

N° d'agréation : P 204081

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

L'insertion

n°42 – septembre 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 : <mailto: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'œuvrer en partenariat avec les pouvoirs publics (notamment l'ORBEM, la Cocof, l'IBFFP, les pouvoirs locaux, le FSE...) quant aux objectifs et aux moyens à mettre en œuvre.

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

Après une longue trêve estivale, quoi de plus normal que de revenir avec un dossier consacré au travail. Les articles qui vous sont présentés ne sont pas à proprement parler les actes de la journée d'étude du mois de mai, mais bien des réflexions faisant suite à ce qui s'y est dit (merci à Ana pour son investissement intensif dans ce dossier).

En introduction, nous vous proposons de voir Bruxelles à travers des chiffres. Combien d'emplois ? Quelle est la proportion de navetteurs ? Comment évolue le chômage ? Et les jeunes, comment s'en sortent-ils ? Les réponses à ces questions sont à lire en page 11. Ensuite, nous verrons comment l'univers du travail influence la vie de tout le monde. Les travailleurs ne se sentent plus en sécurité et sont envahis par le stress. Et les chômeurs doivent faire face à un marché du travail de plus en plus exigeant tant au niveau des compétences que de la flexibilité. Bref, trouver un emploi un minimum stable relève de l'acharnement. Conséquence : le travail empiète de plus en plus dans la vie privée de chacun (article en page 14). Enfin, au niveau politique, le Pacte social pour l'emploi proposé par le Ministre Eric Tomas prévoit de lutter contre la discrimination à l'embauche, de donner l'occasion aux jeunes de mieux se former et de veiller à ce qu'il y ait une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises (points développés en page 17).

Toute autre question, avez-vous déjà entendu parler du dispositif intégré d'insertion ? Ce dernier remplace le parcours d'insertion devenu obsolète. C'est un nouveau décret-cadre qui concerne tous les acteurs wallons de l'insertion socioprofessionnelle (pour en savoir plus, reportez-vous à la page 7).

De son côté, l'économie sociale belge évolue également : elle commence à utiliser les nouvelles technologies. C'est dans ce contexte que le projet UPCASE (User Platform and Collaborative Applications for the Social Economy Sector) est né. La FeBISP est impliquée dans ce programme via sa collaboration avec le réseau ESNET. Cette plate-forme électronique de référence a pour but de mettre au point des outils qui répondent aux besoins spécifiques de ce secteur (agenda électronique, outils pour sites internet...). Son objectif est donc de faire un profond travail d'analyse des besoins afin d'adapter des outils génériques à la situation spécifique des associations. Les associations n'ayant souvent pas les compétences en interne, il faut trouver des outils simples et bon marché. Les logiciels libres pourraient apporter une réponse à la fois technique et philosophique à ces besoins (plus d'explications en page 4). Toujours en lien avec ESNET, vous trouverez à la page 6 un texte présentant un autre projet développé par SST (Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling en Arbeidszorg), en collaboration avec ESNET : HERMAN (Human Resources Management) dont le but est d'uniformiser les pratiques et de partager les informations concernant le suivi des stagiaires.

Rendez-vous le mois prochain avec un dossier consacré à l'économie sociale.

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités	p. 4
→ UPCASE et HERMAN : vers des logiciels adaptés aux besoins de l'économie sociale	p. 4
→ HERMAN, un outil informatique pour uniformiser les pratiques dans les Sociale Werkplaatsen	p. 6
→ En Wallonie, le parcours d'insertion n'existe plus	p. 7
Dossier du mois	p. 11
→ Les forces de travail de la Région de Bruxelles-Capitale en miettes	p. 11
→ Travailleurs et sans-emploi tous à la même enseigne	p. 14
→ Le Pacte social pour l'emploi : les suites	p. 17
Annonces	p. 19
Agenda	p. 20
→ Le travail de la FeBISP en septembre	p. 20
→ Activités	p. 21

UPCASE ET HERMAN : VERS DES LOGICIELS ADAPTES AUX BESOINS DE L'ECONOMIE SOCIALE

Cela fait à présent un peu plus de deux ans que la FeBISP est partenaire du projet ESNET. L'objectif de cette jeune association est double : lutter contre la fracture numérique d'une part, aider l'économie sociale à utiliser à son avantage les nouvelles technologies de l'information et de la communication d'autre part. C'est surtout sur ce second point que nous allons ici focaliser notre attention et faire le point des projets « TIC pour l'économie sociale » en cours.

Les missions qu'ESNET se fixe par rapport à l'économie sociale

Par économie sociale, il faut ici entendre l'ensemble des organisations qui ne sont pas animées d'un but lucratif et dont la finalité est de produire une plus-value qui bénéficie à l'ensemble de la société¹.

Lorsque l'on interroge les responsables d'asbl, ceux-ci reconnaissent tous que les TIC représentent un véritable support à la réalisation de leurs missions. Pourtant, les obstacles sont nombreux : le coût du matériel est important et entraîne bien souvent l'obligation de partir à la « chasse aux subsides » dans les asbl ; à côté de cela, les associations manquent de moyens pour assurer des formations à l'informatique pour leurs travailleurs, recourir aux services d'experts, programmer et réaliser leurs acquisitions d'équipe-

ments en toute connaissance de cause.

Cependant, difficile de nier que les TIC constituent un support précieux pour la réalisation de leur mission sociale !

C'est ce double constat qui a poussé ESNET à développer des logiciels spécifiquement adaptés aux besoins de l'économie sociale. Bien sûr, la tâche est vaste, néanmoins, il fallait bien l'entamer par un bout !

UPCASE : un projet collaboratif

L'opportunité s'est présentée pour ESNET au printemps 2002 lors d'un appel à projet lancé par les SSTC² dans le cadre du programme pluriannuel de soutien à la société de l'information.

Pour répondre à cet appel à projet, ESNET s'est associé à trois partenaires :

Arafox : coopérative d'économie sociale active dans le secteur informatique et dont le cœur de métier est basé sur le logiciel libre

Le Lentic : centre de recherche multidisciplinaire de la Faculté d'Économie, de Gestion et de Sciences sociales de l'université de Liège. Il effectue des études sur les aspects économiques, organisationnels et stratégiques des processus d'innovation, en portant une attention spécifique aux TIC.

L'Hiva (Hoger instituut voor arbeid, flamand) : département de recherche de l'université catholique de Louvain dont

les objectifs principaux sont de contribuer à trouver des solutions aux problèmes des travailleurs et des groupes défavorisés au sein de notre société grâce à un éclairage scientifique.

Cette équipe pluridisciplinaire a mis au point une plate-forme collaborative qui offre aux acteurs de l'économie sociale des logiciels informatiques simples répondant à certains de leurs besoins spécifiques. UPCASE³ était né !

Qu'appelle-t-on « applicatifs collaboratifs » et pourquoi ce choix ?

En étudiant de près les besoins de l'économie sociale, les promoteurs d'UPCASE se sont rendu compte que si elles sont plus ou moins bien équipées d'outils bureautiques classiques pour réaliser des tâches d'édition ou de gestion, les associations se trouvent très souvent démunies quand il s'agit de partager efficacement l'information à distance au travers de leurs propres réseaux de collaborateurs internes ou externes. Ce genre de choses peut être réalisé au moyen de sites Internet, d'extranet⁴, d'agendas partagés, de forums...

Un applicatif collaboratif suppose que l'information soit stockée en un lieu unique mais qu'elle soit consultable à partir de différentes machines, dont certaines peuvent également servir à la mise à jour des don-

nées. C'est le World Wide Web qui permet, par le biais d'écrans de saisie adaptés, de consulter ou d'incrémenter les bases de données communes aux différents collaborateurs, la plupart du temps physiquement éloignés. On les désigne souvent par le terme barbare d'applications « web-based » ; celles-ci s'utilisent à travers un navigateur (Mozilla, Netscape, Explorer...) et elles permettent à chacun de les utiliser sans devoir bouleverser son système informatique « domestique ».

Il se trouve que les programmeurs « open source » sont à la pointe pour le développement de ce genre d'outils mais qu'ils manquent de moyens pour les faire efficacement connaître. Des applications « open source » il en naît à chaque instant, mais leurs formes sont plus ou moins instables, ce qui fait que le néo-phyte hésite à les utiliser.

Or, parmi les objectifs stratégiques d'ESNET figure en bonne place la promotion des logiciels libres, car ils sont robustes, fiables, bon marché et permettent une meilleure adaptation à la diversité des besoins.

C'est donc tout naturellement que le projet UPCASE a cherché le moyen de valoriser les productions du « libre » pour les mettre au service de l'économie sociale.

Les projets pilotes

Concrètement, les promoteurs d'UPCASE ont choisi de soutenir 3 projets pilotes :

- **La confédération des organisations de jeunesse (COJ)** : la COJ a introduit un projet portant sur la création d'une base de données, d'un cyber-espace virtuel sur son site Internet et d'outils facilitant

la communication interne et externe, dont un agenda partagé. Site web :

<http://coj.upcase.be/>.

- **MeMO - Mens- en Milieu-vriendelijk Ondernemen** : depuis 10 ans déjà, l'association MeMO oeuvre pour la responsabilité citoyenne des entreprises et des organisations du secteur de l'économie sociale et solidaire. Cette association néerlandophone est connue pour la publication de plusieurs guides dont le « *Memogids* » qui référence les entreprises éthiques. Le projet UPCASE leur permet tout d'abord de mettre en place un intranet (échange de fichiers, calendrier partagé...), ensuite de créer plusieurs sites dynamiques en support de leurs activités et publications (et la migration de leur propre site) et finalement de migrer leur importante base de données vers MySQL.

Illustration sur le site <http://memo.upcase.be/>.

- **Entrep'eau** : service d'insertion à l'emploi situé à Bastogne. L'ASBL propose au public un magasin de mobilier de seconde main et un lavoir social. Le projet UPCASE accompagne l'Entrep'eau dans la création de son site web, dans la mise en place d'outils intranet (échange de fichiers, calendrier partagé) et dans la mise en place d'une base de données de gestion des stocks.

En plus des projets pilotes, l'équipe pluridisciplinaire d'UPCASE a mis au point une plateforme collaborative qui offre aux associations des logiciels informatiques simples répondant à certains de leurs besoins spécifiques.

Les outils proposés sont notamment :

- OWL : un outil de partage et d'échange de fichiers
- PhpBB, un outil de gestion de forums
- PhpWIKI, un outil très intéressant pour créer de la documentation en ligne
- PostNuke, un Content Management System (CMS), c'est-à-dire un outil qui permet de créer facilement un site Web et de le mettre à jour régulièrement
- Sherpath, un outil collaboratif : tâches, mémos, agenda partagé, carnet d'adresses partagé, SPIP, un outil très performant de gestion de sites dynamiques et de publications en ligne
- Webcalendar, un outil de gestion d'agendas partagés

Cette liste n'est pas définitive. En effet, la sélection des logiciels libres réellement porteurs (qui feront l'objet de développements ultérieurs) n'est pas chose aisée.

UPCASE a en outre mis en place un service d'hébergement de sa plate-forme pour toutes les associations concernées par le projet⁵. Elles peuvent grâce à cela se familiariser à l'utilisation des outils proposés sans devoir les installer sur des serveurs qui leur seraient propres.

Arafox vient quant à lui d'apporter une autre plus-value au projet : la création d'un module informatique baptisé tout naturellement « UPCASE » qui permet l'installation aisée des applications Php et MySQL sur des serveurs externes.

De plus, l'équipe travaille à la création d'un module informatique et à l'intégration de ces différents logiciels entre eux

pour qu'ensemble ils ne forment plus qu'un tout et épargnent à l'utilisateur la corvée d'entrer son mot de passe chaque fois qu'il change d'applicatif.

Le chemin est encore long vers une dissémination efficace des logiciels libres dans le monde de l'économie sociale, mais elle se fera un jour ou l'autre. Le projet UPCASE y aura apporté une contribution remarquable. ESNET organise tout cet automne des modules de forma-

tion à ces techniques ; plus d'infos auprès de Pascale Urbain, 02/535.03.80 ou sur <http://www.esnet.be>

Delphine Huybrecht

1 Le statut d'asbl n'est pas suffisant pour reconnaître les organisations qui font partie de l'économie sociale car comme chacun sait, il existe de « fausses asbl ». D'autre part, l'association n'a pas le monopole du « non lucratif » : les sociétés commerciales peuvent par exemple

adopter le statut de « société à finalité sociale ».

2 Services Fédéraux des Affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles

3 UPCASE est l'acronyme pour « User Platform of Collaborative Applications for the Social Economy »

4 Imaginez un réseau de machines : si elles sont reliées physiquement entre elles par un réseau de connexions, on parle d'intranet ; si elles sont reliées entre elles via le web par des connexions Internet, alors on parle d'extranet.

5 En gros, les associations membres d'ESNET et qui avaient entré un projet lors du premier appel à manifestation d'intérêt, en avril 2002.

HERMAN, UN OUTIL INFORMATIQUE POUR UNIFORMISER LES PRATIQUES DANS LES SOCIALE WERKPLAATSEN

(TEXTE PUBLIE DANS LA REVUE « ALTER ECHOS » N°141-142 – ACTUALITE DU 13 AVRIL AU 10 MAI 2003, P.11)

SST¹ (Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling en Arbeidszorg), la coupole flamande qui regroupe tous les sociale werkplaatsen² (ateliers sociaux) et les arbeidszorgcentra (centres de revalidation par le travail), vient de développer un programme informatique qui permet aux « sociale werkplaatsen » d'uniformiser leurs pratiques et de partager leurs données en matière d'accompagnement individuel des stagiaires. Les sociale werkplaatsen créent en effet des emplois où, sans négliger la productivité, on accorde une attention spécifique aux besoins des travailleurs.

Les sociale werkplaatsen travaillent sur deux terrains : dans la réalité économique entrepreneuriale et dans une logique de création d'emplois. Comme dans toute l'économie sociale d'insertion, l'emploi est considéré comme un vecteur d'intégration pour leur public cible. L'offre de « travail sur mesure » est en lien direct avec les caractéristiques propres de l'organisation et son processus de production, mais un certain nombre de choses peuvent être standardisées de manière commune à tous les sociale werkplaatsen. La méthode à suivre est décrite dans le plan d'accompagnement individuel des stagiaires. L'objectif d'SST est d'affiner et d'informatiser ce plan.

Selon la coupole, la conversion de ce plan en un logiciel devrait avoir comme plus-value :

- sur le plan individuel : de pouvoir évaluer l'évolution du travailleur dans le contexte de l'emploi
- sur le plan organisationnel : de pouvoir évaluer les effets des actions d'accompagnement
- sur le plan sectoriel : de pouvoir évaluer les efforts fournis par le secteur en matière d'adaptation des processus de production à chaque travailleur.

L'avantage du logiciel réside dans sa souplesse, on peut définir autant de compétences, d'actions d'accompagnement qu'on le souhaite, le type de données qu'on veut sélectionner, avec qui on veut les partager, etc. Le logiciel est gratuit mais le partage des données sur le net, lui est payant.

Un travail en partenariat

L'outil informatique baptisé HERMAN (pour Human Resources Management) s'inscrit dans un projet fédéral coordonné par ESNET et financé par le FSE. Un projet qui poursuit un double objectif : la démocratisation de l'accès aux TIC et le renforcement de l'économie sociale à travers les TIC. Herman se situe clairement dans ce second volet. Mais l'objectif à terme d'SST est aussi de faire avaliser cet outil à l'administration flamande. Il ressort en effet du rapport d'évaluation des sociale werkplaatsen de l'administration flamande que la plupart des sociale werkplaatsen ne disposent que de méthodes d'accompagnement informelles. Dans ses recommandations, l'administration flamande encourage une

meilleure structuration et formalisation de l'accompagnement. Le logiciel conçu par SST pourrait servir de base à cette standardisation. L'administration flamande a d'ailleurs été sollicitée pour participer à un groupe de travail en ce sens.

Par ailleurs, les données encodées dans HERMAN seront accessibles et transmissibles vers un système d'enregistrement utilisé par les accompagnateurs de parcours du VDAB (vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding). Le VDAB est en effet responsable de la sensibilisation et de l'accompagnement des publics cibles dans les sociale werkplaatsen.

Au sein d'SST, un groupe de travail a été mis sur pied pour affiner le plan d'accompagnement individuel et le convertir en application informatique. Les sociale werkplaatsen qui font partie de ce groupe de travail sont également volontaires pour la procédure d'essai du programme. La livraison du logiciel est prévue pour fin 2003 au plus tard. En attendant une version « bêta » sera prête pour les grandes vacances 2003, de façon à pouvoir commencer les premiers essais en juillet, août et septembre et d'ainsi pratiquer les derniers ajustements.

Un outil qui doit donc encore faire ses preuves mais qui pourrait d'ores et déjà intéresser des organismes francophones tels que les EFT, AFT, OISP, etc.

ESNET organisera fin de l'année 2003 une séance publique de présentation de ce logiciel.

Catherine Morenville

1 SST, Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling en Arbeidszorg, Euterpastraat, 23 à 2600 Berchem, tél. : 03 366 09 10, e-mail général : <mailto:info@sst.be>, e-mail du coordinateur : <mailto:katrien.vandenbroucke@sst.be>, e-mail d'administration : <mailto:matin.valcke@sst.be>

2 L'équivalent des sociale werkplaatsen n'existe pas dans la partie francophone du pays ; ce sont des entreprises qui mettent au travail des personnes difficiles à placer (on pense qu'elles ne sont plus insérables sur le marché de l'emploi classique) mais en leur offrant des emplois durables : l'expérience de mise au travail n'est pas limitée dans le temps et peut constituer pour ces personnes le stade ultime de leur carrière professionnelle. Ces entreprises étant largement subventionnées pour engager leur public-cible, elles n'ont pas de réelle obligation de rentabilité

EN WALLONIE, LE PARCOURS D'INSERTION N'EXISTE PLUS

L'Université d'Eté pour Formateurs d'Adultes à Charleroi, a démarré sa session 2003 par une conférence consacrée à la présentation des nouveaux projets de décrets wallons, l'un relatif au Dispositif Intégré d'Insertion, l'autre relatif à l'agrément des actions des Entreprises de Formation par le Travail (E.F.T.) et des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (O.I.S.P.) wallons. Leur présentation par Raymonde Yerna et Dimitri Coutier, tous deux détachés du Cabinet du nouveau ministre wallon de l'emploi et de la formation Phi-

lippe Courard, a été suivie des commentaires de Pierre Joris, administrateur à l'Interfédération EFT-OISP Wallonie - Bruxelles et de Thomas Lemaigne, journaliste du magazine « Alter Echos ».

La création du parcours d'insertion : un souvenir

En 1997, sous l'impulsion de la Commission européenne, le Gouvernement wallon, la Communauté française et la Commission européenne approuvent le dispositif du « Parcours d'insertion ». Le Fonds Social Européen introduit alors cette notion

dans les conditions d'éligibilité des projets et définit quatre objectifs principaux. Répondre aux besoins du marché de l'emploi, assurer la formation des individus dans les secteurs prometteurs d'offres d'emploi, favoriser l'épanouissement des stagiaires pour augmenter leurs chances d'insertion et, enfin, rechercher l'adéquation entre les personnes et les institutions dans un équilibre de coût, de qualité et de résultat. Le parcours structuré en quatre étapes prévoyait une étape de socialisation, de structuration et d'éducation permanente, précé-

dant l'étape de mise à niveau, de pré-qualification et/ou d'orientation, qui amenait logiquement à l'étape de formation qualifiante et/ou de promotion sociale et enfin à la transition vers l'emploi.

L'étude réalisée par l'Observatoire wallon de l'emploi pour évaluer le parcours d'insertion en 2000 a fait l'état des lieux du parcours d'insertion en Wallonie.

Si, d'une part, l'enquête menée a permis de vérifier la diversification de l'offre, la création de plusieurs carrefours de formation, un réel travail d'insertion sociale des personnes. Elle a aussi fait le constat d'un manque de transparence des actions menées, du peu de clarté sur les objectifs opérationnels, d'une logique d'action parfois plus favorable aux opérateurs de formation qu'aux usagers, de l'implication moindre des entreprises et de l'absence des partenaires sociaux dans le dispositif d'insertion. Ces éléments d'appréciations étant renforcés par le fait que certains stagiaires tournaient en rond dans les deux premières étapes du parcours sans jamais franchir le cap.

Le parcours d'insertion, perçu en son temps comme utopique dans sa structure linéaire et rigide dans sa volonté de « traçabilité des demandeurs d'emploi », reportait alors toute la responsabilité de l'échec d'insertion sur le stagiaire. Aujourd'hui, on le dit obsolète, faisant place au nouveau Dispositif Intégré d'Insertion. Ces projets de décret devraient être votés lors de leur troisième lecture au Parlement, prévue au cours de ce dernier trimestre 2003.

Le dispositif intégré d'insertion de la région wallonne

Le Dispositif Intégré d'Insertion est un nouveau décret-cadre concernant l'ensemble des acteurs wallons de l'insertion socioprofessionnelle. Ses objectifs généraux sont la reconfiguration et le cadrage du champ de l'insertion socioprofessionnelle, la mise en place d'outils spécifiques pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi.

Ce nouveau dispositif défend une approche globale de la personne, différenciée, qui oblige l'opérateur à se recentrer sur le bénéficiaire et ses besoins et à lui apporter des réponses appropriées. Il veut favoriser le lien entre la dimension sociale et professionnelle. La dimension sociale de l'action vise à amener les stagiaires vers une relative autonomie sociale, à développer la création de liens sociaux et à favoriser l'égalité des chances. La dimension professionnelle entend, elle, permettre l'accès à une formation qualifiante et à un emploi, en aidant le stagiaire à définir ses projets professionnels et à se préparer à son insertion.

Cette approche de l'utilisateur doit passer par une meilleure coordination entre les différents opérateurs et une plus grande articulation des actions et des services qui lui sont offerts. Les opérateurs s'engageront à mettre en oeuvre des filières et/ou des passerelles de formation en amont et en aval de leur action, à opérer un suivi longitudinal des bénéficiaires par la transmission, dans le respect de la vie privée, du dossier du stagiaire vers un autre opérateur et enfin à s'inscrire dans un dispositif d'écoute et de participa-

tion du stagiaire en tant qu'acteur de son parcours.

Il est prévu d'interpeller les entreprises sur leur rôle dans les différents dispositifs de formation, qu'il s'agisse de la formation professionnelle, de la formation en alternance ou encore d'insertion par l'économique. Les partenaires sociaux participeront aux commissions communautaires régionales et sous-régionales. L'évaluation du Dispositif Intégré d'Insertion se fera sous la tutelle de l'Observatoire wallon de l'emploi, du Service public de l'Emploi et des Commissions communautaires.

Le projet de décret OISP-EFT

En définissant précisément leurs rôles et leurs missions ainsi que leur mode de financement, ce nouveau décret relatif à l'agrément des opérateurs wallons aura pour effet, on l'espère, de garantir la pérennité des structures.

La concertation a permis d'entériner les pratiques déjà opérationnelles sur le terrain. Ce projet prévoit une meilleure reconnaissance du secteur en fixant la méthodologie particulière des opérateurs, leur public-cible, le statut uniformisé du stagiaire, les modes de financement de l'action, la reconnaissance du secteur comme un interlocuteur à part entière. Acteurs du marché de l'emploi, les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle développeront une approche individualisée des stagiaires et les Entreprises de Formation par le Travail affirmeront leur méthodologie au travers de la formation par le travail. Alors qu'en 1987, le public-cible avait pour seule caractéristique de ne plus être soumis à l'obligation scolaire, les réformes actuelles privilégient le public le plus éloigné du

marché de l'emploi. Il s'agit de personnes qui sont particulièrement peu qualifiées, qui connaissent des durées longues d'inactivité et/ou des situations de fragilisation sociale ; ces caractéristiques s'accumulant souvent les unes aux autres. Une latitude de 20% est laissée aux opérateurs pour accueillir des personnes qui ne correspondent pas à ces critères.

L'évolution du contexte induit un changement des mentalités et des mots, nous dit-on au cours de ce colloque... Autrefois dans le collimateur, le secteur de l'insertion socioprofessionnelle s'est institutionnalisé. « *Comme pour les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle bruxellois, le cadre à présent défini produit une professionnalisation du secteur. Il est temps de passer à des questions fondatrices de l'insertion socioprofessionnelle* » nous dit Thomas Lemaigre, « *La mise en ordre du secteur a ouvert des dossiers techniques, complexes et lourds. Suite à la clôture des chantiers (nouveaux décrets, accords du non marchand, statut uniformisé des stagiaires), les compteurs sont en quelque sorte remis à zéro.* »

Le Contrat Crédit Insertion : le demandeur d'emploi devient un chercheur d'emploi

Le dispositif a pour objectif de toucher près de 50.000 personnes par an. La première proposition du gouvernement wallon pour atteindre cet objectif est la mise en route d'un Contrat Crédit Insertion qui est une forme d'engagement réciproque entre le FOREM et le demandeur d'emploi.

Le FOREM s'engage à un suivi continu et intensif des stagiaires pendant 24 mois durant lesquels l'usager bénéficie de

droits spécifiques (des priorités d'accès aux formations par rapport aux autres demandeurs d'emploi, une dispense des formalités administratives par rapport à l'ONEM).

Chaque stagiaire aura un référent unique, conseiller emploi du FOREM, qui l'aidera à trouver un emploi « durable et de qualité », en identifiant les différentes étapes de son parcours et en l'orientant vers les différents services qui pourraient l'aider à atteindre son objectif. Il continuera à bénéficier des avantages prescrits dans l'Arrêté du Gouvernement wallon en date du 8 février 2002, relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires en formation professionnelle (prime de formation d'1€/h, une couverture-assurance, une intervention dans les frais de déplacement et de garde d'enfants). Une commission de recours entendra les plaintes des bénéficiaires qui, en perte de vitesse sur les listes d'attente, seraient dans l'impossibilité de mener à bien un parcours « fluide » d'insertion.

L'emploi sera jugé « durable » lorsque le demandeur d'emploi comptabilisera 6 mois de prestation continue ou non sur une période de 24 mois. Raymonde Yerna parle d'un « vrai » contrat de travail qui sera jugé « de qualité » à condition qu'il soit hors des plans de résorption du chômage. Le parcours d'insertion sera dès lors cohérent, ininterrompu, et visera un objectif professionnel précis.

Le débat dans la salle : peu de questions, quelques doutes... des réponses bon enfant

À la différence des bruxellois, les OISP/EFT wallons n'organisent pas de formation quali-

fiante puisque celle-ci émane des compétences du FOREM ; ils s'adressent donc spécifiquement à cette frange de la population la plus éloignée de l'emploi. Même si le Contrat Crédit d'Insertion a été présenté comme une opportunité pour le demandeur d'emploi de construire son parcours de manière constructive... Et qu'il choisira de s'inscrire dans cette démarche, en connaissance de cause après s'être entretenu avec son conseiller emploi référent... Il a été plus d'une fois répété qu'un contrat comporte des droits et des obligations.

Lorsque certains opérateurs prévoient déjà un décalage entre le rythme « particulièrement lent » de leur public et cette course contre la montre pour obtenir un emploi « durable et de qualité », la représentante du Cabinet répond : « Il en va de la responsabilité de l'opérateur de juger de la pertinence de l'action à mener avec le demandeur d'emploi et d'évaluer si elle lui convient, vingt-quatre mois c'est beaucoup pour certains et peu pour d'autres. » Le stagiaire n'est pas ici tout à fait maître de son parcours... Lorsque d'autres posent la question de l'abandon éventuel des personnes ou simplement de l'échec possible de la démarche et qu'ils s'interrogent sur l'existence ou non des sanctions qui suivent, les explications restent floues... Comment évacuer alors les doutes qui subsistent sur la bonne mise en place du dispositif ? Les questions restent : Qui s'engage à quoi et quelles en seront les conséquences pour les uns et les autres ?

Les critères du Contrat Crédit Insertion ne seront-ils pas trop exigeants pour le public-cible de

l'insertion socioprofessionnelle wallon qui, souvent :

- ne peut suivre une formation de manière intensive tant pour des raisons psychosociales que pédagogiques ;
- ne trouve pas toujours de place dans les centres de formation ;
- rencontre des difficultés de discrimination à l'embauche et s'insère grâce aux différents plans d'absorption du chômage ;
- se voit confronté à la pénurie d'emplois toujours plus accrue pour les personnes faiblement qualifiées sur le marché du travail.

L'obligation des opérateurs de formaliser des partenariats en amont et en aval de leur action supposera peut-être de créer à long terme et par embranchements successifs un dispositif coordonné... Mais le parcours de formation fluide, pour les stagiaires, suppose la concordance des niveaux d'entrée et de sortie entre les différents opérateurs de formation et la cohérence des agendas entre les différentes actions... Ce qui, à ce jour, est loin d'être garanti. Par ailleurs, un système coordonné suivant exclusivement les critères de niveaux d'entrée et de sortie pourrait à nouveau engendrer l'idée d'un parcours linéaire...

Jusqu'où la responsabilité du FOREM sera-t-elle en cause dans la réussite ou l'échec de ce nouveau dispositif ? De quelle manière, cette fonction plus approfondie des conseillers emploi du FOREM va-t-elle alourdir leur travail, et quelles solutions ont été prévues ? Leur nombre sera-t-il suffisant ? Auront-ils toutes les compétences pour devenir le référent unique des stagiaires les plus fragilisés, les plus éloignés du marché du travail, vingt-quatre mois durant, avec tous les risques de transferts psychologiques possibles du demandeur d'emploi vers « son » conseiller ? De quelle nature, seront les relais du FOREM vers les agents d'insertion et comment vont-ils se compléter ?

Du point de vue des opérateurs, on peut supposer que la visualisation du parcours en ligne droite sera d'autant plus difficile que le nombre d'étapes est grand avant d'aboutir enfin à un emploi durable et de qualité. A quel titre vont-ils engager leur responsabilité alors qu'un grand nombre de facteurs individuels ou systémiques leur échappe ? Comment empêcher que cette nouvelle mesure ne crée une nouvelle forme de concurrence entre les demandeurs d'emploi, alors que de fait ceux inscrits dans cette démarche auront la

priorité sur d'autres ? Comment éviter que la sélection de ces mêmes candidats ne se révèle plus dure encore, alors qu'ils sont censés « réussir » et déboucher sur l'emploi ? Seront-ils à la hauteur et surtout seront-ils ceux à qui le décret-cadre donne la priorité, à savoir les plus éloignés de l'emploi ?

D'après Pierre Joris : « *Le Dispositif Intégré d'Insertion introduit une logique collective contrairement à la logique individuelle du parcours d'insertion portant la responsabilité de l'échec d'insertion sur le demandeur d'emploi* ». Rappelant la vocation du secteur de lutter contre les inégalités, il constate que « *l'inflation de l'offre de formation n'a pas réduit les inégalités* ».

Le défi du Contrat Crédit d'Insertion est ambitieux et le dispositif qui l'accompagne apparaît coopérant, à l'écoute du demandeur d'emploi... Néanmoins si jamais le Contrat Crédit d'Insertion se trompe de public cible, il pourrait devenir un réel outil d'élimination parmi les plus volontaires ou les plus acculés, mais pas les plus « affranchis »... Et dans ce cas, il prolongera l'esprit de l'Etat Social Actif.

Ana Teixeira

LES FORCES DE TRAVAIL¹ DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE EN MIETTES

Nombre d'articles le disent déjà : la Région de Bruxelles-Capitale demeure le premier centre industriel du pays, le premier bassin d'emplois et la création d'emplois y progresse. Capitale belge et internationale, on compte dans la ville 1,6 emploi par personne active. Bruxelles est au second rang des régions les plus riches d'Europe et attire chaque jour plus de 350.000 travailleurs de Flandre et de Wallonie. Un son et lumière à la Grand-Place, une bonne bière, des moules et puis des frites... **Bruxelles a de quoi attirer le chaland, mais force est de constater que la performance économique de la région ne se réalise pas au profit de ses habitants.**

D'un bref coup d'œil dans la ville, il est possible de repérer les travailleurs, les pensionnés, les sans-emplois et les sans-abri. On évalue à plus ou moins 30% la population de la région de Bruxelles-Capitale en situation de pauvreté/précarité. Les revenus des habitants de la Région n'ont cessé de régresser en comparaison avec ceux de la Flandre et de la Wallonie, le dernier Rapport 2000 sur l'état de pauvreté en région de Bruxelles-Capitale corroborait déjà la très grande dualité présente dans la structure spatiale de la région entre riches et pauvres. La cour des miracles n'est cependant peuplée ni de mendiants ni de voleurs : ce sont des personnes âgées de plus de 50 ans, des jeunes, des immigrés, des femmes seules et des ménages à un revenu... La pauvreté n'est aujourd'hui plus la même, elle est liée à la précarité, au chômage de longue durée, aux crises urbaines du logement, de la mobilité... Nul n'est à l'abri. On parle du « retour des sans-abri » comme s'il s'agissait de parasites en voie de prolifération. Les caisses en carton s'agglomèrent au pied des gares.

Le chômage de longue durée concerne 7 demandeurs d'emploi sur 10 depuis 1 an, 1 sur 2 depuis deux ans, et 1 sur 5 depuis plus de cinq ans. En bref, le chômage de courte durée est l'apanage de 3 individus sur 10. Le nombre de chômeurs complets indemnisés (CCI) s'élevait en août 2003 à 473.186 unités, soit une augmentation de 10,4% par rapport à août 2002. Environ 10.000 chômeurs de moins de 25 ans, un taux de chômage de 20,5% de la population active ! Bruxelles à la dérive.

Certains disent que les navetteurs, qui arrivent le matin et repartent le soir harassés par de longues journées de travail sur un territoire éloigné de leur domicile, représentent une des raisons majeures du décalage entre la richesse économique de la région et l'appauvrissement de sa population ! 55% des travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale sont des navetteurs (2 tiers résidant en Flandre, 1 tiers en Wallonie) qui ne cotisent pas au financement des infrastructures de la Région. L'idée qu'ils viendraient « chaparder » le boulot des bruxellois est à nuancer, « ils » ne viennent pas combler la pénurie de main d'œuvre existante de la Région. Seuls, 48.000 bruxellois remplissent les wagons à contre-sens.

Au cœur du problème : le décalage entre les caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre bruxelloise et l'évolution de la composition de l'emploi.

« La mondialisation de l'économie affecte directement les territoires urbains, produit de l'émergence de nouveaux types d'activités basées sur la technologie, sur l'information et sur la connaissance aux dépens d'activités à caractère industriel et donc modifie en profondeur les structures de l'emploi... Le tertiaire représente aujourd'hui 88,9% de l'emploi salarié à Bruxelles. Les secteurs de l'administration

publique, des services aux entreprises, du commerce et des activités représentatives, à eux seuls, 54% de l'emploi en RBC »².

42% des travailleurs bruxellois sont diplômés de l'enseignement supérieur. 20% sont universitaires. Deux fois plus qu'en Wallonie, trois fois plus qu'en Flandre. L'exigence des employeurs augmente en matière d'expérience et de compétences polyvalentes. On constate une surqualification à l'embauche et l'effet d'éviction : des travailleurs acceptent des postes pour lesquels ils sont surqualifiés, repoussant ainsi au chômage des travailleurs moins qualifiés. Les emplois ouvriers se raréfient, la main-d'œuvre peu qualifiée ne trouve pas de débouché. La main d'œuvre universitaire serait-elle sous-exploitée par rapport à ces compétences ? Et devrait-elle se considérer comme privilégiée par le simple fait d'être salariée ?

La situation des demandeurs d'emploi bruxellois est rendue particulièrement complexe par un marché du travail qui exige des niveaux de diplôme particulièrement élevés. La proportion de personnes faiblement ou non qualifiées est forte parmi les chômeurs bruxellois (69%) et particulièrement élevée pour les étrangers hors U.E. (87%). Plus de 6 chômeurs complets indemnisés bruxellois sur 10 ont tout au plus le diplôme secondaire inférieur. Les taux de chômage des ressortissants belges et de l'Union européenne sont relativement proches (près de 14% en 1999) ; celui des étrangers hors U.E. grimpe à 35,7%. La discrimination à l'embauche, constatée auprès des employeurs à l'égard des personnes immigrées, s'opère pour près de 34% chez les hommes et 20% chez les femmes (Observatoire bruxellois, 2000).

Le chômage touche donc non seulement des adultes, des familles privées de moyens décent d'existence, mais aussi un grand nombre de jeunes qui n'ont plus d'objectifs à travers lesquels se définir et se projeter dans l'avenir. Il touche une fraction de la population qui demain devrait prendre la relève, être active, décliner des compétences toujours plus pointues. **Qui sera là demain pour répondre à une demande du marché de l'emploi qui ne cesse de se dualiser ? Navetteurs et surqualifiés d'un côté au détri-**

ment des chômeurs de longue durée de l'autre ?

Comment expliquer le mal belge, cette pénurie d'emplois qui ne se comble pas ?

D'après Jan Smets qui dirige le Conseil supérieur de l'Emploi, il y a deux raisons principales : un quart des Belges seulement travaillent après 55 ans et la discrimination à l'embauche est vécue par les immigrés quel que soit leur niveau de qualification.

« Comme économiste, j'estime que les employeurs doivent modifier leur comportement, d'autant qu'ils affronteront des pénuries de main d'œuvre à partir de 2010 ».

Le bureau fédéral du Plan prévoit une baisse de la fécondité et un accroissement de la longévité, avec pour conséquence en 2026, un solde négatif entre naissances et décès pour la Belgique. Ce solde restera positif jusqu'en 2050 pour la région bruxelloise. De 2000 à 2050, le taux de la population bruxelloise augmentera de 14%, la wallonne de 13% et celle de la Flandre de 2% à peine. Les Belges de 60 ans ou plus étaient 22% en 2000, ils représenteront environs 30% à partir de 2030. Comment l'évolution de la démographie bruxelloise va-t-elle influencer sur l'évolution du marché de l'emploi ? Relancera-t-elle oui ou non l'emploi des jeunes à Bruxelles alors que le taux de chômage des jeunes (32,4%) est un des fléaux caractéristique du marché de l'emploi de la Région ?

Il atteint des sommets dans les communes de Saint-Josse (45,5%), de Molenbeek (42%), de Schaerbeek (38,5%), par rapport à la moyenne régionale globale qui atteint 16,5%. Depuis 1994, la proportion de jeunes chômeurs complets indemnisés inscrits sur base des études réalisées est supérieure à celle des inscrits sur base de prestations de travail et 60% sont au chômage depuis plus d'un an (RCB, 2000)'.

Le travail intérimaire caractérise fortement l'emploi des jeunes mais comment considérer cette porte d'entrée sur le monde du travail ? Le travail intérimaire est-il porteur de projets, assez formatifs pour permettre aux jeunes un réel tremplin ?

« Federgon qui assure que 40 à 50% des emplois intérimaires mènent à un engagement sous contrat indéterminé... revendique le

rôle à jouer par le secteur du travail intérimaire dans le processus de modernisation du marché de l'emploi »³.

Mais il demande au Gouvernement régional un assouplissement du système de l'Ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, votée le 26 juin 2003 : « Le Ministre Eric Tomas entend imposer aux agences d'emploi (agences de travail intérimaire, de recrutement et de sélection, etc.) des objectifs chiffrés en matière de remise au travail et, à défaut, une cotisation financière à un fonds créé pour l'occasion... Une telle approche qui ignore les réalités du marché, provoquera la délocalisation de nombre d'agences d'emploi. Implantées en périphérie, elles ne seront alors plus soumises à cette obligation tout en continuant à opérer sur le marché bruxellois. Et il est illusoire de rêver qu'elles perdraient ainsi la moindre part du marché. En revanche, cet état de fait favorisera les navetteurs et ne fera que pénaliser la mise à l'emploi des Bruxellois et, en particulier, des publics fragilisés qui requièrent notamment une proximité qui leur est largement proposée par les Agences d'emploi »⁴.

« Le travail intérimaire représente 2,8% de l'emploi des grandes entreprises, 1,6% du total, soit davantage que la moyenne européenne.

L'enquête sur les forces de travail accomplie en 2001 montrait que le travail à temps partiel concernait le plus fréquemment des personnes sans diplôme ou porteuses d'un certificat du secondaire inférieur ou encore des personnes détenant un diplôme de l'enseignement supérieur de type long (non universitaire).

L'emploi temporaire augmente en flèche et représente 8% des contrats. Depuis 1995, 30% des emplois créés l'ont été sous forme temporaire. Plus de la moitié sont des emplois à temps partiel. La moitié des départs enregistrés dans les entreprises sont dus à la fin d'un contrat temporaire.

*Le travail à temps partiel a fortement augmenté, passant de 15% en 1995 à 21% en 2002. Il concerne 40% des femmes et seulement 6% des hommes »*⁵. A l'ensemble des chômeurs (un cinquième de la population bruxelloise), s'ajoute alors près d'un cinquième des travailleurs pour lesquels on ne sait si le travail à temps partiel est choisi ou contraint. Le marché au noir ? Autre alternative pour les chercheurs d'emploi ?

Dans Le Soir du 16 septembre 2003 « La Fédération des entreprises de Belgique propose à Verhofstadt de prendre exemple sur l'audace de Schröder », on apprend que la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) défend les principes d'une limite de la durée maximum du chômage et du reculement de l'âge de la pension !

« L'exemple allemand fait rêver le patronat belge. Depuis mars dernier, le gouvernement rouge-vert du chancelier Gerhard Schröder fait passer son Etat-Providence sur le billard... Le chômeur allemand risque de valser de l'assurance à l'assistance ».

La Région continue globalement à s'enrichir alors que la fracture sociale se développe. Le chômage serait-il un élément régulateur nécessaire au développement du marché de l'emploi, un chômage devenu à ce point structurel qu'il participe à la croissance économique de la Région ?

Quel est le discours « véritablement » social des autorités politiques, des entreprises, des opérateurs publics tous en quête de performance ?

Ana Teixeira

1 « Forces de travail » définies par le Bureau international du travail (BIT) comme « la population active total qui comprend « l'emploi » : les actifs occupés et « le chômage » les actifs inoccupés.

2 Bureau d'études de la FGTB avec l'aide des collaborateurs de l'ORBEM

3 L'intérim veut contribuer à l'objectif « emploi », La Libre Belgique, septembre 03

4 Communiqué de presse de Federgon, Philippe Callewaert, Directeur Wallonie-Bruxelles

5 Le chômage, question de mobilité ? Bénédicte Vaes dans Le Soir, 20 et 21 septembre 03

TRAVAILLEURS ET SANS-EMPLOI TOUS A LA MEME ENSEIGNE

Dans l'atelier « Point de vue individuel », les intervenants de la sixième journée d'étude de la FeBISP ont débattu du dispositif d'insertion socioprofessionnelle comme réelle opportunité de tremplin vers l'emploi, vers l'insertion. On en conclut à l'impossibilité de tenir un discours unique sur le thème « Travail et Emancipation sociale. Entre contrainte individuelle et projet de société ».

« Au temps de Platon et d'Aristote, le travail était considéré comme une activité vile, basse, stigmatisante et la « vie bonne » se concevait sans. On distinguait l'Ergon (l'activité générale opposée à l'oisiveté), la Scolé (l'école, la philosophie, la sagesse, la réflexion politique), la Filia (l'amitié, le sage) et la Techne (la technique, le travail de l'autre, la modification de la matière en contact avec la matière). Le XXe siècle a fait du travail une valeur centrale et même s'il demeure le principal vecteur de l'intégration, aujourd'hui il n'est plus lié à un rêve d'émancipation sociale... » La notion de travail comme ciment social n'a désormais plus la cote, ce qui contribue à démystifier l'emploi comme seule ressource d'existence. Le travail n'est à présent plus le seul moyen de s'insérer dans la société... Voici comment en ce début de journée du 15 mai 2003, Gabriel Maissin, administrateur de la FeBISP a introduit son exposé « Doctor Jekyll and Mister Hyde ».

La pression du chômage sur les travailleurs
S'il y a vingt ans les gens allaient se lamenter chez « le psy » sur leurs histoires de cœur et dix ans plus tard pour parler de sexe, aujourd'hui ils lui livrent leur angoisse de perdre leur emploi. Le chômage qui touche près d'un dixième de la population a des effets sur l'ensemble des individus. Les travailleurs sociaux sont amenés à gérer les effets destructeurs du chômage sur la population en situation de souffrance. Le sentiment d'insécurité grandissant, les rapports de force entre patrons et travailleurs s'affirment d'autant plus violents. Autant le chômage produit sur le demandeur d'emploi une perte de confiance dévastatrice, autant les exigences du marché

de l'emploi posent également un problème d'identité colossal aux travailleurs. Parler de l'emploi c'est aussi dire ses conditions de travail, sa pénibilité, ses conditions de reconnaissance... Il serait difficilement acceptable de ne parler ni du harcèlement moral, sexuel, ni du stress rencontré par certains. La progression du chômage a induit un nouveau critère de pauvreté potentielle (irrégularité ou incertitude des rentrées d'argent) et cette probabilité, qui touche le plus grand nombre des travailleurs, rend l'emploi rare et cher. L'hypothèse selon laquelle le salariat libère a-t-elle toujours du sens aujourd'hui ? Le lien de la rémunération entre le salarié et son emploi permet-il toujours de rétablir la distance ? Si on questionnait les travailleurs sur le sens de leur travail, que diraient-ils ? A un niveau politique, le choix de la redistribution du temps de travail comme réponse à la pénurie d'emploi n'a rien de radical.

Sophie Goldmann, agent de guidance à la Mission locale de Forest, témoignant de son expérience sur le terrain, a confirmé ce que chacun sait, ce que les travailleurs devinent et craignent : « *Le non-emploi n'a pas que des conséquences économiques. A la précarité qu'il engendre s'ajoutent la perte de relations sociales et l'invalidation symbolique* » L'exclusion est soit le fruit de la reproduction sociale (mise en lumière par des sociologues comme Bourdieu), soit le produit d'un accident qui fait basculer l'individu de la précarité vers l'exclusion. Il existe ainsi des « anciennes » et des « nouvelles pauvretés ». En 1980-1990, le cumul de handicaps est devenu une nouvelle cause du passage de la précarité à l'exclusion. Les facteurs à risque ont été répertoriés. L'absence de travail, l'absence de logement, l'absence de ressources conditionnent la « stagnation dans la misère ».

« L'intégration, à l'inverse de l'exclusion, se caractérise par la reconnaissance de l'individu, c'est-à-dire par la reconnaissance de la place qu'il occupe au sein du système et de l'utilité sociale qu'il remplit dans ce système. Réciproquement, l'intégration sociale se définit aussi par le système

d'appartenance de l'individu à la société, son adhésion à l'un des systèmes de valeurs et son implication dans le devenir et l'historicité de celle-ci. » L'exclusion - le social à la dérive, Olivier MAZEL

Jusqu'où les sans-emploi sont-ils prêts au compromis pour enfin retrouver un « statut » qui ressemble à celui du travailleur ? « C'est toujours mieux que rien, on se débrouille plus ou moins ». « On » dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, c'est « eux » : ce public fragilisé, démuné, faiblement qualifié, désocialisé, en bref très différent du profil moyen du travailleur modèle. Chacun sait que la vie est irrémédiablement injuste : « à chacun sa M... »

Ce n'est plus la lutte des classes mais la lutte des places !

« Le secteur non marchand est incité à s'occuper de la réparation des dégâts sociaux occasionnés par la crise économique (Education Permanente, Programme Prime).

L'emploi du non marchand se développe pour une bonne part par le biais des programmes de résorption du chômage, destinés à des populations ciblées en fonction de leur fragilité, supposée les écarter du marché du travail », Le secteur non marchand en Belgique, 2000, Ph. Dryon et E. Krzeslo.

L'accès à l'emploi est inégalitaire, parfois on parle même d'organiser sa rareté. La dualité entre la société du travail et la société d'insertion persiste. Les grands axes de la politique sociale développent la création de différents statuts intermédiaires hors du marché du travail ordinaire. Mejed Hamzaoui, chercheur à l'Institut du Travail à l'Université Libre de Bruxelles, n'a pas manqué de cadrer son point de vue : « le champ de l'insertion socioprofessionnelle ne s'inscrit pas dans l'axe du travail mais bien dans l'axe d'un marché du travail sélectif et concurrentiel (le chômage) ».

Depuis les années 1980, les politiques développent le dispositif d'insertion socioprofessionnelle dans le but d'insérer les personnes vivant la pauvreté dans le circuit du travail. Dans son article « L'insertion socioprofessionnelle et ses modèles culturels » paru dans *l'Insertion* du mois de décembre 2001, Gabriel Maissin avait déjà mis en exergue la perversité du système : « À partir du mo-

ment où, de manière massive et durable, le travail ne permet plus d'intégrer une part considérable de la population, ce concept va faire place à celui d'insertion. Cela induira un glissement progressif de sens, mais aussi des politiques et donc des logiques d'action. De manière paradoxale, c'est le caractère massif et pérenne du phénomène d'exclusion qui conduit à pointer non plus les failles systémiques, mais bien les caractéristiques individuelles des exclus ».

Le défi humain de l'Insertion socioprofessionnelle et ses contradictions

Sophie Goldmann, ayant participé à l'élaboration de l'étude de la Mission locale de Forest « Récits d'insertion. Limites et Perspectives des pratiques d'insertion socioprofessionnelle » a défendu la thèse de la nécessaire relation privilégiée entre l'individu et son référent pour reconstruire la confiance en soi. « La précarité est fortement associée à un sentiment de non-maîtrise sur le présent et le futur. L'isolement en tant que facteur de précarité ne tient pas seulement à la faiblesse du système relationnel, il est aussi lié à l'absence d'une conscience collective ou d'une définition collective de l'appartenance. Dans le groupe de formation, la personne peut recréer un « nous », un sentiment d'appartenance. Cette intégration permet de substituer à son statut de chômeur, de minimexé ou de « sans-statut » celui de stagiaire, c'est-à-dire celui d'un être en devenir qui construit un projet de vie. La personne redevient le sujet de son histoire ».

Les OISP, défendant une approche individualisée du stagiaire, utilisent les termes de « requalification identitaire ». « C'est à tous les niveaux qu'il y a lieu de « socialiser », de reconstruire l'image de soi, de remettre à niveau en renforçant le sentiment d'efficacité, d'acquérir des savoirs utiles à l'emploi. Laisser du temps au temps est nécessaire pour activer une image positive de soi chez le demandeur d'emploi et permettre des phénomènes de conversion ». Les OISP insistent bien sur leur capacité à retisser le lien social, sur le soutien individuel apporté à la construction du projet professionnel ou de formation du demandeur d'emploi... Mais en parallèle à cette louable mission, l'accès à la formation ne comporte pas moins de sélection à

l'entrée, dans les faits elle n'est pas accessible à tous, il manque des places.

Le questionnaire classique du conseiller-emploi a pris les allures du portefeuille de compétences. Cette approche individualisée se fait à double tranchant car l'individu qui y fait le récit de sa trajectoire et compilant ses moments d'échec doit raconter mais aussi « expliquer » son parcours. Les actions qui se veulent positivement discriminantes classent, isolent, identifient sous prétexte d'une « juste » requalification identitaire du projet de vie de la personne. C'est avec une certaine ironie, le sourire en coin, que Mejed Hamzaoui a questionné la salle sur cette nouvelle forme légitimée d'investigation sociale. C'est ensuite avec fermeté qu'il nous a mis en garde : « la description biographique détaillée de l'individu est isolée de son cadre global ; elle pose l'implication de l'individu comme la preuve de sa bonne volonté d'insertion, or l'obligation à se raconter compromet le droit à la parole. Ce type de récit ne peut pas devenir un récit collectif ».

La société est « un ensemble de rapports sociaux » qui inclut des règles, des valeurs, des signes à partir desquels se construit la socialisation. Dans « La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles », Claude Dubar indique qu'elle est le « produit de socialisations successives ». Il met l'accent sur la dimension professionnelle de la construction identitaire, en ce qu'elle constitue selon lui, un élément fondamental de la socialisation. Selon Piaget, le phénomène de socialisation n'est pas un conditionnement, l'inculcation de règles, normes et valeurs par des institutions à des individus passifs, elle est avant tout la transformation de différences sociales et institutionnelles en différences individuelles. La probabilité objective d'acquérir un statut social est vécue par l'individu comme l'espérance subjective d'appartenir à un groupe.

Le discours en place a tendance à produire la preuve de l'impossibilité de la mise à l'emploi d'un grand nombre en justifiant leur absence de socialisation ! C'est le chat qui se mord la queue car le travail socialise ! Car

c'est sans compter sur la pénurie d'emploi pour les personnes faiblement qualifiées.

Travailleurs et sans-emploi tous à la même enseigne. « La menace du stéréotype » se produit lorsqu'un individu, sous l'effet de son anxiété, réagit de manière paradoxale, reproduit et confirme même les préjugés sociaux liés à sa catégorie. A la question « comment pensez-vous que la société vous voit ? », les chômeurs répondent : incompetents, apathiques, fainéants. Comment répondre à cette même question du point de vue des travailleurs, des employeurs, des politiques ?

Selon le postulat de départ qu'il n'y a pas moyen d'être un individu sans être un être social, nul n'échappe à la menace du stéréotype expliquait Estelle Krzeslo, chercheuse au Centre de Recherche Interdisciplinaire pour la Solidarité et l'Innovation sociale (CE-RISIS/UCL) : « Les chômeurs sont avant tout des personnes privées d'emploi dans le monde de la société dans laquelle s'inscrivent des groupes dominants ».

Comment mieux armer les stagiaires pour affronter la société du travail, mais aussi celle du non-travail ? Lorsque l'effort à produire pour entrer dans le monde des actifs est immense, l'intégration apparaît comme une récompense. Sylvain Bertrand, coordinateur de l'asbl Le Piment, organisme de formation professionnelle et président de la FeBISP remet en question des pratiques ayant pour seul objectif l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires : « Les exigences du marché de l'emploi sont loin d'être compatibles avec celles d'un idéal de société démocratique, égalitaire et ouverte. Seule une démarche d'éducation permanente peut aider la société à réfléchir à son avenir en intégrant son évolution sociale. Il s'agit d'ouvrir de nouveaux espaces sociaux. C'est la culture du temps de travail et du temps libre qui doivent être remise en question. L'identité par le travail monopolise trop largement nos vies ».

Ana Teixeira

LE PACTE SOCIAL POUR L'EMPLOI : LES SUITES ?

Au moment où la croissance économique subit un fléchissement et où le chômage repart à la hausse, dans un contexte international particulièrement instable, déclare le ministre Eric Tomas, le pacte social s'affirme comme un instrument essentiel pour mobiliser les acteurs socio-économiques de la Région bruxelloise. Il est aussi un signe porteur d'espoir pour tous les Bruxellois qui ont à souffrir de cette nouvelle crise¹. C'était il y a un an...

Conclu en juin 2002, à l'initiative du ministre de l'Emploi et de l'Economie Eric Tomas, le Pacte social contient de nombreux engagements que le Gouvernement d'une part et les Partenaires sociaux d'autre part, se sont promis de concrétiser dans les trois ans.

En exécution des priorités du Plan Régional de Développement (P.R.D.), ayant fixé les grands axes de développement futur de la ville, tout doit être mis en œuvre pour concrétiser le droit à l'emploi en assurant à tous les Bruxellois les meilleures conditions de participation à l'essor social et économique de Bruxelles, pour articuler plus étroitement la politique économique et la politique de l'emploi.

De quelle manière les pouvoirs publics entendaient-ils améliorer la capacité d'insertion socioprofessionnelle de la Région bruxelloise ?

En s'assurant la coopération de la Commission communautaire française et de la Communauté flamande pour les aspects de formation qui relèvent de leur compétence. Le Pacte Social pour l'Emploi prévoyait d'accorder une attention particulière dans la contractualisation des aides économiques aux centres d'entreprises, à la création de centres de référence professionnelle² et au développement de l'économie sociale. Il renforce les services publics de l'emploi (l'ORBEM) et de la formation (Bruxelles Formation, VDAB).

Motivé par l'urgence sociale du sous-emploi des Bruxellois, le Pacte Social pour l'Emploi

des Bruxellois a pour objectif de garantir à tous les Bruxellois le droit à un emploi convenable. Il souscrit aux directives européennes visant à améliorer la capacité d'insertion socioprofessionnelle, à développer l'esprit d'entreprise et la création d'emplois, à encourager l'adaptabilité des entreprises et de leurs salariés aux évolutions de l'économie, à renforcer les politiques d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

En février 2003, à l'occasion d'une réunion du comité bruxellois de concertation économique et social, les interlocuteurs sociaux bruxellois et le Gouvernement régional se sont accordés sur les modalités concrètes de mise en œuvre de trois chapitres importants du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois.

1) La proscription des discriminations à l'embauche des travailleurs d'origine étrangère.

Le bureau des plaintes prévu à l'ORBEM en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances est aujourd'hui opérationnel. Promouvant l'emploi des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi bruxellois, le Pacte a mis l'accent sur la sensibilisation et la formation des employeurs et des travailleurs bruxellois. Un FORUM des chercheurs d'emploi devait être organisé pour faire l'état de la question avec les personnes concernées. Après les premiers mois de mise en route, quels en sont les effets ? Le fonds de formation continuée des travailleurs de l'ISP bruxelloise, opérationnel depuis septembre 03, organisera les formations « Lutte contre la discrimination à l'embauche » et « Méthodologie d'accueil des publics nouveaux migrants »

2) Le deuxième train de mesures concernait la promotion de la formation des jeunes en alternance dans le cadre du plan ROSETTA. La Région s'est engagée à octroyer des primes d'encouragement aux entreprises et aux organismes de formation (les chèques « langues »³, les chèques « formation en entreprise »⁴, les « formations professionnelles

individuelles en entreprise⁵ »), en contrepartie d'une implication des secteurs professionnels concernés dans le montage des filières de formation en alternance, aboutissant à des emplois durables. Un budget de 500 000 € a été réservé pour cette mesure. La Commission Consultative Formation Emploi Enseignement a donné en septembre un avis favorable à deux textes :

1. le Projet d'accord-cadre inter-opérateurs pour le développement de la formation en alternance qui implique les opérateurs publics de formation professionnelle, les CE-FA, les OISP, l'Enseignement de Promotion sociale ;
2. le Projet de dispositif d'insertion favorisant les filières de formation des jeunes en alternance dans des secteurs prioritaires de la Région de Bruxelles-Capitale qui charge l'ORBEM de faire des propositions concrètes.

On constate que le montage des filières de formation en alternance est lent. Le parcours de formation doit mener à la certification, impliquant obligatoirement différents partenaires de formation professionnelle de la Région. Les OISP adopteraient volontiers la formule pour répondre aux besoins d'un public adulte particulièrement fragilisé par rapport à son insertion et qui bénéficierait ainsi d'une formation adaptative au milieu du travail. Mais l'âge maximum des stagiaires fixé à 25 ans limite les opérateurs dans leur initiative. Ne concernant qu'un petit nombre de stagiaires, les primes d'encouragement leur semblent insuffisantes en contrepartie du travail qu'ils devraient fournir pour la recherche de stages en entreprise, l'accomplissement des procédures administratives entre les partenaires et vis-à-vis des stagiaires, et l'élaboration d'une filière harmonieuse de formation.

3) Le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux ont convenu des modalités de la mise en application de **centres de référence professionnelle dans les métiers de l'économie urbaine**. Ces centres ont été conçus comme des lieux d'interface entre les acteurs de l'emploi et de la formation et les secteurs professionnels en vue de favoriser l'adéquation entre les offres de formation et les besoins des entreprises. Six secteurs

prioritaires ont été retenus. Il s'agit de l'industrie technologique, la construction, les technologies de l'information et de la communication, les métiers de la vente et du commerce de détail, les garages automobiles et enfin, les soins de santé et l'aide aux familles. La création de ces centres de référence ne se fera pas du jour au lendemain. Comment rencontreront-ils les difficultés spécifiques liées à leur implantation dans la Région de Bruxelles-Capitale ? Et qui sera à la manœuvre ?

Quelles mesures toucheront directement le dispositif d'insertion socioprofessionnelle et son public-cible⁶ ?

L'usage du portefeuille de compétences et la lutte contre les discriminations à l'embauche devraient aider les demandeurs d'emploi mais nécessitent dans la pratique de nouveaux moyens, de nouvelles infrastructures d'accompagnement, des travailleurs formés à ces matières qui puissent faire le relais et agir en toute cohérence auprès d'un public particulièrement démuné.

Si les accords du non marchand visent à pérenniser le secteur par une amélioration des conditions de travail des travailleurs, il n'est pas encore question de lui accorder plus de moyens pour développer son action auprès des stagiaires. Les enveloppes sont fermées. Une enquête sur le public qui circule dans le dispositif, son évolution, son profil et l'analyse de l'offre et de la demande de formation professionnelle devrait mettre à jour le besoin d'améliorer la capacité d'accueil du dispositif d'insertion socioprofessionnelle⁷ de la Région bruxelloise.

Ana Teixeira

1 <http://www.arianet.irisnet.be/actu/tomas5.htm>

2 Les centres de référence professionnelle seront créés en partenariat par les organismes publics d'emploi et de formation et les secteurs professionnels. Les réseaux d'enseignement y sont associés. Déjà existants en Wallonie et en Flandre

3 Les « chèques langue » contribution au financement de formation en langue de travailleurs dès leur engagement sous contrat de travail

4 Les « chèques formation en entreprise » contribution au financement de formations complémentaires de travailleurs dès leur engagement sous contrat de travail

- 5 Les formations professionnelles individuelles en entreprise, considérées comme un moyen privilégié d'insertion des demandeurs d'emploi en entreprise, dans le cadre d'une formation, incluent obligatoirement une clause finale d'embauche.
- 6 tel que défini dans le décret du 27 avril 1995 - article 3 :
Sont visés les demandeurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire supérieur décerné par le Ministre de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent et qui sont dans

l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent. » Dans les faits, la majorité des demandeurs d'emploi n'ont pas un certificat de l'enseignement secondaire inférieur

- 7 Le dispositif d'insertion socioprofessionnelle comprenant les 59 associations, organismes de formation et Missions locales, dont 57 sont membres de la FeBISP

Annonces

Offres d'emploi

BRUTEC asbl de coordination, recrute un(e) **chargé(e) de mission TIC** en vue d'un développement de partenariats entre les entreprises et les 6 Centres de BRUTEC. Contrat temps plein à durée indéterminée.

Description des tâches :

- suivre l'évolution des TIC sous l'angle des qualifications intermédiaires existant dans les métiers liés aux TIC
- analyser avec les formateurs des Centres les contenus technologiques des formations dispensées et sur leurs besoins d'informations complémentaires
- prendre contact avec les entreprises afin de récolter les informations qui s'avèrent utiles pour adapter les formations
- susciter l'intérêt des entreprises pour les personnes formées dans les Centres
- maintenir le réseau de 5 PC

Profil et conditions :

- niveau universitaire
- statut ACS bruxellois
- bon bilingue (NL-FR)
- sensibilité à la formation en milieu multiculturel indispensable
- réelles capacités de communication verbale et écrite
- grand intérêt et connaissances techniques et théoriques du domaine informatique
- esprit d'équipe indispensable
- bonne organisation

Les candidatures sont à envoyer à :
BRUTEC asbl
rue de la Caserne 86-88
1000 Bxl
Tél : 02 505 11 64
<mailto:info@brutec.be>
<http://www.brutec.be/>

CFS asbl recrute un(e) **agent de guidance et d'orientation secteur ISP** pour un contrat de remplacement congé de maternité.

Description des tâches :

- assurer l'accueil, le suivi et la guidance socioprofessionnelle et/ou pédagogique des stagiaires

Profil et conditions :

- niveau universitaire (psychopédagogue)
- statut ACS bruxellois

Envoyer lettre manuscrite et CV à :
CFS asbl
rue de la Victoire, 26
1060 Bxl
<mailto:cfs@cfsasbl.be>

L'asbl **Jeunes Schaerbeekois au Travail (JST)** engage un(e) **coordinateur/trice** d'un projet de transition professionnelle dans le secteur de l'aménagement des espaces publics et du bâtiment : aménagement des espaces verts, rénovation de trottoirs, pose de mobilier urbain, menuiserie. Contrat temps plein à durée indéterminée. Engagement immédiat.

Description des tâches :

- Relatives à la gestion*
- assure la gestion financière
 - supervise la gestion administrative et du personnel
 - supervise et contrôle la qualité du travail
 - représente l'organisation à l'extérieur
 - développe le partenariat en amont et en aval en vue de l'insertion du public cible
 - recherche de nouveaux marchés et des clients pour l'organisation

Relatives à la mise en œuvre du programme de formation

- propose et fait évoluer des contenus de formation sur base des référentiels métiers en concertation avec les secteurs professionnels
- conçoit et participe à la conception des plans de formation en tenant compte des aspects humains, financiers, juridiques, organisationnels et pédagogiques

Profil et conditions :

- enseignement supérieur et expérience indispensable dans une fonction similaire
- personnalité communicative
- ouverture d'esprit, initiative, autonomie, motivation
- à l'aise dans la gestion d'équipe et des conflits
- capacité d'organisation et de planification du travail
- capacité et intérêt pour le travail polyvalent
- gestionnaire rigoureux
- utilisation aisée d'un PC en environnement Windows (Word, Excel)
- fonction variée et à responsabilités
- possibilité de formation
- salaire mensuel de départ de 2.299,91 €

La Mission Locale de Schaerbeek se charge de procéder au recrutement et organise à cet effet une séance d'information relative au poste à pourvoir (1ère étape du processus de recrutement) le 6 octobre 2003 de 10h à 12h. Les candidats intéressés doivent confirmer obligatoirement leur présence à cette date au n° suivant : 02 247 77 43 (sauf le mercredi).

Le CV est à envoyer à :
Mission locale de Schaerbeek asbl
Mme Françoise Decoux
Responsable du personnel
rue de Jérusalem, 46
1030 Bxl

La **Mission Locale d'Anderlecht** recrute un(e) **coordinateur/trice de projet** pour contrat temps plein à durée indéterminée. Engagement immédiat.

Description des tâches :

- coordination et gestion des actions de formations et des projets
- gestion d'une équipe

Profil et conditions :

- niveau ESNU ou assimilé (CESS+10 ans d'exp. utile)
- période d'essai d'un an

Envoyer CV & lettre de motivation (avant le 13/10) à :
M. A. Drouart
rue Ropsy Chaudron, 7
1070 Bxl

 La **Mission Locale d'Anderlecht** recrute un(e) **directeur/trice**. Engagement immédiat.

Profil et conditions :

- expérience dans le secteur ISP

- connaissances en gestion des R.H. et gestion financière
- capacité d'organisation
- période d'essai d'un an

Descriptif de fonction sur demande. Envoyer CV & lettre de motivation (avant le 06/10) à :
M. A. Drouart
rue Ropsy Chaudron, 7
1070 Bxl

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN SEPTEMBRE

02/09	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Réunion du Comité de suivi UPCASE
03/09	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration du CBCS
04/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de rédaction de l'Essor • Réunion du Bureau de concertation à la CNE • Réunion sur le projet du post-graduat en économie sociale de l'EPFC • Réunion sur le projet Formeville • Réunion avec A. Kock sur la validation des compétences • Forum bruxellois de lutte contre la pauvreté, réflexion sur la qualité de l'emploi et du travail
05/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de concertation Bruxelles Formation - FeBISP • Participation à la soirée d'anniversaire des 20 ans de Lire et Ecrire • Réunion de travail avec la Cocof sur l'accord du non marchand 2004
08/09	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Assemblée générale de la FeBISP
09/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion avec le Conseil de l'Education et de la Formation (CEF)
10/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de rédaction du « Bis » • Conseil d'administration de la Fesefa • Réunion « Enquête public ISP » à la Cocof
11/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion avec les permanents de la CESSoc • Réunion au Cabinet Tomas avec les Missions locales et Bruxelles Formation sur l'enveloppe financière FSE pour les projets innovants
15/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion programmatique – Journée d'équipe de la FeBISP
16/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion « Services de proximité–Titres services » à la Fondation Roi Baudouin
17/09	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la CESSoc • Réunion du Fonds de Formation Continué • Réunion avec l'asbl Foret pour le projet programme de formation des AFT/Bruxelles Formation
18/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion à la Cocof concernant l'équipe 2004
19/09	<ul style="list-style-type: none"> • Pacte Territorial pour l'emploi : groupe discrimination à l'embauche
23/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de gestion APEF groupe à risque • Réunion délégations syndicales (interassociations) • Commission Consultative Formation – Emploi - Enseignement : groupe de travail Alpha
24/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de rédaction de « Traverses » • Réunion avec A. Kock sur la validation des compétences • Interview pour la revue CBAI sur les compétences
25/09	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion ESNET • Rencontre avec Daniel Thérasse sur la collaboration entre la FeBISP et l'Interfédération

	<ul style="list-style-type: none"> Comité de pilotage tripartite au Cabinet Tomas
26/09	<ul style="list-style-type: none"> Rêves : séminaire sur l'inclusion par l'emploi et le logement à Gênes Journée d'information au CEF sur l'éducation et la formation dans le nouveau contexte européen : faits et enjeux Après-midi « Logiciels libres »
27/09	<ul style="list-style-type: none"> Rêves : séminaire sur l'inclusion par l'emploi et le logement à Gênes
30/09	<ul style="list-style-type: none"> Réunion de la Commission Consultative Formation – Emploi - Enseignement Réunion à la Cocof sur l'étude du dispositif ISP Ciné-Débat, conférence au CAL sur l'économie sociale Réunion du Comité de suivi sur l'accord du non marchand au Cabinet du Ministre Ducarme Présentation du projet Québec sur la validation des compétences avec l'Interfédération

ACTIVITES

17/10 à 20H	<p>Lire et Ecrire vous invite à sa conférence-débat sur « L'engagement en alphabétisation, tensions identitaires, participation à des communautés de pratiques » par Etienne Bourgeois, professeur en sciences de l'éducation à l'UCL.</p> <p>Qu'est-ce qui pousse un adulte à s'engager dans un processus de formation en alpha ? Une des pistes de réponse souligne le rôle déterminant de la dynamique identitaire dans le sens que prend la formation pour l'apprenant. Une personne s'engagera d'autant plus dans sa formation qu'elle est convaincue que sa participation à cette formation ou les acquis qu'elle pourra en tirer (compétences, valorisation sociale, bénéfices économiques...) contribueront à la réalisation d'une image positive de soi et/ou à l'évitement d'une image négative. Mais cette seule explication ne semble pas suffire à l'entrée effective en formation et, encore moins, à une implication effective dans le processus d'apprentissage. Etienne Bourgeois et son équipe proposent l'hypothèse que l'engagement effectif suppose que ces enjeux identitaires en termes d'image de soi s'accompagnent – à l'occasion d'événements biographiques déterminants – d'enjeux essentiels forts : des enjeux interpersonnels, des enjeux de pratiques et des enjeux de participation à des communautés pratiques. C'est surtout de ces derniers qu'il sera question dans l'exposé.</p>	<p><u>Lieu</u> : Grange du Douaire Centre culturel d'Ottignies – Louvain-la-Neuve Av. Des Combattants, 2 1740 Ottignies</p> <p><u>Infos</u> : Lire et Écrire rue A. Dansaert, 2 A 1000 Bxl ☎ 02 502 72 01 Fax : 02 502 85 56 mailto:lire-et-ecrire@lire-et-ecrire.be http://www.lire-et-ecrire.be/</p> <p><u>Prix</u> : 4 € payables à l'entrée</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 <mailto:hoffstadt@febisp.be>, avant le **20 octobre 2003**.