

N° d'agréation : P 204081

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

L'insertion

n°40 – mai 2003

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 : <mailto:hoffstadt@febisp.be> - Web : <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

Imprimé par le CF2m - rue Berthelot, 114-116   1190 Bruxelles (Tél : 02 538 01 92 - E-mail : cf2000@win.be)

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 - **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 pédagogique formation professionnelle.

Edito

Dans ce numéro de « L'insertion », nous présentons un dossier sur la formation continuée des travailleurs dans le secteur de l'ISP bruxellois. Coup de pouce fut donné à l'instauration d'une réelle politique de formation professionnelle continue grâce à l'accord non marchand (ANM) du 29 juin 2000. Ce coup de pouce se concrétise par un budget d'un pour-cent de la masse salariale globale consacrée à la formation professionnelle. Le montant est dégagé grâce à l'intervention des pouvoirs subsidiaires ; ORBEM et Cocof. Un pour-cent, ce n'est pas rien ! Prenons pour preuve la récente étude de la Banque Nationale de Belgique consacrée à l'analyse des bilans sociaux de l'exercice 2001¹. Celle-ci révèle en effet que seules les entreprises oeuvrant dans les secteurs de l'industrie ainsi que dans les secteurs financiers et immobiliers consacrent à la formation continuée un montant supérieur à un pour-cent de la masse salariale². Par contre, aucune donnée fiable n'existe encore pour le secteur associatif. On sait que les efforts de formation existent mais sont le fruit du dynamisme conjoint des employeurs et des demandeurs eux-mêmes. Voilà donc une porte ouverte, une étape franchie pour déployer les outils nécessaires à une réelle politique de formation continuée dans notre secteur.

Le dossier abordera dans un premier temps (en page 9) les enjeux multiples de la problématique de la formation des adultes aujourd'hui par la plume de Bernard de Backer, sociologue. Nous examinerons ensuite les modalités de fonctionnement concrètes du Fonds de formation grâce à l'article d'un membre du comité de gestion, Pierre-Alain Gerbaux, qui s'attachera à la présentation du plan de formation et à son mode d'élaboration (voir page 10). Ainsi que le fonctionnement du Fonds le démontre, le travail des partenaires sociaux est primordial pour la réussite de cette entreprise d'envergure. Luca Ciccia, Secrétaire permanent CNE, nous confirmera que « l'ISP en formation est un acquis pour les travailleurs » (article page 15). Un témoignage encourageant (également en page 15) terminera notre dossier ; celui de Robert Hanssens du Centre Fac, dont l'expérience de formation certifiante entreprise il y a peu respire l'enthousiasme et la motivation.

Et les employeurs, penseront certains ? Présents sur le terrain, ils ne peuvent être partout ! Ils n'ont donc pas trouvé le temps de s'exprimer en temps opportun. Ce n'est sans doute que partie remise puisque la phase de décollage d'une réelle politique de formation continue dans le paysage bruxellois de l'insertion est imminente...

Côté actualité, le dossier « gestion mixte » progresse petit à petit. Une audition publique au sein de la Commission de la politique de l'emploi du parlement Bruxellois avec des experts du secteur (privé et public) a été organisée le 2 avril dernier. Vous trouverez un compte-rendu de l'intervention que Gabriel Maissin, administrateur-délégué de la FeBISP, a faite au cours de cette audition en page 5.

Les termes « Recherches Actives d'Emploi » (RAE) sont couramment utilisés dans le secteur, mais savez-vous réellement ce qu'ils recouvrent ? Non ? Alors, lisez l'article proposé en page 6.

Le mois prochain, nous consacrerons notre dossier aux Missions locales (dont les travailleurs sont invités à un séminaire de réflexion le 5 juin prochain – programme en page 4). D'ici-là, portez-vous bien et bonne lecture.

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités	p. 4
→ Les Missions locales, actrices d'une stratégie urbaine pour l'emploi & l'économie sociale	p. 4
→ Gestion mixte : la FeBISP entendue au Parlement	p. 5
→ RAE, vous connaissez ? Frappez à la bonne porte	p. 6
Dossier du mois	p. 9
→ Quelques enjeux de la formation des adultes aujourd'hui	p. 9
→ La formation continuée : une question de fond et de forme	p. 10
→ L'ISP en formation, un acquis pour les travailleurs du secteur	p. 15
→ L'expérience de Robert à l'ISCO : l'envie d'apprendre avant tout !	p. 15
→ Bourses d'études pour les travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle	p. 16
Annonces	p. 17
Agenda	p. 18
→ Le travail de la FeBISP en mai	p. 18
→ Activités	p. 19

1. Banque Nationale de Belgique (2002), « Le bilan social 2001 », Revue Economique IV-2002, 8^{ème} année, 41 pages.

2. Respectivement 1,61 et 2%.

Actualités

LES MISSIONS LOCALES, ACTRICES D'UNE STRATEGIE URBAINE
POUR L'EMPLOI & L'ECONOMIE SOCIALE

Le dispositif des Missions locales a vu le jour à la fin des années '80 dans le but d'organiser un accueil du public demandeur d'emploi non inscrit et d'organiser une concertation des différents acteurs locaux de l'emploi et de la formation.

Ces dernières années, parallèlement à la réorganisation du marché de l'emploi (Réseau des Plate-formes locales pour l'Emploi de l'ORBEM, projet d'ordonnance sur la gestion mixte du marché de l'emploi...), les Missions Locales ont développé, à la demande d'acteurs institutionnels ou à leur initiative, des activités connexes au dispositif d'insertion socioprofessionnelle (ISP) dans un souci de cohérence avec celui-ci.

Cela peut concerner la promotion de l'emploi local via les programmes de transition professionnelle, le développement de nouveaux gisements d'emplois en matière de services de proximité et de travaux d'intérêts collectifs, la promotion d'actions d'économie sociale (entreprise d'insertion, régie de quartier...) ou encore la mise en œuvre des volets sociaux des contrats de quartier et quartiers d'initiatives visant la revitalisation socio-économique de certains quartiers bruxellois.

Le séminaire du 5 juin a pour objectif de réfléchir au positionnement nouveau des Missions locales dans ces multiples champs d'intervention et de renforcer leur identité commune.

Ce séminaire de réflexion est destiné aux travailleurs des Missions locales.

Programme

9h00 : Accueil des participants

9h15-11h15 : Le contexte général

Bruxelles du local au global... et retour

Introduction des travaux : pour une approche intégrée des politiques de développement urbain.

→ **Gabriel Maissin**, maître en sciences de la population et du développement, administrateur-délégué de la FeBISP.

Bruxelles et le marché de l'emploi

Le paradoxe bruxellois. Bassin d'emploi et agglomération urbaine.

→ **Stéphane Thys**, directeur de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et des qualifications (ORBEM).

Bruxelles et ses populations

La polarisation sociale des villes s'inscrit dans la démographie et les territoires urbains.

→ **Marie-Laurence de Keersmaecker**, géographe, Unité d'urbanisme et du développement territorial, UCL.

Bruxelles face à la mondialisation

Articulations ou contradictions des différentes politiques de développement urbain.

→ **Christian Vandermotten**, géographe, Institut de gestion

de l'environnement et d'aménagement du territoire, ULB.

11h30-12h30 : Le cadre politique et l'outil « Missions locales/OOTB »

Examen du dispositif Missions locales et OOTB

→ **Jean-Philippe Martin**, directeur, Mission locale jeunes de St-Gilles.

→ **André de Bisschop**, coordonnateur d'OOTB.

12h30-13h45 : pause de midi

13h45-15h45 : Les chantiers ouverts par les Missions locales/OOTB

Traitement en ateliers à partir d'initiatives concrètes du travail des Missions locales et de OOTB ; avec la participation des agents des Missions Locales, d'OOTB et de leurs partenaires

Atelier 1 : Initiatives dans le domaine de l'emploi et de la formation

Atelier 2 : Initiatives dans le domaine de l'économie sociale ou de proximité

Atelier 3 : Initiatives dans le domaine de la réhabilitation des quartiers et des nouveaux métiers de la ville

Atelier 4 : Initiatives dans le domaine du développement communautaire, de la cohabitation et de l'intégration

16h-17h : Bilan et perspectives

- Mise en commun des résultats des ateliers.
- La parole au politique : conclusions de la journée par **M. Eric Tomas**, Ministre de l'Emploi, de l'Economie et du Logement.

Ce séminaire aura lieu le jeudi 5 juin 2003 de 9h à 17h dans les locaux de «L'Association 29, rue Blanche - Mouvements de Femmes» à 1060 Bruxelles Métro Louise - tram 93 -94

Pour vous inscrire ou pour toute information complémentaire, contactez Pierre-Alain Gerbeaux à la FeBISP au 02 537 72 04

GESTION MIXTE : LA FEBISP ENTENDUE AU PARLEMENT

A l'initiative du Ministre Tomas, le gouvernement régional a déposé deux projets d'ordonnance le 19 février 2003. Comme il est d'usage, ces projets sont d'abord passés en commission. Dans ce cas, il s'agit de la commission des affaires économiques et de l'emploi.

1. Le premier projet vise à la ratification de la Convention n° 181 de l'Organisation internationale du travail portant sur la libéralisation de la gestion du marché du travail.
2. Le second porte sur la gestion mixte du marché du travail dans la Région de Bruxelles Capitale basée sur une intervention croisée des services publics de l'emploi et les initiatives privées, afin de cumuler les effets positifs de leurs actions.

Nous avons déjà eu l'occasion de vous présenter le contenu de ces deux projets (« L'insertion » n°38 - mars 2003)

Les différents groupes politiques composant la commission

étaient d'accord sur la ratification de la Convention 181. Par contre, il restait des divergences sur le second projet, celui de la gestion mixte ». La commission a souhaité compléter ses travaux par une série d'auditions des acteurs concernés. C'est ainsi qu'une première audition a eu lieu le 2 avril 2003, suivie d'une séance de questions-réponses le 30 avril.

À ces deux reprises l'**ORBEM**, représenté par son directeur général, **M. Courhéoux, Federgon** (la fédération du travail intérimaire) représentée par **M. D'Aoust** et la **FeBISP** représentée par **M. Maissin** ont donc été entendus. Nous reproduisons ici l'intervention faite par Gabriel Maissin le 2 avril. Les réponses aux interpellations des commissaires peuvent être consultées sur notre site.

M. Gabriel Maissin est d'avis que ce projet, pour les acteurs de la FeBISP et les Missions locales, constituera vraisemblablement un pas important vers plus de cohérence.

Si on laisse de côté les débats purement politiques voire idéo-

logiques, ce projet d'ordonnance apparaît comme un projet volontariste pour affronter les réalités spécifiques de notre Région et les 56 asbl actives au sein de la FeBISP (dont 9 Missions locales) veulent contribuer à consolider le dispositif nouveau qui est proposé. D'autant que ce projet reconnaît aux acteurs de l'insertion socioprofessionnelle une place véritable en les y associant, ce qui est un réel encouragement pour ces acteurs.

M. Gabriel Maissin rappelle par ailleurs l'émergence de plus en plus marquée d'un tiers-secteur, celui de l'économie « non-profit », de l'économie sociale, de l'économie d'insertion. Le projet d'ordonnance va permettre d'amplifier certaines choses qui existent déjà et de développer certains nouveaux partenariats. Même s'il est encore perfectible, il constitue un élément d'une politique générale indispensable de lutte contre le chômage et une réponse aux spécificités bruxelloises en matière d'emploi, de formation et de revitalisation des quartiers. Il contribue à combattre l'illusion que seul un modèle extraverti, tourné exclu-

sivement vers les exigences du marché globalisé, permet de faire face aux défis du développement de notre ville-région.

Dans la logique des politiques urbaines intégrées, incarnées par les PRD, il tente de donner une place à différentes modalités de la politique économique et sociale, à différents types d'acteurs et de prendre en compte les besoins spécifiques de certaines catégories de la population.

M. Gabriel Maissin souhaite mettre en avant quatre éléments qui font que la FeBISP porte un jugement positif sur ce projet d'ordonnance :

- Tout d'abord, il contient la reconnaissance des acteurs du secteur associatif et social. C'est un plus incontestable et original, même si "tout n'est pas encore rose".
- Ensuite, ce projet va permettre de consolider et de faire évoluer les partenariats avec l'ORBEM. Le développement des Plates-Formes locales pour l'emploi néces-

sitera beaucoup de travail et du personnel formé. La mise en place et l'utilisation des nouveaux outils informatiques n'est pas un simple saut technologique, elle nécessite de nouvelles approches professionnelles et déontologiques. Il ne faudra également pas perdre de vue les synergies à établir à partir des Fonds professionnels de formation des différents secteurs. Mais, du côté des acteurs de la FeBISP, la volonté est présente de s'investir dans ce développement.

- En outre, le projet va permettre de développer des coopérations et des complémentarités avec d'autres acteurs. On pourrait ainsi, pour certains secteurs d'activité où l'on cherche des demandeurs d'emploi adéquatement qualifiés, mettre sur pied des filières ad hoc, comme il en existe déjà quelques-unes.
- Enfin, le projet encourage les partenariats avec des entreprises privées. La Fe-

BISP enregistre déjà des expériences avec le secteur de l'intérim, mais le succès est mitigé, à cause du « choc des temporalités » : le public des organisations d'insertion socioprofessionnelle nécessite une approche plus lente, alors qu'une société d'intérim a forcément une approche plus « directe ». Or, ces méthodes différentes et ces parcours d'insertion sont indispensables pour le public auquel s'adressent les organisations d'insertion.

M. Gabriel Maissin conclut en soulignant qu'il n'existe pas de solution univoque pour résoudre les problèmes liés à l'intégration et l'emploi. Seules des politiques « articulées » peuvent espérer faire reculer le chômage et l'exclusion sociale. La réalité ne se laisse pas enfermer dans les catégories du « tout au marché » ou du « tout au public ». En proposant un cadre de coopération public-privé-associatif, le projet d'ordonnance a fait le bon choix.

Synthèse des propos
de Gabriel Maissin

RAE, VOUS CONNAISSEZ ? FRAPPEZ A LA BONNE PORTE

Cette après-midi, je rencontre Rhimou Daib-Harizi, âgée d'une petite cinquantaine d'années, travailleuse en cuisine dans une maison de repos... Elle m'explique que suite au décès de son mari, après la remise de son magasin, sans droit à une allocation de chômage ou à un revenu d'intégration, elle pensait « c'est fini pour moi ». Elle se présente

comme une femme dynamique : « Quand j'avais une activité d'indépendant, je suivais des cours du soir d'alphabétisation, après avoir arrêté le commerce, j'ai continué en journée. Là, on apprend à apprendre, à lire à écrire... Pour trouver un emploi, il vaut mieux faire appel à un service spécialisé ».

Lorsque je lui demande comment l'atelier de Recherche Active d'Emploi (RAE) de Lire et Ecrire l'a aidé, ses mots sont : « Avant, j'étais perdue, j'avais toujours besoin de quelqu'un. Pendant la formation, j'avais l'impression que j'étais en train de me soigner. Ça fait parler doucement, ça fait sortir de la misère... Dans le groupe, j'ai vu des personnes beaucoup plus

malheureuses que moi. Cela m'a fait aller vers les autres. J'étais timide, enfermée. Aujourd'hui, je me sens capable, j'ai de l'énergie, j'ai envie de parler à tout le monde. Dès que je rencontre quelqu'un qui cherche du travail, je l'amène jusqu'ici, je lui dis : il faut aller, là ».

Quand elle dit : « là », elle désigne le RAE de Lire et Ecrire, situé au Centre Dansaert¹. Cet atelier, reconnu comme RAE spécifique² par le Réseau de Recherche Active d'emploi³ coordonné par l'ORBEM, s'adresse principalement à des personnes qui ont un oral suffisant en français pour communiquer et se faire comprendre, sans pré requis à l'écrit ou à l'écriture. Les demandeurs d'emploi disposent au maximum d'un certificat d'enseignement de base (CEB) et ont un objectif réaliste et réalisable.

« Ils font le premier pas », précise Laurence Comblin, conseillère RAE des Missions locales d'Etterbeek et d'Ixelles, destinées aux personnes plus qualifiées. « Admettre qu'ils ne s'en sortaient pas seuls et accepter de partir dans l'inconnu ». Ensuite, comme pour tout animateur de groupe, il convient de ne jamais « lâcher » les participants, de les suivre. Que l'on soit universitaire ou ouvrier, le groupe joue un rôle déterminant dans la reconquête de l'estime de soi. Il est un élément moteur. Le travail sur la représentation et la présentation de soi est à la fois l'objectif principal et le fil conducteur du travail de groupe. La recherche d'une formulation précise du récit du parcours, de leurs compétences professionnelles et atouts personnels balise cet objectif. Le cadre de l'atelier

permet aussi de reproduire des règles de vie inhérentes à la vie de groupe qui sont directement transférables aux réalités du monde du travail.

Les partenaires du Réseau de Recherche Active d'Emploi ont pour finalité d'accroître les chances de certains demandeurs d'emploi de la Région de Bruxelles Capitale de trouver ou de retrouver un emploi. Depuis 1998, l'ORBEM conclut des conventions de partenariat d'un an avec des organismes, dix-sept à ce jour, qui ont pour projet de développer des initiatives axées sur la guidance et la recherche active d'emploi. Onze partenaires génériques⁴ partagent une même méthodologie d'action, offrent les mêmes services aux usagers, six autres partenaires spécifiques² s'inscrivent dans la même philosophie d'action, mais adaptent leurs outils à un public-cible.

Sofia Vergara, coordinatrice⁵ à l'ORBEM du réseau RAE rapporte : « Les conseillers constatent un réel changement de regard des participants sur eux-mêmes. Dubitatifs d'abord, ils finissent par comprendre la nécessité de consacrer autant de temps à la recherche d'emploi. Comme le dit si bien le dicton bruxellois *chercher un emploi constitue un vrai travail*. Certains demandeurs d'emploi vont préférer suivre un module individuel, souvent en raison de difficultés d'ordre psychosocial, parfois par peur du groupe. D'autres fois, ils ne réalisent pas les bénéfices qu'ils peuvent retirer d'un atelier de recherche active d'emploi ; nombreux sont encore ceux qui pensent qu'avec leur CV en poche, ils trouveront vite un emploi ».

La Formule C propose plusieurs modules individuels : orientation professionnelle, curriculum vitae, analyse des annonces, ciblage, téléphone, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche, simulation d'un entretien d'embauche, espace de recherche. En bref, toutes les étapes comprises dans la formule A du réseau RAE. Il faut préciser que les ateliers de Recherche Active d'Emploi sont focalisés sur leur objectif, toute personne ayant d'abord des difficultés sociales ou psychologiques à résoudre, est orientée vers d'autres services. Les conseillers RAE estiment que les formules collectives par la continuité et la stimulation qu'elles permettent restent plus complètes comparativement aux actions menées individuellement. L'objectif visé étant toujours de remotiver, de redynamiser et d'autonomiser les candidats, ce travail ne peut se faire de la même manière en groupe qu'en individuel.

Rhimou Daib-Harizi a suivi la Formule A au RAE Lire et Ecrire. Il s'agit d'une formule de groupe de 8 à 12 personnes, de cinq semaines d'atelier de Recherche Active d'Emploi. En quoi consiste cette formule ?

Après la première étape, intitulée « Le bilan professionnel, personnel », le sentiment de solitude est rompu, beaucoup ont l'occasion de retisser des liens sociaux, de parler de leur parcours de vie... Le but à atteindre est de les redynamiser, de permettre à chacun de se sentir plus fier de soi. Yves Debuck, conseiller au sein du RAE de Lire et Ecrire, synthétise cette étape en ces termes : « permettre à chacun de mettre des mots sur des choses positives, cerner son ou ses objectifs professionnels ».

La seconde étape du module

« Les techniques de recherche d'emploi » proposent différents exercices de simulation. Les conseillers vont outiller méthodologiquement et psychologiquement le candidat afin qu'il puisse réaliser de manière autonome une recherche d'emploi efficace. Apprendre à téléphoner, laisser un message sur un répondeur, obtenir un entretien, oser se présenter à son avantage, valoriser ses qualités, son expérience professionnelle, les techniques de communication sont au cœur de toute recherche d'emploi. Dans cet atelier spécifique, les échanges sont principalement oraux : au téléphone, dos à dos avec le formateur, le participant joue son rôle dans des conditions difficiles, inconfortables, en simulation filmée, il approche les conditions les plus réalistes possibles avec des personnes qu'ils ne connaît pas. Les participants analysent, de manière collective, différentes situations d'entretiens sur support vidéo ; le but, se projeter pour mieux se situer. Des visites sont organisées pour les familiariser avec d'autres partenaires du dispositif ISP, l'ORBEM, les Missions locales ou encore les agences d'intérim.

Au cours de la dernière étape, « La recherche active d'emploi », tous les moyens logistiques sont mis gratuitement à la disposition des participants. La presse, la documentation nécessaire au ciblage d'offres d'emploi et/ou d'employeurs potentiels, le téléphone, le fax, les timbres postes, le remboursement des frais de déplacements chez les employeurs... Un travail de secrétariat est assuré par le RAE au service des demandeurs d'emploi pour les aider de manière concrète dans leurs démarches. Des listes

d'offres d'emploi sont personnalisées en fonction du choix d'un secteur d'activité, pour chaque participant... Des CV, des lettres personnalisées et ciblées à l'entreprise ou au secteur sont rédigées pour chacun.

A l'issue de cet atelier de recherche actif d'emploi, Rhimou Daib-Harizi a su montrer sa motivation, défendre ses compétences et trouver un emploi. Elle n'a pas attendu longtemps avant de voir ses efforts récompensés. Une bonne moitié des participants trouve un emploi dans des délais raisonnables, au mieux : pendant l'atelier, au pire : dans les six mois.

Alors que le niveau d'exigence des employeurs à l'égard des universitaires, se renforce toujours d'avantage : « toujours plus de flexibilité, de compétences transversales, la maîtrise de plusieurs langues... » me dit Laurence Comblin... Yves De-buck confirme qu'il existe un besoin de main-d'œuvre non qualifiée, avec ou sans expérience professionnelle. La rareté du travail n'est pas en cause, c'est plutôt l'accès à l'emploi qui reste problématique. Les domaines du nettoyage (particulier, industriel, homes, hôpitaux), de la manutention en usine de production (transports de marchandises), du conditionnement (emballage, cartonnage), de l'horeca (restauration de collectivité), de la production (ouvrier sur chaîne de montage)... restent en demande de main d'œuvre non-qualifiée. Si l'emploi existe, comment faire rencontrer l'offre et la demande ? Pour les conseillers emploi, il est important d'évaluer parallèlement à l'offre et à la demande du marché de l'emploi. Le passage des candidats en RAE peut rassurer les employeurs sur leur motivation

et faciliter leur engagement. Selon les secteurs d'activité, la discrimination à l'embauche est plus ou moins forte. Un contact privilégié avec la Cellule SIDE (Service d'intervention directe à l'emploi) permet parfois aux candidats moins chanceux de bénéficier d'un accompagnement individuel dans l'entreprise. Le SIDE établit un lien direct, entre le participant et l'employeur, visant la mise à l'emploi.

Hier après-midi, j'ai rencontré Bah Rougiatou qui a trouvé du travail comme femme de chambre, dans un hôtel Grand Place, grâce à un précédent RAE formule A de Lire et Ecrire. Lorsque la porte du local s'est ouverte, elle s'est écriée : « Cela fait longtemps ! » Et puis : « Mon bonheur, je l'ai trouvé ici ! » Elle est venue accompagnée d'une voisine de nationalité marocaine qui cherchant du travail souhaite s'inscrire. Les toutes premières questions du conseiller emploi arrivent : « Savez-vous écrire, lire le français ? ». Mariam Kharraz, ne sait pas si elle doit répondre oui ou non, elle répond oui, elle répond non... Elle veut que cela commence demain... Dommage ! Mais ici ce n'est pas possible : Mariam Kharraz sait lire et écrire. « Rendez-vous au Service Psychologique⁶ de l'ORBEM. Voici la liste des différents RAE, d'autres ateliers commencent bientôt. La Mission locale de votre quartier, vous connaissez ? » - « Oui ».

Ana Teixeira

1. Centre Dansaert, rue d'Alost, 7 à 1000 Bruxelles
2. Partenaires spécifiques : RAE Lire et Ecrire (action en faveur des illettrés), RAE IMPULSION (actions en faveur des personnes en difficultés), RAE

Après asbl (action en faveur des ex-détenus), RAE Association 29 rue Blanche (action en faveur des femmes), RAE Fondation Travail et Santé (action en faveur des personnes à capacité réduite), RAE Info Sourds (action en faveur des sourds ou malentendants)

3. Arrêté du 27/06/91 tel que modifié

par l'arrêté du 16/01/97 de l'exécutif de la Région de Bruxelles Capitale.

4. Partenaires génériques : RAE Mission locale d'Anderlecht, RAE « Promotion de l'emploi » de Bruxelles-Ville, RAE « Boutique d'Emploi » de Bruxelles Laïque, RAE « Mission locale de Forest, RAE « Missions locales » d'Ixelles & Etterbeek, RAE de Saint-Gilles CAFA

asbl, RAE « Mission locale » de Saint-Josse, RAE « Promotion de l'emploi » de Schaerbeek

5. Coordinatrice du réseau RAE : Sofia Vergara au 02 505 78 84

6. Service Psychologique de l'ORBEM : 02 505 15 04

Dossier du mois

QUELQUES ENJEUX DE LA FORMATION DES ADULTES AUJOURD'HUI

De divers côtés nous viennent des injonctions à nous former tout au long et partout dans la vie (les fameux *lifelong* et *lifewide learning*, préconisés par le *Memo-randum* de la Commission européenne¹), ceci afin d'élever notre niveau de qualification et de mieux nous intégrer dans la société de la connaissance. La formation continuée est devenue un impératif catégorique et une priorité politique de premier plan (une « priorité majeure » pour l'Union Européenne), soutenue par divers projets dûment financés. Dans une économie mondialisée, l'avantage comparatif de l'Europe est de fournir des biens et services à forte valeur ajoutée, donc produits par des travailleurs hautement qualifiés. Par ailleurs, la participation citoyenne dans des sociétés complexes comme les nôtres nécessite elle aussi une formation (éducation) permanente. Bref, la modernité étant réflexive et source de transformation continue, les citoyens-travailleurs sont appelés à entrer (et demeurer) dans le mouvement. Ce facteur structurel génère des changements importants dans le domaine de la formation des adultes.

Croissance et déformalisation

A côté de la formation *formelle*, débouchant sur l'octroi d'un titre reconnu avec effets de droit, se développent des formations *non formelles* (modules de formation n'octroyant pas de titres reconnus) et *informelles* (apprentissage par expérience de travail et de

vie). La mise en place de dispositifs de validation des compétences en Europe participe de ce mouvement, dans la mesure où ces dispositifs visent à rendre visibles et à valider des compétences acquises en dehors de l'enseignement - donc à reconnaître et à encourager le recours à la formation non formelle et informelle. Ce processus global débouche sur une « déformalisation » croissante de la formation, devenue de plus en plus modulaire, individualisée, décentralisée et dispensée par une multitude d'opérateurs sur le lieu du travail ou en dehors de celui-ci. L'on constate par conséquent une diversification considérable des dispositifs d'apprentissage qui tendent à irriguer de plus en plus la vie professionnelle et à toucher divers aspects (gestion des ressources humaines, analyse institutionnelle, gestion de conflit, mobilisation des « ressources profondes »...), débordant le cadre habituel de la formation². Nous assistons donc non seulement à une croissance *quantitative* de la formation des adultes mais également à une transformation *qualitative* de ses modalités. Dans certains cas, ce sont les ressources subjectives des individus (les fameuses compétences relationnelles, le savoir-être) qui font l'objet du travail de formation, par les multiples opérateurs du développement personnel.

Enjeux

Cette problématique comporte des enjeux multiples qu'il conviendrait d'avoir à l'esprit, si l'on ne souhaite pas se laisser déborder par un « pouce à la formation » dont on mesurerait mal les tenants et aboutissants. Comme l'exprime clairement le premier paragraphe du *Memorandum* européen, l'entrée dans le *Knowledge Age* a des conséquences non seulement sur la vie économique, mais également sur la vie sociale et culturelle - voire sur la vie tout court. Nous ne pouvons qu'en lister quelques-uns dans le cadre de ce texte, sans trop pouvoir les commenter :

- Rapprochement du lieu de formation et du lieu de travail, pouvant induire un contrôle de plus en plus direct du contenu et des modalités de la formation par l'employeur (marchand ou non marchand). La croissance des formations sur site est notamment la conséquence d'une gestion en termes de compétences (individuelles et/ou collectives) plutôt que de qualification.
- Complexification et mondialisation (notamment par Internet) du champ de la formation, dont l'opacification par la multiplication et la diversification des opérateurs peut entraver le contrôle collectif.
- Privatisation rampante et marchandisation de la formation, qui devient un secteur d'activité en pleine expansion et source de profits juteux.

- Individualisation des parcours, faisant peser tout le poids de l'apprentissage sur les épaules du sujet singulier, ce qui fragilise ceux qui disposent de moins de capacités d'autonomie et d'un capital culturel plus faible.
- Intrusion dans l'intimité subjective des personnes, de plus en plus perçue comme une ressource potentielle dans le champ professionnel (marchand ou non marchand).

La mise en évidence de ces quelques enjeux et risques liés à l'entrée dans une société de formation permanente ne doit bien sûr pas occulter les opportunités dont celle-ci est porteuse. Mais elle demande à considérer la formation continue et l'éducation permanente comme un facteur central dans l'évolution de nos sociétés. Ces dernières méritent donc notre vigilance accrue, notamment à l'heure des négociations de l'AGCS.

Bernard De Backer

Sociologue et chercheur à l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF)

-
1. A Memorandum on Lifelong learning, Commission staff working paper, octobre 2000. Ce document a été publié dans la foulée du sommet européen de Lisbonne (mars 2000).
 2. Voir la croissance considérable des formations par accompagnement individuel ou collectif des travailleurs : supervision, intervision, coaching, team building...

LA FORMATION CONTINUEE : UNE QUESTION DE FOND ET DE FORME

Le Fonds, les buts et le financement

Le désormais fameux Accord non marchand bruxellois du 29 juin 2000 a débouché sur la signature de plusieurs conventions collectives pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. L'une d'entre elles institue un **Fonds de sécurité d'existence pour la formation continuée des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise** (Fonds de la formation continuée). Ce Fonds a pour objet la formation continuée des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat

de travail avec un organisme d'insertion socioprofessionnelle¹.

Toute politique de formation continuée qui se respecte doit se traduire sous forme de buts à atteindre de manière concomitante tels que : améliorer la qualité du métier exercé et donc aussi la qualité de vie au travail, conforter le travailleur dans son emploi ou lui permettre d'évoluer, faciliter la mobilité interne et dans le secteur. Indirectement, elle doit également viser à : améliorer

le service aux usagers et à la collectivité, augmenter le potentiel du secteur et de chaque association à remplir ses missions, favoriser une meilleure gestion des « ressources humaines ».

Néanmoins si l'on ne dispose pas de ressources financières, ces buts resteront des vœux pieux. Tel n'est pas le cas en l'occurrence, puisque ce fonds est alimenté par les pouvoirs subsidants (ORBEM et Cocof).

Un comité pour gérer mais aussi prévoir et organiser

Ce Fonds est administré paritairement par un comité de gestion composé des représentants syndicaux et patronaux dont les fonctions de présidente, vice présidente et trésorière sont respectivement occupées par Mesdames Michèle Seutin (SETCa), Suzanne Beer (FeBISP) et Michèle Hubin (FeBISP). Les autres membres effectifs sont L. Ciccica (CNE), M. Dufrane (CGCLB) et G. Maissin (FeBISP) ; quant aux membres suppléants, il s'agit de N. de Hontheim (FESEFA), C. Struyf (CNE), G. Chandelon (SETCa), S. Noël (CESEP) et P.-A. Gerbeaux (FeBISP).

Le rôle du comité consiste à décider et à mettre en œuvre un plan de formation annuel. Ça y est le mot est lâché ! L'outil programmatique par excellence, pour sacrifier au jargon professionnel, s'intitule plan de formation. Une définition assez explicite nous est donnée dans un ouvrage de l'AFPA². Il s'agit de « l'ensemble des formations retenues par l'employeur en fonction des objectifs poursuivis par l'entreprise ». « ... il contient les formations décidées par l'employeur. Il peut comprendre également, des demandes présentées individuellement par les salariés, des formations proposées par les représentants du personnel ».

Dans le cas qui nous occupe, la différence tient au fait que c'est le comité de gestion, organe paritaire à qui il incombe d'établir chaque année l'ensemble des formations qui seront financées et mises en œuvre à partir des besoins identifiés dans les asbl et dans les limites du budget disponible.

Un fois que l'on a dit cela, tout reste à faire et à construire... Mais comment et avec quelle légitimité ?

Mettre en place un plan de formation suppose bien sûr de répondre au mieux aux besoins exprimés par les différents canaux d'information disponibles (enquête via un questionnaire, entretiens, conversation informelle...). Les besoins qui seront exprimés à cette occasion seront soit des besoins propres à une association, à une catégorie du personnel, voire à des individus. Tous ces besoins sont légitimes.

Mais à cette première contrainte s'en ajoute une seconde : essayer de prendre en compte des besoins transversaux à l'ensemble du secteur ISP et ne pas se cantonner dans une stricte vision utilitariste des formations. Ajoutons à cela une autre dichotomie puisque un plan de formation doit répondre aux besoins à court terme mais aussi préparer l'avenir en anticipant les mutations probables de l'environnement institutionnel et les changements de pratiques professionnelles qui peuvent en découler. Peut-être faudrait-il à cet égard prévoir une formation aux arts divinatoires pour les membres du comité de gestion du fonds !

C'est en tenant compte de ces contraintes que le comité de gestion a inscrit sa démarche de travail en cinq points : poser un cadre général ; permettre aux besoins (des associations et des travailleurs) de s'exprimer (du bas vers le haut) ; proposer et structurer certains programmes de formation à partir du Fonds (du haut vers le bas) ; ajuster le cadre général en fonction de ces choix pour l'exécution en 2003 ; dresser un bilan de l'année 2003 et proposer les modifications qui s'imposeront pour le plan 2004.

Identifier les besoins exprimés par les associations et les travailleurs

La démarche adoptée pour établir un premier état des lieux des besoins de formation continuée des travailleurs a consisté en l'élaboration de deux questionnaires (sensiblement identiques quant au fond). L'un destiné aux coordinateurs des asbl envoyé par la FeBISP, l'autre destiné aux travailleurs et aux délégués syndicaux présents dans les asbl, envoyé par les permanents syndicaux siégeant au comité de gestion du Fonds. Les informations recueillies par les questionnaires ont donné lieu à des contacts téléphoniques par la suite avec certaines

associations pour obtenir des précisions et mieux circonscrire les besoins pressentis. Avec un taux de réponse global de 60%, les besoins exprimés ont pu être répertoriés en trois catégories :

- Supervision d'équipe : concernant soit les relations et les modalités de travail entre tous les travailleurs (ou au sein d'un service) ; soit les pratiques professionnelles d'une équipe ou d'un service.
- Amélioration de pratiques et développement de compétences professionnelles relatives au « cœur de métier » des associations (accueil-accompagnement-guidance, animation de groupe et formation). Ainsi ont été formulées les demandes de formation suivantes : techniques d'entretien individuel, accueil du public et prévention-gestion des conflits (en ce y compris des besoins en termes de gestion de la violence et du stress), techniques de communication interpersonnelle, méthodologie et outils d'aide à l'orientation professionnelle, méthodologie et outils d'aide à la recherche d'emploi, techniques de gestion et d'animation de groupe, techniques de menée de réunion, pédagogie de la formation pour adultes. Le recensement fait aussi état de thématiques liées aux groupes cibles des associations : accueil de public multiculturel, problématique des demandeurs d'asile. A noter également que dans cette catégorie entrent en ligne de compte des projets de formation individuelle (cursus certifiants à horaire décalé).
- Amélioration de pratiques et développement de compétences professionnelles relatives aux activités transversales (comptabilité, utilisation de logiciels bureautiques, gestion d'équipe, conduite de projets).

Parallèlement aux besoins apparus à travers l'enquête, le Fonds a également identifié quelques actions de formation plus transversales.

Un plan de formation en cinq axes

Cinq axes d'intervention ont été retenus pour l'année 2003.

Synergie avec le Fonds social des secteurs socioculturel et sportif de la Commission paritaire n° 329 (Fonds GAR)

Le Fonds social des secteurs socioculturel et sportif soutiendra en 2003 et 2004 sous forme de bourses deux types de projets : type n°1 : « échanges d'expériences professionnelles, accompagnements d'équipe-supervisions » ; type n°2 : formation professionnelle continuée des travailleurs et demandeurs d'emploi des secteurs socioculturel et sportif. Le Fonds ISP bruxellois pourra soutenir, aux mêmes conditions que ce fonds, des projets pertinents du type n°1 mais qui n'auraient pas été retenus faute de moyens.

Soutien à des projets individuels de formations certifiantes

Dans le souci d'une professionnalisation constante des travailleurs, il s'agit d'encourager et de faciliter l'engagement des personnes dans des cursus de formation en lien avec les activités du secteur et qui débouchent sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat. Pour cette première année, le comité de gestion du fonds a ainsi retenu cinq formations certifiantes qui entreront en ligne de compte : la licence en politique économique et sociale, FOPES (Faculté Ouverte de Politique Économique et Sociale, UCL), la licence en sciences du travail à horaire décalé - orientation « gestion de la formation et de la transition professionnelle » (Institut des Sciences du Travail, ULB), la licence en Sciences de l'éducation, FOPA (Faculté Ouverte de Pédagogie des Adultes, UCL), le post-graduat en Psychologie appliquée à l'orientation, Ecole d'Ergologie de Belgique, le graduat en sciences du travail, Institut Supérieur de Culture Ouvrière (ISCO) et le graduat en insertion socioprofessionnelle, Institut R. Guilbert, CERIA. La durée de ce type de formation varie généralement de un à trois ans (parfois quatre). Pour cet axe, l'engagement du Fonds sera évidemment pluriannuel de manière à s'adapter aux durées des études entreprises par les travailleurs.

Formations thématiques

Les actions de formation qui sont reprises dans cet axe concernent :

- la maîtrise d'outils nécessaires à l'accomplissement des tâches ;
- l'acquisition de connaissances techniques ou d'éléments de contexte afin

d'actualiser ses propres connaissances, de se perfectionner ou de se spécialiser.

- l'acquisition de nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être pour développer de nouvelles compétences et pour offrir une gamme plus large de services ou des réponses adaptées à l'évolution des besoins des publics.

Cet axe est évidemment l'un des plus importants puisqu'il ne compte pas moins de 7 formations différentes parmi lesquelles nous pouvons citer une formation intitulée « Accueil des publics nouveaux migrants » visant à fournir des contenus et des outils pour mieux comprendre les situations sociales, juridiques et professionnelles des nouveaux migrants (Afrique subsaharienne, Amérique du sud, Europe centrale et orientale) et y apporter des réponses plus adaptées. Autre exemple, une formation « Techniques d'animation de groupe, de conduite de réunion » destinée à connaître et pouvoir utiliser des techniques visant à instaurer et maintenir une dynamique positive au sein d'un groupe de stagiaires ; connaître et pouvoir utiliser des techniques pour préparer et mener une réunion avec d'autres professionnels (collègues, subordonnés, partenaires, interlocuteurs institutionnels ou politiques).

Citons encore un type de formation intitulée « Maîtrise des outils bureautiques » : Le fonds prendra à sa charge les frais (inscription, déplacements, syllabus ou manuel qui serait imposés par la formation) pour des formations aux logiciels bureautiques courants : traitement de texte, tableur, base de données, logiciel de navigation Internet, logiciel de courrier électronique. Deux niveaux de formation sont envisagés pour cette action : niveau « utilisation de base » (permettre aux travailleurs d'utiliser les fonctionnalités élémentaires) et niveau « perfectionnement » (permettre aux travailleurs d'utiliser les fonctionnalités avancées du logiciel considéré). La bureautique illustre bien la nécessaire adéquation entre besoins exprimés par les travailleurs et besoins à anticiper. D'une part, il s'agit de permettre aux travailleurs d'utiliser de manière adéquate les logiciels basiques dans leurs activités quotidiennes (réaliser un CV pour un demandeur d'emploi, un courrier...). D'autre part il s'agit de permettre à l'ensemble du secteur d'être familiarisé avec les logiciels liés à internet afin

d'être opérationnel pour les chantiers en cours ou à venir : les formulaires en ligne du FSE, la généralisation progressive du Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi ou encore... la consultation régulière du site web de la FeBISP.

Formations spécifiques

Les actions reprises dans ce dernier axe visent à répondre à des besoins spécifiques pour une équipe ou quelques travailleurs. Il s'agit là aussi de permettre l'acquisition de connaissances ou la maîtrise d'outils mais pour un perfectionnement ou une spécialisation relative à des tâches spécifiques aux activités d'une asbl ou à des fonctions particulières. Le Fonds financera ainsi le suivi de la formation du Brevet européen de Premiers Secours.

Formations généralistes et transversales

Dernier axe envisagé, il comprend des formations généralistes visant tous les travailleurs (ou certaines catégories) destinées à leur fournir des éléments de contexte, des outils d'analyse et de réflexion portant sur l'évolution des phénomènes sociaux liés à leur métier, à l'évolution du secteur associatif et non marchand, au contexte institutionnel, socio-économique... Il s'agit de favoriser l'implication des travailleurs comme professionnels et comme citoyens dans l'évolution des politiques en matière d'insertion, de formation, d'emploi et de développement urbain.

Une formation intitulée « Lutte contre les discriminations à l'embauche » (qui reste à construire) est envisagée. Le comité envisage pour cela de solliciter les personnes ressources du pacte territorial pour l'emploi qui par leurs travaux ont acquis une expertise en ce domaine.

Autre action envisagée, une formation dénommée « Formation au développement urbain » destinée à donner une meilleure appréhension des mutations urbaines (économiques, spatiales, démographiques, culturelles) et permettre ainsi une meilleure contextualisation du travail.

Différents niveaux d'intervention

S'il détient les cordons de la bourse, le comité de gestion du fonds n'entend pas se transformer en opérateur de formation. Il entend au contraire s'appuyer sur les différents types d'organismes existants et notamment les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle qui souhaiteraient diversifier leurs activités. Ainsi le Fonds est destiné à intervenir sous forme : de prise en charge de frais encourus par le travailleur (minerval, inscriptions, transports...) lorsque des formations sont reconnues par le Fonds ; de subsides compensatoires à l'employeur (par exemple, au-delà du plafond du congé éducation) pour un montant à fixer et pour des formations reconnues par le Fonds ; de « bourses » dans des frais d'organisation ou de sous-traitance d'un programme de formation préalablement agréé par le Fonds ; couverture totale ou partielle des coûts de formation que le Fonds organiserait (sous-traitance) ; de conclusion de conventions avec des opérateurs de formation pour favoriser, adapter, créer certains programmes.

La formation continuée : une question de temps et de moyens

Le comité de gestion du Fonds n'est pas un organisme de formation. Cela ne fait aucun doute pour ses membres. Néanmoins développer un système de formation continuée pour tout un secteur d'activité qui compte environ 800 travailleurs prend du temps, nécessite des moyens humains. Toute entreprise privée de cette taille dispose d'un service de formation intégrée au sein de son département ressources humaines.

Or, dans le cas qui nous occupe, si un plan de formation a vu le jour, ce n'est que grâce aux efforts des membres du comité de gestion qui se sont investis en plus de leurs activités et obligations professionnelles quotidiennes. Mais le fonctionnement atteint

maintenant un seuil critique. C'est une chose d'impulser une dynamique, c'en est une autre de la pérenniser et de la développer.

Prendre des contacts avec des opérateurs de formation, puis établir des cahiers de charges, organiser des sessions de formation, assurer ou vérifier la logistique (inscription, recherche d'intervenants, de locaux...) établir des listes d'organismes agréés par le Fonds, assurer le suivi administratif (pièces justificatives d'inscriptions, remboursement des frais aux travailleurs ou aux OISP), telles sont les tâches qu'il incombe de réaliser pour rendre opérationnel ce Fonds de formation et par là, donner tout son sens à la convention collective de travail.

Dans cette optique, le Fonds de formation a déposé une demande d'octroi d'un poste Maribel social³, presté à concurrence d'un mi-temps.

Force est de constater que la décision tarde à se manifester et avec elle, les chances d'une mise sur pied rapide de gestion de la formation continuée au bénéfice des travailleurs de l'ISP bruxelloise. Avec cette concrétisation, employeurs et représentants syndicaux boucleraient ainsi harmonieusement leurs obligations dans la mise en œuvre de l'ANM. Resterait alors un certain préfinancement FSE, mais ceci est un autre feuilleton...

Pierre-Alain Gerbeaux

-
1. Il s'agit donc des travailleurs qui assurent des missions d'ISP, tels qu'identifiés pour le financement de l'ANM auprès de la Cocof et de l'ORBEM.
 2. *Vocabulaire des formateurs*, Collection Carrée, Association nationale pour la Formation professionnelle des Adultes, Ministère du Travail, de l'Emploi et la Formation Professionnelle, 1992.
 3. Le dossier Maribel fut introduit par le Fonds de formation en mars dernier en investissant la FeBISP du rôle « d'employeur-support » puisque le Fonds ne dispose pas de la capacité juridique pour réaliser un engagement.

L'ISP EN FORMATION, UN ACQUIS POUR LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR

Pourquoi un syndicat investit-il dans la formation continuée des travailleurs de l'insertion professionnelle bruxelloise ? Dans le cadre de son projet syndical, la CNE a choisi d'investir dans le secteur de l'ISP. Un des moyens de développer ce secteur est de mettre en exergue ses richesses et d'y favoriser la formation continuée. En Région bruxelloise, où le taux de chômage est catastrophique, surtout chez les jeunes et les immigrés -naturalisés compris, du fait des discriminations à l'embauche- nous pensons que l'ISP joue un rôle primordial qu'il est nécessaire de promouvoir. Et la formation continuée s'inscrit dans ce cadre. Le Fonds de formation continuée, où siègent paritairement les organisations syndicales et les fédérations patronales est un outil essentiel de valorisation du secteur. Via ce Fonds, nous permettons aux travailleurs de l'ISP de suivre des formations qui leur permettront d'acquérir des outils nécessaires à leurs missions, oh combien importantes, et de se calquer à une réalité complexe, en évolution permanente.

La CNE, qui depuis de longues années, se bat pour le non marchand, veut occuper une place importante auprès et pour les travailleurs de l'ISP. C'est pourquoi nous investissons aussi dans d'autres moyens de promotion du secteur. Je pense au suivi de l'accord non marchand, aux embauches compensatoires liées à la réduction du temps de travail pour les personnes en fin de carrière, à l'instauration de nombreuses délégations syndicales qui, dans un secteur qui s'est construit à la marge des traditionnelles relations conflictuelles entre employeurs et travailleurs, font un travail remarquable.

Qu'on se le dise, le secteur de l'ISP vit une transition fondamentale. Il se structure, se professionnalise, signe d'une reconnaissance légitime. L'insertion entre maintenant dans un processus de formation continuée dont la CNE ne peut que se réjouir puisque cette formation permet à l'ISP de mieux encore remplir ses missions citoyennes.

Luca Ciccia
Secrétaire Permanent CNE

L'EXPERIENCE DE ROBERT A L'ISCO : L'ENVIE D'APPRENDRE AVANT TOUT !

Robert est magasinier au Centre Fac, un centre de formation assurant une pré-formation s'adressant tantôt à un public adulte peu qualifié, tantôt à un public jeune désireux de se former dans les métiers du bâtiment. De temps en temps, il donne un petit coup de main lors des formations de base. Un long parcours professionnel comme chef de rayon, ambulancier, etc l'a un jour conduit jusqu'au secteur associatif. Petit à petit, fort de l'exemple probant d'un de ses collègues, Robert se penche sur l'idée de se lancer, à son tour, dans un programme de formation. Pourquoi ? *« Je n'ai pas d'objectif bien précis, si ce n'est celui d'évoluer »*. Sa motivation ? *« Il faut avant tout le faire pour soi »*. Il en parle à ses su-

périeurs hiérarchiques auprès desquels il rencontre un vif intérêt.

Son choix se porte sur L'Institut Supérieur de Culture Ouvrière (ISCO) en vue d'y effectuer une année préparatoire de remise à niveau avant d'entamer les trois années certifiant la qualification de gradué en sciences sociales du travail. Six mois de mise à niveau, de février à juin. L'Institut Supérieur de Culture Ouvrière (ISCO) propose une formation de longue durée qui offre des outils pour appuyer l'action de terrain. Le programme de l'ISCO comprend une année d'orientation de 14 journées au minimum et trois années de 24 journées. Les cours comportent une approche pluridisciplinaire ; économie, sociologie, histoire, sciences politiques, philosophie et méthodologie sont au menu. Plus pré-

sément, le programme suivi actuellement par Robert se compose d'un cours « d'histoire des migrations à Bruxelles. Dans la filière législative, on tente de répondre à la question : « à quelle instance dois-je m'adresser pour répondre à cette question ? » Sur le plan méthodologique, on soigne l'expression en apprenant à faire la synthèse d'un article, en se livrant à la prise de notes ou apprenant à aborder une réunion. Une spécificité de l'ISCO est que l'horaire comprend aussi des heures de travail en sous-groupe de 4 ou 5 personnes où le petit nombre de participants favorise un suivi méthodologique adapté.

Ces quelques mois passés à se former se sont révélés positifs pour Robert : « *Cette formation me donne des clés pour faire face aux publics en insertion. Petit à petit, j'acquiers une meilleure compréhension de ce qui se passe dans l'association* ». « *Au départ, j'étais conscient de mes besoins. Au fil de la formation, je vais à la rencontre de ces besoins et j'ai vraiment l'impression de me faire du bien !* ».

Robert Hanssens
Centre Fac

Propos recueillis par Michèle Hubin

BOURSES D'ETUDES POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE BRUXELLOISE

FONDS DE LA FORMATION CONTINUEE DES TRAVAILLEURS DE L'ISP BRUXELLOISE (PROGRAMME 2003 - MESURE 10.2)

Objectif de la mesure :

Dans le souci d'une professionnalisation constante des travailleurs, le **Fonds de sécurité d'existence pour la formation continuée des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise** (Fonds de la formation continuée) a décidé d'encourager et de faciliter l'engagement des personnes dans des cursus de formation en lien avec les activités du secteur et qui débouchent sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat.

Pour l'année académique 2002-2003, il s'agit des formations suivantes :

- **Graduat** en insertion socioprofessionnelle, Institut R. Guilbert, (CERIA)
- **Graduat** en sciences du travail, Institut Supérieur de Culture Ouvrière (ISCO).
- **Post-graduat** en Psychologie appliquée à l'orientation, École d'Ergologie de Belgique, Université Libre de Bruxelles.
- **Licence** en sciences du travail à horaire décalé, orientation « gestion de la formation et de la transition professionnelle », Institut Sciences du Travail, Université Libre de Bruxelles
- **Licence** en politique économique et sociale, FOPES (Faculté Ouverte de Politique Économique et Sociale), Université Catholique de Louvain.

- **Licence** en Sciences de l'éducation, FOPA (Faculté Ouverte de Pédagogie des Adultes), Université Catholique de Louvain.

Intervention du fonds :

Le Fonds prendra en charge le remboursement du minerval ou frais d'inscription et accordera une bourse d'étude de **400 €**.

Conditions :

- être régulièrement inscrit à l'un des programmes repris ci-dessus
- être lié par un contrat de travail à un organisme d'insertion socioprofessionnelle de la région de Bruxelles Capitale¹
- remplir le formulaire destiné au Fonds de formation et y joindre l'ensemble des documents demandés
- faire parvenir au Fonds l'ensemble des documents au plus tard pour le 15 octobre 2003

Nota bene : Le Fonds de formation développe un ensemble de mesures de tous types en matière de formation continuée. Une brochure peut-être obtenue à l'adresse du fonds ou auprès de votre organisation syndicale.

1. Remarque importante : L'employeur doit être impérativement un organisme d'insertion socioprofessionnelle agréé

dans le cadre du Décret de la COCOF d'avril 1995 ET avoir conclu une convention de partenariat avec l'ORBEM.

Les formulaires destinés à demander l'octroi de la bourse sont disponibles auprès de votre employeur. Vous pouvez également les obtenir à l'adresse suivante :

Fonds de la Formation Continué des travailleurs de l'ISP bruxelloise
c/o FeBISP
rue des alliés, 307
1190 Bxl
☎ 02 537 72 04 et Fax : 02 537 84 04
hubin@febisp.be

Annonces

Offres d'emploi

L'asbl **AMIS** recrute

- un(e) **responsable de crèche** pour contrat temps plein.

Description des tâches :

- encadrement équipe
- projet pédagogique
- administration

Profil et conditions :

- statut ACS
- expérience dans projet, dans une crèche est un plus
- diplôme : assistant(e) ou infirmier/ère

Envoyer votre CV et votre lettre de motivation à l'attention de :
AMIS asbl
Mme Marie-Hélène Willems
quai du Hainaut, 29
1080 Bxl
☎ 02 414 20 63
amis.coordination@misc.irisnet.be

- un(e) **animateur/trice socio-culturelle**. Disponibilité immédiate.

Description des tâches :

- prise en main de toutes les facettes d'un projet d'envergure et le mener à terme

Profil et conditions :

- gradué(e)
- très bonne expérience professionnelle du terrain socio-culturel
- autonome et ouvert(e), flexible et organisé
- grande sensibilité pour le travail en milieu urbain...
- l'expérience réussie en gestion d'événements urbains extérieurs et un must
- de préférence bilingue FR/NL

- maîtrise outils bureautiques courants + Internet

Envoyer CV détaillé & lettre de motivation à :
AMIS asbl
M. Dirk Debieck
quai du Hainaut, 29
1080 Bxl
mccsmolenbeek@hotmail.com

L'asbl **FOR.E.T.** cherche un(e) **agent d'insertion et de suivi social** pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Profil et conditions :

- statut ACS
- niveau graduat
- libre tout de suite
- expérience en ISP souhaitée

Envoyez votre CV accompagné d'une lettre de motivation à :
FOR.E.T. asbl
Mme Maggy IGLESIAS,
directrice
bd de la 2^{ème} Armée Britannique, 27
1190 Bxl
☎ 02 343 89 45
Fax : 02 343 88 91

La **Mission Locale d'Etterbeek** engage

- pour un contrat mi-temps à durée déterminée (1 an) un(e) **animateur/trice** dans le cadre du projet "JEEP".

Description des tâches :

- conduite de formations et de réunion
- négociation et évaluation avec les différents partenaires : écoles, CPMS,

Communauté française, ORBEM, élèves...

- établissement de programmes d'action et d'outils pédagogiques
- rédaction de rapports, de dossiers et gestion statistique

Profil et conditions :

- niveau A2
- expérience d'animation et de dynamique de groupe
- connaissance du public jeunes et des difficultés qu'ils rencontrent
- connaissance de la réalité scolaire
- ouverture d'esprit
- capacité d'analyse

Envoyer CV & lettre de candidature à :
Mission Locale d'Etterbeek asbl
Mme Azita Banai
chée de Wavre, 506
1040 Bxl
☎ 02 626 15 40
Fax : 02 626 15 53
abanai@irisnet.be

- un(e) **assistant(e) social(e)** pour contrat temps plein.

Description des tâches :

- emploi partagé mi-temps au service social du CPAS d'Etterbeek, mi-temps comme agent d'insertion à la Mission locale d'Etterbeek.

Profil et conditions :

- gradué(e)
- statut ACS
- organisation
- esprit d'équipe
- capacités d'adaptation

Envoyer candidature à :
Mission Locale d'Etterbeek asbl
Mme Delaisse
chée de Wavre, 506

1040 Bxl
Email : mwright@irisnet.be

La **Mission Locale Forest** recrute un(e) **gestionnaire** d'asbl pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Profil et conditions :

- gradué(e)
- statut ACS
- connaissances approfondies en compta et en GRH (encodage de la compta, élaboration du budget...)
- très bonnes connaissances des matières spécifiques au secteur du non marchand (ACS/TCT/PTP, PLAN ACTIVA...)
- excellentes connaissances d'Excel, Word, Outlook et Cubic
- être méticuleux/se, organisé(e), rigoureux/se et autonome...

Envoyer CV & lettre de candidature manuscrite à :
Mission Locale Forest asbl
Mme Nathalie Harchies
bd de la 2ème Armée Britannique, 29

1190 Bxl

La **Mission Locale Jeunes de Saint-Gilles**, recrute un(e) **agent pré-accueillant(e)** sous contrat PTP temps plein à durée déterminée (2 ans).

Description des tâches :

- identifier la demandes du public
- orienter et conseiller le public dans un accueil plus généraliste
- organiser les plages de rendez-vous des bénéficiaires pour les conseillers en insertion
- encoder les données administratives des dossiers
- décrypter et comprendre des formulaires administratifs
- assurer la permanence téléphonique

Profil et conditions :

- remplir les conditions administratives liées au contrat PTP
- avoir au maximum le CESI
- être capable - le cas échéant - de faire face à une situation de tension

- voir de conflit qui peut surgir lors des périodes d'attentes aux permanences
- respecter une déontologie professionnelle
- maîtriser suffisamment l'outil informatique
- avoir une aisance dans les contacts est un atout

Envoyer CV et lettre de motivation à :
Mission Locale Jeunes de Saint-Gilles
M. Jean-Philippe Martin
Chaussée de Waterloo, 255
1060 Bxl
☎ 02 542 63 20

Divers

L'asbl **La Chôm'Hier AID** (Schaerbeek) **cherche partenaire associatif** pour l'achat d'un bâtiment à Schaerbeek.

Infos :
Mme Dominique Poncelet
☎ 02 241 32 30

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN MAI

02/05	• Réunion au Cabinet Tomas sur les Missions locales
05/05	• Conseil d'administration de la FeBISP • Assemblée générale de la FeBISP
06/05	• Rencontre avec le Collectif des entreprises d'insertion du Québec • Groupe de travail « Missions locales »
07/05	• Commission thématique « Formation qualifiante » • Réunion tripartite sur l'accord non marchand • Présentation du logiciel Herman par Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling (SST)
08/05	• Réunion « Projet Alternance » • Réunion du groupe de travail « TIC » • Réunion du Comité de concertation Bruxelles Formation - FeBISP
09/05	• Réunion du Comité de rédaction de l'Essor • Réunion d'information aux membres sur l'équipe Cocof • Réunion de préparation de la commission thématique « AFT » avec Corinne Springael
12/05	• Rêves – CECOP – CECODHAS : projet inclusion, volet logement • Préparation des ateliers 1 et 4 du séminaire Missions locales du 5 juin • AGES : réunion information Esnet
13/05	• Rêves – CECOP – CECODHAS : projet inclusion, volet emploi • Assemblée générale de Réduire & Compenser

14/05	<ul style="list-style-type: none"> Assemblée générale de la FESEFA
15/05	<ul style="list-style-type: none"> 6^{ème} journée d'étude de la FeBISP « Travail et émancipation sociale. Entre contrainte individuelle et projet de société »
16/05	<ul style="list-style-type: none"> Commission thématique « Préformation » Comité de gestion de Bruxelles Formation Rencontre avec M. Noël (service des relations internationales de la Cocof)
19/05	<ul style="list-style-type: none"> Réunion délégation syndicale et délégation syndicale interassociations Rencontre avec OOTB (préparation du séminaire Missions locales du 5 juin) Réunion du Conseil de l'Education et de la Formation Réunion « finances » à la Cocof
20/05	<ul style="list-style-type: none"> Conseil d'administration de la FeBISP Réunion FeBISP – ORBEM sur les tableaux de justification de l'accord du non marchand
21/05	<ul style="list-style-type: none"> Projet d'insertion à Febecoop Réunion Marc Rents (préparation du séminaire Missions locales du 5 juin) Conseil d'administration du CBCS Assemblée générale du CBCS Conférence débat organisée par le CBCS « Quelles solidarités pour Bxl ? Quelles solidarités dans Bxl ? » Commission thématique « Orientation » Conseil d'administration de la Fesefa
22/05	<ul style="list-style-type: none"> Commission thématique « Formation de base » Réunion « services de proximité » à la fondation Roi Baudouin Bureau de concertation
23/05	<ul style="list-style-type: none"> Présentation du projet CROCOS – Institut de sociologie Plate-Forme pédagogique Lire et Ecrire
26/05	<ul style="list-style-type: none"> Pacte territorial pour l'emploi : égalité hommes / femmes Congrès de l'association des sciences économiques
27/05	<ul style="list-style-type: none"> Commission Consultative Formation Emploi Enseignement Congrès de l'association des sciences économiques Manifestation pour le respect des modalités de financement FSE de l'accord du non marchand (Cabinet tomas et de Donnea)
28/05	<ul style="list-style-type: none"> Commission thématique « Formation qualifiante » Préparation de l'atelier 3 du séminaire Missions locales du 5 juin (Mloc Ixl) Préparation de l'atelier 2 du séminaire Missions locales du 5 juin (Mloc Schaerbeek)
28/05	<ul style="list-style-type: none"> Commission thématique « Formation qualifiante »

ACTIVITES

04/06 à 20h	<p>Lire et Ecrire vous invite à sa conférence-débat sur « La nouvelle Europe migratoire. Pour une politique proactive de l'immigration » par Marco Martiniello, docteur en sciences politiques et sociales, et directeur du centre d'étude de l'ethnicité et des migrations à l'université de Liège.</p> <p>Le mythe de l'immigration zéro, des frontières totalement hermétiques et de la forteresse Europe a définitivement vécu. La Belgique et l'Union européenne sont et seront des régions d'immigration tout au long de ce siècle. Comment pourrait-il en être autrement dans la mesure où, à l'échelle mondiale, nombre de pressions migratoires continuent d'exister, voire s'amplifient ?</p> <p>Il ne s'agit pour autant pas de préconiser une approche fataliste de l'immigration, mais bien de réfléchir aux conditions permettant de maximiser les avantages totaux des migrations humaines tout en diminuant les désavantages totaux.</p> <p>Entre l'angélisme de la doctrine des frontières ouvertes et l'hypocrisie de la doctrine de l'immigration zéro, n'y a-t-il pas un espace pour une politique proactive de l'immigration basée sur des critères clairs et démocratiques tenant compte des désirs et des besoins de tous ?</p>	<p><u>Lieu</u> :</p> <p>La Maison du livre Grande salle rue de Rome, 24-28 1060 Bxl métro Parvis de St-Gilles</p> <p><u>Infos</u> :</p> <p>Lire et Écrire rue A. Dansaert, 2 A 1000 Bxl ☎ 02 502 72 01 Fax : 02 502 85 56 lire-et-ecrire@lire-et-ecrire.be www.lire-et-ecrire.be</p> <p><u>Prix</u> :</p> <p>4 € payables à l'entrée</p>
------------------------	---	--

<p>11/06 de 18h à 20h</p>	<p>Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et la Formation – ULB organise une série de séminaires consacrés à l'évolution de l'emploi dans le secteur non-marchand, particulièrement dans le secteur socio-culturel.</p> <p>Faisant suite à des mouvements sociaux de 1999-2000 revendiquant un meilleur statut pour les travailleurs du secteur non marchand, des accords entre les divers gouvernements et les partenaires sociaux ont renforcé la reconnaissance de la « professionnalisation ».</p> <p>Dans le secteur socio-culturel – particulièrement le champ d'activités visées par la Commission paritaire n°329 – cette concrétisation a notamment conduit à l'établissement de cadastres de l'emploi et à l'élaboration, toujours en cours, d'une législation générale de subsidiarité de l'emploi par la Communauté française.</p> <p>Dans les prochains mois, la commission paritaire compétente devrait adopter des barèmes, après avoir défini des profils de fonctions.</p> <p>Cette avancée constitue l'aboutissement d'un long processus. Il est contemporain de changements structurels dans la vie des associations.</p> <p>Les séminaires proposés envisageront différents aspects de cette évolution. La plupart des constats sur les transformations dans l'organisation et les comportements « institutionnels » des associations ont déjà été faits par ailleurs. Il s'agit ici d'apprécier si le processus de professionnalisation est à considérer comme une cause ou un effet et d'envisager des perspectives de développement qui peuvent aller jusqu'à la remise en cause de la structuration du champ d'activités (largement dépendante d'une sectorisation qui s'est construite au fil du XX^e siècle avec l'appui du secteur public).</p> <p>Séminaire n°1 : « La professionnalisation : histoire d'effets pervers ou nouvelles opportunités »</p>	<p><u>Lieu :</u> Institut de Sociologie de l'ULB Av. Jeanne, 44 1050 Bxl Salle Henri Jeanne, 15 e étage</p> <p><u>Infos :</u> Mme Adinda Vanheerswyngheles ☎ 02 650 47 89 Entrée libre Pas d'inscription préalable Le séminaire est accessible à toute personne intéressée</p>
<p>20/06 de 9h30 à 17h</p>	<p>La CESSOC organise une journée d'information destinée aux employeurs des secteurs relevant de la Communauté française : « Accord du non marchand en Communauté française : où en est-on ? ».</p> <p>Aperçu du programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la classification professionnelle : mode d'emploi - le Décret sur l'Emploi : principes d'application, conséquences pour les associations, impacts financiers... - la fixation des barèmes 	<p><u>Lieu :</u> Centre culturel Marcel Hicter La Marlagne chemin des Marronniers Wépion (Namur)</p> <p><u>Infos et inscription (avant le 06/06) :</u> CESSOC c/o Ligue des Familles rue du Trône, 127 1050 Bxl ☎ 02 512 03 58 Fax : 02 511 19 99 secretariat@cessoc.be</p> <p><u>PAF :</u> 10€ pour les affiliés 50€ pour les non affiliés A verser au compte 068-2197065-42 avec en communication "ANMCF du 20/06" et le nom. Aucun paiement ne sera accepté sur place.</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 juin 2003**.