

N° d'agrégation : P 204081

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

# L'insertion

n°33 – octobre 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](mailto:hoffstadt@febisp.be) - Web : [www.febisp.be](http://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 ?

**L**a 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'œuvrer 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 - **Michèle Hubin**, attachée relations sociales - **Delphine Huybrecht**, attachée économie sociale - **Ana Teixeira**, attachée pédagogie formation professionnelle.

## Edito

**U**n peu de tout. Voilà la recette de ce numéro d'octobre. Prenez quelques infos pratiques et propos idéalistes et ajoutez-y 2 ou 3 événements et vous obtiendrez un mensuel très digeste. Comme cerise sur le gâteau, saupoudrez le tout de quelques nouvelles fraîches sur les conventions collectives de travail signées dans le cadre de l'accord du non marchand.

Commençons par l'aspect pratique :

Pour tous ceux qui pensent encore que les mesures SINE ne concernent que la Flandre, vous allez être agréablement surpris par le contenu du texte présenté en page 9. Et oui, à Bruxelles, les entreprises de travail adapté, les ateliers de formation par le travail et les entreprises d'insertion peuvent également bénéficier d'un subside de 545 € par mois et de la dispense à 100% des cotisations sociales patronales à l'engagement de certains chômeurs ou minimexés.

Pour les plus fidèles de nos lecteurs qui suivent depuis 2 ans la saga des **Plates-formes Locales** pour l'**Emploi** et la **Formation** (PLEF), sachez que l'expérience se poursuit sur le doux nom de **Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi** (RPE). Le point sur la question en page 15.

Quant à l'accord du non marchand, plus besoin de vous le présenter, mais vous êtes-vous déjà penchés sur les conventions collectives qui ont été signées ? Non ? Alors plongez-vous vite dans l'article présenté page 4.

Côté événements, pointons tout d'abord le « déjeuner – causerie » organisé par la Confédération Construction Bruxelles-Hal-Vilvorde et l'Association du Brabant des Entrepreneurs Généraux. Les perspectives dans le secteur de la construction pour les jeunes bruxellois y ont été exposées. L'objectif était de faire l'ébauche d'une réactualisation, tant en amont qu'en aval, de l'image du secteur de la construction (compte-rendu en page 6).

D'autre part, Cera Holding a organisé, à l'occasion de son 110e anniversaire, un colloque sur la valeur de la société coopérative dans une économie socialement responsable. Un des membres de l'équipe y était et vous donne son point de vue sur les coopératives et leur place dans l'économie (lire en page 11).

Et last but not least, n'oubliez pas notre rendez-vous du 20 novembre prochain... La fameuse inauguration de notre site internet [www.febisp.be](http://www.febisp.be) (voir article page 16 et agenda des activités en page 21). Nous comptons sur votre présence à tous...

A présent, nous vous laissons goûter aux joies de la lecture et déguster en paix ce numéro de « L'insertion ».

L'équipe de la FeBISP

### Sommaire

Actualités	<b>p. 4</b>
→ L'accord du non marchand : une symphonie presque achevée ? Pas tout à fait !	p. 4
→ Lifting du secteur de la construction	p. 6
→ La mesure SINE, une mesure intéressante, qu'on se le dise !	p. 9
→ Une journée pour faire renaître l'idéal coopératif	p. 11
→ Phase test pour le RPE	p. 15
→ Cette fois-ci ça y est, on le lance !	p. 16
Formation	<b>p. 16</b>
→ Durée du temps de travail : 4 modules de formation	p. 16
Offres d'emploi	<b>p. 18</b>
Agenda	<b>p. 19</b>
→ Le travail de la FeBISP en octobre	p. 19
→ Activités	p. 20

## Actualités

### L'ACCORD DU NON MARCHAND : UNE SYMPHONIE PRESQUE ACHEVEE ? PAS TOUT A FAIT !

**C**ombien gagnerons-nous en 2005 ? Dans quelle mesure les salaires vont-ils augmenter ? Où trouver la description de ma fonction ? A quelle ancienneté puis-je prétendre ? Quelles sont les perspectives d'emploi et de formation dans le secteur ? Comment concilier temps de travail et vie « hors travail » ? Quelle représentation pour les travailleurs du secteur ?

Voici un bref relevé des interrogations que se posent les travailleurs du secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) en Région de Bruxelles-Capitale. Tant de questions ? Est-ce bien raisonnable ? Sans doute puisque voici plus de deux ans que se succèdent rencontres, tables rondes et négociations entre partenaires sociaux, Gouvernement de la Région bruxelloise et Collèges des Commissions communautaires française et flamande.

Une première étape avait été franchie grâce à la signature le 29 juin 2000 d'un accord entre le Gouvernement bruxellois, les syndicats et les employeurs du non marchand, mais un long chemin restait à parcourir pour arriver à une application efficace.

Cette longue marche a conduit aujourd'hui les acteurs à bon port grâce à la signature des conventions collectives de travail (CCT) le 1er juillet 2002<sup>1</sup>. Sur le plan général, le champ d'application de l'accord signé le 29 juin 2000 vise les organismes ISP<sup>2</sup> agréés par la Cocof qui ont une subvention de partenariat avec l'ORBEM<sup>3</sup>.

Les travailleurs concernés sont ceux affectés à des projets ISP, y compris les encadrants des programmes de transition professionnelle et le personnel des ateliers de recherche active d'emploi des missions locales.

Détaillons à présent l'ensemble des textes signés selon leur objet et leurs effets sur les conditions de travail.

Les fonctions des travailleurs font l'objet d'une classification professionnelle et sont réparties en trois catégories basées sur le type de travail effectué ; les fonctions liées à l'objet social, les fonctions logistiques et les fonctions spéciales. Ces trois catégories se déclinent sur sept échelons. L'annexe 1 de la CCT donne pour chaque fonction une description précise reprenant la description générale de la fonction, la description des tâches, le

profil de la fonction, les qualifications habituellement pratiquées et l'échelon auquel correspond la fonction en question. L'échelon hiérarchique permet de déterminer un niveau de rémunération. Des grilles salariales sont établies pour chaque fonction et sont présentées avec leur évolution dans le temps. Elles sont conçues de manière à atteindre dans cinq ans (le processus démarrant avec effet rétroactif en 2001) un alignement sur les barèmes pratiqués dans le secteur des hôpitaux privés (CP 305.1). Chaque travailleur se verra remettre une fiche lui permettant d'évaluer sa progression salariale des années 2001 à 2005. Pour assurer la transposition des fonctions actuelles vers les fonctions nouvellement définies par la classification professionnelle, une commission de fonctions – composée paritairement – chargée d'émettre des recommandations sera constituée.

Notons qu'à cette progression salariale vient s'ajouter la reconnaissance de l'ancienneté<sup>4</sup>. Nous ne rentrons pas ici dans les aspects techniques du calcul de l'ancienneté détaillés dans la CCT. Retenons seulement que toute période de travail pres-

tée dans les secteurs de la santé, de l'aide aux personnes, de la politique d'aide aux personnes handicapées, d'aide à l'enfance et à la jeunesse, de l'éducation permanente, de la culture et, bien entendu, de l'ISP peut être accumulée pour constituer un capital ancienneté. Les personnels ouvrier, administratif et comptable ne sont pas oubliés puisque toute ancienneté acquise dans un autre secteur peut être valorisée à concurrence de 10 ans maximum.

Sur le plan des acquis sociaux, le travailleur du secteur ISP bruxellois pourra dorénavant bénéficier d'une prime de fin d'année, d'une allocation de foyer – résidence si son niveau de rémunération n'atteint pas un certain plafond ainsi qu'une prime pour prestations irrégulières à la demande de l'employeur.

L'accord non marchand (ANM) garantit également à chacun l'octroi de 5 jours de congé supplémentaires<sup>5</sup> acquis par année civile. D'autre part, les mesures liées à la réduction du temps de travail (RTT) se concrétisent par un nombre de jours de congé supplémentaires rémunérés (au prorata du régime de travail) dès que le travailleur a atteint l'âge de 45 ans. Cette forme de réduction du temps de travail vise un aménagement de fin de carrière pour les travailleurs concernés mais s'accompagne d'une compensation en terme d'emploi<sup>6</sup>. La

gestion de cette embauche compensatoire pose certaines questions au niveau des modalités d'application que la FeBISP s'attache à résoudre en ce moment par l'entremise de l'Asbl « Réduire et Compenser », composée paritairement de représentants des travailleurs et des pouvoirs organisateurs du secteur non marchand.

Si la comptabilisation des heures RTT est une procédure qu'il faut mettre techniquement au point, il faut encore songer à la compensation ! Les associations, parfois de petite taille, peuvent éprouver des difficultés à se passer des services d'un collaborateur d'une part, et d'autre part, comment trouver un candidat à son remplacement pour quelques heures par an ? Ici, l'idée de la mutualisation des heures à l'image du Maribel social fait son chemin mais en pratique, ce n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît. Cela suppose d'abord de gérer une base de données comptabilisant les « temps réduits » avant même d'envisager toute compensation. La FeBISP s'attache actuellement à cette structuration des données. Celle-ci est d'autant plus efficace qu'elle peut être prévisionnelle et liée à la problématique de la formation continuée. En effet, une autre disposition de l'ANM concerne la formation continuée des travailleurs<sup>7</sup>. Elle s'attache à organiser la gestion par les partenaires sociaux bruxellois de montants alloués à la formation conti-

nuée des travailleurs qui sera garantie à concurrence de 1% de la masse salariale individualisée.

L'ANM n'a pas oublié non plus le développement et l'harmonisation des relations sociales proprement dites. Plusieurs points ont été finalisés dans les textes et concrétisés dans les faits. Epinglons tout d'abord ici le paiement par les organisations syndicales de la prime syndicale. Ensuite, l'installation d'une délégation syndicale interassociations, supplétive au système existant ou à venir, à laquelle l'adhésion est volontaire pour chaque employeur<sup>8</sup>. Le système a pris son envol ces dernières semaines et la signature du texte par l'ensemble des partenaires interviendra au début du mois prochain. Vu le caractère très récent de l'accord intervenu, nous vous proposons une présentation complète du système de délégation syndicale inter-association et de son installation ainsi que du fonctionnement du bureau de concertation dans notre prochain numéro de « L'insertion ».

Voici brossé le tableau des CCT signées dans le cadre de l'ANM bruxellois ainsi que son long cortège de mesures d'application. Si l'histoire de cette « longue marche » vous passionne, n'hésitez pas à consulter les différentes étapes de la gestation de l'ANM qui vous ont été proposées dans les numéros

précédents de l'Insertion (Cf. « L'insertion » n°10, 13, 20, 23, 24 et 25). A cette heure de l'éclosion, il est trop tôt pour faire des commentaires quant à son application progressive. Les petits pas font les longues marches ; il nous semblait important de retracer ici les acquis pour lesquels chacun a consacré une part de son énergie. Gageons que notre propos n'en restera pas là et que votre lecture de l'Insertion s'enrichira au fil des mois des accords néces-

saires à l'achèvement d'une symphonie.

1 Les textes des CCT enregistrés auprès de la CP 329 au Ministère de l'Emploi et du Travail peuvent être consultés dans leur intégralité sur le site web de la FeBISP ([www.febisp.be](http://www.febisp.be)).

2 Décret Cocof du 27 avril 1995.

3 Arrêté d'exécution du 27 juin 1991.

4 Cette reconnaissance de l'ancienneté est un point positif pour le travailleur bruxellois si l'on considère que cette valorisation n'existe pas en Région wallonne.

5 1 jour par trimestre presté et un jour pour la fête de la Communauté française.

6 Financement prévu par l'AR Cocof 2001/549 – Titre IV.

7 A noter que la CCT n'a pas été signée le 1er juillet dernier en même temps que les autres CCT, faute d'accord entre les partenaires sociaux. Mais des négociations ultérieures ont réussi à apporter des éclaircissements satisfaisants conduisant à la signature de ladite CCT à la mi-octobre.

8 Non sans avoir vérifié que cette intention rencontre l'adhésion de 50% des membres du personnel.

## LIFTING DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Ce 7 octobre 2002, le Centre FAC et Bruxelles Formation ont ouvert leurs portes à l'occasion du déjeuner-causerie, organisé sur place par la Confédération Construction Bruxelles-Hal-Vilvorde et l'Association du Brabant des Entrepreneurs Généraux. L'objectif de la rencontre : faire l'ébauche d'une réactualisation, tant en amont qu'en aval, de l'image du secteur de la construction. Un échange entre la salle et les intervenants a débouché sur les réalités concrètes du secteur aujourd'hui.

**Le Centre FAC et Bruxelles Formation se partagent 100.000 m<sup>2</sup>**

Depuis juin 1998, le Centre FAC et Bruxelles Formation cohabitent au *Centre de formation aux métiers de la construction* de Neder-Over-Hembeek. Le Centre de Formation en Alternance de la Construction (Centre FAC), né il y a une dizaine d'années de la mise en commun des 3 Centres d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA d'Anderlecht, d'Evere et d'Ixelles-Schaerbeek), a aujourd'hui deux cordes à son arc. Reconnu comme structure d'école, dans le cadre du décret de l'enseignement en alternance, il est également opérateur d'insertion socioprofessionnelle (OISP) agréé par la Commission communautaire française

(Cocof). Ce qui, dans la pratique, se traduit par une section commune CEFA en construction (gros œuvre, carrelage, coffrage, ferrailage, couverture et pavage) ouverte à des jeunes, de 15 à 21 ans, inscrits en alternance. Et par une préformation professionnelle qui développe les mêmes contenus de formation avec un public d'adultes, demandeurs d'emploi, inscrits dans un parcours d'insertion. Bruxelles Formation offre des modules de formation professionnelle tant aux demandeurs d'emploi qu'aux travailleurs en recherche d'une formation continuée. Cette juxtaposition de publics donne à ce lieu une synergie intéressante. Pour

qui veut « apprendre ou ré-apprendre les métiers de la construction » sur base d'un apprentissage pratique et évoluer dans un environnement proche des conditions de travail du secteur : ce centre existe.

### **Déjeuner-causerie : le secteur de la construction et son image**

« La construction ? Une formation efficace et un métier d'avenir pour la jeunesse bruxelloise » M. Raes, président du Fonds de Formation de la Construction, introduisant le débat, livre les conclusions d'une étude menée sur la rotation du personnel dans le secteur : 15.000 travailleurs ayant rompu leur engagement restent actifs, 7.000 sont en fin de carrière et 18.000 quittent le secteur. Ouvert à toutes les populations bruxelloises, peu de discriminations à l'embauche sont constatées sur base d'origine ethnique, reste que 96% des travailleurs du secteur sont des hommes... Pour stimuler les entrées et freiner les sorties des travailleurs, il faut tout d'abord rectifier l'image véhiculée sur le secteur : « c'est lourd, c'est sale... c'est pas pour moi ». Le Fonds de formation professionnelle met en oeuvre une campagne de communication à destination du grand public et d'information sur la formation qui vise le public cible : « On recherche de bons ouvriers qualifiés, le secteur de la construction offre des métiers d'avenir ». Ce secteur est un

réservoir de postes de travail qui exige peu de pré-qualification et pour lesquels un module de formation peut suffire.

### **Redorer le blason du secteur suffira-t-il à motiver la jeunesse bruxelloise à s'engager dans les métiers de la construction ?**

M. Raes, président du Fonds de Formation de la Construction, rappelle qu'en effet : « L'enseignement professionnel a longtemps été considéré comme de moindre valeur. Le système en cascade de l'enseignement où les jeunes aboutissent en section professionnelle par dépit et en dernier recours dans le secteur de la construction renforce les préjugés sur les métiers de la construction ». M. Letier, président du Centre FAC, réagit également dans ce sens : « Les jeunes sont influencés par le milieu familial et scolaire. Le travail d'orientation doit s'adresser aux jeunes dès leurs 13/14 ans. Il faut convaincre les Centres Psycho Médicaux Sociaux (PMS) de promouvoir le secteur auprès des élèves. M. Duponcelle, porte-parole du Ministre de l'emploi, de la Formation et de l'Economie de la Région de Bruxelles-Capitale, ajoute « Les ateliers de recherche active d'emploi ont également reçu pour consigne de promouvoir ce secteur. Changer la mentalité des agents d'orientation et les familiariser avec le secteur est également nécessaire pour modifier l'image

du secteur de la construction auprès des demandeurs d'emploi ».

### **La concertation entre entreprises, opérateurs de formation et pouvoirs publics**

M. Fivet, coordinateur du Centre FAC, confirme qu'un travail de changement des mentalités est nécessaire. « Des moyens sont à notre portée pour influencer positivement la représentation mentale des jeunes sur les métiers de la construction : un projet né avec l'aide de la Fondation Roi Baudouin a permis d'organiser des rencontres avec les jeunes pour faire découvrir les métiers du bâtiment. Un autre projet avec Bruxelles Formation qui porte sur la formation des tuteurs et le développement d'une structure d'accueil dans chaque entreprise, permet de soigner l'accueil des jeunes dans les entreprises. » Lors des stages en entreprise, le système de parrainage fait l'écolage du jeune en milieu professionnel. Le stagiaire acquiert des techniques, il est initié aux enjeux de la rentabilité en entreprise. Cette étape complémentaire qui permet au jeune d'évoluer dans l'entreprise sous la tutelle d'un travailleur donne beaucoup de résultats. Sur la question de la rentabilité au travail, seules une pratique systématique et une expérience strictement professionnelle permettent aux jeunes de développer leurs performances au travail selon des délais le plus sou-

vent stressant ». Rappelant les responsabilités de chacun des partenaires dans le parcours d'insertion des stagiaires, M. Thommès, directeur-adjoint de Bruxelles Formation, conclut : « On ne peut pas tout demander au centre de formation, l'entreprise doit contribuer à la formation du jeune et finaliser son apprentissage ».

### **Le contrat d'avenir Emploi/Formation à Bruxelles**

Faire le pont entre la formation initiale et la formation en alternance et impliquer davantage les entreprises peut contribuer à redonner des moyens à l'enseignement et à la formation en général.

M. Stroekens, président des entrepreneurs généraux en dit long sur les paradoxes du système : « Pour les entreprises : ce que les élèves apprennent à l'école n'est pas en adéquation avec les réalités du métier ». Le représentant du Cabinet Tomas reconnaît que le risque de décalage entre les fonds sociaux et l'enseignement est permanent. L'enseignement, de par son cadre structurel, éprouve des difficultés d'adaptation et produit des résistances au changement. La Commission communautaire des professions et des qualifications met au point des contenus de formation et une redéfinition des profils de formation pour garantir aux

jeunes les compétences visées dans les métiers de la construction. La formation continue doit permettre aux formateurs de s'adapter à l'évolution constante des métiers et des technologies. Un accord structurel est prévu, en 2003, pour répondre aux besoins de l'enseignement professionnel dans son ensemble, investir dans la rénovation et dans le matériel pédagogique. Pour former des travailleurs qualifiés adaptés aux besoins, les difficultés de l'enseignement ou de la formation professionnelle se rejoignent. Seule une collaboration pragmatique, une concertation sur le terrain entre les pouvoirs publics, les Fonds du secteur professionnel, les CEFA, et les opérateurs de formation professionnelle peut contribuer au changement des mentalités. Le contrat d'avenir Emploi/Formation à Bruxelles en dépend.

### **Le nouveau décret de la formation en alternance: un véritable encouragement**

M. Letier, président du Centre FAC insiste : « Le Centre FAC est privilégié par rapport à bon nombre d'écoles qui ont des problèmes d'équipement et d'infrastructure. Notre but à tous est d'offrir une formation de qualité : le développement rationnel des infrastructures demande d'établir une concertation

concrète entre différents réseaux. C'est dans cette perspective et dans le prolongement du décret que le Centre FAC veut élargir son conseil d'administration aux partenaires sociaux. Le système de l'alternance est un outil qu'on n'utilise pas encore assez. Cette structure scolaire qui s'articule selon l'alternance entre l'école et l'entreprise propose un cadre scolaire où 3/4 du temps sont consacrés à la formation en entreprise sous la responsabilité d'un tuteur dans une situation de travail réel. Les avancées sont décisives : l'enseignement en alternance est aujourd'hui reconnu par la Communauté française au même titre que l'enseignement technique ou de qualification. Les compétences que le jeune acquiert dans l'école et dans l'entreprise sont certifiées par la Communauté française. Les CEFA ne sont plus des écoles mais des structures d'écoles qui pourraient réunir 10 à 15 écoles professionnelles et techniques où développer des collaborations entre l'enseignement traditionnel et les CEFA. Et pour la première fois dans l'histoire de l'enseignement : un conseil zonal où les entreprises peuvent rencontrer tous les CEFA de tous les réseaux en un seul lieu est créé ! »



## LA MESURE SINE, UNE MESURE INTERESSANTE, QU'ON SE LE DISE !

**E**n 99 paraissait une loi sur une nouvelle mesure de création d'emplois très subsidiés par le gouvernement fédéral : la mesure SINE. Elle permet d'engager des chômeurs indemnisés depuis 5 ans au moins (de nombreux types de périodes sont assimilées au chômage, dont les ACS, et les art. 60), des minimexés (un jour suffit) ou des personnes ayant droit à l'aide sociale. Elle fait bénéficier l'employeur d'un subside de 545 euros par mois, et la dispense à 100% des cotisations sociales patronales.

### **N'en faisons pas une histoire belge**

Le 8 octobre 2002, SAW organisait une matinée d'information sur le sujet. « Si tard ! », direz-vous. En fait, c'était une matinée de ré-information des francophones, puisque bien que la mesure soit fédérale, plus de 95% des emplois SINE ont été créés en Flandre. Certains disent que du coup, c'est une mesure flamande (créée pourtant par Benoit Drèze, francophone qui travaillait à l'époque au cabinet de la Ministre de l'emploi). Si ça devient une mesure flamande, le gouvernement fédéral pourrait la supprimer... donc, soit c'est une mesure qui convient aussi aux francophones, et elle subsistera, soit elle ne leur convient pas, et elle risque de disparaître même pour les Flamands qui

l'utilisent assez massivement. Ce serait dommage de créer un problème communautaire là où ce n'est pas nécessaire, d'autres savent parfaitement comment faire... Appel était donc fait, en cette belle matinée, aux Francophones. Certains diront que le phénomène d'empilement des mesures pour l'emploi continue : chacun en jugera.

### **SINE, c'est quoi ?**

Une dispense totale des cotisations (part patronale) de sécurité sociale et un subside versé par l'Onem ou le CPAS aux employeurs qui engagent certaines personnes émarginant à leur budget : 433,81€ pour un engagement à mi-temps au moins ou 545,37€ pour un engagement à 4/5 temps au moins.

### **Qui peut en bénéficier à Bruxelles ? (qui peut engager ?)**

Les entreprises d'insertion fédérales. Une liste exhaustive existe, qui est mise à jour par le Ministre de l'emploi si on demande la reconnaissance et qu'on répond aux conditions (contact : [stokkink@meta.fgov.be](mailto:stokkink@meta.fgov.be)).

- Les ETA
- Les Entreprises d'insertion agréées par la Région
- Les AFT

Les autres OISP ne sont pas inclus dans la mesure, sauf s'ils sont sur la liste des entreprises d'insertion fédérales (voir contact plus haut).

Pour pouvoir engager, l'employeur doit demander une attestation certifiant qu'il relève bien du champ de la législation SINE (demande au MET, formulaire délivré dans les 45 jours de la demande). En d'autres termes, cela peut concerner un certain nombre d'associations bruxelloises, notamment celles qui ont des travailleurs en article 60 et qui veulent leur proposer un contrat. Il faut faire la demande avant que la période article 60 soit terminée, sinon, la personne passant immédiatement sous statut chômeur, la règle des 5 ans est appliquée. Cela peut concerner aussi par exemple les associations qui ont des postes ACS prime A, la mesure SINE subsidiant mieux le poste. Bien entendu les entreprises d'insertion sont concernées au premier chef, puisque le subside SINE n'est pas limité dans le temps, et que la mesure vise entre autres leur public cible.

### **Qui peut être engagé ?**

1. Les chômeurs indemnisés depuis au moins 60 mois, par des allocations de chômage ou d'attente ET qui ont au maximum un CESI ou équivalent officiel reconnu en Belgique. Sont assimilées aux 60 mois de chômage indemnisé toute une série de périodes dont notamment : l'incapacité de travail pendant une période de chômage, les périodes de détention ou d'emprisonnement situées dans une période de chô-

mage, les périodes SINE (on peut donc passer d'un contrat Sine à un autre), les périodes de travail sous article 60, les périodes d'indemnisation minimex ou revenu d'intégration (RI), les périodes d'aide sociale pour les personnes étrangères inscrites au registre de la population et qui, si elles n'étaient pas étrangères, pourraient bénéficier du minimex ou RI (être domicilié en Belgique pour une durée indéterminée entre autres), les périodes de travail inférieures à 3 mois, les périodes de travail dans le cadre de Rosetta. Attention : les périodes de travail sous statut PTP ne sont pas assimilées.

2. Les personnes bénéficiant du revenu d'intégration depuis un jour au moins.

Une attestation prouvant que la personne peut faire bénéficier son employeur de la mesure SINE doit être demandée par l'employeur, par le travailleur ou par l'ORBEM, et doit être fournie soit par le bureau régional de chômage (celui du domicile) : formulaire « C163 SINE », soit par le CPAS : formulaire « CPAS 78 SINE ».

### **Statut du travailleur engagé**

Il est un travailleur sous contrat de travail normal, à

durée déterminée ou indéterminée, et bénéficie de la sécurité sociale des travailleurs. Il perçoit une rémunération nette de l'employeur (qui, lui, bénéficie du subsidé). Le chômeur n'est plus demandeur d'emploi et n'a plus de carte de contrôle chômage. S'il est engagé à temps partiel, il a le même statut qu'un travailleur à temps partiel (éventuellement complément chômage s'il est chômeur involontaire). Le travailleur à temps partiel peut être travailleur pour l'autre partie de son temps chez un autre employeur, même avec un contrat ordinaire, ou être indépendant. Son contrat de travail est donc libellé normalement avec une annexe « C201 SINE ».

### **Les détails administratifs ou « les p'tits papiers » ou même « les p'tits pas pied »**

Le contrat de travail, CDD ou CDI, doit être établi en 4 exemplaires : pour le travailleur, pour l'employeur, pour l'organisme de paiement (syndicat, Capac, Onem ou CPAS) et pour l'ORBEM. Il doit contenir l'annexe « C201Sine » (on peut s'en procurer un exemplaire à l'Onem, au service de Madame Bongio).

L'employeur doit remettre chaque mois au travailleur le certificat d'allocation de réin-

sertion SINE (C78 Sine ou CPAS78 Sine).

Le travailleur ou l'employeur introduit la demande auprès de l'organisme de paiement, qui lui verse le subsidé.

**Pour toute information complémentaire, contacter, selon les questions, les personnes suivantes qui répondront à toutes vos questions avec compétence :**

**Mme Zimmerman au Ministère de l'Emploi et du Travail**

**anne.zimmerman@meta.fgov.be.**

**Mme Bongio à l'Onem surtout en cas de problème avec les organismes régionaux de chômage**

**N° direct : 02 515 45 51  
lbongio@onem.fgov.be**

**Références législatives : 2 arrêtés royaux du 3 mai 1999. Nous vous déconseillons de vous lancer dans la lecture des textes législatifs, vous n'en sortiriez pas indemnes... Consultez plutôt le site de la FeBISP, ou celui de l'Onem (la mise en ligne des textes et explications ne devrait plus tarder) et ... prenez contact avec les personnes ci-dessus si vous voulez vous lancer.**

## UNE JOURNEE POUR FAIRE RENAITRE L'IDEAL COOPERATIF

**L**e 10 octobre dernier, CERA Holding<sup>1</sup> organisait, à l'Hôtel Plaza, une journée d'étude intitulée « La valeur de la société coopérative dans une économie socialement responsable ». Mon but n'est pas ici de retranscrire entièrement les interventions de cette journée, où, soit dit entre parenthèses, l'accueil fut somptueux, mais de vous faire part des réflexions que cette journée m'a inspirées en tant qu'attachée d'économie sociale à la FeBISP. Mon compte rendu sera donc à la fois impressionniste et engagé.

### **Plan large sur l'économie capitaliste mondialisée**

Faut-il être grand clerc pour se rendre compte que notre système économique actuel, essentiellement capitaliste et orienté vers la recherche du profit financier maximal, conduit l'humanité « droit dans le mur » ? C'est basique : le principe de la concurrence entre entreprises exige une diminution régulière des coûts de production, ce qui les conduit à rationaliser continuellement, en remplaçant notamment les hommes par des machines, ou des travailleurs correctement payés par des travailleurs exploités éventuellement sous d'autres latitudes, ou encore en remplaçant des travailleurs sous contrat stable par des personnes sous contrat précaire. Soit dit au passage, ces mêmes entreprises ex-

ternalisent un maximum leurs coûts de personnel en soustrayant la formation de leurs travailleurs à des structures dépendant des pouvoirs publics (ça vous rappelle quelque chose ?).

Les entreprises cherchent donc constamment à produire plus avec moins de moyens, et pourquoi ? Parce que les investisseurs se tournent (normalement !) toujours vers les entreprises qui leur offrent les meilleurs dividendes, et qui ont, comme les chaudières, le meilleur rendement ! Et cela, ce ne sont pas les patrons d'entreprise eux-mêmes qui en sont les responsables, nous sommes tous les responsables, bien qu'à des degrés divers... Ce ne serait d'ailleurs pas trop grave en soi si cela ne conduisait pas à concentrer toujours plus de richesses aux mains de quelques-uns, laissant un nombre toujours plus grand d'individus en proie à la misère, au désarroi, voire à la révolte. Mais il faut se rendre à l'évidence : il est impossible de bâtir de grandes fortunes sans « entretenir », à l'échelle de la planète, de grandes poches de pauvreté : les ressources étant limitées, là où l'un gagne, l'autre doit forcément perdre, et ce n'est pas assez souvent dit et rappelé. Inutile de préciser aussi que cet état de fait découle de choix politiques, cela aussi doit être rappelé.

Mais à ce stade, vous avez peut-être un peu perdu le fil et vous vous dites : « Qu'est-ce que cela a à voir avec l'idéal coopératif ? », ou vous êtes malins, et vous m'avez vue venir à 100 kilomètres.

### **Que propose le modèle coopératif ?**

Nous ne parlons pas ici du droit des entreprises et du statut de société coopérative en droit belge, nous cherchons ce qui constitue le principe de base de la coopérative, ce qui permet de la distinguer d'une entreprise capitaliste classique et ce quel que soit le pays où elle se trouve<sup>2</sup> :

- **Nature volontaire** : l'acte constitutif de l'association est l'émanation de ses membres
- **Démocratie** : chaque coopérateur dispose d'une seule voix aux assemblées, quel que soit le montant de ses parts en capital
- **Autonomie** : la gestion de la coopérative est confiée à des gérants élus par les coopérateurs, à l'exclusion de toute autre autorité
- **Porte ouverte** : l'adhésion et la démission des coopérateurs sont libres
- **Education** : la coopérative consacre une partie de ses fonds à l'instruction de ses membres
- **Répartition** : les bénéfices sont répartis entre les membres au prorata des

opérations effectuées avec la coopérative (ris-tourne coopérative).

- **Rémunération limitée du capital** : un intérêt limité peut rémunérer le capital, à l'exclusion de toute autre forme de gratification ; les surplus de bénéfices sont réinvestis dans le développement de la coopérative.
- **Affectation de l'actif net** : en cas de dissolution de la coopérative, l'actif net est réparti au profit d'œuvres

Bien évidemment, rappelons pour être clair que toute coopérative en Belgique ne respecte pas ces règles, et que le statut de coopérative est souvent choisi parce qu'il permet de monter facilement des sociétés à capital variable. Une coopérative qui respecte les critères listés ci-dessus peut se faire agréer en tant que « véritable coopérative » par le Conseil National de la Coopération, mais rares sont celles qui le font, car cela ne leur apporte en fait rien de plus. Impossible donc pour le client belge de distinguer les vraies coopératives des fausses coopératives, ce qui rend impossible une certaine forme de consommation responsable.

Ce qu'il me semble important de souligner, c'est qu'on est là face à un modèle d'entreprise où la propriété des moyens de production est partagée aussi bien que le pouvoir. Cela signifie qu'en cas de problèmes vécus par

l'entreprise, les solutions sont à trouver collectivement et démocratiquement, et pas en éliminant les maillons les plus faibles de la chaîne de production, comme cela se fait généralement dans les entreprises classiques. Ce qui lie le travailleur à son entreprise est, dans ce cas-ci, plus fort qu'un contrat de travail auquel il peut être mis fin à tout moment.

D'autre part, le revenu patrimonial des parts étant limité, ces entreprises courent un risque limité de voir les investisseurs se détourner d'elles au profit d'entreprises plus rentables (et donc exploitant davantage les travailleurs au profit des détenteurs du capital), puisque la motivation des sociétaires ne peut pas être uniquement d'ordre financier. On voit bien que si ce modèle se développait largement à l'échelle de la planète (rêvons un peu !), le monde deviendrait du même coup largement plus égalitaire !

Evidemment, cette situation n'a pas encore été expérimentée à large échelle, et on ne peut pas prévoir comment se dérouleraient les choses dans le cadre d'une société où toutes les entreprises fonctionneraient sur le modèle coopératif : se piqueraient-elles des parts de marché les unes aux autres<sup>3</sup>? Aboutirait-on à la constitution d'énormes entreprises coopératives monopolistiques? Les Anciens disaient : « L'homme est un

loup pour l'homme » ; peut-on durablement sortir de ce constat ?

### **Les conditions du renouveau coopératif.**

Jacques Defourny<sup>4</sup>, économiste et professeur d'économie sociale à l'Université de Liège, énonce deux conditions pour l'émergence et le développement des coopératives :

- Une condition de nécessité
- Une condition de cohésion sociale ou de « Communauté de destin »

Ces deux conditions sont par exemple bien remplies au Pays Basque, où les coopératives de la Région de Mondragon sont désormais célèbres, ainsi qu'au Québec, où le nombre de coopératives en activité est actuellement encore très important.

Dans ces deux cas, des communautés culturelles minoritaires en sont venues à créer des structures économiques solidaires pour affirmer leurs particularités face à une culture dominante.

Les deux conditions énoncées sont-elles valables pour la Belgique du XXIème siècle ? A priori non, la Belgique ayant toujours cherché à ouvrir un maximum son économie aux marchés et investisseurs étrangers, le sentiment de « communauté de destin » n'est désormais plus vraiment d'actualité.

Les conditions de nécessité n'apparaissent pas non plus à

première vue très évidentes, encore que... Un nombre croissant de personnes éprouvent le sentiment que notre mode de développement n'est pas viable, ni au niveau social, ni au niveau environnemental. Certaines entreprises font certes des efforts pour paraître « responsables », et multiplient les « codes de bonne conduite » et autres engagements à respecter leurs travailleurs et les ressources naturelles. Cela peut être une voie, mais ce n'est pas la plus simple, car elle sous-entend une prise en compte globale des problèmes Nord-Sud notamment, ainsi qu'un contrôle public important qui nécessite d'avoir accès à quantités d'informations dont les citoyens ne disposent généralement pas, et ne sont pas réellement à même de contrôler. Surtout, cette voie ne remet pas réellement en cause le fond du problème, à savoir la concurrence entre entreprises qui les oblige à maximiser sans cesse leurs profits, en réduisant sans cesse leurs coûts (v. ci-dessus). Boltanski et Chiappello<sup>5</sup> ont montré comment le capitalisme s'est subtilement adapté aux idéaux dans l'air du temps pour mieux se perpétuer en tant que système. Il se pourrait bien que nous soyons face à une évolution de ce type avec la vague nouvelle de la « responsabilité sociale des entreprises ».

Actuellement, on peut penser que la condition de nécessité qui est à la base de

l'émergence de nouvelles structures coopératives réside en Belgique dans le défi que constituent :

- la gestion durable des ressources humaines (limiter le nombre des exclus de notre système économique) et
- la gestion durable des ressources naturelles (éviter l'épuisement en favorisant le recyclage et la réutilisation) dans notre société.

La condition de « communauté de destin » ou de cohésion sociale pourrait quant à elle émerger de la montée en puissance de groupes d'opposants au triomphe du capitalisme globalisé, dont le mouvement des « altermondialistes » est le plus célèbre.

Jean Delespesse nous a rappelé, lors de cette journée du 10 octobre, qu'à chaque fois qu'il prend la peine d'expliquer ce qu'est l'esprit coopératif à un auditoire de jeunes, ils font preuve d'un enthousiasme évident pour la formule, ce qui laisse à penser qu'un effort de promotion de ce type de structures encore marginales pourrait favoriser de nouvelles initiatives.

Précisons cependant qu'en Belgique, de l'avis de Jacques Defourny, le cadre légal est largement insuffisant pour favoriser l'émergence de nouvelles coopératives. Un effort de clarification et de promotion de ce type de dynamiques entrepreneuriales devrait être mené notam-

ment au niveau juridique. Notons encore qu'un nombre important d'asbl belges auraient pris, dans d'autres pays, la forme de sociétés coopératives, si le cadre légal avait été mieux adapté à ce type d'initiatives.

### **L'esprit coopératif, une lame de fond dans toute l'Europe ?**

Ce n'est pas moi qui le dis, mais les auteurs du livre déjà cité : « Les coopératives en Belgique : un mouvement d'avenir ? ». A titre d'illustration, et pour la bonne bouche, retenons le témoignage de Nina Kowalska, de l'agence de communication britannique St Luke's<sup>6</sup>.

Cette coopérative a été fondée en 1995, quand les travailleurs de l'entreprise ont décidé de la racheter pour échapper à la fusion dans un groupe plus grand. Les coopérateurs de cette entreprise ont révolutionné l'organisation du travail interne en basant tout sur la créativité et le développement personnel des travailleurs. Les clients de l'agence de communication sont étroitement associés aux projets ; les bureaux sont constamment réaménagés pour coller aux préoccupations des clients.

Au niveau de la gestion quotidienne, celle-ci est assurée par un pool de 6 « dirigeants » élus pour 1 an par l'ensemble des coopérateurs, qui s'élève à 130 aujourd'hui.

Les travailleurs de la coopérative sont salariés, mais en

outre ils reçoivent des parts supplémentaires équitablement réparties en fonction des bénéfices générés ; l'aspect le plus original réside sans doute dans le fait que les employés reçoivent en outre des « actions sociales » qui leur permettent en fait de consacrer du temps à des projets qui leur tiennent à coeur, comme le travail en écoles de devoirs ou des projets de coopération internationale. St Luke's consacre également une partie de ses bénéfices au financement de parcs à éoliennes et à la création de plantations de manquiers dans le sud de l'Inde.

Difficile de dire si cette formule est dans les faits aussi idéale qu'elle paraît, mais cette entreprise d'un genre nouveau a déjà gagné différents prix, et bénéficié d'articles dans des revues prestigieuses, comme celle de la « Harvard School of Management », pour son mode de gestion original. Il semble également que les travailleurs aient tendance à y res-

ter car l'entreprise a connu moins de 1 % de rotation de son personnel depuis sa fondation en tant que coopérative, et ce malgré le fait que les travailleurs de cette entreprise sont beaucoup moins bien payés que dans les agences de communication traditionnelles.

Que ce type d'initiative naisse dans un pays de tradition libérale comme l'est l'Angleterre peut sembler paradoxal, mais en réalité, il y a peut-être une explication logique : face au libéralisme triomphant, des individus recréent des liens de solidarité qui font défaut, mais sur une base volontaire, et en bénéficiant d'une grande liberté d'entreprendre. C'est aussi cela, l'idéal coopératif, plus que jamais à (ré)inventer.

Delphine Huybrecht  
Attachée Economie sociale  
à la FeBISP

.....  
1 Pour mémoire, Cera Holding fut fondée en juin 1998 et s'inspire des principes de Friedrich Wil-

helm Raiffeisen qui, dans le contexte social du 19e siècle, visait à combattre la pauvreté et à promouvoir l'entraide par le biais de la coopération.

La première coopérative, créée en Belgique en 1892 et à l'origine du développement de la Banque CERA, prônait l'idée des valeurs coopératives. Cera Holding regroupe les parts des anciens sociétaires et revalorise les valeurs coopératives traditionnelles. Plus d'infos : [www.ceraholding.be](http://www.ceraholding.be)

2 Source : DELESPESE, Jean : « Les coopératives traversent l'histoire », TRAVERSESES n°169, avril 2002, 4

3 Encore que la coopération entre coopératives fasse partie des règles énoncées par l'ACI (Alliance Coopérative Internationale) pour décrire les caractéristiques d'une coopérative.

4 Jacques Defourny vient de publier, avec Michel Simon et Sophie Adam, aux Editions Luc Pire, un ouvrage intitulé « Les coopératives en Belgique : un mouvement d'avenir ? ». Ce livre est disponible en version électronique gratuite sur le site [www.lucpire.be](http://www.lucpire.be)

5 Boltanski Luc, Chiapello Eve – Le Nouvel esprit du capitalisme, Gallimard, 1999, 834 p.

6 <http://www.stlukes.co.uk/>

## PHASE TEST POUR LE RPE

**L**es PLEF ont fait PLOUF mais le RPE (Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi) sort de l'eau ! Rappelez-vous, il y a bientôt deux ans, l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi (ORBEM) entreprenait le développement, en accord avec son autorité ministérielle de tutelle, d'un réseau de plates-formes locales pour l'emploi et la formation. Si l'acronyme a été modifié pour éviter tout jeu de mot facile (cqfd), le concept et ses finalités restent inchangés :

- Assurer une visibilité et une meilleure compréhension du déroulement du parcours d'insertion des demandeurs d'emploi ;
- Développer une plus grande proximité et accessibilité des services que l'ORBEM est tenu d'offrir aux demandeurs d'emploi et aux employeurs ;
- Faciliter la communication entre les différents acteurs : demandeurs d'emploi, entreprises, opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (Missions Locales, opérateurs de formation), opérateur public de formation (Bruxelles Formation), CPAS, ateliers de recherche Active d'Em-

ploi et services de l'ORBEM. L'effet attendu est de développer la complémentarité du travail réalisé par chacun.

Pratiquement, cela signifie une ouverture des bases de données de l'ORBEM à ses partenaires : dossiers des demandeurs d'emploi, offres d'emploi, fichiers entreprises. Ceux-ci pourront les utiliser conformément aux principes déontologiques définis dans une Charte du réseau et aux modalités définies dans une convention conclue avec chacun d'eux.

Les opérateurs pourront donc d'une part, consulter les bases de données : proposer une offre d'emploi à un demandeur d'emploi, consulter son dossier ; et, d'autre part, en fonction de leur convention, réaliser certaines actions : ainsi une Mission Locale ou un CPAS pourra procéder à l'inscription des personnes en tant que demandeurs d'emploi, les organismes de formation pourront indiquer les entrées et sorties de formation de leurs stagiaires et, à moyen terme, remplir une rubrique « compétences acquises ». Un tel projet nécessite bien évidemment des ressources techniques et des choix

technologiques importants, et c'est précisément cet aspect qui a engendré un retard dans le calendrier prévu.

Toutefois cet aspect étant désormais réglé, la phase de test du réseau a pu être enclenchée.

Première étape, la formation des travailleurs des opérateurs partenaires. Celle-ci s'est déroulée du 30 septembre au 4 octobre au cours de laquelle les contenus suivants ont été abordés : la connaissance et le rôle des différents services de l'ORBEM, la déontologie liée à l'utilisation de l'outil puis, en fonction du rôle de chacun dans le réseau, l'utilisation technique de l'outil et les actions et procédures qu'ils seront amenés à effectuer.

Deuxième étape, l'utilisation en situation réelle de l'outil. 13 opérateurs participent à cette période de test qui s'achèvera au printemps prochain parmi lesquels on compte deux Missions Locales (Forest et Ixelles), deux CPAS (Watermael-Boitsfort et Evere), deux opérateurs ISP de formation (CENFORGIL et COBEFF) et trois RAE (Recherche Active d'Emploi : Forest, St-Gilles et Woluwé-St-Pierre).

## CETTE FOIS-CI ÇA Y EST, ON LE LANCE !

**D**evinette : il est « on-line » depuis sept mois maintenant et a reçu quelque chose comme 5000 visites depuis mars 2001 ; il compte environ 200 pages html et est mis à jour très régulièrement... De quoi s'agit-il ? Du site Internet de la FeBISP pardieu ! Comment, vous ne vous y êtes encore jamais promené en quelques clics de souris ? Peut-être préférez-vous le contact humain aux rapports impersonnels avec la machine ? Qu'à cela ne tienne, nous vous prenons par la main pour découvrir ce nouvel outil d'information (pour vous et par vous) en toute convivialité ce mercredi 20 novembre de 11H45 à 14H. Un drink et des sandwiches complèteront cette petite réception, qui sera rehaussée de la présence de M. **Eric Tomas**, Ministre bruxellois en charge de l'Emploi et de la Formation Pro-

fessionnelle 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'Égalité des Chances.

Ce sera l'occasion de vous familiariser avec cet outil d'information et d'expression à disposition des travailleurs sociaux bruxellois, et de discuter informellement au sujet de vos attentes par rapport à cet outil.

Nous vous attendons nombreux le 20 novembre prochain, à partir de 11 h 45, au Centre d'économie sociale « Euclides » rue du Chimiste, n°34 - 1070 Bruxelles.

**Remarque** : la réception d'inauguration du site sera précédée d'une assemblée générale extraordinaire qui réunira les membres de la FeBISP et le Ministre Tomas, pour discuter des politiques

d'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles ; à cette occasion, nous lançons un nouveau forum sur notre site (<http://www.febisp.be>, suivre le lien « forum ») - en vue de recueillir les questions que vous auriez à poser à Monsieur le Ministre Tomas, l'organisation du parcours d'insertion dans notre belle capitale. Les idées de chacun y sont les bienvenues.

.....  
1 <http://www.febisp.be>. Nous avons fait une présentation de la philosophie et du contenu de ce site dans le numéro de L'Insertion de juin 2002

**Contact :**  
**Nathalie Hoffstadt (Attachée communication) ou Delphine Huybrecht (Webmaster)**  
**FeBISP : ☎ 02 537 72 04**

## Formation

---

### DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL : 4 MODULES DE FORMATION

**C**'est à une formation globale sur tout ce qui concerne la durée du temps de travail et la transcription des notions utiles dans les horaires de travail et

au règlement de travail, que la FESEFA vous invite.

La formation à la durée du temps de travail est partagée en quatre modules, d'une

part pour ne pas proposer une formation trop longue et trop lourde à digérer en une fois et, d'autre part pour permettre à ceux qui le souhaitent de s'inscrire à l'un plu-



tôt qu'à l'autre des modules en fonction des thèmes qu'ils souhaitent approfondir.

Ainsi il est possible de s'inscrire à un ou plusieurs modules au choix ou bien à l'ensemble des modules de la formation.

Le coût de la participation s'élève à 10€ par module et à 30€ pour la formation au complet (c'est-à-dire les 4 modules).

La FESEFA a choisi de limiter le nombre de participants à 30 pour chaque module pour garder à cette formation un caractère réellement pratique et de permettre une interaction maximale.

Les premiers inscrits seront retenus et recevront par retour de mail ou de fax une confirmation de leur inscription. Le premier cycle de formation est déjà complet, mais n'ayez pas d'inquiétude, ces modules seront relancés dès janvier 2003 aussi souvent qu'il sera nécessaire pour répondre à l'appel de chacun.

Il sera distribué en support à la formation un « syllabus » exhaustif couvrant la matière abordée lors des modules.

### **Module 1 : Introduction à la matière de la durée du temps de travail**

Introduction à la notion de « durée du temps de travail ». Présentation de la législation relative à la durée du temps

de travail, les cadres réglementaires inscrits à la loi de 1971 sur le Travail, les systèmes dérogatoires, les modalités d'organisation du temps de travail et l'élaboration de régimes de travail particuliers.

Ensuite de cette introduction générale, il sera exposé le système faisant application de ces règles et dérogations pour le secteur socioculturel (Commission paritaire 329).

### **Module 2 : L'horaire de travail**

Introduction aux instruments de modalisation du temps de travail. Confection des horaires de travail, dans le respect à la fois des cadres réglementaires sur la durée du temps de travail et des procédures d'établissement de ces horaires.

Utilisation des outils nécessaires à organiser les régimes de travail adaptés à l'organisation de celui-ci et relatifs à la transcription des horaires de travail pour son association.

Mécanismes de gestion du dépassement de l'horaire de travail et ses implications.

### **Module 3 : Règlement de travail et temps de travail**

Présentation des mentions relatives à l'aménagement du temps de travail en général.

Inscription au règlement de travail des mentions utiles à définir ce qu'est le temps de travail et comment s'organisent les temps de pause, les jours fériés, l'octroi des congés...

### **Module 4 : Ateliers pratiques**

Les ateliers pratiques se veulent, comme leur nom l'indique, une formation pratique à l'application des règles expliquées lors des trois premiers modules. Pour ce faire, il est proposé d'accueillir les participants en nombre restreint et de travailler sur les problématiques qu'ils rencontrent concrètement dans leurs activités concernant l'adoption de régimes de travail particuliers, l'élaboration des horaires de travail et leur inscription au règlement de travail.

**Vous pouvez dès à présent vous inscrire à ces modules de formation auprès de :**

**La Fédération des Employeurs du Secteur de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes (FESEFA)**

**c/o La Ligue des Familles  
rue du Trône, 127**

**1050 Bxl**

**☎ 02 502 46 73**

**secretariat@fesefa.be**

## Offres d'emploi

**L**a Fédération **FIAS-ACFI** - secteur ISP – recrute **un(e) conseiller(ère) administratif(ve) et financier(ère)**.

### Description des tâches :

- supervision et analyse des travaux administratifs, comptables et financiers
- collecte et traitement des informations auprès des responsables opérationnels
- mise en place des grilles et estimation des coûts salariaux en vue des accords du non marchand (CP 329)
- gestion et analyse de données financières, ratios, statistiques...
- structure les données représentatives de la marche de l'entreprise nécessaires aux prises de décisions (budgets, bilans, comptes de résultat, tableaux de bord) et conseille la direction quant aux prévisions et stratégies à court et moyen terme
- recherche de ressources financières
- analyse des flux financiers de l'association accompagnement dans la gestion administrative du personnel
- accompagnement dans la gestion des dossiers de subventions
- gestion de la politique des achats

- gestion du réseau et maintenance du parc informatique

### Profil et conditions :

- statut ACS (1 jour de chômage - résidence Bxl)
- niveau universitaire
- capacité d'analyse financière
- très bonne notions de comptabilité
- compétences en gestion du personnel
- disponibilité immédiate

**CV & lettre de motivation manuscrite à envoyer à l'attention de :**  
**FIAS-ACFI asbl**  
**Mme Maribel Droesbeke**  
**Chée de Boondaal, 6 Bte 14**  
**1050 Bxl**  
**☎ 02 640 44 07**  
**fias.acfi@acfi.be**  
**www.acfi.be**

**F**IJ 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**  
**fij@brutele.be**  
**www.fij.be**

**L**a **Mission Locale de Forest** recrute **un(e) Lencadrant** en espaces publics et verts pour un contrat de remplacement d'une durée de 5 mois avec possibilité de prolongation.

### Description des tâches :

- encadrement d'une équipe de 5 ouvriers PTP

### Profil et conditions :

- statut ACS région bxlaise
- niveau A2 technique possédant des connaissances en horticulture
- compétences pédagogiques et techniques exigées

**Infos :**  
**Mloc de Forest asbl**  
**M. Mohammed Rahim**  
**coordinateur des Programmes de Transition professionnelle**  
**☎ 02 349 82 15**

## La Mission Locale de St-Josse engage

- ❖ **un(e) chargé(e) du projet** parrainage pour l'emploi pour contrat mi-Temps (19h par semaine) à durée indéterminée.

### Description des tâches :

- mettre en oeuvre et développer le projet « parrainage pour l'emploi » : constituer une banque de données « filleuls », sélectionnés sur base de leur formation, compétence et mo-

tivation ; une banque de données « parrains » capables de soutenir la démarche de ces derniers et 12 binômes parrain / filleul.

### Profil et conditions :

- niveau 2+
- ❖ **un(e) agent d'accueil** pour contrat temps plein (de remplacement)

### Description des tâches :

- accueil du public
- participation aux projets/filières d'insertion so-

cioprofessionnelle (ISP) de la Mission Locale

### Profil et conditions :

- statut ACS
- niveau 2+ (assistant social)

**CV & lettre de motivation à adresser à :**  
**Mloc de St-Josse asbl**  
**M. Marc Wauthier**  
**rue de l'Union, 31**  
**1210 Bxl**  
**☎ 02 210 89 43**  
**[mwauthier@mlstj.irisnet.be](mailto:mwauthier@mlstj.irisnet.be)**

## Agenda

### LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN OCTOBRE

<b>01/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion des animateurs de « Détermination »</li> <li>• Conseil d'administration du CBCS</li> </ul>
<b>02/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion entre la FeBISP, le Cabinet et l'ORBEM sur l'accord du non marchand</li> <li>• Réunion du CEF</li> </ul>
<b>04/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontre au CIRB « E-gov et e-communes » : Objectif e-Europe 2005</li> <li>• Inauguration des nouveaux locaux de Bruxelles Formation</li> </ul>
<b>06/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Table ronde sur les entreprises à Bruxelles</li> </ul>
<b>07/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déjeuner-causerie : "La construction ? Une formation efficace et un métier d'avenir pour la jeunesse bruxelloise" (Cf. article en page 6).</li> <li>• Conseil d'administration de la FeBISP</li> <li>• Assemblée générale de la FeBISP</li> </ul>
<b>08/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Second train d'appel à projets SSTC : séance d'information</li> <li>• Commission consultative formation – emploi – enseignement : étude du fonds sectoriel</li> </ul>
<b>09/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matinée d'information organisée par SAW sur la Mesure SINE</li> <li>• Réunion des Missions Locales</li> </ul>
<b>10/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colloque « La valeur de la coopérative dans une économie socialement responsable » organisé par Cera Holding (Cf. article en page 11).</li> <li>• Bureau de la CESSoc</li> </ul>

<b>11/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion au Cabinet entre la FeBISP, l'ORBEM et le Cabinet sur l'accord du non marchand</li> <li>• Réunion du Pacte Territorial pour l'Emploi</li> <li>• Rencontre avec Monsieur Luzolo, de la Fédération Subsaharienne</li> </ul>
<b>14/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de coordination des Missions Locales</li> <li>• Réunion « Délégation Syndicale Inter-associations »</li> <li>• Réunion sur l'harmonisation des formulaires administratifs (rapport d'activités des OISP)</li> </ul>
<b>15/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration de la FeBISP</li> <li>• Commission zonale Sud-Est</li> <li>• Rencontre avec Isabelle Allinckx sur le contrat de formation</li> </ul>
<b>16/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration de Réduire &amp; Compenser</li> </ul>
<b>17/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bureau Es-net</li> <li>• Rencontre entre les Missions Locales et Bruxelles Formation</li> <li>• Conseil d'administration de la CESSoc</li> <li>• Groupe de travail « Formation Qualifiante »: réunion sur les cahiers des charges</li> </ul>
<b>18/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontre FeBISP, Bruxelles Formation et Cabinet Eric Tomas</li> <li>• Rencontre avec Agnès De Gouy concernant l'accord du non marchand</li> </ul>
<b>21/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion au Cabinet sur les ACS</li> </ul>
<b>22/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation « Statuts et droits des étrangers »</li> <li>• Groupe de travail « Formation Qualifiante » : réunion sur les cahiers des charges</li> <li>• Réunion du Fonds social « Emploi et Formation des groupes à risques » (Fonds EFGR – CP 329)</li> </ul>
<b>23/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontre avec Bernard Ekofu concernant l'action de « détermination »</li> </ul>
<b>24/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation « Statuts et droits des étrangers »</li> <li>• Groupe de travail « Alpha » : réunion Lire &amp; Ecrire</li> </ul>
<b>25/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Midi FeBISP : « Le revenu d'intégration »</li> </ul>
<b>28/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cellule FSE : Indicateurs suivi FSE</li> <li>• Assemblée générale extraordinaire de SAW</li> </ul>

## ACTIVITES

<p><b>12/11/02 de 9H30 à 17H</b></p>	<p>Forum de l'économie sociale : <b>L'économie sociale au fédéral : état des lieux et enjeux futurs.</b></p> <p>Les objectifs de ce Forum sont de dresser un état des lieux de l'économie sociale au niveau fédéral et d'analyser les enjeux et les perspectives pour l'avenir.</p> <p>A travers ce forum, nous désirons mettre en lumière les <b>trois piliers</b> de l'Accord de coopération relatif à l'économie sociale. Nous souhaitons aussi présenter une série de mesures fédérales en petits groupes de travail interactifs ou à l'aide de quelques stands.</p> <p>Enfin, nous vous proposons un débat, avec</p>	<p><u>Lieu</u> :</p> <p>La Tentation rue de Laeken, 28 1000 Bxl</p> <p><u>Infos et inscription</u> :</p> <p>Ministère Fédéral des Affaires Sociales, de la Santé Publique et de l'Environnement Administration de l'Intégration Sociale Cellule Economie Sociale Boulevard Anspach 1 14ème étage (bureau 21) 1000 Bxl</p>
--	---	---

	<p>la participation de parlementaires, sur les <b>perspectives d'avenir</b> de la politique fédérale en matière d'économie sociale. Les questions débattues seront les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle est la plus-value d'une compétence « économie sociale » au niveau fédéral ?</li> <li>• Comment organiser la concertation du secteur au niveau fédéral ?</li> <li>• Quelles sont, pour l'avenir, les priorités fédérales en matière d'économie sociale ?</li> </ul> <p>Nous espérons que ce Forum amènera tous les acteurs à donner un nouvel élan à leurs actions et contribuera à un renouveau dans le développement de l'économie sociale en Belgique et cela tant pour les initiatives de terrain que pour le monde politique.</p>	<p><u>Secrétariat:</u>  ☎ 02 509 84 46  Fax : 02 508 86 72</p>
<p><b>20/11/02 de 11H45 à 14H</b></p>	<p><b>Inauguration officielle du site internet de la FeBISP</b> 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</p>	<p><u>Lieu :</u>  Centre Euclides  rue du Chimiste, n°34  1070 Bruxelles</p> <p><u>Pour toute info, contactez :</u>  Nathalie Hoffstadt ou  Delphine Huybrecht  ☎ 02 537 72 04</p>

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

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