'il faut pour relier, par un moyen nouveau, le Cefig et le public intéressé par ses actions. Ce site vous permet de découvrir l'ASBL : ses formations et leur fonctionnement, son actualité, les façons de nous contacter... Il se veut également un centre d'expression pour toutes les personnes apparentées à notre organisation, et ce via notre espace "Libres Propos". Nous vous invitons par ce biais à

communiquer vos réactions face à l'actualité (qu'elle soit d'ordre sociale, politique ou culturelle), à nous parler de l'expérience professionnelle qu'une formation chez nous a rendue possible, à nous faire part d'une exposition visitée, ou d'un colloque suivi, ou même, tout simplement, à partager les souvenirs qui émergent lorsque vous pensez à votre passage parmi nous...

Nous veillerons, de notre côté, à vous tenir informé de ce

qui se passe au Cefig : ses nouvelles actions, ses résultats, la parution d'articles le concernant, les dates importantes...

Nous vous invitons à présent à découvrir ce site à l'adresse suivante : www.cefig.be

Arnaud Pirlot
 Webmaster

Annonces diverses

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 7/10 au 6/12/02.

Infos :
Mission Locale de St-Josse-ten-Noode
Valérie Vlamynck
 ☎ 02 210 89 31

Bilan de compétences et recherche d'emploi destiné à un

public bruxellois de plus de 40 ans, sans emploi. Offert dans le cadre du projet Orphée, en partenariat avec l'ORBEM.

Infos :
Laboratoire d'Ergologie
 ☎ 02 650 53 58

Offres d'emploi

L'atelier de Recherche Active d'Emploi des Missions Locales d'Ixelles et Etterbeek recrute un(e) **secrétaire** mi-temps.

Description des tâches :

- prise de rendez-vous
- courrier
- accueil
- encodage
- mailing

Profil et conditions :

- connaissance de Word, Excel et Internet
- organisé(e) et autonome

Envoyer candidature à :
Mission Locale d'Etterbeek asbl
Mme Laurence Comblin
chée de Wavre, 506
1040 Bxl

Le CEFIG recherche un(e) **assistant(e) social(e)**.

Description des tâches :

- accueil des stagiaires (100 stagiaires/an)
- suivi social et administratif des stagiaires
- guidance
- recherche de stages

Profil et conditions :

- statut ACS

Envoyer CV à l'attention de :
CEFIG asbl
M. Jean VERLY, président
rue Terre Neuve, 13-15
1000 Bxl
 ☎ 02 503 18 13
 cefig1@pi.be
 www.cefig.be

La COBEFF, asbl en insertion socioprofessionnelle, recrute un(e) **comptable**.

Profil et conditions :

- gradué(e) ou équivalent
- bonne expérience
- connaissance de comptabilité générale, analytique, TVA et législation sociale

Envoyer CV & lettre de motivation à (au plus tard le 15/10) :
COBEFF asbl
M. Huttener
rue Philomène, 39
1030 Bxl
 coordination@cobeff.be

FIJ asbl recrute un(e) **collaborateur/trice** pour contrat 3/4 temps.

Description des tâches :

- maintenance d'un parc informatique de 70 machines en réseau win 2000 et Linux
- cours hardware et réseaux

Profil et conditions :

- niveau gradué ou universitaire
- expérience en maintenance et réseaux indispensables
- expérience en pédagogie informatique pour adultes peu scolarisés est un atout

CV à envoyer à :

**FIJ asbl
M. Pierre Devleeshouwer
rue Gailliard, 2
1060 Bxl**

Le **Gaffi** (Groupe d'Animation et de Formation pour Femmes Immigrées) recherche pour le secteur de l'accueil extra-scolaire, un(e) **animateur(trice)** pour un remplacement d'un an à compter d'octobre 2002.

Description des tâches :

- encadrement d'un groupe en école de devoirs
- prise en charge d'ateliers créatifs

Profil et conditions :

- niveau A2
- travail d'équipe

**Envoyer CV & lettre de motivation :
Gaffi asbl**

**rue de la Fraternité, 7
1030 Bxl**

La **Mission Locale d'Anderlecht** recrute un(e) **animateur/trice** pour contrat mi-temps.

Description des tâches :

- animations extra-scolaire (enfants de 2,5 à 12 ans)

Profil et conditions :

- niveau A2

**Envoyer CV & lettre à :
Mission Locale d'Anderlecht asbl
Mme Pascale Kempinair
av. Clemenceau, 10
1070 Bxl**

La **Mission Locale de Bruxelles-Ville** asbl engage

- ❖ un(e) **coordinateur/trice** pour son service P.T.P. Contrat temps plein de remplacement à longue durée, engagement immédiat.

Profil et conditions :

- statut ACS bruxellois
- diplôme universitaire en Sciences Humaines
- expérience exigée
- connaissance de l'ISP est un atout

- ❖ un(e) **conseiller/ère en ISP** dans le cadre d'un contrat temps plein à durée déterminée (d'octobre 2002 à mars 2003).

Description des tâches :

- formation de sensibilisation à la vie active dans des écoles secondaires (JEEP)
- accueil en matière d'insertion socioprofessionnelle

Profil et conditions :

- expérience dans la dynamique de groupe et dans l'ISP

**CV & lettre à envoyer :
Mission Locale de Bruxelles-Ville asbl
bd. Emile Jacqmain, 50
1000 Bxl
☎ 02 219.80.71
ptp_bxl_ville@hotmail.com**

La **Mission Locale de St-Josse** engage une(e) **secrétaire** pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Description des tâches :

- tenue du secrétariat de la cellule Insertion Socioprofessionnelle de la Mission Locale
- constitution et suivi de dossiers justificatifs financiers pour les pouvoirs subsidants en tenant compte des différents mémentos et délais

Description des tâches :

- statut ACS (TCT transformé)
- niveau 2+

Envoyer CV et lettre à :

Mission Locale de St-Josse asbl
M. Marc Wauthier
rue de l'Union, 31
1210 Bxl
mwauthier@mlstj.irisnet.be
Infos : 02 210 89 43

Bij **OOTB** is er een plaats vrij voor een **educatief medewerk(st)er**.

De vzw Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel is het overleg- en samenwerkingsverband van Brusselse Nederlandstalige particuliere organisaties die opleidings-, werkervarings- en/of tewerkstellingsprojecten opzetten voor kansengroepen.

Takenpakket :

- ondersteuning bij vorming van onze partners
- beheer gegevens over opleiding en werkervaring, publicatie op papier en digitaal
- stimuleren, coördineren en opvolgen van samenwerkings-initiatieven met diverse partners, ook Franstalige, zowel op Brussels niveau als op het

niveau van één of enkele Brusselse gemeenten.

Profiel en voorwaarden :

- Belangrijke bijkomende voorwaarde (GECO):
Ofwel, voor personen <40 jaar : ten minste 6 maanden ingeschreven zijn als werkzoekende (of gelijkgesteld) en bij aanwerving ten minste 1 dag uitkeringsgerechtigd werkloos zijn
Ofwel, voor personen ≥40 jaar : ten minste 1 dag uitkeringsgerechtigd werkloos zijn.
Ofwel overkomen uit een GECO-statuut (mits akkoord v/d GECO-inspectie).
- Wij zoeken een goed tweetalig (N-F) iemand, die vlot overkomt, van aanpakken weet en liefst thuis is in de wereld van opleiding en tewerkstelling.
- Iemand die ten minste hoger secundair onderwijs afgewerkt heeft; maar liefst toch iemand die hogere studies (op niet-universitair niveau) gedaan heeft en al wat wer-

kervaring achter de rug heeft.

- Wij zoeken iemand die sterk geïnteresseerd is in de wereld van opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden voor kansengroepen (werkzoekenden die moeilijk op de arbeidsmarkt geraken).
- Iemand die de stedelijke complexiteit van Brussel als een uitdaging ziet.
- Iemand die ontwikkelingen op de diverse beleidsniveaus en op het werkveld opvolgt, ze gebruikt bij de ondersteuning en de ontwikkeling van diverse inschakelingsprojecten (begeleiding naar werk, jobgerichte vorming en opleiding, sociale tewerkstelling).
- Een goede samenspeler in teamverband.
- Bij gelijkwaardige kandidaten gaat onze voorkeur deze keer naar een vrouw en/of migrant(e).

Contactpersonen :
OOTB vzw
André DE BISSCHOP
Katrien STEGEN
☎ 02 511 99 72
ootb@ootb.be

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN SEPTEMBRE

03/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion à la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement • Journée de l'Alpha • Conseil d'administration de la FeBISP • Réunion de finalisation de la mise à jour de la brochure Cocof « Une formation, l'atout pour votre avenir »
05/09	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail « Assises de l'égalité / TIC » • Journée de travail des animateurs de détermination
09/09	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Assemblée générale de la FeBISP
10/09	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration extraordinaire de la Fesefa • Réunion du groupe de travail AFT « Bâtiment » • Conseil d'administration extraordinaire de la CESSoC
11/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion des Missions Locales
12/09	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec Monsieur Thomas Lemaigre • Bureau Esnet
13/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion avec Monsieur Eric Buysens • Pacte pour l'emploi : analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles Capitale en 2001 • Rencontre avec le Centre National de Coopération au Développement (CNCD)
16/09	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec l'ACFI au sujet des AFT
17/09	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP
18/09	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la Fesefa • Conseil d'administration de la CESSoC • Réunion à la Cocof (accord du non marchand)
19/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Fonds « Réduire et Compenser »
23/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion Délégation Syndicale Interassociations (DSI) • Réunion du groupe de travail « AFT »
24/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Fonds social « Emploi et Formation des groupes à risques » (Fonds EFGR – CP 329) • Réunion du « Réseau des Plateformes pour l'Emploi (RPE) » • Réunion de la Commission Consultative Formation Enseignement Emploi
25/09	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblée générale extraordinaire de SAW
26/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du groupe de travail « Préformation »
30/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion accord du non marchand avec Mme A. de Gouy et Mme Gabet

ACTIVITES DIVERSES

<p>07/10/02 à 11H</p>	<p>La Confédération Construction Bruxelles-Hal-Vilvorde et l'Association du Brabant des Entrepreneurs Généraux organisent un déjeuner-causerie qui aura pour thème : "La construction ? Une formation efficace et un métier d'avenir pour la jeunesse bruxelloise".</p> <p>Cette réception se fera en présence de Monsieur Eric Tomas, Ministre de l'Emploi, de la Formation et de l'Economie en Région de Bruxelles-Capitale. Avec la participation du FFC Région Bruxelles-Hal-Vilvorde, de Bruxelles Formation et des CEFA d'Evere, Anderlecht et Ixelles-Schaerbeek associés dans le Centre Fac.</p>	<p><u>Lieu</u> : Centre de Formation aux Métiers de la construction de Bruxelles Formation rue des Faïnes, 245 1120 Neder-Over-Heembeek</p>
<p>09/10/02 de 9H30 à 12H</p>	<p>Solidarités des Alternatives wallonnes (SAW) et le Réseau des entreprises sociales organisent une matinée d'information sur la mesure d'activation SINE. Cette mesure permet aux entreprises (EI et EFT comprises) de bénéficier d'une remise de 100% sur la part patronale de l'ONSS ainsi que d'une subvention mensuelle de 545€ pour un temps plein à condition d'embaucher une personne peu qualifiée et bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 60 mois.</p>	<p><u>Lieu</u> : Salle CINEX rue St-Nicolas, 84-86 (Namur) Entrée par la rue Ponty</p> <p><u>Réservation</u> : ☎ 071 53 28 30 saw.vandemaele@skynet.be</p> <p><u>Inscription</u> : 5 € payables à l'entrée</p>
<p>10/10/02 de 9H à 16H30</p>	<p>Cera Holding entend jouer un rôle novateur dans la diffusion et la concrétisation de l'idéal coopératif. C'est pourquoi, à l'occasion de son 110e anniversaire, la coopérative organise un colloque sur la valeur de la société coopérative dans une économie socialement responsable.</p> <p>Ce colloque vise deux objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'une part, expliquer la place et le rôle de la coopérative au sein d'une économie socialement responsable et apporter une réponse à un certain nombre de questions en la matière. - D'autre part, dresser un état des lieux du mouvement coopératif dans l'économie d'aujourd'hui et esquisser des perspectives d'avenir. <p>Ce colloque sera pour Cera Holding l'occasion de réunir les entreprises, les pouvoirs publics et les citoyens autour d'un des défis majeurs de notre époque et de revisiter les potentialités d'une forme d'entreprise qui, tout en étant déjà très ancienne, est plus actuelle que jamais.</p>	<p><u>Lieu</u> : Hôtel " Le Plaza " Bd. Adolphe Max, 118-126 1000 Bxl</p> <p><u>Inscription</u> :</p> <p>€40 : comprend un verre de bienvenue, les pauses café, le déjeuner et la réception €60 : comprend un verre de bienvenue, les pauses café, le déjeuner, la réception et les publications suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Cera, 1892-1998. La force de la solidarité coopérative</i> Par les Prof. Leen Van Molle, Martine Goossens et Eric Buyst, sous la direction du Prof. ém. Dr. Herman Van der Wee. (prix en librairie: 100 €) - <i>Les coopératives en Belgique, un mouvement d'avenir ?</i> Par le Prof. Dr. Jacques Defourny, Michel Simon et Sophie Adam Editions Luc Pire, Bruxelles, à paraître en septembre 2002 en librairie.

		Tout participant recevra gratuitement un ensemble de fiches d'information sur les coopératives et l'économie sociale réalisées par le Centre d'Economie Sociale de l'Université de Liège.
20/11/02 de 11H45 à 14H	Inauguration officielle du site internet de la FeBISP en présence de M. Eric TOMAS, Ministre bruxellois en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et de M. Denis STOKKINK, Conseiller de Mme Laurette ONKELINX, Vice-Première Ministre et Ministre fédérale de l'Emploi et de la Politique de l'Egalité des Chances	<u>Lieu :</u> Centre Euclides rue du Chimiste, n°34 1070 Bruxelles <u>Pour toute info, contactez :</u> Nathalie Hoffstadt ou Delphine Huybrecht ☎ 02 537 72 04

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 octobre 2002**.