

N° d'agréation : P 204081

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

L'insertion

n°41 – juin 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
☎ 02 537 72 04 - Fax : 02 537 84 04 - E-mail : hoffstadt@febisp.be - Web : www.febisp.be

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

Imprimé par le CF2m - rue Berthelot, 114-116   1190 Bruxelles (☎ 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**, assistante de gestion - **Pierre-Alain Gerbeaux**, attaché relations institutionnelles -
Nathalie Hoffstadt, attachée relations publiques & information - **Michèle Hubin**, attachée relations sociales - **Delphine Huybrecht**, attachée économie sociale - **Delphine Libert**, secrétaire de direction - **Ana Teixeira**, attachée pédagogique formation professionnelle.

Edito

Plusieurs d'entre vous ont déjà fait sa connaissance, mais pour les autres, la FeBISP a le plaisir de vous annoncer l'arrivée au sein de l'équipe, de Delphine Libert au poste de secrétaire de direction. Nous lui souhaitons la bienvenue et espérons qu'elle se plaira parmi nous. Quant à Valérie Dancart, ses nouvelles responsabilités seront les finances, la gestion du personnel et l'appui à la gestion de « Réduire et compenser », du Maribel social...

Autre nouveauté : le Centre Horizon (AFT lié au « Petits Riens ») est depuis peu membre de notre fédération et se présente en page 11.

Ces 2 derniers mois ayant été riches en activités, nous avons décidé d'en faire le tour dans l'espace réservé à notre dossier du mois. Vous avez été nombreux à participer le 15 mai dernier à notre journée annuelle d'étude consacrée au travail et à l'émancipation sociale. Un dossier spécial sera dédié à ce thème dans le numéro de septembre, mais d'ici-là, vous trouverez un historique de toutes nos journées en page 16. Nous avons directement enchaîné avec un séminaire de réflexion consacré au travail et à la place des Missions Locales bruxelloises et d'OOTB (lire compte-rendu en page 14).

L'équipe a ensuite mobilisé son énergie, avec le soutien de ses membres, sur le préfinancement du fonds social européen. Nos efforts n'ont pas été vains... Une présentation de l'évolution du dossier se trouve en page 12.

Côté pratique, 2 textes (repris en pages 4 et 6) sur les Bilans de Compétences et le Projet CROCUS qui vise à l'amélioration de l'accès des populations primo-arrivantes à l'éducation et au marché du travail du pays d'accueil en améliorant le diagnostic des compétences de base.

Toujours en lien avec l'actualité, l'adoption, mi-juin, du projet d'ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi. Cette ordonnance jette les bases d'une nouvelle forme d'organisation du marché de l'emploi à Bruxelles. Une collaboration entre le service public de l'emploi (l'ORBEM), les agences d'emploi privées et les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle est ainsi mise sur pied. Son but : répondre au mieux aux défis du marché de l'emploi bruxellois. C'est dans ce cadre qu'a été mis sur pied le projet Equal Coach Intérim, qui prévoit un partenariat entre des organismes d'ISP et des agences d'Intérim (lire en page 7).

Pour ceux qui veulent parfaire leurs connaissances, voici 3 propositions (annonces en page 20) :

1. l'Interfédération organise une formation sur la vie privée et le secret professionnel lié aux informations récoltées, par exemple, au cours de vos rencontres avec les stagiaires ;
2. dès septembre, 2 licences en sciences du travail organisées par l'ULB débiteront. La bonne nouvelle étant qu'elles entrent dans le cadre du programme de formation continuée de notre secteur et font l'objet d'une aide financière du fonds de la formation continuée ;
3. un nouveau postgraduat en économie sociale sera mis sur pied à la rentrée par l'EPFC.

Voilà qui boucle le dernier numéro de « L'insertion » avant la période estivale que nous vous souhaitons très agréable. Rendez-vous fin septembre en pleine forme, reposés et tout bronzés.

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités	p. 4
→ L'interculturel au cœur du bilan de compétences	p. 4
→ Le Laboratoire d'Ergologie vient de clôturer le projet CROCUS	p. 6
→ Equal Coach Intérim : un partenariat pour l'emploi	p. 7
→ Le Centre Horizon, AFT issu des « Petits Riens » vient de rejoindre la FeBISP	p. 11
Dossier du mois	p. 12
→ Fonds social européen pour les organismes d'insertion socio-professionnelle bruxellois : la fin de la Berezina ?	p. 12
→ Les Missions Locales bruxelloises : actrices dans et pour la ville	p. 14
→ 6 ^{ème} journée d'étude de la FeBISP, la 7 ^{ème} sera magique	p. 16
Annonces	p. 18
Agenda	p. 20
→ Le travail de la FeBISP en juin	p. 20

L'INTERCULTUREL AU CŒUR DU BILAN DE COMPETENCES

Miroir oh miroir, dis moi « qui est mon moi le plus professionnel ? »

Expliquer la somme des gestes utiles à l'accomplissement d'une tâche révèle la complexité de la tâche quelle qu'elle soit. Nettoyer ne signifie pas juste agiter la serpillière. Au préalable, il s'agit d'organiser son temps de travail, de s'intégrer au bon fonctionnement d'une équipe, de respecter des consignes, sur un plan technique de choisir et d'utiliser les produits à bon escient, d'acquiescer un rythme de rendement, de l'autonomie, en bref d'agir selon les règles du métier ; le bon sens ne suffit pas. Toute activité professionnelle allie un savoir, un savoir-faire et un savoir comportemental, mais le plus souvent, cette compétence se mue en une somme de savoirs « assimilés » dont on ne parle plus. Ces savoirs sont devenus tellement naturels pour le travailleur qu'il les banalise. Formuler son histoire et raviver les mots qui décrivent les savoirs enfouis dans la pratique professionnelle est une des clefs du processus.

Face à lui-même, il, le travailleur ou le demandeur d'emploi, a pour but la construction de son avenir. Nulle boule de cristal ! L'individu identifie les compétences qu'il a mises ou met en oeuvre dans son milieu professionnel, repère les attitudes les plus efficaces pour atteindre son ou ses objectifs. Et, après, analyse de son parcours professionnel, de ses caractéristiques

individuelles, relationnelles, il est à nouveau possible pour lui d'identifier une réalité souvent laissée pour compte. L'individu peut se considérer de manière positive, confronter ses désirs aux réalités du contexte du marché de l'emploi. Face à son miroir, incarné par un conseiller orientation qui le questionne sans jamais prendre parti, l'individu va se réapproprier le pourquoi de son cheminement, se racontant à travers moult situations professionnelles de réussite ou d'échec, jusqu'au moindre détail. La reprise de confiance en soi est un moteur principal. Le Bilan de Compétence va l'inciter à être actif, à définir son nouveau projet professionnel. Le cadre déontologique du Bilan de Compétences exige le volontariat de la personne, la confidentialité des informations, la neutralité du centre qui accueille et ce en vue de garantir l'investissement de la personne.

Contrairement aux ateliers de Recherche Active d'Emploi organisés par les partenaires du Réseau RAE, coordonné par l'ORBEM, qui proposent des modules axés sur les techniques de recherche d'emploi, le Bilan de Compétences implique une démarche à long terme. Il ne s'agit pas de trouver un emploi vite, mais bien de se donner le temps d'envisager toutes les solutions nécessaires ou possibles pour construire son projet professionnel. Il se peut que l'objectif visé implique des sous-objectifs : la reprise d'une for-

mation, l'orientation vers d'autres partenaires...

Où mener un Bilan de Compétences ?

Le Laboratoire d'Ergologie¹ accomplit des Bilans de Compétences avec plusieurs publics à condition qu'ils aient un passé professionnel, selon différents cadres institutionnels. Payants² pour les travailleurs, ils sont gratuits pour certains demandeurs d'emploi de la Région bruxelloise ou parfois du Brabant wallon, grâce aux partenariats avec l'ORBEM, la Communauté française, le Fonds Social Européen. Les critères d'entrée du public varient selon les pouvoirs subsidiaires. Le projet CROCUS³ subsidié par l'Europe, sur le point de se clôturer et destiné à un public résidant en Belgique depuis moins de cinq ans, avait pour but de favoriser l'accès des populations immigrées primo-arrivantes à l'éducation et au marché de l'emploi du pays d'accueil. A Bruxelles, une grande majorité de ce public a un haut niveau d'études et est originaire d'Afrique. Outre les situations socio-économiques de précarité vécues par ces personnes, la difficulté réside aussi dans le choc interculturel, la découverte des codes ambiants.

Prochaine étape : la diffusion du guide

Le projet CROCUS, étalé sur trois ans, a réuni des partenaires d'insertion socioprofessionnelle italiens, français, britanniques et bruxellois. A Bruxelles :

le Laboratoire d'Ergologie en étroite collaboration avec l'évaluateur externe, Assaad Azzi, professeur de psychologie sociale à l'Université libre de Bruxelles, avec la Mission locale de Bruxelles ville, avec le CIRE (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et étrangers) et le CEC (Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme), ainsi que la FELSI (Fédération des établissements libres subventionnés indépendants). Ils ont pu échanger et confronter leurs pratiques, s'ajuster sur des principes communs. Leur réflexion a conduit à l'élaboration d'un guide : le « Bilan de Compétences Interculturel ». Tous insistent : « Ceci n'est pas un guide pratique de bonnes pratiques ! Il serait même dangereux de produire une simplification abusive pour livrer ensuite une compilation de bonnes recettes ! » L'enjeu du guide est principalement de rappeler aux uns et aux autres qu'il suffit parfois de reconsidérer son point de vue pour comprendre son interlocuteur. Aucun n'a le monopole de la vérité.

Assaad Azzi précise : « La culture, c'est quelque chose que l'on vit, celle des autres on se la représente ». Il est de la responsabilité de l'accueillant de bien représenter sa culture, car le Bilan de Compétences lui-même illustre, à son échelle, l'environnement socioculturel dans lequel l'utilisateur est amené à évoluer. Le public apprend à se référer à de nouveaux comportements et assimile peu à peu les mœurs de la culture d'accueil. Le Bilan de Compétences est donc un outil qui prépare à la culture du pays, qui a pour but de « faire comprendre au client la culture qui l'accueille ». Dans cet échange,

basé sur un principe de confiance entre le conseiller et son interlocuteur, il est primordial pour l'accueillant de prendre conscience de son incidence sur celui qu'il encadre.

A la séance du 23 juin dernier, destinée à la présentation du guide, Assaad Azzi a mis en exergue différents facteurs clefs de la communication interculturelle et de la formation des stéréotypes : « Dans le processus de communication lui-même, il est bon de se rappeler que le langage n'est pas la communication. On peut différencier la coordination de la communication (les codes de la conversation, ex. : je m'arrête de parler quand tu parles), du contenu de la communication approprié à un contexte ou encore de sa forme qui implique tant le verbal que le non-verbal. Le gestuel, ainsi qu'une panoplie de règles implicites, varie selon les cultures, que le cerveau capte sans en être conscient. Notre tendance à interpréter ouvre un champ aux stéréotypes ».

Or, les fondements qui poussent l'individu à agir sont souvent culturels plutôt qu'individuels. Le « concept de soi, différent selon la culture d'origine, illustre parfaitement cet état de choses. Alors que notre société véhicule une culture principalement individualiste qui associe l'accomplissement de l'individu à sa promotion sociale, d'autres sociétés passent par un modèle communautaire où l'individu trouve son sens dans le rapport à la collectivité. Ici, le concept de soi dépasse l'individu et comprend la famille, le clan. L'accomplissement de la personne se produit à travers le lien au réseau social.

Fabrice Schuller, conseiller d'orientation de la Mission Locale de Bruxelles-ville, ayant participé au projet CROCUS témoigne : « Tout le monde sait, devine comment ne pas se faire mal au dos, mais s'en rappeler n'est pas une mauvaise chose. Bien sûr, je n'ai pas fondamentalement changé mes pratiques mais dans certains cas, une meilleure perception du phénomène aurait pu changé mes réactions. Je me souviens d'un jeune maghrébin... Je trouvais qu'il avait l'art de toujours tout diluer, de ne jamais prendre ses responsabilités. Il disait : « Je veux travailler dans « le domaine » de l'économie, avec mon groupe, je peux... » Je n'ai pas perçu à l'époque que nos « concepts de soi » étaient radicalement opposés, et bien sûr mon interprétation ressemblait à un préjugé. »

La culture, c'est vaste ! Il est donc primordial de prendre conscience de ses propres schémas culturels pour ne pas reproduire des stéréotypes qui peuvent entraver le processus d'insertion d'un individu. Le principe de base est élémentaire, les mots d'ordre sont : « Ne jugeons pas le comportement de l'autre, ne jugeons pas selon nos propres valeurs ». Tel est bien le défi à relever par l'accueillant : chacun devrait arriver à se décentrer par rapport à ses repères habituels, mais c'est au conseiller à guider le client pour l'aider à « se décentrer ». Arriver à ne pas s'interpréter, l'un et l'autre, n'est pas une mince affaire ! Pour le conseiller, le vrai apprentissage réside dans l'expérience. Lorsqu'on qu'il se trompe, il peut choisir de modifier sa stratégie.

Assaad Azzi relate d'ailleurs l'attitude pragmatique des par-

tenaires britanniques. Leur devise : « Il s'agit d'apprendre pratiquement ». Les solutions sont concrètes et exemplatives pour la suite. Planifier son chemin pour aller au musée est un défi à relever qui peut être riche d'enseignement. C'est dans la mise en situation pratique, que les individus assimilent le mieux les comportements culturels ambiants, le mimétisme permet non seulement l'appropriation des codes mais aussi la reprise de confiance en soi.

Le Guide du Bilan de Compétences Interculturel

Le guide des bonnes pratiques se veut être une sorte de petit phare dans la pratique de l'ISP. Les recommandations principales du guide invitent l'accueillant à utiliser des symboles vérifiés « compréhensibles, accessibles à tous quel que soit sa culture », à recourir à des supports visuels qui permettent des

échanges efficaces de reconnaissance réciproque, à des documents attractifs qui facilitent la communication, adaptés au niveau d'instruction et de langage de la personne.

Résultat de la réflexion des partenaires du projet CROCUS, la première partie de ce document présente les partenaires du projet, introduit différents éléments théoriques utiles à la compréhension de la démarche, la seconde partie du projet « Bilan de Compétences et Multiculturalité » développe de manière synthétique les différentes phases d'un bilan et devrait intéresser tout travailleur qui accueille le public du dispositif d'insertion socioprofessionnelle. Le cadre clair des différentes phases du bilan permet de mettre en exergue les comportements les plus courants chez les uns et les autres. Décrivant le conseiller et l'usager, pas à pas, le lecteur a l'occasion de

comprendre l'enjeu de la relation et de se projeter dans les rôles de chacun. Il peut, s'il le souhaite, se laisser imprégner de ces bons conseils. Si le guide a parfois des allures de « bon penseur », il a surtout le mérite de tenter d'améliorer les représentations de soi par rapport à autrui en situation de travail.

Le guide de « bonnes pratiques » est disponible gratuitement sur demande au 02/650 53 58 ou via le site internet www.crocushandbook.org

Ana Teixeira

1. Laboratoire d'Ergologie, ULB Solbosch. CP 164, Av Roosevelt 50 1050 Bxl. ☎ 02 650 53 58
2. Bilan de Compétence au Laboratoire d'Ergologie de 175 à 190 € (si payant)
3. Voir l'article ci-dessous « Le Laboratoire d'Ergologie vient de clôturer le projet CROCUS » de Pascale Biver.

LE LABORATOIRE D'ERGOLOGIE VIENT DE CLÔTURER LE PROJET CROCUS

Il a été réalisé dans le cadre du programme européen GRUNDTVIG et a réuni des partenaires français, anglais, italiens et belges autour d'un vaste objectif : l'amélioration de l'accès des populations immigrées primo-arrivantes à l'éducation en améliorant le diagnostic des compétences de base notamment par l'adaptation de la méthodologie du bilan de compétences aux besoins spécifiques et aux caractéristiques culturelles.

Sur le plan théorique, nous avons analysé des éléments de la communication interculturelle

en général et des stéréotypes sociaux en particulier afin de nuancer et d'améliorer nos méthodes et pratiques de travail.

Lors de l'évaluation et de l'adaptation de nos outils d'orientation, nous avons également été attentifs aux biais culturels susceptibles de fausser les résultats des tests d'évaluation.

Le rôle du conseiller est d'accorder une attention particulière à ces différents aspects.

Notre public était constitué de personnes immigrées de pre-

mière génération qui se trouvaient depuis moins de cinq ans dans le pays d'accueil et qui n'avaient pas encore exercé une activité professionnelle (personnes primo-arrivantes). Elles étaient principalement d'origine africaine (pays subsahariens), maghrébine ou des pays de l'est. Nombreux étaient les réfugiés politiques. Tous désiraient s'intégrer dans le pays qui les avait accueillis et (re)construire un projet professionnel ou de formation.

Certaines caractéristiques relevées sont spécifiques au Bilan de Compétences, d'autres sont

plus générales. Ainsi, la personne immigrée primo-arrivante présente souvent des besoins multiples ; la prise en charge de la part du conseiller se doit d'être plus globale. En observant la méthode de travail de notre partenaire anglais, nous sommes arrivés à la conclusion qu'il est intéressant de construire, dans chaque pays, une base de données couvrant des informations relatives aux principaux besoins de ce public. Ceci d'autant plus que le rôle du conseiller est de favoriser le travail en réseau et d'être attentif aux besoins du client pour pouvoir mettre celui-ci en contact avec les services adéquats.

Le conseiller veillera à adapter le langage oral et écrit au niveau de compréhension du client.

Vu ces besoins multiples, il s'agira pour le conseiller bilan de faire preuve de plus de souplesse et de plus de flexibilité tout au long du bilan tant au niveau de la durée des séances qu'au niveau de leur nombre et dans le choix et l'utilisation des outils.

Dans le même ordre d'idées, nous voudrions insister sur l'importance d'un échange entre professionnels afin d'enrichir et de faire évoluer les pratiques de travail.

Ici, il convient également de souligner que l'outil du bilan de compétences gagne en efficacité et en utilité quand il est intégré dans un dispositif d'accueil plus large tels les réseaux de formation par exemple. Pour cela, une condition nécessaire est l'accès aux formations pour toute personne primo-arrivante.

Pascale Biver
Laboratoire d'Ergologie

**Laboratoire d'Ergologie de
l'Institut des Hautes Etudes
de Belgique**
ULB - CP 164
av. F. Roosevelt, 50
1050 Bxl

EQUAL COACH INTERIM : UN PARTENARIAT POUR L'EMPLOI

A l'heure où le projet d'ordonnance¹ sur la gestion mixte du marché de l'emploi vient d'être voté en Région Bruxelloise, il nous semble intéressant de présenter notre projet Coach Interim qui expérimente un partenariat entre les secteurs associatif et privé sur la mise à l'emploi de publics peu qualifiés.

Ce partenariat regroupe une fédération d'entreprises de travail intérimaire Federgon² et quatre fédérations ISP : ACFI³, AID⁴, ALEAP⁵ et CAIPS⁶. Chacune des fédérations ISP a convié des OISP, des AFT et des EFT⁷ à participer à l'action en Région Bruxelloise et en Région Wallonne⁸.

L'objectif général du projet est d'accroître l'accès à l'emploi des stagiaires en fin de formation,

en utilisant l'intérim comme tremplin.

Le secteur de l'ISP montre ainsi sa volonté de développer sa réflexion et son action sur la mise à l'emploi, la préparation à la vie professionnelle, de s'affirmer comme vecteur de placement, conscient de son rôle et de sa responsabilité après la formation.

Par le biais de l'intérim, les stagiaires peuvent acquérir des expériences professionnelles successives (qui font souvent défaut), avoir un pied dans le monde du travail, rester actifs, et peut-être même trouver un emploi fixe dans l'entreprise utilisatrice. Bien que cela ne soit pas encore autorisé, l'intérim devient de plus en plus un moyen de recrutement pour les entreprises. 40% des intéri-

maires sont, en effet, engagés par l'entreprise en fin de mission⁹. Celles-ci ont la possibilité de tester les candidats sur les postes de travail, ce qui entraîne une diminution de l'investissement en temps et en moyens humains pour la sélection des candidats et donc diminue le coût de la Gestion des Ressources Humaines (GRH).

Ce projet a été conçu dans une relation gagnant-gagnant entre le deux secteurs qui y trouvent chacun un intérêt.

Les agences d'intérim sont à la recherche de partenaires de confiance qui peuvent alimenter en candidats fiables leurs viviers de travailleurs. En effet, leur problème principal est de trouver des candidats qui ont, non seulement des compétences professionnelles qui corres-

pondent à leurs demandes, mais surtout de trouver des candidats qui ont des attitudes adaptées au travail (fiabilité, ponctualité, motivation, respect de l'entreprise et de la hiérarchie). Ce qui, pour nos publics, est généralement acquis en fin de formation.

Pour les OISP, AFT et EFT qui y participent, ce projet offre de nouvelles opportunités de mise à l'emploi après la formation. Il permet de prendre le temps d'accompagner les stagiaires dans l'emploi et de consolider les acquis de la formation par la valorisation professionnelle de la personne.

A travers cette initiative, nous espérons contribuer à installer des collaborations étroites avec le secteur privé, à avoir une meilleure connaissance du monde du travail, des demandes du marché de l'emploi et à améliorer l'offre de formation des centres. Par exemple, en offrant des modules de formation complémentaires en langues dans les centres de formation en bureautique et des modules sécurité pour les stagiaires en formation bâtiment. Certains centres ont initié des partenariats sur des brevets professionnels (charistes) ouvrant ainsi accès à des compétences complémentaires utiles à leur CV.

Au Cefig¹⁰, dans la filière bureautique, une stagiaire effectue un stage dans une agence d'intérim néerlandophone. Elle améliore ainsi son niveau en langue et espère que l'agence la mettra en mission, comme convenu, dès qu'elle aura terminé sa formation.

Le domaine de la construction ne s'est ouvert à l'intérim que très récemment¹¹ et les exigen-

ces des agences sont élevées. En effet, tout travailleur intérimaire doit faire une formation dispensée par Bruxelles-Formation ou le Forem¹² et réussir un examen sur la sécurité organisé par le CNAC¹³. Il semble donc nécessaire que nos stagiaires soient préparés de la meilleure manière possible à présenter cet examen. S'ils attestent la réussite de l'examen VCA, ils seront sélectionnés prioritairement sur les autres candidats pour lesquels l'agence doit financer l'examen, sans garantie de réussite.

Chez 1001 Choses à Liège, EFT en bâtiment, plusieurs stagiaires ont réussi l'examen et travaillent en intérim sur des longues missions.

Il est un fait que l'intérim ne convient pas à tout le monde. Les stagiaires rentrent dans le dispositif de manière volontaire et évaluent leur capacité à travailler dans l'intérim avec leur agent d'insertion¹⁴. Le travail intérimaire est exigeant, les candidats doivent être flexibles, disponibles et mobiles. Nous essayons donc d'aider les stagiaires à remplir ces conditions en proposant des solutions aux problèmes de mobilité et de garde d'enfant. En parallèle, nous travaillons avec les agences la relation de confiance de manière à ce qu'une attention particulière soit portée à nos candidats.

Dans la filière Horeca d'Idée 53¹⁵, trois groupes de stagiaires ont été sensibilisés à l'intérim. Deux réunions préparatoires avec Federgon et quatre agences ont fixé et négocié les possibilités d'emploi, les modalités de collaboration et la possibilité pour les stagiaires de ne pas subir toute la batterie de tests normalement imposée aux can-

didats intérimaires. Depuis, les agences viennent régulièrement, à chaque fin de formation, rencontrer les stagiaires au centre. Federgon ouvre la réunion par une présentation générale du travail intérimaire, puis les stagiaires et leur agent d'insertion exposent les compétences et les pratiques acquises. Ensuite, les consultants s'installent chacun dans un coin de la salle et prennent les stagiaires en entretien individuel. Ce premier contact avec le consultant leur permet un entretien dans des conditions optimales.

Une fois la formation terminée, certains iront s'inscrire à l'agence auprès du consultant avec lequel ils ont eu ce contact privilégié.

Depuis mai 2002, trois groupes de 8-10 stagiaires sont passés par le dispositif, actuellement dix travaillent régulièrement en intérim ou ont trouvé un emploi fixe après plusieurs missions intérimaires.

Une collaboration active entre l'agent d'insertion et les consultants permet de suivre l'évolution des stagiaires dans l'emploi.

Ces résultats sont forts encourageants, mais cette réussite tient surtout à la structuration du marché de l'emploi en Région Bruxelloise. En effet, les agences manquent de manière chronique de main d'œuvre pour l'Horeca, commis de cuisine, aide-cuisinier et cuisinier sont des fonctions critiques¹⁶. Pour le secteur de l'intérim, les fonctions critiques sont les fonctions qui sont structurellement en pénurie de main d'œuvre. Pour les ouvriers, les fonctions critiques principales sont : électricien, soudeur, mécanicien, électronicien, électromécanicien, chauffeur camion,

tôlier... Pour les employés : comptable, secrétaire de direction, technicien, aide-comptable, employé helpdesk, employé logistique...

Bien sûr, ces fonctions ne sont pas toutes accessibles à nos publics mais certains profils intermédiaires sont atteignables, comme par exemple aide-comptable. Alors, pourquoi ne pas proposer un module complémentaire en comptabilité dans les formations en bureautique. Dans ce secteur, les débouchés vers l'emploi sont limités car il y a une trop grande demande d'emploi qui entraîne une surqualification des postes (les agences avouent placer des personnes bilingues et graduées sur des postes de secrétariat non spécialisé).

L'activation des collaborations se développe ainsi au niveau local avec les centres pilotes issus des quatre fédérations en Région Wallonne. Ils ont été mis en contact avec les agences d'intérim lors de comités sous-régionaux qui se sont déroulés en novembre 2002 à Liège, en Brabant Wallon et dans le Hainaut.

Chacun a repris contact par la suite avec les partenaires potentiels identifiés en fonction des profils des stagiaires, des possibilités d'emploi, du secteur d'activité ou de la proximité.

Les collaborations se sont concrétisées par la mise en place de procédures de collaboration et dans certaines régions, par des mises à l'emploi.

Du point de vue quantitatif, le nombre de stagiaires qui travaillent en intérim est malheureusement inférieur à nos attentes, le contexte économique est devenu défavorable, les agences ont peu d'offres pour des postes peu qualifiés. La

rotation des personnes en agence est également un obstacle au bon fonctionnement d'un partenariat consolidé.

Ce même contexte explique en partie les résultats mitigés du dispositif « Intérim d'Insertion ». En effet, la mesure concoctée en 2000 par le Ministre Vande Lanotte aurait dû mettre à l'emploi 1500 personnes¹⁷ bénéficiant du minimex¹⁸ par an. Trois ans après le lancement, 450 personnes¹⁹ sont passées par le dispositif, parmi celles-ci, 60% à 70%²⁰ ont terminé le contrat de deux ans ou vont bientôt le terminer et une partie de ces personnes ont obtenu un CDI dans l'entreprise utilisatrice.

En marge de cette mesure, le dispositif de T-Intérim/Trace²¹ « Intérim Accompagné » a permis en quatre ans de réinsérer 300 personnes issues de groupes à risques. Grâce à des collaborations actives avec la MIREC²², une contamination interne et un accompagnement individuel, ces personnes ont été réinsérées en intérim, en emploi fixe ou en formation en fonction de leur besoin et non pas en fonction de leur statut.

Un groupe de travail initié par Coach Interim a entrepris d'évaluer le dispositif « Intérim d'Insertion » et s'enrichit des acquis de cette expérience de collaboration public/privé.

Après trois réunions où les CPAS²³ et les ETI²⁴ ont pu s'exprimer, on peut tirer la conclusion suivante : quand l'accompagnement s'est fait en étroite collaboration entre le CPAS et l'ETI en présence du travailleur en contrat interim d'insertion, les problèmes ont pu être résolus et le contrat maintenu.

Un autre groupe Coach Interim travaille sur l'égalité des chances et a défini son action sur la facilitation de l'accès à l'emploi et plus spécifiquement à l'emploi intérimaire. Les problématiques de la garde d'enfants et de la mobilité restent des freins importants à l'emploi surtout pour les travailleurs intérimaires.

Le manque de place pour les 0-3 ans est un problème structurel, le taux de couverture²⁵ est de 24% et trouver une place d'accueil relève du parcours du combattant.

Dans les modes de garde classique (subsidé par l'ONE), la rigidité du système empêche les parents intérimaires de trouver des solutions durables : la participation financière des parents est calculée sur le salaire mensuel et la garderie ne peut accueillir l'enfant que les jours où les parents travaillent (la législation ne tient pas compte des travailleurs intérimaires !).

Dans certaines structures, le FSE subventionne des places d'accueil pour les personnes en formation. Mais une fois que le stagiaire est en recherche d'emploi ou à l'emploi, ces places ne leur sont plus accessibles.

Il y a donc un grand besoin de mettre en place de nouvelles initiatives plus souples pour augmenter la capacité d'accueil et répondre à la demande des publics en insertion. Alors que le Ministère de l'Enfance de la Communauté Française lance son « Plan Cigogne »²⁶ qui prévoit l'ouverture de 10.000 places d'ici 2010, il ne faudrait pas que les publics précarisés et les publics en insertion soient oubliés.

Plusieurs centres de formation conscients de cette problématique ont mis des initiatives en place : La FUNOC et son service Caravelle, Du Pain sur la Planche avec Baby-Stop, la Source... Notre groupe de travail visite les garderies de ces centres et tentera de produire un outil de facilitation sur la création de structures d'accueil de l'enfance.

Notre projet a aussi une dimension transnationale. Dans ce cadre, nous participons aux groupes thématiques organisés par le projet Equal Step²⁷ qui développe son action sur la problématique suivante : alors que le taux de chômage²⁸ est fort élevé dans nos régions, certaines entreprises ont de la peine à trouver de la main d'œuvre et prévoient une pénurie à partir de 2007.

Le groupe thématique « Concevoir et valoriser une candidature adaptée » explore les bonnes pratiques des organismes de formation français et belges, des entreprises de travail temporaire, des organismes d'insertion qui valorisent les candidatures de personnes peu scolarisées (présentation, CV, lettre de motivation...).

Le groupe thématique « Identifier les conditions d'une insertion durable dans l'emploi » travaille sur l'accompagnement à l'emploi, sur les outils d'évaluation (portefeuille de compétence pour le travailleur intérimaire) et sur l'appropriation des outils et des processus d'auto-évaluation.

Petit à petit, les conseillers et consultants intérimaires se familiarisent (grâce à l'intérim d'insertion) aux personnes peu qualifiées issues des formations de notre secteur. Le principe de

discrimination positive commence à être appliqué mais ce n'est qu'une fois que la confiance sera établie que nous obtiendrons des résultats satisfaisants et pour cela, il faut du temps...

Nathalie Heusquin
ACFI

Personnes à contacter

ACFI : Nathalie Heusquin, coordinatrice ☎ 02 640 44 07
nathalie.heusquin@acfi.be

AID : Myriam Colot, agent relais ☎ 02 246 38 63
myriam.colot@aid-com.be

ALEAP : Véronique Dupont, agent relais ☎ 081 24 01 90
v.dupont@aleap.be

CAIPS : Laure-Anne Petre, agent relais ☎ 04 337 89 64
caips-technique.laure-anne@skynet.be

Federgon : Philippe Callewaert, Directeur Wallonie-Bruxelles ☎ 02 203 38 03
phc@federgon.be

1. Disponible sur www.tomas.irisnet.be/legislat/OrdGestMxt.pdf
2. **Federgon** : Fédération des partenaires pour l'emploi. Federgon a confié la mise en œuvre du projet à l'asbl Fondation Intérim.
3. **ACFI** : L'Action Coordonnée de Formation et d'Insertion socio-professionnelle est un département de la FIAS Fédération d'Initiatives et Actions Sociales www.acfi.be
4. **AID** : Actions Intégrées de Développement www.aid-com.be
5. **ALEAP** : Association Libre d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel
6. **CAIPS** : Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociales
7. **OISP** : Organismes d'Insertion Socio-Professionnelle
AFT : Ateliers de Formation par le Travail
EFT : Entreprises de Formation par le Travail
8. Fédérations et centres ISP participants :
ACFI : Idée 53 (AFT), Cefig (OISP), Esope (OISP), Le Trusquin (EFT)

AID : Aid Nivelles (OISP), Aid Tubize (EFT)

ALEAP : 1001 choses à faire (EFT), Edit (OISP), Quelque chose à faire (EFT), Coup de pouce à l'emploi (EFT), Apides (OISP)

CAIPS : Funoc (EFT-OISP), Cesep (OISP), Droits et Devoirs (EFT), Work'inn (EFT), Cof (EFT)

9. Pourcentage donné par Federgon pour 2001
10. **CEFIG** : Rue de Terre-Neuve, 13-15 à 1000 Bruxelles ☎ 02 503 18 13
cefig1@pi.be. **Contact** : Marie-Jeanne Tiébro, agent d'insertion
11. Depuis janvier 2003, plusieurs Entreprises de Travail Intérimaire (ETI) se sont fait agréer pour la construction : Adecco, Randstad, Creyfs...
12. Formation « Sécurité de base pour le travailleur intérimaire dans la construction » ou couramment appelé Sécurité VCA
13. **CNAC** : Comité National pour la Sécurité et l'Hygiène dans la Construction
14. Chaque centre participant a identifié en son sein une personne qui assure le suivi des stagiaires et participe aux différents groupes de travail liés au projet.
15. **Idée 53** : Rue Malibran, 47 1050 Bxl ☎ 02 648 95 94 id53@brutele.be
Contact : Adriela Tureo, agent d'insertion
16. « Les fonctions critiques, enquête auprès des consultants en intérim », 2002, éditions UPEDI et CEFORA Recensement pour l'année 2001, 24 fonctions d'employés critiques (comptable, secrétaire de direction, technicien...) et 29 fonctions d'ouvriers critiques (électromécanicien, électricien, soudeur...). Une nouvelle enquête sur les fonctions critiques de 2002 va bientôt être rééditée.
17. Selon le plan printemps du gouvernement fédéral, avril 2000
18. Actuellement appelé : revenu d'intégration
19. Chiffres donnés par le Cabinet du Ministre de l'économie sociale
20. Estimation faite sur les données communiquées par Adecco, Randstad, Trace et Védior.
Il est à noter qu'il est impossible d'obtenir des données quantitatives complètes à ce sujet.
21. T-Intérim (agence d'intérim liée au Forem) est devenue Trace depuis avril 2003.
Contact : Sylvie Lambinon
s.lambinon@tracegroup.be
22. Mission régionale de Charleroi
23. CPAS de Namur, Flémalle, Charleroi, Verviers, Welkenraedt, Marche-en-

Famenne, Etterbeek et Anderlecht 24. ETI : entreprises de travail intérimaire Randstad Cohésion Sociale (jamila_ben_azzouz@randstad.be), Adecco Foundation asbl (Philip.verbeeren@adecco.be), Trace et Védior (fatna.saji@vedior.be). Crefy's et Start Interim qui ont mis

le dispositif en œuvre n'ont pas voulu venir présenter leur action.

25. Taux de couverture moyen pour la Communauté française : 24% - Bruxelles : 28%
26. disponible sur www.ministre-enfance.be/enfance/dossiers/pres_cigogne.pdf

27. Step : Synergie Transnationale pour l'Emploi et la Professionnalisation porté par Instep-Formation (Nord-Pas-de-Calais)

28. Région Bruxelloise : 20,8%, Région Wallonne : 16,8 %, Nord-Pas-de-Calais : 12% (taux le plus élevé en France) avril 2003

LE CENTRE HORIZON, AFT ISSU DES « PETITS RIENS », VIENT DE REJOINDRE LA FEBISP

Tout commença dans les années 30, quant un jeune vicaire de paroisse, l'abbé Edouard Froidure, sensible à la pauvreté qui touche les enfants défavorisés de Bruxelles, décide de créer pendant les vacances, des plaines de jeux qu'il établit dans les faubourgs aérés de la capitale. Très vite, il est amené à développer son action de façon permanente en créant des homes pour enfants. Mais il s'engage en même temps dans la lutte en faveur du logement et contre la pauvreté dans les quartiers populaires de Bruxelles.

En 1937, appelé à répondre aux nombreuses demandes de familles pauvres, le jeune abbé Froidure songe à organiser une récolte de vêtements et de vieux meubles. Il fait appel pour l'aider à des adultes sans ressources et sans logement à qui il offre le gîte et le couvert. C'est ainsi que démarrèrent Les Petits Riens avec l'appui d'une demi-douzaine de personnes. Très vite, meubles et vêtements destinés aux enfants des homes et aux familles indigentes s'entassent dans les locaux de l'abbé Froidure. Le succès est remarquable.

Mais quelques années plus tard, éclate la guerre et l'abbé Froidure, patriote engagé, est ar-

rêté et déporté en camps de concentration pour faits de résistance à l'ennemi.

Les Petits Riens ne redémarreront qu'en 1954, à l'occasion d'un ramassage monstre dans tout Bruxelles, qui remplit de meubles et d'objets divers 7 dépôts provisoires.

En janvier 1955, Les Petits Riens inaugurent leurs locaux de la rue Américaine à Ixelles, qu'ils occupent encore aujourd'hui.

Grâce à de nouvelles collaborations régulièrement renouvelées, l'action s'est poursuivie avec vigueur dans un monde où la misère est toujours présente. Les Petits Riens ont pu affronter avec succès les multiples problèmes de leur nécessaire modernisation :

-1985 : une nouvelle maison d'accueil pour hommes sans abris, plus conforme aux nouvelles règles de sécurité, remplace les premiers dortoirs.

-1990 : importante transformation des bâtiments de la rue Américaine, occupés par les bureaux, ateliers, entrepôts et magasins.

Un atelier de formation par le travail (AFT) au sein des Petits Riens : Horizon

Créé ex nihilo en septembre 1993, grâce à une aide de la

Commission Européenne dans le cadre des programmes Horizon, un centre de formation professionnelle aux métiers d'installateur-dépanneur en « gros » électroménager fonctionne actuellement avec le soutien de la Cocof, du Fonds Social Européen de l'ORBEM et de Bruxelles Formation.

Fondé initialement pour offrir aux personnes accueillies dans le home, une possibilité d'acquérir une qualification professionnelle, le centre s'est également ouvert aux stagiaires venant de l'extérieur. Les sessions de formation ont lieu deux fois par an. Les candidats peuvent déposer leur candidature à n'importe quel moment de l'année et sont alors convoqués pour un test de connaissance. Ils doivent obligatoirement être « demandeurs d'emploi » inscrits à l'ORBEM et accepter tant le contrat de formation qui leur est proposé que le règlement général du centre auquel ils doivent adhérer.

Les stagiaires sont encadrés pendant toute la durée de leur session par un formateur chef de projet et un aide formateur chef d'atelier full time. Ceux-ci ont une qualification professionnelle de minimum niveau A2, mais il leur faut en plus une écoute aux problèmes socio-

psychologiques des stagiaires et une disponibilité de tous les instants. Un encadrement de valeur est indispensable pour donner aux stagiaires une chance de réussite, car pour beaucoup d'entre eux, il est nécessaire de les aider à se reconstruire. Le fait d'être resté sans emploi ou sans occupation valorisante pendant une longue période a entraîné une déstructuration profonde qui demande une importante période de remise à jour.

Les sessions de formation ont une durée de 12 mois à l'issue desquelles les stagiaires qui ont suivi avec fruit cette formation ont acquis les bases importantes dans le domaine du dépannage des appareils en gros électroménager. Les stagiaires travaillent sur des appareils usagés ou en panne reçus par

Les Petits Riens. Ils les démontent, les dissèquent, les réparent, si cela s'avère possible, et dans ce cas les remettent en bon état de fonctionnement en vue d'une deuxième vie, à travers les dons ou les ventes dans les magasins des Petits Riens. Les appareils irréparables sont démontés et, après récupération des pièces encore utilisables, sont mis à la ferraille.

L'expérience pratique que les stagiaires acquièrent et la formation théorique dont ils bénéficient leur permettent d'être à même à la fin de leur session de résoudre une très grande partie des problèmes techniques auxquels ils seront confrontés au cours de leur vie professionnelle, la spécificité du métier étant la nécessité de formation et de recyclage permanent. Toutes les sociétés complètent

la formation de leurs techniciens au fur et à mesure de l'évolution technique des appareils.

Le marché du travail dans ce secteur a largement évolué au cours des dernières années. Les importateurs gèrent eux-mêmes des ateliers de réparation des appareils qu'ils vendent et ont besoin de personnel qualifié pour le faire ou ils travaillent avec des sociétés de service après vente qui emploient aussi du personnel qualifié en dépannage des gros électroménagers. Le bagage acquis par les stagiaires les rend aptes à postuler un emploi auprès de ces sociétés. Une aide leur est par ailleurs apportée dans leur recherche d'emploi par la Cellule Insertion des Petits Riens.

Karim Benamar
Les Petits Riens

Dossier du mois

FONDS SOCIAL EUROPEEN POUR LES ORGANISMES D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE BRUXELLOIS : LA FIN DE LA BEREZINA ?

Le 27 mai dernier, à l'occasion de la manifestation menée en front commun par la FeBISP et les organisations syndicales, une délégation FeBISP-SETCa-CNE a été reçue par Elisabeth Jérôme (attachée au Cabinet Tomas) et Michel Duponcelle (directeur-adjoint du cabinet).

Première étape

Par la bouche de ses collaborateurs, le Ministre s'est engagé, pour faire face aux retards du FSE, à deux choses :

1. charger Bruxelles Formation et l'Agence FSE de verser chacune immédiatement aux organismes d'insertion l'équivalent d'un

trimestre de financement du Fonds Social Européen ;

2. dans le cadre du respect de l'accord non marchand, faire voter par le Collège (des ministres) de la Cocof la création, au sein de l'Agence FSE d'un fonds de préfinancement structurel des budgets à partir de 2004. La solution structurelle envisagée, sur laquelle le Collège de la Cocof a marqué son accord de principe, paraît satisfaisante, sous réserve d'un examen approfondi des modalités techniques de mise en oeuvre

Deuxième étape

Suite à ces propositions, la FeBISP a demandé à ses membres un relevé exact de leur situation de trésorerie jusqu'au mois d'octobre compte tenu des engagements du Ministre. Ils ont répondu rapidement et massivement, donnant un tableau exhaustif de la trésorerie du secteur : à court terme, la **situation financière des associations** restait malgré tout en péril. Principalement pour la raison que les délais administratifs de paiement sont extrêmement longs : il fallait compter au moins 8 à 10 semaines avant que l'argent de Bruxelles Formation et de l'Agence FSE arrive sur les comptes des associations.

Ainsi, de nombreuses associations restaient-elles dans l'impossibilité de payer les salaires nets et/ou l'ONSS et/ou le précompte professionnel au cours des prochains mois. Actuellement déjà, 18 asbl ont des arriérés d'ONSS (de 1 à 12 mois) et/ou de précompte professionnel (3 à 12 mois) ou de loyer (1 à 6 mois). 7 asbl ont épuisé leur ligne de crédit et 13 autres seront dans ce cas fin juillet. C'est dire la gravité de la situation, que nous dénonçons depuis belle lurette, et au sujet de laquelle nous avons l'impression très vive de n'être pas du tout entendus.

Si la FeBISP s'était battue pour que le préfinancement des subsides du FSE fasse partie de l'accord non marchand, ce n'était certes pas par principe, ni par coquetterie. C'était parce que nous savions que la situation irait en s'aggravant, et parce que ces cumuls de retard, un jour, ne deviendraient plus supportables, malgré toutes les bonnes volontés : trois ans plus tard, évidemment, la situation est devenue explosive.

Nous avons alors conseillé à nos membres de suivre la seule piste encore possible : celle d'un traitement individuel de leurs cas par le Ministre Tomas...

Troisième étape

C'est là que, lors de la réunion du comité de pilotage de l'accord non marchand, les représentants du Ministre nous ont appris une excellente nouvelle, à savoir que la Cocof allait verser à l'Agence FSE de quoi payer aux associations un semestre supplémentaire d'avance de trésorerie.

Ainsi finalement, face aux 16 mois de retard de paiement des fonds européens, le Ministre a pris les décisions qui s'imposaient : préfinancer 12 mois, et redresser la situation de façon structurelle à partir de 2004.

Cela nous permet d'entrevoir la fin du tunnel malgré très probablement des situations encore problématiques en septembre et en octobre. Mais nous commençons à pouvoir envisager de ne plus verser aux banques des intérêts vertigineux, et d'assainir financièrement le secteur.

Nous avons, maintenant, le sentiment que le Ministre et ses conseillers nous ont vraiment entendus, et font aujourd'hui le maximum pour que les problèmes se résolvent. C'est très tard, c'est vrai, mais mieux vaut tard que jamais.

La FeBISP prend rendez-vous avec le Cabinet en septembre pour examiner à la loupe les modalités de mise en œuvre du préfinancement structurel qui devrait être voté (sauf incident... qui serait pour nous un accident grave) à la rentrée.

La fin de la berezina, le bout du tunnel ?

Le secteur est encore sous monitoring, mais commence à pousser des « ouf » de soulagement. Grâce au Ministre et à ses conseillers, à l'équipe de la FeBISP et à ses membres qui se sont complètement investis dans cette bataille essentielle, le secteur va pouvoir, si les engagements pris sont respectés, envisager plus sereinement de pouvoir accomplir ses missions plus sereinement. Rendez-vous fin 2003 pour évaluer si oui ou non, la quiétude sera de mise.

Suzanne Beer

LES MISSIONS LOCALES BRUXELLOISES : ACTRICES DANS ET POUR LA VILLE ?

Les Missions locales, actrices d'une stratégie urbaine pour l'emploi et l'économie sociale, tel était l'intitulé du séminaire organisé le 5 juin par la FeBISP avec l'appui des représentants des Missions Locales et d'OOTB et le soutien de la Région de Bruxelles-Capitale et du cabinet du ministre Eric Tomas. Destiné avant tout aux travailleurs des Missions Locales et d'OOTB, ceux-ci ont répondu présent (ils étaient plus de 120) et les personnes extérieures invitées (environ une trentaine) ont pu vérifier l'intérêt et l'envie de ces travailleurs de donner/trouver du sens à leur action quotidienne destinée aux personnes dites en cours d'insertion socioprofessionnelle.

Implantées depuis une quinzaine d'années dans le paysage associatif bruxellois, chaque Mission Locale s'est développée de manière singulière en fonction de son environnement local, des opportunités d'emploi et de formation, des réseaux associatifs existants et du pouvoir communal en place. Néanmoins, elles réalisent des types d'actions similaires parce qu'elles doivent se conformer à des textes législatifs communs (décrets, arrêtés d'application, cahiers des charges pour leur partenariat avec Bruxelles Formation et avec l'ORBEM), parce qu'elles développent toutes des actions qui s'inscrivent dans le cadre des politiques d'emploi européenne, nationale et régionale.

Aussi, la finalité de ce séminaire était-elle double. D'une part cerner l'identité commune des Missions Locales et mettre en valeur leur travail accompli (le rendre lisible et visible) ; d'autre part montrer comment les Missions Locales et OOTB influent sur le développement du territoire urbain et ses aménagements ou ses transformations.

Pour appréhender une telle question, la journée était scindée en deux temps : une matinée destinée à fournir une image plus précise de l'environnement des Missions Locales et d'OOTB avant un bref historique de ces acteurs ; et un après-midi proposant quatre ateliers thématiques chacun illustré par une série d'actions « exemplatives » servant de substrat aux échanges entre les participants.

Quatre experts se sont succédés pour évoquer « Bruxelles ma belle » comme le dit le chanteur. Gabriel Maissin, maître en sciences de la population et du développement (et également administrateur-délégué de la FeBISP) a démarré les travaux en rappelant ce qu'est le phénomène urbain et ce qu'il signifie à Bruxelles, ville mondiale malgré sa petite taille, ville traversée par de multiples frontières (économique, sociale, culturelle, géographique...). Stéphane Thys, directeur de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et des qualifications (ORBEM), est intervenu pour évoquer le paradoxe bruxellois du point de vue du bassin d'emploi et des limites de l'agglomération urbaine. Marie-Laurence de Keersmaecker, géographe, chercheuse à l'unité d'urbanisme et du développement territorial de l'UCL, a traité de la capitale européenne sous l'angle des caractéristiques de sa population et des polarisations sociales qui en découlent. Enfin Christian Vandermoten, géographe, chercheur à l'Institut de gestion de l'environnement et d'aménagement du territoire de l'ULB, a mis en lumière les contradictions induites par les différentes politiques de développement urbain.

Pour clôturer la matinée, Jean-Philippe Martin, directeur de la Missions Locale de St-Gilles, et André de Bisschop, coordonnateur d'OOTB, ont présenté le cadre législatif et l'outil « Mission locale/OOTB » à partir des trois missions-clefs : la coordination des opérateurs locaux, la prospection et le montage de projets, l'accueil et l'orientation des publics.

Tout aussi studieuse fut l'ambiance de l'après-midi pendant lequel les participants se sont séparés en 4 ateliers, chacun recouvrant un domaine d'action des Missions Locales et d'OOTB :

Atelier n°1 : actions dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle (emploi, formation).

Atelier n°2 : actions dans le domaine de l'économie sociale.

Atelier n°3 : actions dans le domaine de la réhabilitation des quartiers et des nouveaux métiers de la ville.

Atelier n° 4 : actions dans le domaine du développement communautaire, de la cohabitation et de l'intégration.

Si les grandes orientations des politiques sont désormais établies à un niveau européen et national (via la SEE et les PAN) il en ressort que leur application se doit d'être modulée en tenant compte du contexte local pour que des synergies efficaces entre les acteurs puissent s'opérer.

Eric Buysens, représentant du Ministre Thomas, qui a eu pour tâche de conclure la journée, s'est exprimé en ce sens. Les Missions Locales et OOTB sont un outil régional pour l'emploi. Même s'il n'existe pas de texte législatif en tant que tel affirmant ce rôle, celui-ci se retrouve dans d'autres textes ou projets. Ainsi de l'ordonnance sur la gestion mixte du marché de l'emploi qui reconnaît comme acteur à part entière les « opérateurs d'emploi qui agissent sur le marché de l'emploi en poursuivant une finalité sociale dont les associations d'insertion socioprofessionnelle » ; ainsi du champ de l'économie sociale où les Missions Locales peuvent jouer la fonction de laboratoire expérimental grâce à l'ordonnance sur les Initiatives Locales de Développement et d'Emploi ; ainsi du Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi initié par l'ORBEM.

La synthèse des échanges et des idées exprimées dans chacun des ateliers a montré qu'il n'y a plus lieu de remettre en cause l'existence des Missions Locales ; au fil des ans elles ont montré leur utilité et acquis leur légitimité. Une question encore en suspens devient alors comment peuvent-elles investir et

se positionner dans des champs d'activités que seules certaines ont défriché en fonction des opportunités : l'économie sociale, la rénovation urbaine, le développement communautaire et l'intégration des personnes d'origine étrangère. Or agir dans ces champs c'est participer au modelage, à la reconfiguration de la ville.

La journée a permis de mettre en évidence trois défis pour Bruxelles : celui d'une politique « urbaine » au-delà des politiques macro d'emploi, de transport, de logement..., celui d'une approche territoriale, ciblée, mais qui tiennent compte des populations comme acteurs et enfin celui d'avoir une vision de la ville et des acteurs différente de la seule injonction de l'internationalisation. Ces trois défis, les Missions Locales par leur ancrage - risquons le pléonasme - local peuvent contribuer à leur réalisation. Parce qu'au vu de leur implantation et des missions qu'elles doivent poursuivre, elles disposent d'une connaissance du public, des habitants, des autres acteurs sociaux et économiques et parce que la démarche d'insertion socioprofessionnelle suppose de pouvoir travailler, utiliser ou s'appuyer sur d'autres facettes que l'emploi ou la formation.

Les Missions Locales voulaient que ce séminaire soit un point de départ d'un processus de questionnement de leur rôle et de leurs missions. D'autres étapes ponctueront l'année 2003 et l'année 2004, à partir de l'ensemble des interventions et des débats retranscrits prochainement par des journalistes d'Alter Echos.

Pierre-Alain Gerbeaux

6^{EME} JOURNEE D'ETUDE DE LA FEBISP, LA 7^{EME} SERA MAGIQUE**Nous y étions et vous ?**

Le 15 mai dernier, la FeBISP accueillait les acteurs du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, travailleurs, employeurs, décideurs politiques, femmes et hommes du terrain dans les locaux de *L'Association 29, rue Blanche « Mouvements de femmes »*. Le thème de cette sixième journée d'étude « Travail et émancipation sociale entre contraintes individuelles et projet de société ».

Depuis 1997, les journées d'étude se suivent et ne se ressemblent pas

La première journée d'étude de la FeBISP « *Contraintes et travail social dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle* » faisait le constat de la transition d'un « Etat social » à un « Etat surveillant ». La suppression des contraintes régissant les contrats de travail visait à enlever les rigidités du marché du travail et à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi. Or, le renforcement des contraintes régissant la redistribution publique a eu pour conséquence de produire des contrôles de plus en plus rigides de l'octroi des subventions publiques sur les organismes de formation.

Ce renforcement des contraintes se produisant au travers d'une interprétation de la règle et du prescrit légal faisait que l'égalité de droits - inscrite dans les textes - disparaissait de son application. Dans ce cadre de plus en plus confus, l'émergence et l'acuité des questions de déontologie et d'éthique a pris une place centrale pour les travailleurs du dispositif d'insertion socioprofessionnelle. Les questions de l'époque restent d'actualité : « Que fait-on en tant que travailleurs sociaux ? En tant qu'agents de socialisation ou d'éducation, en tant qu'agents d'émancipation, en tant qu'agents de régulation (aider et contrôler, aider et surveiller, vérifier) ?

La deuxième journée d'étude de la FeBISP interrogeait « *L'avenir d'une contractualisation entre le secteur associatif et les pouvoirs publics* ». Bien que dans le prolongement des politiques européenne et nationale en faveur de l'emploi et de la formation, l'analyse des différents modèles exis-

tants de contractualisation, des droits des demandeurs d'emploi et des allocataires sociaux soumis à de plus en plus de conditions d'accès, ait mis en lumière leur incidence et leurs effets pervers sur les missions des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle. Pour ce faire, il a fallu développer tant les aspects juridiques et conventionnels (impacts sur la législation sociale, les réglementations et les obligations des demandeurs d'emploi) que les aspects déontologiques et professionnels (l'autonomie du sujet et une pédagogie de la contrainte dans les interventions sociales) liés à cette contractualisation.

La troisième journée d'étude consacrée à « *L'éducation permanente et l'insertion socioprofessionnelle* » mettait en évidence les contradictions vécues par le secteur. Confrontés aux exigences d'une promotion de « l'employabilité » dans sa mission de formation professionnelle et à la pression accrue à devoir la considérer comme critère de réussite des parcours d'insertion, les opérateurs revendiquaient le droit de développer une démarche d'éducation permanente basée sur la citoyenneté active. Cela reste « permanent ».

La quatrième journée d'étude a tenté de circonscrire la nature « *Des enjeux de l'Etat social actif aux choix de l'insertion socioprofessionnelle* », son idéologie et la manière dont les politiques « actives » d'emploi belges relevaient oui ou non de ce concept. Les intervenants du jour ont fait le point sur un hypothétique Etat social actif dans sa version asservissante et émancipatrice, et ses répercussions sur le système de protection sociale des individus bénéficiant du revenu d'intégration ou d'une allocation de chômage... Comment s'approprier le nouvel axiome : « Pas de droits sans devoirs, de chances d'insertion sans responsabilités à assumer » ? L'activation des politiques sociales a été identifiée comme un réel défi pour les partenaires de l'insertion et de la formation professionnelle.

La cinquième journée d'étude « *Les discriminations à l'embauche et dans le parcours d'insertion : des défis pour*

L'insertion socioprofessionnelle » s'est penchée sur les différents phénomènes de discrimination touchant diverses catégories de population exclues, avec lesquelles les associations travaillent. Les discriminations à l'embauche comme dernière étape du parcours d'insertion, pèsent en cascade sur les actions, les choix, et les sélections des organismes d'insertion socioprofessionnelle, l'enjeu de la journée a consisté à mesurer ce poids. D'autant plus que l'insertion socioprofessionnelle est, en soi, un dispositif d'actions positives, qu'on nomme aussi « discriminations positives ».

Pour sa sixième journée d'étude, la FeBISP a vaillamment tenté de boucler la boucle autour du thème : « *Travail et émancipation sociale entre contraintes individuelles et projet de société* ». Cette mise en perspective avait pour objectif non seulement de permettre aux travailleurs de l'ISP de mieux se situer en tant que travailleurs sociaux, dans un contexte économique et social marqué par une dégradation de l'emploi de la Région bruxelloise, mais aussi de se positionner en tant que secteur associatif face aux évolutions des politiques de l'emploi, de la formation et de l'intégration sociale.

La journée partagée en deux ateliers distincts avait pour objectif de considérer d'une part le point de vue individuel et d'autre part le point de vue social par rapport au « travail ». Le face à face prévu au programme de la journée d'étude s'est mué en un « côte à côte » fair-play. Les parallèles ne se sont pas rejoints. Si le sujet vaste intéressait chacun, il a été difficile pour les intervenants comme pour les participants de s'extraire d'une vision directement en lien avec leur pratique quotidienne. Il est peut-être utopique d'adopter un point de vue macroscopique lorsqu'on parle d'une thématique qui recourt à différentes valeurs selon qu'on soit travailleur, employeur, dirigeant politique, demandeur d'emploi, ALE, conseiller emploi, formateur...

Différentes pistes de réflexion ont été abordées. Le dossier de « L'insertion » du mois de septembre en fera le tour.

Les journées d'études de la FeBISP se suivent, mais ne se ressemblent pas. En ligne de fond, la FeBISP maintient son cap : tenter de faire le lien entre la pratique de ses membres et l'évolution du politique à Bruxelles.

Ana Teixeira

Des droits élémentaires...

Rappelons quelques articles de la **Déclaration universelle des droits de l'Homme** :

Article 23 :

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

Article 24 :

Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.

Annonces

Offres d'emploi

Bruxelles Laïque asbl engage

- un(e) animateur/trice) **socio-pédagogique** pour contrat temps plein à durée indéterminée. Thèmes principaux : lutte contre les discriminations, citoyenneté, laïcité.

Description des tâches :

- animation de groupes
- accompagnement de projets communautaires
- conception animations
- travail en équipe

Profil et conditions :

- statut ACS bruxellois
- niveau A1
- un(e) **secrétaire-accueil** pour contrat temps plein à durée indéterminée. Domaines : aide aux personnes, ISP.

Description des tâches :

- accueil du public
- rédaction de courriers
- encodages
- diverses tâches administratives

Profil et conditions :

- statut ACS bruxellois
- niveau A2
- travail en équipe
- bonne connaissance informatique
- excellente orthographe

- un(e) **assistant(e) social(e)** pour contrat mi-temps à durée indéterminée.

Description des tâches :

- entretiens individuels d'insertion socio-professionnelle
- animation Table d'Emploi
- contacts employeurs
- travail en équipe. Envoi CV et lettre de motivation

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Bruxelles Laïque asbl
av. de Stalingrad, 18-20
1000 Bxl
Tél : 02 289 69 00
bruxelles.laïque@laicite.be

FIJ, asbl d'ISP, recrute un(e) **formateur/trice** en anglais. Engagement prévu pour le 1/08.

Profil et conditions :

- statut ACS
- niveau A2
- la connaissance du néerlandais est un plus
- connaissance de la suite Microsoft Office

Envoyer CV & lettre de motivation à :
FIJ asbl
Pierre Devleeshouwer
rue Franz Gailliard 2-2A
1060 Bxl
fij@brutele.be

La **Fondation Travail et Santé**, asbl de réadaptation professionnelle de personnes handicapées et/ou malades, physiquement ou mentalement, recherche un(e) **secrétaire à l'accueil** pour contrat temps plein.

Description des tâches :

- courrier
- encodage
- divers travaux administratifs

Profil et conditions :

- statut ACS (domicile à Bruxelles)
- niveau A3 (secondaires inférieures)
- connaissance de l'outil informatique (word sur windows, excell et si possible access)
- bon contact avec public
- autonome
- bonne orthographe

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Fondation Travail et Santé
Véronique Ghesquière
rue Berckmans, 148
1060 Bxl
Tél : 02 534 26 81
travail.sante@misc.irisnet.be

Idée53 asbl recherche un(e) **assistant(e) administratif/ve** dans le cadre de "Réduire et Compenser" pour contrat 3/4 temps.

Description des tâches :

- répond directement à la direction et travaille avec le secrétaire administratif
- collabore étroitement avec tous les services de l'Atelier de Formation par le Travail (AFT)
- se charge de la réorganisation et du suivi des systèmes de classement, archivages, courrier, agenda...

- se charge du suivi du site internet de l'asbl et participe à l'organisation de certains événements
- participe à certaines tâches comptables

Profil et conditions :

- une expérience de 5 ans est exigée dans le secrétariat administratif secteur social ou privé
- une motivation pour le travail social est nécessaire
- le/la candidat(e) aura une très bonne capacité d'écoute, de contact et de feedback
- la connaissance du secteur de l'insertion socioprofessionnelle est un plus
- la connaissance du néerlandais est un plus
- des bonnes notions de comptabilité et de Web Operator sont demandées

Candidature à envoyer à :
Idée53 asbl
rue Malibran, 47
1050 Bxl

Info-Sourds Bruxelles (ISB) recrute un(e) **aide-comptable** pour contrat temps plein à durée indéterminée. Engagement immédiat.

Description des tâches :

- assurer le suivi comptable et administratif de l'association

Profil et conditions :

- statut ACS (domicile à Bruxelles)
- niveau A2
- connaissances de Popsi et des sub-sides ORBEM et COCOF souhaitées
- esprit d'initiative
- sens de l'organisation

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Info Sourds asbl
Mme Rasquinet
responsable du personnel
rue van Eyck, 11A/4
1050 Bxl
☎ 02 644 68 90
Fax : 02 644 68 91
rae.infosourds@misc.irisnet.be

La **Mission locale d'Ixelles** engage

- un(e) **conseiller/ère en insertion socioprofessionnelle** pour contrat mi temps de remplacement (pause carrière d'un an).

Description des tâches :

- guidance individuelle à l'emploi et/ou la formation

Profil et conditions :

- statut ACS
- assistant(e) social(e) ou gradué(e)
- un(e) **conseiller/ère ISP** pour contrat à durée indéterminée (entrée immédiate).

Profil et conditions :

- statut ACS
- niveau universitaire
- expérimenté(e)
- un(e) **animateur/trice** pour contrat temps plein de remplacement (congé de maternité).

Description des tâches :

- animation table d'emploi

Profil et conditions :

- niveau A2 ou gradué(e)
- bonnes connaissances Word, Internet, législation du travail, technique de recherche d'emploi
- un(e) **employé(e) administratif/ve** pour contrat de 14 mois à 1/5^{ème} temps (le vendredi).

Profil et conditions :

- statut ACS

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Mission locale d'Ixelles asbl
M. Pascal Delaunois
place du Champ de Mars, 4
1050 Bxl
missionlocalexl@hotmail.com

La **Mission Locale de St-Josse** recrute pour son service PTP

- un(e) **chef d'équipe bâtiment** pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Description des tâches :

- encadrement et formation sur chantiers

Profil et conditions :

- statut ACS Bxl
- niveau A2

- un(e) **chef d'équipe pavage** pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Description des tâches :

- encadrement et formation sur chantiers

Profil et conditions :

- statut ACS Bxl
- niveau A2

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Mission Locale de St-Josse asbl
M. Nisen
rue de l'Union 31
1210 Bxl
mloc.stjosse@misc.irisnet.be

L'asbl Le Piment

- recrute un(e) **animateur/trice-formateur/trice** en vue d'un contrat à durée déterminée de 3 mois.

Description des tâches :

- organiser les activités du cours de Vie Sociale destinées à nos publics engagés dans des formations d'apprentissage du français et programmées dans le cadre des activités d'éducation permanente et d'insertion sociale développées par l'asbl « Le Piment »
- préparer, organiser et animer les activités de Vie Sociale programmées par notre centre chaque semaine
- gérer en équipe la documentation et les supports pédagogiques afférents à ces activités
- réaliser la collecte des données servant à l'établissement de dossiers pédagogiques

Profil et conditions :

- être en possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou équivalent (ce poste n'est pas ouvert à des candidats titulaires d'un diplôme supérieur)
- expérience et/ou intérêt pour le domaine de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles
- capacité de travail autonome dans le cadre d'une équipe
- sens aigu de la discrétion
- ouverture à la multiculturalité
- être disponible de septembre à novembre 2003 inclus

- L'asbl **Le Piment** constitue une réserve de recrutement pour un emploi d'**animateur/trice - formateur/trice** en vue d'un contrat de remplacement à temps plein (avec

perspective d'un engagement éventuel en contrat à durée indéterminée).

Description des tâches :

- donner des cours de dactylographie et de présentation de modèles de documents à des stagiaires en formation qualifiante dans le domaine des emplois de bureau
- organiser les activités du cours de Vie Sociale destinées à nos publics engagés dans des formations d'apprentissage du français et programmées dans le cadre des activités d'éducation permanente et d'insertion sociale développées par l'asbl « Le Piment »
- animer un cours de dactylographie 4 fois par semaine
- préparer, organiser et animer des activités de Vie Sociale programmées par notre centre chaque semaine
- gérer en équipe la documentation et les supports pédagogiques afférents à ces activités
- réaliser la collecte des données servant à l'établissement de dossiers pédagogiques

Profil et conditions :

- pouvoir occuper un poste de travail sous contrat ACS (région de Bruxelles) de niveau A2 (ce poste n'est pas ouvert à des candidats titulaires d'un diplôme supérieur)
- connaissance approfondie et pratique de la dactylographie
- expérience et/ou intérêt pour le domaine de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles
- capacité de travail autonome dans le cadre d'une équipe
- sens aigu de la discrétion
- être prêt(e) à se former de façon permanente
- ouverture à la multiculturalité
- disponible immédiatement

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

Formations

Dans le cadre du Programme 2003 du Fonds de Formation continuée des travailleurs de l'ISP bruxelloise (mesure 10.2) octroyant des bourses d'études, il est prévu que les formations suivantes (mises sur pied par l'ULB) donnent droit à la prise en charge du minerval ou de l'inscription et l'octroi d'une bourse de 400€.

1. **Licence en sciences du travail à horaire décalé – orientation : gestion de la formation et de la transition professionnelle** (enseignement universitaire de 2^{ème} cycle)

Séance d'information le vendredi 29 août à 18h rue des Canoniers, 2 – 1400 Nivelles

2. **Licence en sciences du travail à horaire décalé – orientation : développement social** (enseignement universitaire de 2^{ème} cycle)

Séance d'information le jeudi 4 septembre à 18h au Domaine de

Parentville – Bât. D – Local D1 - 106
(rue de Villers, 227 – 6010 Couillet).

Infos sur ces formations :
Campus de Nivelles
☎ **067 21 79 51 ou 02 650 91 14**

L'EPFC lance un **postgraduat en gestion d'entreprise d'économie sociale**.

Cette formation s'adressera à tous les travailleurs du secteur de l'économie sociale soucieux de compléter leur formation spécifique ou d'enrichir leur expérience professionnelle par un enseignement axé sur la gestion de telles entreprises tant au niveau économique (au sens large) que juridique, fiscal et humain.

Pour plus d'informations :
☎ **02 777 96 61 ou 02 777 96 62**
ou **02 777 96 63**
jfayt@hotmail.com

L'Interfédération des EFT/OISP organise une formation portant sur **La Vie privée et le Secret Professionnel**.

La journée sera animée par M. **Didier Ketels** de l'asbl Droits Quotidiens et vous propose d'approcher la loi sur la vie privée et son application concrète dans vos centres, avec les stagiaires, dans les relations avec les différentes administrations, les pouvoirs subsidiaires... Vous apprendrez également quelles données personnelles peuvent être récoltées et comment elles peuvent être traitées, quel est le rôle de la Commission de la Vie privée, etc.

Cette journée s'adresse à toute personne travaillant dans une EFT ou un OISP.

Date : 17 octobre de 9h30 à 17h
PAF : 10€

Lieu : Le Perron de l'Ilon (salle 7)
place de l'Ilon, 17 - 5000 Namur
Modalités d'inscription :
Mme Geneviève Vangelder
☎ **081 74 32 00**

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN JUIN

02/06	<ul style="list-style-type: none"> • Formation « sociologie urbaine » pour Lire et Ecrire • Conseil d'administration de la FeBISP • Assemblée générale de la FeBISP
03/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du fonds de formation ISP bruxellois • Rencontre avec le Cabinet Tomas pour le séminaire « Missions locales »
05/06	<ul style="list-style-type: none"> • Séminaire « Missions Locales » • Commission thématique « AFT » • Réunion sur le « stage en entreprise »
06/06	<ul style="list-style-type: none"> • Commission thématique « Préformation » • Colloque Reves « Lutte contre l'exclusion : un enjeu commun pour les autorités locales et l'économie » • Soirée de Cenforgil
10/06	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec le Groupe Ecolo
11/06	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FESEFA • Réunion sur la CP329 étendue aux projets d'économie sociale avec OOTB, la CESoC et FWSCW • Commission thématique « Orientation dans les Mlocs » • Séminaire de l'ULB consacré à l'évolution de l'emploi dans le secteur non marchand, particulièrement dans le secteur socio-culturel « La professionnalisation : histoire d'effets pervers ou nouvelles opportunités »

12/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion « équipe Cocof » avec Idée 53 • Réunion « équipe Cocof » avec Molenbeek Formation • Table-ronde CRDU sur la future économie sociale – plate-forme de Bruxelles • bureau ES-NET • Commission thématique « Formation de base »
13/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion « équipe Cocof » avec le Cefor <p>Rencontre avec Isabelle Allinckx (Bxl Formation) sur le contrat de formation professionnelle Fête : les 30 ans du Nadi</p>
16/06	<ul style="list-style-type: none"> • Formation « sociologie urbaine » pour Lire et Ecrire • Réunion ordonnance sur les ILDe avec OOTB • Rencontre avec André De Bie (Bxl Formation) sur le dossier AFT • Groupe de travail « Missions locales » • Fête de Forêt
17/06	<ul style="list-style-type: none"> • Journée « mise au vert » du Conseil d'administration de la FeBISP • Groupe de travail « scission de la CP329 » • Réunion d'information et de débat sur la restructuration d'AFOSOC à l'APEF • Réunion « Economie sociale » avec Febecoop
18/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion « harmonisation des pratiques administratives » avec la Cocof • Comité de pilotage tripartite (accord non marchand)
19/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion avec Daniel Aronovitch (ES-NET) sur une solution d'intranet • Inauguration du post-graduat en économie sociale de l'EPFC
20/06	<ul style="list-style-type: none"> • Bureau de concertation • Commission transversale • Réunion ES-NET : programme FSE
23/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion « délégation syndicale interassociations » • Colloque « La nouvelle ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi en région de Bruxelles-Capitale » organisé par Federgon
24/06	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblée générale de Réduire et Compenser • Réunion sur le partenariat SAW-Traverses
25/06	<ul style="list-style-type: none"> • Commission thématique « Projets innovants dans les Mlocs »
26/06	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec Lucie Defferney sur la question de l'éducation permanente à la FeBISP • Comité de concertation ORBEM/Mlocs
27/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion avec la Cocof sur l'équipe Cocof 2004 • Présentation projet TIC à Bruxelles Formation
30/06	<ul style="list-style-type: none"> • Formation « sociologie urbaine » pour Lire et Ecrire

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 septembre 2003**.