

N° d'agréation : P 204081

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

L'insertion

n°43 – octobre 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

Pour commencer, nous sommes très tristes de vous annoncer le décès brutal de Marie Bietlot. Elle nous avait donné le très grand plaisir de travailler avec elle dans le cadre de différents groupes de travail. Nous pensons beaucoup à ses proches et à ses collègues de Lire et Ecrire et de Banlieues, et leur présentons nos condoléances les plus sincères.

La vie continue... L'actualité récente ayant mis en avant l'importance de la création d'emplois, nous vous proposerons un dossier consacré à la Conférence nationale sur l'emploi le mois prochain. En attendant, vous pourrez lire les premières réactions de la CESSoc à ce sujet (page 4).

Dans le numéro que vous avez sous les yeux, c'est l'économie sociale qui est à l'honneur.

Créer de l'emploi tout en améliorant la qualité de la vie pour tout un chacun : tel est le défi que s'assigne l'économie sociale, aujourd'hui plus que jamais. Naguère issue de l'initiative privée sous sa forme coopérative, elle naît de plus en plus souvent de synergies entre les autorités politiques (locales, régionales, fédérales...) et les acteurs de terrain organisés sur une base associative.

Ces montages institutionnels compliqués produisent bien souvent des lourdeurs, certes.

Mais cette évolution signifie aussi que, plus que jamais, les relations humaines sont au cœur de l'économie sociale : relations entre partenaires du développement local, relations entre porteurs de projets et autorités (et ce jusqu'à l'Europe, on le verra dans l'article sur le réseau REVES) relations entre employeurs et personnes en insertion, relations entre prestataires de services de proximité et clients.

C'est ce visage humain qui rend l'économie sociale si passionnante. Ce dossier vous éclairera sur certaines de ses (multiples) facettes. Il n'est pas exhaustif, nous aurons l'occasion de le compléter au fil du temps...

En ce qui concerne les autres nouvelles du secteur, sachez que le bureau de concertation prévu par l'accord du non marchand a pris de relais de la commission des fonctions qui a fini d'émettre ses recommandations (voir page 5).

De son côté, le Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF) s'inquiète face à l'avenir de l'éducation et de la formation en Europe (pour ne savoir plus lire en page 6).

Enfin, si vous voulez tout savoir sur la version québécoise de la validation des compétences, aller voir l'article proposé en page 8.

Voilà, un numéro dense qui, nous l'espérons, répondra à vos attentes. Rendez-vous le mois prochain.

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités	p. 4
→ Socioculturel : un emploi d'utilité sociale !	p. 4
→ De la commission des fonctions au bureau de concertation : un pan de l'accord non marchand en marche	p. 5
→ Le très sérieux CEF s'inquiète	p. 6
→ La validation des compétences à l'heure québécoise	p. 8
→ Tout le monde a droit à un compte à vue	p. 10
 Dossier du mois	 p. 12
→ Des ponts jetés entre l'économie sociale d'insertion et les entreprises commerciales classiques, cela donne Inserteam : une initiative de création d'activités de services aux entreprises en économie sociale...	p. 12
→ A la frontière du non marchand et de l'économie sociale d'insertion : les services de proximité rendent la vi(II)e plus belle...p.	14
→ Quand les villes européennes se rencontrent pour échanger sur leurs orientations en matière d'économie sociale, cela donne Reves, le réseau des villes en économie sociale	p. 18
 Annonces	 p. 22
 Agenda	 p. 23
→ Le travail de la FeBISP en octobre	p. 23
→ Activités	p. 24

SOCIOCULTUREL : UN EMPLOI D'UTILITE SOCIALE !

Créer des emplois durables : nous le faisons déjà

C'était en 1997. Le gouvernement fédéral décidait la mise en place d'une mesure de réduction de charges patronales dans le secteur non marchand qui fut nommée Maribel social. Les réductions ne sont accordées dans le secteur non marchand qu'à la condition de créer de l'emploi supplémentaire.

Depuis sa création, le Maribel social a permis la mise à l'emploi d'environ 750 personnes (414 emplois équivalents temps-plein) supplémentaires installées dans des postes durables sur les 12.000 emplois du secteur socioculturel francophone¹.

Les employeurs du secteur ont investi dans la création de ces postes de travail, dans la formation et dans les compléments salariaux.

Amplifier l'effort dans le cadre de la conférence pour l'emploi

Certes, les associations du socioculturel privilégient la piste de l'affectation de moyens structurels afin de favoriser les politiques de développement des secteurs, dans le cadre des mécanismes existants d'agrément et de subventionnement. Il appartient aux ministres responsables de prendre leurs responsabilités dans ce cadre.

Toutefois, la mesure Maribel social est un levier relevant de l'État fédéral qui a déjà fait ses preuves et dont les effets sont tangibles dès maintenant : elle doit être développée.

Le socioculturel? Connaît pas

Quand on cite le non marchand, monsieur tout-le-monde pense d'abord santé, accueil de l'enfant ou enseignement... Le socioculturel s'inscrit, quant à lui, dans un large champ d'activités qui touchent tous les aspects de la vie quotidienne : quand vous allez à la piscine, au club de judo, à la maison de jeunes, dans un mouvement de jeunesse, à la bibliothèque, au centre culturel, au musée ou dans une centre touristique, quand vous signez la pétition visant à libérer un prisonnier politique ou à la mise en place immédiate du fonds de créances alimentaires, quand vous participez à un débat public sur des questions de société, quand vous soutenez le commerce solidaire, quand votre téléviseur vous interpelle sur ce qui se passe près de chez vous, quand vous vous engagez dans l'amélioration du cadre de vie, quand votre recherche d'emploi passe par la formation professionnelle...

Points communs : une large accessibilité, une attention portée aux plus démunis, un travail général d'émancipation personnelle et collective.

De l'emploi pour augmenter la richesse humaine de la société

À l'heure où le gouvernement s'engage à soutenir le développement de 200 000 emplois, le socioculturel s'inscrit de façon volontariste dans la démarche; il réclame, comme les autres secteurs du non marchand, un soutien du gouvernement dans le cadre de la conférence sur

l'emploi.

Le socioculturel n'est pas un luxe et quand on travaille avec de l'humain c'est par l'humain et l'emploi que l'on renforce la qualité du travail et des services.

Des défis d'aujourd'hui

- la formation et la réinsertion des chômeurs de longue durée nécessitent un accompagnement plus important
- 35 maisons de jeunes fonctionnent avec un seul travailleur chargé en moyenne de 200 jeunes dans des quartiers parfois très difficiles
- les télévisions locales manquent de personnel pour développer leurs missions de service public et notamment assurer la traduction gestuelle d'une partie de leurs émissions à l'attention des malentendants
- l'encadrement dans les mouvements de jeunesse mérite d'être augmenté pour améliorer la qualité de l'encadrement volontaire
- les infrastructures culturelles et sportives doivent poursuivre encore leur conquête des publics défavorisés
- la société de la connaissance passe aussi par l'alphabétisation
- la vigilance citoyenne doit être plus encore l'aiguillon d'une société de moins en moins solidaire...

Ces quelques exemples illustrent l'importance et la nécessité de renforcer le travail socioculturel; la CESSoc et ses fédérations souhaitent s'y engager.

Si le gouvernement soutient la démarche, des emplois seront créés et les employeurs du secteur trouveront les moyens complémentaires nécessaires, notamment avec leurs ministres de tutelle, pour la création de postes durables.

C'est vrai dans le non marchand et dans le socioculturel.

L'objectif doit être ambitieux.

À cet égard, la somme de 80 millions d'euros annoncée pour le secteur non marchand est in-

suffisante quand on sait que l'impact de l'amplification de la mesure "Maribel social" est garanti non seulement en termes d'emplois supplémentaires durables mais se traduit aussi dans l'amélioration de la société dans son ensemble.

CESSoC

Contact :

Philippe Andrianne
Président de la CESSoC
rue du Trône 127

1050 Bxl

☎ 02 507 72 47

<mailto:secretariat@cessoc.be>

1 Plus de 110 emplois pourraient déjà être créés sans coût supplémentaire pour l'État fédéral si l'on tenait compte des travailleurs occupés en Région wallonne dans la mesure PRIME dans le calcul des montants dévolus à la création d'emplois nouveaux. Cet argent existe et ne revient pas au secteur; c'est inacceptable.

DE LA COMMISSION DES FONCTIONS AU BUREAU DE CONCERTATION : UN PAN DE L'ACCORD NON MARCHAND EN MARCHÉ

La convention collective n°1 (barèmes et fonctions) prévoyait la constitution transitoire d'une commission paritaire des fonctions qui devait pendant 6 mois émettre des recommandations sur la transposition des fonctions (avant et après accord non marchand). Elle a émis deux listes de recommandations¹.

Ensuite, ayant terminé son mandat, la commission des fonctions a cédé la place au bureau de concertation, prévu dans le protocole d'accord syndicats-employeurs signé en juillet 2002². Y sont présents en nombre égal : les organisations syndicales (2 permanents syndicaux, et en principe 4 délégués, mais la délégation est pour le moment incomplète) et les employeurs (3 permanents FeBISP et 3 employeurs).

Son rôle est double : d'une part faciliter et évaluer l'application des CCT en vigueur dans le secteur ISP bruxellois, et d'autre part tenter de concilier tout litige non résolu par les délégués

syndicaux et l'employeur dans une association. Il ne traite donc que des conflits survenus dans une association où est présente une délégation syndicale, qu'elle soit « maison » ou inter-associations. Le bureau est ainsi un lieu possible de conciliation avant qu'un conflit soit porté devant la commission paritaire.

Jusqu'à présent, le bureau s'est réuni pour décider de son règlement d'ordre intérieur et pour concilier des litiges.

En cas de litige, comment ça se passe ?

C'est à la demande d'une délégation syndicale ou d'un employeur qu'un conflit est examiné par le bureau.

Ca se passe selon la même procédure qu'en commission paritaire, à savoir : les parties sont entendues, les membres du bureau négocient et éventuellement consultent lors de suspensions de séance les parties qu'elles représentent, et finalement émettent soit un procès-verbal de décision si la concilia-

tion a abouti, soit un pv de carence.

Quel genre de conflit s'est présenté jusqu'à présent et quelles en ont été les issues ?

Le bureau a traité deux conflits, à la demande de délégués syndicaux. Les deux cas concernaient une demande d'ancienneté supplémentaire, qui n'a pu être accordée, les textes étant finalement suffisamment clairs pour trancher et rallier les délégués et leurs représentants aux textes réglementaires.

Quel sera son rôle à l'avenir ?

Le bureau doit se réunir pour évaluer son action et le déroulement global des relations sociales dans le secteur. Nous ne pouvons pas préjuger des conclusions qu'il tirera, mais d'ores et déjà on peut dire que le climat général a changé dans les associations : là, les tensions entre direction et travailleurs ont été plutôt apaisées, ailleurs, elles se sont nettement exacerbées, et là où elles n'apparais-

saient pas, elles ont surgi parfois avec vigueur.

L'accord du non marchand se met lentement en place et n'a pas encore produit, loin de là, tous ses effets. Normalement, le secteur dans son ensemble devrait s'en porter beaucoup mieux, une fois les effets de l'accord complètement déployés en 2005.

Mais en attendant...

L'accord non marchand a profondément changé le secteur en mettant en place de nouveaux systèmes de financement, des barèmes et de nouveaux avantages pour le personnel, et en créant un système de relations paritaires particulier. La gestion du personnel est devenue nettement plus complexe (les

congés, les RTT, les compensations, les récupérations, les embauches à temps partiel, les calculs de récupération de l'ancienneté, des salaires etc.³), tout comme la gestion administrative (le nombre de tableaux à remplir a été décuplé). Quant à la gestion des relations sociales dans le cadre structuré des délégations syndicales, l'équilibre à atteindre reste encore à trouver dans bien des associations.

Globalement, les conditions de travail s'améliorant, la qualité du travail s'améliorera dans les années à venir. C'est d'ailleurs le pari pris par l'accord du non marchand. Par contre, sur la mobilité, on peut s'attendre à des effets non prévus : par exemple quelles sont les réelles chances d'engagement de tra-

vailleurs de plus de 40 ans dans le secteur ?

Tout cela - et bien d'autres choses - fait partie de l'évaluation. Parions qu'elle sera toute en nuances...

Suzanne Beer

-
- 1 Les recommandations sont de type « light », forcément : ni les syndicats ni les employeurs ne voulaient rouvrir de brèches dans ce qui avait été très longuement négocié. Les recommandations sont donc à la fois prudentes et de bon sens ;
 - 2 Protocole d'accord mettant en place un cadre pour les relations sociales dans le secteur ISP bruxellois
 - 3 Aucun poujadisme ici : simplement tout cela est très, très compliqué à gérer

LE TRES SERIEUX CEF S'INQUIETE

Le 26 septembre 2003, le Conseil de l'Education et de la Formation (CEF) ouvrait ses travaux pour une journée autour du thème « formation en Europe et mode de concertation ».

Le très sérieux CEF y exprimait son inquiétude face à l'avenir de l'éducation et de la formation en Europe. Est-ce que le seul objectif poursuivi est l'adéquation de ce secteur à la sphère économique ? Est-ce que l'enseignement et la formation doivent être vus comme instruments du développement économique ? Est-ce que la personne doit être considérée comme un moyen ou comme un but ?

D'une seule voix, les responsables du CEF et du réseau EUNEC¹ défendent des objectifs pédagogiques en « référence avec le développement humaniste de l'individu et le développement du citoyen actif et responsable »². Le représentant de la, encore plus sérieuse, Direction des relations internationales de la Communauté Française parle, lui, d'intégrer la dimension culturelle dans les compétences de base.

Nous attendons les actes de ce colloque où l'intervention de M. Louis Van Beneden, président de l'EUNEC et également du Vlaamse Onderwijsraad (Vlor), fut particulièrement éclairante.

Le CEF et EUNEC³ soutiennent qu'il est « essentiel d'avoir une culture participative à l'école » et dans les systèmes éducatifs...



Photo Christian Berthold

« Les compétences sociales et de communication jouent un rôle prépondérant dans cette approche ». Des intervenants se positionnent contre une réduction de l'objectif de l'éducation, contre une réduction de l'idée d'intégration sociale, contre une formation dont l'objectif unique serait l'efficacité au niveau économique.

Voilà de quoi faire réfléchir nos actions d'ISP. A la place de la socialisation et de l'éducation permanente en ISP. Aux discussions sur les référentiels de compétences professionnelles... Aux objectifs que nous poursuivons dans notre métier.

La formation professionnelle, une compétence Européenne

La formation professionnelle, ce n'est un secret pour personne, est une compétence européenne. Par extension, l'Europe s'intéresse à l'enseignement professionnel et s'adresse de ce fait à une partie importante de l'enseignement secondaire.

L'Europe sociale, ce n'est un secret pour personne non plus, n'existe pas encore. L'Europe va donc chercher ses références en matière de formation et d'enseignement aussi, auprès de l'OCDE, de l'OMC...

Après avoir analysé les textes émanant principalement de l'OMC (AGCS), le CEF exprime également ses inquiétudes sur le manque de transparence et le manque de processus démocratique dans l'établissement des politiques européennes en matière d'éducation et de formation.

Comment exprimer et faire passer les objectifs sociaux chers au CEF, à l'EUNEC, et à chacun d'entre-nous auprès de l'Europe ? Quels sont les modes de concertation avec l'Europe mis en place en Flandre et en Wallonie ? Tel était le sujet de réflexion qui devait nourrir les débats de l'après-midi.

Moi, j'ai dû partir à ce moment-là. Je ferai tout pour participer à nouveau à ce type de colloque, surtout s'il touche aussi aux modes de concertation mis en place en Région de Bruxelles-Capitale.

Comment exprimer des objectifs sociaux ?

Outre la concertation, une autre manière de s'exprimer est de faire et de faire savoir. Pourrait-on imaginer une attitude plus franche et plus visible par rapport aux activités de type édu-

cation permanente présentes dans l'ISP ?

« L'insertion socioprofessionnelle est de plus en plus confrontée à l'exigence de promouvoir « l'employabilité » comme critère de réussite des parcours d'insertion. Comment cette tendance se développe-t-elle face au discours propre à l'éducation permanente, basé sur la citoyenneté active ? ».

Telle était la réflexion lancée par la FeBISP en 2000⁴. Il semble que cette réflexion fasse son chemin. Dans les discours et dans les actes. Quand les deux se rejoindront...

Patrick Stelandre
Directeur d'Idée 53

1 European Network of Education Councils (<http://www.eunec.org>)

2 Recommandations sur la politique européenne en matière d'éducation et de formation CEF Avis n°82 06/06/03

3 Education civique et Egalité des chances CEF Avis n° 81 28/03/2003 et EUNEC Avis n°2 01/03/02003

4 Troisième journée d'étude de la FeBISP « Education permanente et insertion socioprofessionnelle : oppositions, articulations et complémentarité » jeudi 25 mai 2000

LA VALIDATION DES COMPÉTENCES A L'HEURE QUÉBÉCOISE

Fin septembre 2003, l'Interfédération des EFT-OiSP asbl et Barbara Agostini, coordinatrice des ressources humaines et de la formation chez « Pro-Prêt », entreprise de formation par le travail au Québec, ont invité des OISP bruxellois et wallons, chercheurs, experts, conseillers pédagogiques, coordinateurs et travailleurs de terrain. A l'ordre du jour de la rencontre : la présentation des résultats de la recherche-action menée sur l'expérience québécoise relative à la validation des compétences à partir des besoins organisationnels réels des entreprises d'insertion.

Au démarrage de l'exposé : une maxime vieille de trois siècles du Duc de la Rochefoucauld est affichée sur l'écran : « *On ne doit pas juger un homme par ses grandes qualités, mais par l'usage qu'il sait en faire* ». Suite à une présentation succincte du dispositif institutionnel québécois, les différents intervenants ont développé les moteurs du projet et, répondant aux interpellations de la salle, exposé les principes pédagogiques communs aux différentes entreprises d'insertion québécoises.

Fédérant 38 entreprises d'insertion dans neuf régions du Québec, le Collectif des Entreprises et d'Insertion du Québec a pour mission de promouvoir et de soutenir les entreprises d'insertion membres ainsi que l'intégration sociale et professionnelle des personnes en quête d'un meilleur avenir. Le projet de recherche-action mené dans la volonté de changement et d'amélioration de la situation actuelle des productions des

connaissances a un objectif essentiellement social. Aujourd'hui, seules les compétences nécessaires à l'accomplissement technique d'une tâche sont reconnues et donnent lieu à un document officiel. Le Ministère de l'Éducation du Québec reconnaît des Titres de compétence regroupant un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux, soit une partie des composantes de ce titre¹. Au vue des finalités du dispositif d'insertion socioprofessionnelle, c'est ce qui permet d'envisager la reconnaissance de différents socles mesurables de la compétence. Imaginons un stagiaire inscrit dans une formation qualifiante bâtiment qui vise le profil générique de maçon se rapportant directement au titre de la compétence. Le stagiaire peut avoir assimilé certains acquis mais pas tous. Il s'agira alors de faire reconnaître les micro-compétences qu'il a acquises (cimenter, plafonner, faire le mortier...).

Le défi du Collectif des Entreprises et d'Insertion du Québec

Le Conseil Supérieur de l'Éducation du Québec affirme que « toute personne a droit à la reconnaissance sociale de ses acquis ; en contrepartie, il lui incombe d'en faire la preuve. Qu'elle n'a pas à réapprendre ce qu'elle sait déjà et que ce qui importe dans la RA (reconnaissance des acquis), c'est ce qu'une personne a appris et non les lieux, circonstances ou méthodes d'apprentissage. De plus, tout système de RA doit viser la transparence ». C'est dans cet ordre d'idées, que les entreprises d'insertion revendiquent la reconnaissance de l'en-

semble des compétences développées par le salarié en apprentissage dans les entreprises d'insertion. Les compétences « personnelles » (ex. gestion de soi, auto-évaluation) et les compétences « sociales » qui facilitent les attitudes et le bon fonctionnement en société (travail d'équipe, démarche citoyenne) sont actuellement ignorées. Seule l'indissociable interaction entre les compétences techniques, sociales et personnelles peut garantir une vraie prise en compte du profil cible du secteur.

Selon Barbara Agostini : « *A de faibles niveaux de qualification, ce sont bien les compétences transversales qui permettent au travailleur de s'adapter à différents milieux de travail. La compétence en tant que pouvoir agir en situation est également un pouvoir progresser, un devenir en situation* ».

Le Collectif est ainsi mandaté par ses membres pour faire des recommandations d'actions promouvant la reconnaissance de ces acquis auprès du Ministère de l'Éducation du Québec.

L'outil de référence du CEIQ: profils de compétences employabilité 2000+²

Le rapport de la Commission mondiale sur « L'Éducation au 21ème Siècle » (la Commission Delors, 1996/97) disait : « Apprendre à faire. Apprendre à être. Apprendre à connaître. Apprendre à vivre ensemble »... Le Conference board du Canada³ a produit 190 profils de formation dont 40 sont des profils qualifiés et 150 sont applicables dans le champ de formation ISP. Le profil est axé sur les compétences relatives à l'employabilité dont les compétences

relationnelles. L'utilisation du profil doit comprendre et mettre à profit les compétences nécessaires pour entrer, demeurer et progresser dans le monde du travail. L'important travail développé dans ce cadre a directement inspiré le Collectif des Entreprises et d'Insertion du Québec. Le profil de compétences employabilité 2000+ associe les compétences de base, les compétences liées au travail d'équipe et celles de la gestion personnelle. La similitude entre les pratiques des entreprises d'insertion et celles prônées par le Conference board est si grande qu'elle présuppose possible la reconnaissance des compétences personnelles et sociales par le Ministère de l'Éducation du Québec.

Les recommandations du CEIQ

Le CEIQ prévoit quatre étapes dans la démarche de reconnaissance des acquis en formation professionnelle. Ses recommandations prioritaires sont :

- l'élaboration d'un profil de compétence générique, compétences relatives à l'employabilité ;
- la formation personnelle – apprendre à élaborer son propre folio (ceci augmentant le degré de confiance de la personne). Le folio plus spécifique regroupe les apprentissages dans le but d'avoir une reconnaissance partielle ou complète dans les champs d'activités ;
- le plan de cours formalisés, homogénéisés, selon les compétences proches des normes professionnelles. L'uniformisation des plans de cours devrait passer par l'approche par les compétences qui favorise le développement des normes professionnelles ;

- la recherche universitaire qui devrait faire le constat des différences ou des similitudes rencontrées par les personnes dans un parcours scolaire traditionnel ou d'insertion.

Comme les OISP belges, le Collectif souligne la trop forte pression de la situation d'évaluation sur les salariés en formation (ou stagiaires), il envisage donc de créer leurs propres centres de validation des compétences pour reconnaître en interne les acquis des stagiaires.

Rencontre miroir entre OISP

Cette rencontre préfigure le projet de Rencontre internationale porté par le Collectif des Entreprises et d'Insertion du Québec qui entend organiser un événement d'échange de savoir-faire et de discussions entre représentants du secteur de l'insertion socioprofessionnelle dans différents pays francophones ayant des buts semblables dont celui de l'insertion sociale par l'économique.

L'échange de questions - réponses entre les intervenants et le public a été particulièrement instructif. La similitude des discours sur l'insertion sociale des personnes et sur les valeurs démocratiques inscrites dans la pédagogie pour adultes du dispositif d'insertion socioprofessionnelle a démontré qu'il était possible de réfléchir ensemble, au-delà des frontières.

Petit mot sur les caractéristiques des entreprises d'insertion québécoises

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle occupe 2500 travailleurs par an répartis dans 66 domaines d'apprentissage. L'État finance les entreprises d'insertion à concurrence de 70 %, la contractualisation avec un tiers reste de moindre im-

portance. Le programme d'apprentissage en milieu de travail (Emploi Québec) prévoit pour l'entreprise d'insertion :

- l'identification des besoins de développement et de reconnaissance des compétences pour un métier, la pertinence d'utiliser le programme d'apprentissage et l'élaboration du projet ;
- le développement de la norme professionnelle ;
- le développement et l'évaluation des compétences ;
- la reconnaissance des compétences ;
- l'attestation de compétences ou de certificat.

Les entreprises d'insertion et les EFT s'adressent à un public exclusivement défavorisé et de faible scolarité. Elles comptabilisent un grand taux de réussite : en fin de formation, la majorité des stagiaires, soit 82%, reprennent des études ou trouvent un emploi.

Les stagiaires ont un statut de salarié. Leur salaire dépend de l'action économique de l'entreprise d'insertion et ne dépasse pas le seuil minimal de la convention paritaire.

La formation s'étale sur 27 semaines dont les 4 premières font l'objet d'une période d'approbation. Les 39 entreprises d'insertion suivent les mêmes principes déontologiques et abordent les mêmes thématiques avec leurs stagiaires. L'encadrement pédagogique définit un rapport de 7 stagiaires par formateur. Pour les stagiaires qui ont de plus grandes difficultés d'écriture et de lecture, les heures d'alphabétisation ne sont pas dispensées par les entreprises d'insertion mais sont incluses dans leur parcours de formation.

L'auto évaluation formative est un des principes prioritaires de l'apprentissage. Le travail de socialisation des stagiaires est un travail constant, transversal... Les solutions sont négociées avec les stagiaires. Dès qu'il se produit un dérapage, on prend le temps, on arrête tout : « on en parle ». La socialisation est comprise dans la dynamique de travail. Des « capsules » proposent des contenus théoriques qui instruisent les stagiaires sur des concepts de base tels que « qu'est-ce qu'une bonne communication ? ».

L'évaluation des compétences des stagiaires se fait tout au long de la formation en interne, elle est conçue comme un outil d'apprentissage pour permettre aux stagiaires de mesurer leur progression sans vivre de nou-

veau sentiment d'échec. A chaque étape sa solution : la possibilité d'envisager une réorientation sur base du constat des acquis positifs. On ne fait pas le constat d'échec d'une compétence, on bascule vers un autre profil de compétence.

Chaque entreprise d'insertion touche en moyenne 30 entreprises partenaires pour l'organisation de stages ; l'implication des entreprises est décisive. La prise en compte de la progression individuelle des stagiaires n'affranchit pas les entreprises d'insertion de répondre aux exigences du marché de l'emploi. Le droit à l'erreur est possible dans un premier temps d'apprentissage mais après l'équivalent de 8 semaines, la mobilisation dans le travail est réelle : le stagiaire

doit fournir un service de qualité. Lorsque la compétence de travail à développer est plus complexe, les entreprises d'insertion prévoient un accompagnement plus soutenu des stagiaires dans l'entreprise. En aucun cas, il ne s'agit de baisser le niveau d'exigence de la compétence à acquérir par les stagiaires dans l'entreprise.

Ana Teixeira

-
- 1 Reconnaissance des acquis (source québécoise : CSE 2002)
 - 2 site du développement des ressources humaines Canada - profils professionnels et compétences : http://www15.hrdc-drh.gc.ca/French/general/all_profiles.asp
 - 3 Conference board du Canada : Institut officiel de recherche

TOUT LE MONDE A DROIT A UN COMPTE A VUE

ARTICLE PARU DANS « BUDGET & DROITS » N°170 - SEPTEMBRE/OCTOBRE 2003

Depuis ce 1er septembre, les consommateurs ayant de faibles revenus peuvent eux aussi disposer d'un service bancaire de base, à savoir un compte à vue avec lequel ils pourront effectuer une série d'opérations élémentaires. Une nécessité pour pouvoir vivre dignement !

Dans une société comme la nôtre, vivre sans compte bancaire n'est pas évident: comment régler les factures payables par virement, domicilier les factures d'électricité, toucher certaines allocations telles que les allocations familiales, verser une garantie locative... ? Et pourtant, beaucoup de banques refusaient ce droit à certains consommateurs ; surtout aux personnes

ayant de faibles revenus, comme les chômeurs et les bénéficiaires du revenu social d'intégration, mais aussi à ceux dont le salaire était peu élevé. C'est le constat que nous avons fait notamment lors de notre enquête sur le terrain menée au printemps 2001 auprès de 7 banques différentes, dont les grandes institutions (voir BD n°158 de septembre/octobre 2001). Une étude effectuée en automne 2001 à la demande du Ministre de l'Économie attestait elle aussi de la réalité de la discrimination sociale par les banques.

La situation devrait changer à partir de ce 1/9/2003, date de l'entrée en vigueur de la loi du 24/3/2003 instaurant un service bancaire de base.

Le service bancaire de base

Le service bancaire de base donne le droit de disposer à des fins privées d'un compte à vue permettant d'effectuer une série d'opérations élémentaires :

- faire des virements (virements papier ou électroniques, selon la banque) ;
- déposer de l'argent, donc verser des espèces ou encaisser des chèques ;
- retirer de l'argent (au guichet ou par voie électronique, selon la banque) ;
- recevoir régulièrement ses extraits de compte.

Éventuellement, la possibilité de disposer dans certaines limites d'une carte de débit peut être proposée.

Pour (presque) tous

Le consommateur qui souhaite accéder au service bancaire de base doit compléter un formulaire de demande, disponible auprès des banques. Les seules conditions auxquelles il doit satisfaire sont les suivantes:

- avoir sa résidence principale en Belgique ;
- ne pas déjà disposer auprès d'une autre banque d'un service bancaire de base, d'un compte à vue ou d'autres produits bancaires incompatibles (la liste de ces produits doit encore être déterminée par arrêté royal) ; il pourrait par exemple s'agir d'un compte d'épargne présentant un solde supérieur à 2500 €;
- ne pas avoir été condamné pour escroquerie, abus de confiance, banqueroute frauduleuse, faux en écriture ou blanchiment de capitaux.

Les banques ne peuvent pas ajouter d'autres conditions; la situation professionnelle et les revenus ne peuvent donc pas entrer en ligne de compte. Même le fait d'être fiché comme mauvais payeur à la Centrale des Crédits aux Particuliers ne constitue pas un motif d'exclu-

sion du service bancaire de base.

Auprès de toutes les banques

Toutes les banques sont tenues d'offrir un service bancaire de base. On ne verra donc pas l'émergence d'une « banque des pauvres », qui devrait accueillir tous les consommateurs à faibles revenus ; cela ne ferait d'ailleurs que renforcer le sentiment des personnes concernées d'être marginalisées.

Et si, en pratique, une banque attire proportionnellement plus de clients pour son service de base que pour ses autres services, elle pourra être indemnisée par le Fonds de compensation créé spécialement à cet effet et auquel toutes les banques devront verser une contribution annuelle.

Frais réduits

Le service bancaire de base peut coûter maximum 12 € par an au consommateur (coût éventuel de fermeture compris). Les banques peuvent bien entendu demander moins, voire offrir la gratuité totale; après tout, dans certaines banques, même le compte à vue ordinaire est gratuit.

Ce maximum de 12 € ne peut être dépassé que si le client effectue beaucoup d'opérations. Pour les opérations qui dépassent le plafond d'opérations prévu (celui-ci doit encore être déterminé par arrêté royal), la banque peut appliquer la tarification ordinaire.

Règlement extra judiciaire des litiges

Si un consommateur estime par exemple que sa demande de service de base a été indûment refusée, il ne doit pas aller en justice pour faire valoir ses droits. Il peut s'adresser à une instance indépendante. La procédure doit toutefois encore être mise au point. En attendant, le consommateur doit réclamer par écrit auprès de sa banque et si celle-ci ne veut pas entendre raison, il peut s'adresser à l'ombudsman Paul Caeyers: Ombudservice pour le Secteur Financier - square de Meeûs, 35 à 1000 Bxl (☎ 02 545 77 70). <mailto:ombudsman@OmbFin.be>

A.-L. Evrard et N. Vanhee

DES PONTS JETES ENTRE L'ECONOMIE SOCIALE D'INSERTION ET LES ENTREPRISES COMMERCIALES CLASSIQUES, CELA DONNE INSERTEAM : UNE INITIATIVE DE CREATION D'ACTIVITES DE SERVICES AUX ENTREPRISES EN ECONOMIE SOCIALE...

Cela a déjà été régulièrement souligné : après quelques années d'existence de l'ordonnance relative aux entreprises d'insertion (EI), force est de constater que le résultat est plutôt décevant : au moment d'écrire ces lignes, seules deux entreprises d'insertion font encore l'objet d'un agrément à Bruxelles et deux ou trois autres survivent sous une forme similaire, alors qu'on en dénombre plus d'une cinquantaine actives en Région Wallonne¹.

Qu'est ce qui explique cette situation ? Cadre de l'ordonnance trop exigeant ? Subside d'encadrement insuffisant ? Structure commerciale intenable ? Différentiel de rentabilité des travailleurs en insertion non couvert ? Voilà les motifs les plus souvent invoqués pour expliquer le faible nombre d'initiatives à Bruxelles.

Face à ce constat, le Gouvernement a prévu d'adopter une nouvelle ordonnance relative aux initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et aux entreprises d'insertion (EI).

En attendant son application, de nouvelles initiatives sont encore menées dans la création d'entreprises d'économie sociale à Bruxelles. C'est le cas d'Inserteam, un projet porté à Bruxelles et en Wallonie par Febecoop, la Fédération Belge des Coopératives.

Il s'agit d'une étude commandée par le Ministre Eric Tomas dans le cadre des services de proximité aux entreprises.

Le projet

Conçu dans une logique d'économie sociale, ce projet vise la création d'emplois pour le public de l'insertion socioprofessionnelle tout en apportant aux entreprises des solutions en termes de :

- travaux intensifs en main d'œuvre mais de volume ou fréquence variable ;
- développement d'économies d'échelles par l'élaboration de solutions communes avec des entreprises géographiquement proches ;
- contrôle des coûts, délais et qualité de travaux externalisés.

Le principe qui le fonde est simple et se base sur une expérience développée avec succès avec le soutien de Febecoop en Région Wallonne en 1998. Des entreprises font face régulièrement à des pics d'activités, nécessitant de la main d'œuvre peu ou moyennement qualifiée, mais ne permettant pas l'engagement de travailleurs dans le cadre de contrat à durée indéterminée. Elles font donc appel à des solutions intermédiaires (utilisation de personnels qualifiés, travailleurs intérimaires, étudiants, sous-traitants) ce qui engendre bien souvent des problèmes de qualité, de coûts et/ou de respect des délais.

La démarche

La proposition qui leur est faite est de collaborer au sein d'une structure commerciale afin de mutualiser leurs besoins. Elles remplissent dès lors la double fonction de membres et de principaux clients. En effet, d'une part elles sont idéalement situées pour intervenir en cas de problèmes et d'autre part elles s'engagent formellement sur un carnet de commandes.

L'idée est donc d'intervenir dans les processus de production de biens et de services via la mutualisation d'un certain nombre de besoins directs entre un nombre limité d'entreprises : il s'agit de **services de proximité aux entreprises** et non pas de services de proximité au personnel des entreprises. La nuance est importante car la **qualité et la pérennité des emplois** en dépendent.

On s'inscrit ici dans l'activité directe de l'entreprise et non dans des petits boulots périphériques avec comme ligne directrice de travailler, dans le cadre d'un projet économique pouvant être auto-portant, sur les besoins directs des entreprises qui ne sont pas, ou imparfaitement, satisfaits. En aucun cas, le projet ne peut aboutir à des pertes d'emplois au sein des entreprises ou à la substitution à des fournisseurs existants.

Entreprise d'insertion ou groupement d'employeurs ?

Pour répondre aux objectifs de création d'emplois pour des publics-cibles de l'ISP au travers de la mutualisation des besoins d'entreprises, deux cadres juridiques co-existent. Le premier est réglé par l'Ordonnance du 22 avril 1999 de la Région de Bruxelles-Capitale relative à l'agrément et au financement des entreprises d'insertion. Le second est le cadre créé pour les groupements d'employeurs qui doivent obligatoirement adopter la forme de groupement d'intérêt économique. Une série de différences notables existe entre ces deux cadres, notamment :

- responsabilité limitée pour les SCRLFS² contre responsabilité solidaire pour les Groupements ;
- capital minimum de 6.197 € pour les SCRLFS contre aucun minimum pour les Groupements ;
- clientèle « libre » pour les SCRLFS contre clientèle limitée aux membres pour les Groupements,
- soumission à l'impôt sur les sociétés pour les SCRLFS contre transparence fiscale (les membres voient leurs parts de bénéfices éventuels se rajouter à leurs revenus propres et taxés dans leur chef) pour les Groupements.

Quelques éléments de réussite : le marché et le partenariat d'insertion

La structure proposée est considérée avant tout comme une entreprise commerciale ayant des finalités sociales déclarées et qui a, grosso modo, les mêmes obligations et difficultés que n'importe quelle autre entreprise. Elle est mise sur pied avec un produit/service défini, des clients identifiés et à un prix déterminé permettant la couverture à

long terme de l'ensemble des coûts (fournitures, fonctionnement, personnel, investissements...).

L'emploi créé est fonction des besoins de l'entreprise et non pas l'inverse, ce qui assure des emplois viables dans le temps. Ces emplois respectent toutes les normes légales (hygiène, commissions paritaires...) et sont le plus souvent envisagés comme des contrats à durée indéterminée. Afin de valoriser au mieux la « filière » d'insertion, un partenariat avec des OISP est systématiquement proposé aux entreprises en matière de recrutement, de job-coaching... Le cadre de la future ordonnance sur les entreprises d'insertion (à voter tout prochainement au Parlement bruxellois) exige d'ailleurs des entreprises d'insertion qui souhaitent l'agrément, la remise d'un plan de formation, d'encadrement et d'accompagnement social des travailleurs du public-cible.

En conclusion

Ce projet n'est évidemment pas la panacée aux problèmes de l'emploi à Bruxelles, mais cette approche de mutualisation permet le développement d'initiatives s'inscrivant dans une démarche économique cohérente, en complémentarité plutôt qu'en concurrence d'entreprises existantes, et dans le respect de toutes les règles du marché.

Le projet Inserteam donne à l'économie sociale l'occasion de s'inscrire dans un partenariat avec le monde économique classique, autour d'activités économiquement rentables, autour d'activités économiquement pertinentes.

Dans le contexte actuel, et couplée à des mesures en faveur des services de proximité, ce genre d'initiatives devrait permettre à l'économie sociale bruxelloise de décoller cette fois pour de bon.

Youcef Hammani
Febecoop

1 Guide méthodologique - Condition de faisabilité et de réussite d'une entreprise d'insertion en Région wallonne - Febecoop - Mars 2003
2 Société coopérative à responsabilité limitée et à finalité sociale

A LA FRONTIERE DU NON MARCHAND ET DE L'ECONOMIE SOCIALE D'INSERTION : LES SERVICES DE PROXIMITE RENDENT LA VI(LL)E PLUS BELLE...

Garde d'enfants itinérante, supérette « sociale » de quartier, petits travaux de bricolage à domicile, prise en charge motorisée de personnes nécessitant des soins médicaux, centre d'initiation à l'Internet pour les personnes ne disposant pas d'un ordinateur chez elles... voici un petit aperçu de ce qu'il est possible de réaliser au niveau des services de proximité.

Ceux-ci ne se résument pas à des travaux d'entretien ménager, ils comportent la plupart du temps une réelle dimension relationnelle et ils contribuent à la restauration d'un lien social trop souvent effiloché dans nos sociétés avancées.

En 2001, un appel à projets de la Fondation Roi Baudouin

En 2001, la Fondation Roi Baudouin se voyait attribuer la gestion d'un fonds d'expérimentation en matière de services de proximité, constitué à l'initiative de Johan Vande Lanotte, ministre fédéral de l'Economie sociale, en collaboration avec les ministres régionaux de l'Emploi Monsieur Renaat Landuyt, et Madame Marie Arena. Un appel à projets fut lancé à l'automne 2001 en direction des asbl, des pouvoirs locaux et provinciaux, (provinces, CPAS, communes, Villes) ou en direction de tout porteur de projet souhaitant mettre en œuvre une initiative développant une valeur ajoutée sociale. Le financement des projets devait servir à stimuler le lancement de nouvelles initiatives, mais aussi à réaliser des études de faisabilité, à développer et approfondir des projets déjà en cours...

Parmi les critères de sélection figurait ceci : le projet devait revêtir un aspect innovant et créer de nouveaux emplois, favoriser la participation des travailleurs et des clients, s'inscrire dans un partenariat avec les principaux acteurs locaux. Le service proposé devait en outre être accessible financièrement à toutes les catégories d'utilisateurs.

Sur les 300 projets proposés, 103 ont été retenus et financés en 2002, et sur ces 103

projets, 76 ont vu leur financement reconduit en 2003 (jusqu'à fin octobre très précisément), le fonds ayant été reconduit une seconde année. A ce stade, 133 nouveaux emplois ont été créés en tout.

Parmi les 76 projets financés en 2003, on comptait 6 projets bruxellois dont deux néerlandophones :

- un projet de livraison de matériel médical à domicile mené par l'asbl Proximité Santé ;
- un projet d'aide au déménagement pour les plus démunis mené par le Centre Social Protestant ;
- des services de petit bricolage à domicile, proposés par l'asbl Boulot (lire ci-dessous notre interview) ;
- une supérette sociale « Les capucines », gérée par le Centre Marollien de formation par le Travail ;
- un service d'aide à domicile proposé par l'asbl néerlandophone EVA ;
- un atelier de couture de quartier couplé à un service de transport, mené par De welvaartkapoen vzw.

Des tables rondes pour trouver les moyens de pérenniser l'expérience

En effet, le fonds expérimental constitué en 2001 était, comme son nom l'indique, expérimental, bref, limité dans le temps... Cela signifie qu'il fallait trouver d'urgence un moyen de prolonger l'expérience au-delà d'octobre 2003 en lui donnant un cadre durable.

C'est le travail qui a été mené lors de tables rondes organisées par la Fondation Roi Baudouin durant le printemps et l'été 2003. Ces tables rondes rassemblaient des porteurs de projets wallons et flamands lors de sessions séparées ; pour préparer l'interpellation et la remise des recommandations aux ministres concernés, une séance regroupant les porteurs de projets des deux régions (wallonne et flamande) fut organisée. La FeBISP a participé aux réunions francophones et bilingues en qualité d'expert. Suite aux tables rondes, des plate-formes francophones et flamandes de porteurs de projets ont été constituées en

vue de la représentation politique des services de proximité.

En quoi consistent les recommandations issues des Tables-Rondes ?

L'ensemble des recommandations figure dans un document intitulé : « Services de proximité, recommandations politiques : Le résultat des tables-rondes organisées par la Fondation Roi Baudouin dans le cadre du fonds expérimental, Octobre 2003 »¹.

On peut en résumer comme ceci les points saillants :

- Professionnalisme des services.
Les participants aux tables-rondes insistent sur la notion de qualité qui doit être au cœur des services rendus : cela sous-entend l'emploi de personnes formées et qualifiées éventuellement grâce au parcours d'insertion, mais pas uniquement, l'encadrement devant être assuré par des personnes compétentes et expérimentées.
- Priorité à la création de nouveaux emplois plutôt qu'à l'insertion « à tour de bras »
La qualité des services de proximité doit beaucoup à la qualité de la relation qui se tisse entre le prestataire et l'utilisateur, ce qui sous-entend que les travailleurs soient engagés dans les services de proximité pour une durée indéterminée. Les emplois dans les services de proximité ne doivent pas être considérés a priori comme des « emplois tremplin ».
- Maintien de l'accessibilité du service pour tous
Les plus values collectives générées par les services de proximité sont d'autant plus importantes que leurs services s'adressent à des personnes démunies ou isolées, qui ne pourraient financer elles-mêmes l'entièreté du prix des services. Les financements publics sont donc indispensables.
- Une approche multidimensionnelle
Dans la mesure où les politiques publiques constituent le principal outil de régulation et de financement des services de proximité, il est nécessaire de préciser les différents objectifs visés à travers le développement de ces services. Les participants de la table-ronde vont dans le sens d'une approche multidimensionnelle mais cohérente

(combinant les visées d'insertion, de création d'emploi, de renforcement des liens sociaux, de service aux personnes, d'amélioration de l'environnement, la liste n'est pas close...), qui différencierait les financements en fonction des différents objectifs et besoins spécifiques aux services de proximité. Cette approche différenciée permettrait de définir des critères d'évaluation adaptés aux services de proximité, qui ne se limiteraient pas au taux d'insertion ou à la quantité d'emplois créés. Au sujet du financement, la table-ronde francophone souligne que le financement par le biais des titres services ne résout pas tous les problèmes : seules certaines structures pourraient y recourir, d'autres n'en ont pas la possibilité. Le prix du titre fixé à 6,20 € de l'heure est d'ailleurs encore beaucoup trop élevé pour certains usagers.

- Articulation des différentes politiques publiques dont relèvent les services de proximité
On l'a vu, les services de proximité relèvent potentiellement de plusieurs compétences politiques, fédérales, régionales ou même communautaires. Dans un souci d'efficacité, les participants à la table-ronde demandent que les différentes politiques soient autant que faire se peut coordonnées entre elles, et qu'à tout le moins, les différentes attentes n'entrent pas en concurrence les unes avec les autres, ce qui nécessite des dialogues réguliers entre les différentes autorités de tutelle.
- Articulation avec les « secteurs réguliers »
La table-ronde francophone estime qu'il conviendrait d'étudier la mise à disposition par les secteurs de moyens financiers qui permettraient de mettre en place de nouvelles offres de service.

La concrétisation des promesses de la Conférence pour l'emploi

Peu d'informations claires sur les modalités de mise en œuvre des promesses de création d'emplois dans l'économie sociale (12.000) et dans les services de proximité (25.000) découlant de la Conférence sur l'emploi qui s'est tenue récemment nous sont connues au moment de rédiger ces lignes. Nous espérons être en mesure de vous en parler plus longuement dans un prochain numéro de

« L'insertion ». A ce stade, nous tenons simplement à relayer les recommandations des porteurs de projets de services de proximité.

Ceux-ci, dont le projet revêt une structure juridique associative pour la plupart, souhaitent d'emblée s'inscrire dans le cadre de l'économie sociale. La justification de ceci tient d'une part à leur nature associative, d'autre part au fait que les services de proximité encouragent la participation des travailleurs et des usagers à la conception des services.

Pour obtenir l'étiquette fédérale « économie sociale », les participants à la table-ronde plaident pour qu'aux niveaux régionaux, de nouveaux types d'agrément en terme de « services de proximité » soient rendus possibles, ouvrant par là la possibilité d'un appui fédéral et un accès aux mesures fédérales pour l'emploi. Notons au passage qu'à Bruxelles, c'est en passe d'être réalisé grâce à la nouvelle ordonnance sur les ILDE - Initiatives locales de développement de l'emploi² qui devrait être votée très bientôt.

En second lieu, ce que l'on peut retenir de leurs attentes à moyen terme, c'est une adaptation et un élargissement du système des titres-services. Les tenants de la table-ronde plaident pour un élargissement du spectre d'activités couvertes par les titres-services, par exemple pour les petits travaux à domicile. Ils plaident également pour que le tarif uniforme de 6,20 € de l'heure puisse être modulé en fonction des moyens des usagers.

Et à Bruxelles ?

Les 6 projets bruxellois doivent avoir eu chaud : leur financement arrivait à terme à la fin de ce mois et aucune promesse de reconduction de leur financement ne pointait à l'horizon. Heureusement, il semble que le Fédéral y pourvoie ; le nouveau ministre de l'économie sociale Monsieur Bert Anciaux en aurait fait la promesse, aux dires de la Fondation Roi Baudouin.

Le cadre des ILDE - Initiatives locales de développement de l'emploi - devrait permettre de conférer un statut à ces initiatives bruxelloises de services de proximité, pour

autant que les niveaux de financement soient viables. La reconnaissance régionale devrait conduire tout naturellement à des possibilités de subventionnement (via des emplois activés notamment) au niveau fédéral également.

La nécessité de visibiliser et de représenter ces initiatives bruxelloises se fait plus prégnante que jamais ; la plate-forme francophone est en effet à ce stade constituée uniquement de projets wallons, pour lesquels le cadre juridique et les référents politiques seront autres.

En attendant, nous sommes allés rendre visite à l'AFT Boulot, qui, en 2002, suite à l'appel à projets de la Fondation Roi Baudouin, a lancé son projet de services de proximité « Les petits boulots de Boulot ».

Le créneau des « Petits boulots de Boulot », ce sont les petits travaux de rénovation qui se veulent ponctuels ou de petits dépannages, ceux qui sont rarement pris en considération par les entrepreneurs ou alors à des prix scandaleux, ou encore « au noir ». Raccorder une lessiveuse, changer des spots, raboter une porte, remplacer un joint de robinet, tapisser une petite surface, nettoyer une corniche, peindre, plafonner quelques mètres carrés, voilà le pain quotidien des deux travailleurs des « Petits boulots de Boulot ». Leur clientèle, ce sont les habitants de Schaerbeek mais aussi des 18 autres communes bruxelloises, avec priorité donnée aux personnes qui ont des difficultés à payer un service commercial, et ce dans le but d'éviter de faire concurrence déloyale aux entreprises commerciales « classiques ».

Delphine Huybrecht

1 Ce document peut être demandé à la fondation Roi Baudouin ou téléchargé sur la page : http://www.kbs-frb.be/code/page.cfm?id_page=153&id=261&lang=FR&frommail=1

2 Lire l'article paru dans l'Insertion n°37, février 2003 : « Des changements en vue au niveau de l'économie sociale bruxelloise : les ILDE et les EI « nouvelle mouture » sont sur les rails », p. 7. Disponible sur le site de la FEBISP à l'adresse : http://www.febisp.be/Menu_feBISP/ressources/insertion.html

RENCONTRE AVEC MAFFEO DUCOLI ET DOMINIQUE MASQUELIER, OCTOBRE 2003

DH : *Comment avez-vous eu l'idée de monter ce projet de services de proximité « Les petits boulots de Boulot » ?*

Boulot : Boulot est avant tout une entreprise de formation par le travail ; à ce titre, nous intervenons sur des chantiers mais toujours avec une visée formative. Ces chantiers doivent toujours être d'une certaine importance, car on ne va pas envoyer 5 personnes en formation pour réparer une chasse d'eau ! Mais les habitants du quartier, sachant que nous étions actifs dans les métiers du bâtiment et que nous avions une vocation sociale, venaient frapper à notre porte pour des petits travaux de bricolage ou de rénovation ; Il s'agit la plupart du temps de personnes démunies financièrement, de personnes âgées ou de femmes seules avec enfants...

DH : *Les financements dont vous avez bénéficié via le fonds expérimental des services de proximité étaient-ils suffisants ?*

Boulot : Nous avons en gros obtenu 60% de ce que nous avons budgété... Heureusement que les membres de l'AFT ont bénévolement apporté leur appui, en matière de gestion notamment, et l'équipement est emprunté à l'AFT également.

A ce sujet, il faut préciser que le gros problème auquel sont confrontés les projets d'économie sociale bruxellois, c'est l'achat de l'équipement. En ce qui concerne la main d'œuvre, nous avons eu à cœur d'engager une personne qualifiée, qui a fait un stage dans notre AFT avant son engagement, et qui démontrait clairement certaines capacités en matière de parachèvement du bâtiment, c'était très important pour assurer un service de qualité. Une autre personne, électricien-plombier de formation, l'accompagne car pour beaucoup de travaux il vaut mieux avoir 4 mains !

DH : *Quels tarifs pratiquez-vous et que vous permettent-ils de financer ?*

Boulot : Nous demandons 7€ pour une heure d'intervention, et 4€ pour les frais de déplacement si le client habite à plus de 5 km de Schaerbeek. Avec cela, nous récoltons juste de quoi payer l'essence de la camionnette, l'assurance R.C., certains matériaux et de quoi financer certains travaux qui restent impayés.

DH : *Quel bilan tirez-vous de l'expérience ?*

Boulot : Ce genre de service correspond à une réelle demande, pour preuve, pour prendre rendez-vous il faut s'y prendre 6 semaines à l'avance actuellement ; notre bilan est positif même si les partenariats locaux ont parfois du mal à s'enclencher... Nous songeons actuellement à doubler nos effectifs pour passer à deux équipes de deux personnes : 1 personne qualifiée sous contrat régulier en équipe avec une personne sous statut « Article 60 », mais rien n'est encore fait, car qui dit doublement des équipes dit doublement de la charge de travail pour l'encadrement, et cela, nous ne savons pas au stade actuel comment le financer...

DH : *Auriez-vous un message particulier à adresser à vos autorités politiques ?*

On aimerait de temps en temps voir plus clair dans les orientations politiques qui se dessinent, pour savoir vers quoi s'orienter, et aussi nous demandons une reconnaissance en tant que telle de l'apport des services de proximité à la collectivité.

Pour toute info :
ASBL Boulot
37, rue Philomène
1030 Schaerbeek
☎ 02 217 48 70

A lire également pour se faire une idée de la plus-value relationnelle des services de proximité, tant pour le travailleur que pour le client, les très esthétiques et émouvantes brochures de la Fondation Roi Baudouin :

« *Témoignages : Services de proximité, bien plus qu'un emploi/Getuigenissen : buurt en nabijheidsdiensten : meer dans un job* ». Vous y ferez plus ample connaissance avec les projets de services de proximité dé-

veloppés dans le cadre du fonds expérimental pour les services de proximité. Ces brochures peuvent être commandées à la Fondation Roi Baudouin par e-mail à l'adresse :

<mailto:publi@kbs-frb.be>
☎ 070/ 233 728.

QUAND DES VILLES EUROPEENNES SE RENCONTRENT POUR ECHANGER SUR LEURS ORIENTATIONS EN MATIERE D'ECONOMIE SOCIALE, CELA DONNE REVES, LE RESEAU EUROPEEN DES VILLES EN ECONOMIE SOCIALE

Le cadre de travail : le projet EXCI
Tout au long de l'année 2003, la FeBISP a été sollicitée par le Réseau REVES pour participer à un programme européen d'échanges transnationaux intitulé EXCI « Exchange for Inclusion », Echanges pour l'inclusion (sous-entendu sociale), en français.

Ce projet vise à étudier si les politiques locales en vue de l'insertion par les biais du logement et de l'emploi au plan européen et national sont en accord avec les plans européens et nationaux pour l'insertion ; comment les « bonnes pratiques » informent les NAPsincl (en français dans le texte : "National Action plans for social inclusion") et comment des initiatives locales peuvent être identifiées dans les approches stratégiques et intégrées au niveau local et régional. Les principaux objectifs du projet peuvent être résumés comme suit :

1. établir un cadre clair pour l'élaboration des approches locales au niveau de l'emploi et du logement par l'analyse et la définition des méthodologies;

2. définir les instruments pour les actions locales participatives contre l'exclusion sociale qui doivent être placés dans une stratégie apportant en même temps emploi et logement ;
3. rechercher la stratégie de l'UE et les différents NAPincl contre la situation réelle et fournir des rétroactions et des propositions ;
4. prendre conscience des approches existantes et la nécessité d'approches plus holistiques ;
5. préparer une seconde phase d'activité basée sur l'essai des résultats principaux.

La FeBISP a participé aux différentes phases et dans ce cadre, a été entre autres chargée de réaliser une étude de terrain au sujet d'un projet bruxellois de lutte contre l'exclusion alliant une dimension « emploi » et une dimension « logement ». Son choix s'est porté sur la Régie Ajja et un descriptif détaillé de ce projet a été intégré une vaste étude réalisée à partir des études de cas fournies par les villes participantes. Nous présentons ci-dessous un résumé succinct de cette étude de cas à Molenbeek.

LA REGIE AJJA A MOLENBEEK : UN PROJET DE DEVELOPPEMENT LOCAL INTEGRE EN ECONOMIE SOCIALE

Molenbeek est une commune où l'activité associative est depuis longtemps riche et intense, entre autres dans le quartier de la place Saint-Jean Baptiste, situé près de la Maison communale. Là a vu le jour depuis près de 30 ans le projet « Maison de Quartier Bonnevie », qui s'occupe d'animation socio-culturelle et structure la vie locale autour de différents projets. Certains d'entre eux deviendront rapidement autonomes : l'asbl « Notre coin du Quartier » organise des ateliers créatifs avec les enfants, l'atelier de formation par le travail « Bonnevie » forme des jeunes sans emploi ni qualification aux métiers du bâtiment et à la mécanique automobile, l'entreprise d'insertion « Poly-Bonnevie » enfin, aménage les plaines de jeux locales et conçoit pour l'agrément de celles-ci d'énormes structures de jeu en polyester. Dans le même temps, la

commune de Molenbeek entame une politique active de lutte contre l'exclusion sociale, grâce à différentes asbl para-communales telle la LES, «Lutte contre l'exclusion sociale à Molenbeek», et AMIS, l'« Association Molenbeekoise d'insertion socioprofessionnelle », la mission locale. Tous les acteurs sont en place, mais les moyens font défaut.

Mais à Molenbeek aussi, le taux de chômage atteint les 40% dans certains quartiers, frappant en priorité les plus jeunes ; la densité de population y est très élevée, avec des superficies de logement et des niveaux de revenus inférieurs à la moyenne régionale. Une étude réalisée par la Maison de Quartier a en outre mis en lumière la cruelle discrimination au logement qui frappe les habitants d'origine étrangère : la majorité des propriétaires, méfiants, rechignent à louer leur bien à ces personnes dont ils connaissent la situation économique précaire. Dans le même temps, d'autres propriétaires, véreux ceux-là, n'hésitent pas à exploiter la détresse de ceux qui cherchent depuis longtemps un logement, leur louant à prix fort des taudis insalubres ; ce sont ces propriétaires véreux que l'on appelle de façon imagée « marchands de sommeil ».

Objectif 2 : le coup de pouce européen

Le coup de pouce décisif pour la revitalisation de ces anciens quartiers molenbeekois en voie de paupérisation sera apporté par les instances européennes via le programme Objectif 2. Grâce à ces moyens financiers, augmentés de moyens régionaux libérés dans le cadre des contrats de quartier, mais aussi de moyens fédéraux obtenus auprès du commissariat à la politique des grandes villes, un véritable programme concerté de lutte contre l'exclusion et d'amélioration du cadre de vie peut voir le jour.

Dans le cas du projet de Régie Locale qui nous occupe, deux axes d'intervention prioritaires sont privilégiés :

1. L'amélioration du cadre de vie par l'embellissement de l'espace urbain
2. L'aide à la rénovation de logements privés. Ces deux axes sont développés en concertation avec les habitants et allient la volonté d'améliorer le cadre de vie des habitants et l'insertion socio-professionnelle.

C'est ici que toute la richesse du partenariat et de la coordination des actions entre les différentes associations entre en jeu. La Régie Locale de travaux d'intérêt collectif regroupe 7 associations communales ou para-communales, dont certaines ont déjà été citées :

- l'asbl communale « Lutte Contre l'Exclusion Sociale à Molenbeek » s'occupe de l'axe Coordination et Management ;
- l'asbl néerlandophone « Maison de quartier » (Buurtwerk Molenbeek Centrum vzw) s'occupe de l'axe «Prêt de matériel et Aide technique »;
- l'asbl « Centre de Formation Bonnevie » s'occupe de l'axe formation ;
- l'asbl « Le Pavé Molenbeekois » s'occupe de l'axe Pavage sur les lieux publics ;
- l'asbl « Association Molenbeekoise d'insertion socioprofessionnelle (AMIS) » s'occupe de l'axe sécurité et hygiène de l'habitat ;
- la Société coopérative « Poly-Bonnevie » s'occupe de l'axe entreprise d'insertion ;
- en outre, une AIS - Agence immobilière sociale- a vu le jour tout récemment pour la gestion d'un parc immobilier privé.

Premier axe de travail : l'amélioration du cadre de vie par l'embellissement de l'espace urbain
Cet embellissement du cadre de vie urbain passe par deux types d'action :

1. Les projets d'aménagement de la voirie et des trottoirs, assurés par le programme de transition professionnelle¹ « Le pavé molenbeekois», qui intervient pour l'entretien des trottoirs de la commune ; ce service propose en outre un service d'aide à la réfection de trottoir sur demande de particuliers insolubles, n'ayant donc pas les moyens de faire face aux problèmes de remise en état de leur trottoir ;
2. Les projets de rénovation de façades, coordonnés par la société coopérative « Poly-Bonnevie » qui centralise les demandes des habitants, rédige et transmet à l'administration les dossiers de demandes de primes à la rénovation (qui couvrent dans ce cadre 80% des frais), pré-finance et

réalise les travaux d'embellissement des façades grâce à des ouvriers en insertion socioprofessionnelle.

L'asbl « Lutte contre l'exclusion sociale à Molenbeek » se charge dans ce cadre de l'orientation et du conseil aux habitants soucieux de rénover leur trottoir ou leur façade.

Second axe de travail : l'aide à la rénovation de logements privés combinée à l'insertion socioprofessionnelle dans les domaines de la plomberie et de l'électricité

Ici aussi, l'accueil du public est assuré par l'asbl « Lutte contre l'exclusion sociale à Molenbeek » ; en fonction des besoins et des possibilités des habitants qui consultent, qu'ils soient propriétaires ou locataires, ils seront orientés vers la maison de quartier, qui pourra leur prêter le matériel de bricolage et leur fournir des conseils techniques pour réaliser eux-mêmes un travail de qualité.

Si le travail de rénovation ne peut être réalisé par les propriétaires eux-mêmes, ou si la sécurité des habitants est concernée, un autre service entre en jeu : le service « sécurité et hygiène », composé lui-aussi de 8 travailleurs en insertion socioprofessionnelle sous contrat PTP. Celui-ci intervient en particulier pour la mise aux normes d'appareils de chauffage ou d'installations électriques.

La pièce maîtresse de cette coordination est l'agence immobilière sociale² ; sans sa mise sur pied, il aurait été impossible pour des services dépendants de la commune d'intervenir dans des logements privés. Outre ses missions de base, cette agence met à disposition des personnes habitant dans des logements insalubres (dont, parfois, ils sont les propriétaires !), des logements de transit (d'anciennes friches récemment rénovées par des personnes en insertion), et ce, le temps que leur maison ou appartement soit remis dans un état convenable.

La force de la coordination dans la lutte contre l'exclusion

Les deux priorités de ce programme de lutte contre l'exclusion sont l'accès à l'emploi par la formation et l'emploi de transition, et l'accès à des conditions de vie et de logement décentes, par l'aide à la rénovation, tant extérieure qu'intérieure. Cela ne suffit pas en soi à résoudre tous les besoins sociaux des molenbeekois, et d'autres programmes se doivent d'être menés en parallèle. Cependant, la force de ce projet réside dans la coordination des acteurs autour d'objectifs communs en vue d'optimiser les moyens disponibles. Cela n'aurait pu avoir lieu sans une bonne entente généralisée, une dose de ténacité et des relations de confiance avec la commune. De toute évidence, ce partenariat et ces échanges sont stimulants et aident à supporter les tracasseries administratives, le défi étant de combler de gros besoins sociaux à l'aide de moyens limités. La mise en réseau d'acteurs complémentaires aide chacun à avoir une vue plus globale des problèmes et à trouver des solutions en utilisant au mieux les ressources des uns et des autres.

Une réunion de mise en commun des recommandations en matière de lutte contre l'exclusion s'est déroulée dernièrement à Gênes. Elle réunissait les différentes villes parties prenantes du projet, et la FeBISP s'y est rendue, en la personne de Suzanne Beer. Voici les commentaires qu'elle en a tiré avec un peu de recul.

« Ce qui finalement est intéressant dans ce genre de rencontre, c'est à la fois la prise de conscience très forte que l'Europe est très diverse (rien de plus dissemblable en effet qu'une petite ville italienne du sud et

Bruxelles par exemple : rien n'est pareil, ni l'urbanisme, ni le niveau de vie, ni les rouages administratifs, ni les partis au pouvoir, ni le tissu associatif, ni l'enseignement, ni le droit au chômage ni rien d'autre grosso modo) et que des pratiques de lutte contre les inégalités et les discriminations existent partout et qu'après débat, certaines peuvent inspirer des changements ou des évolutions chez d'autres. Un des débats à Gênes (2 heures y furent consacrées, avec traduction en 3 langues pour une douzaine de personnes...) fut le recours au volontariat. La question n'est quasi plus évoquée dans notre sec-

teur, les volontaires ou bénévoles ont pratiquement disparu de l'ISP (sauf les participations aux conseils d'administration et ce qui concerne l'éducation permanente), alors que dans d'autres pays, coexistent apparemment très efficacement des volontaires et des salariés. Un autre débat fut : la formation doit-elle rester un droit ou devenir un droit obligatoire etc. Avec comme conclusion - ce n'est pas très original, mais ça vaut la peine d'être rappelé, et même creusé - les actions sont plus efficaces quand elles sont coordonnées à tous les niveaux : associatif, administration, décision politique, services publics de placement et de formation, services sociaux, enseignement etc. A Bruxelles pour prendre un exemple au hasard, beaucoup de choses restent à faire (si je peux me permettre) à certains niveaux ! »

Delphine Huybrecht
Suzanne Beer

REVES

rue Guillaume Tell, 59b
1060 Bxl

☎ 02 543 10 33

<mailto:reves@revesnetwork.net>

<http://www.revesnetwork.net/>

- 1 Les Programmes de Transition Professionnelle ont pour objectif de permettre à un public fragilisé (absence de diplôme de secondaire supérieur général, longue période d'inactivité professionnelle), de bénéficier d'une expérience professionnelle afin de se repositionner sur le marché de l'emploi et d'être, au terme de leur contrat de deux ans au plus tard, en mesure de décrocher un travail à durée indéterminée.
- 2 Une agence immobilière sociale est une agence immobilière comme une autre, hormis le fait qu'elle a pour vocation principale d'offrir aux habitants d'une commune des logements à prix abordable. Des propriétaires peuvent mettre leur bien en gérance auprès de l'Agence immobilière sociale, celle-ci se charge des questions d'entretien et de perception des loyers, ce qui décharge les propriétaires de nombreux soucis. En échange de cela, les propriétaires renoncent à réclamer un loyer élevé et bénéficient d'opérations de rénovation à moindre coût.

CA VA VOUS CHANGER LES COURSES !

Pour ceux qui n'ont jamais eu l'occasion de feuilleter le Traverses, c'est un magazine d'information, d'analyse et d'opinion sur le secteur de l'économie sociale et solidaire.

Mis à l'honneur durant le mois d'octobre, il était normal que le commerce équitable fasse l'objet d'un dossier spécial d'une dizaine de pages dans le Traverses de ce mois. Au programme : zoom sur les 5 principales organisations belges ; définition du concept et mise au point des notions équitable, éthique et bio ; regard critique sur l'attribution des labels ; plein feu sur les canaux de distribution ; paroles de consommateurs ; débat sur les prix. Très diversifié, le Traverses d'octobre aborde également d'autres thématiques. Dans ce numéro, Marie Arena, ministre de l'Intégration sociale, répond à nos questions dans une interview exclusive et la Fondation roi Baudouin se dévoile au grand jour. Sans oublier nos pages recherches qui analysent les services de proximité. Enfin, vous serez désormais régulièrement informés sur les activités de SAW.

La rédaction de Traverses



Pour plus d'infos :

<mailto:traverses@skynet.be>

☎ 071/53.28.32

Annonces

Offres d'emploi

BRUTEC engage un(e) **chargé(e) de projets de partenariat** sous contrat temps plein à durée indéterminée en vue d'un développement de partenariats entre les entreprises et 6 centres pour demandeurs d'emploi peu qualifiés d'une part et de la poursuite d'une étude sur les formations de l'employé(e) en bureautique, secrétariat d'autre part.

Le public formé par les centres obtient une qualification professionnelle dite « intermédiaire » de technicien(ne) PC réseau, d'opérateur/trice de site Internet, et de technicien(ne) en bureautique (profil secrétariat, et aide – comptabilité).

Description des tâches :

- sera responsable du développement du pôle stages et emplois avec les entreprises, l'ORBEM, Bruxelles – Formation et les responsables stages et emplois des 6 Centres.
- poursuivra l'analyse des contenus de formations liées à la bureautique (entrepris dans le cadre d'une convention avec Bruxelles – Formation)
- recherchera des formations pour les responsables de stages et emplois

Profil et conditions :

- graduat
- statut ACS bruxellois
- réelles capacités de communication
- connaissance du vocabulaire technique et théorique du domaine informatique
- capacité de rédaction
- esprit d'équipe indispensable, bonne organisation
- langues : français et capacité de communiquer en néerlandais
- sensibilité à la formation en milieu multiculturel indispensable

Envoyer CV à :
BRUTEC asbl
rue de la Caserne, 86-88
1000 Bxl

Lire et Ecrire Bruxelles recherche plusieurs **formateurs référent pédagogique en alphabétisation / français langue étrangère (FLE)**.

Description des tâches :

- encadrement pédagogique d'une équipe de formateurs en alphabétisation / FLE
- supervision et évaluation des formateurs
- organisation et animation de formations internes
- formations en alphabétisation / FLE

Profil et conditions :

- niveau A1 / universitaire
- statut ACS
- expérience en alphabétisation indispensable

CV et lettre de motivation à adresser à :

Lire et écrire Bruxelles asbl
M. François DECALUWÉ
Ressources Humaines
rue d'Alost, 7
1000 Bxl
<mailto:francois.decaluwe@lire-et-ecrire.be>

La Mission Locale de Bruxelles recherche un(e) **agent d'accueil / table d'emploi** pour contrat à durée indéterminée.

Description des tâches :

- accueillir et accompagner le public en recherche d'emploi à la table d'emploi
- animer des groupes de jeunes

- gérer le local de permanence du contrat de quartier
- prospecter auprès des employeurs

Profil et conditions :

- gradué(e) en sciences humaines
- contrat valable jusque fin 2006
- connaissance du secteur associatif laekenois et des contrats de quartier
- capacité d'animation de groupe et de gestion d'un espace à destination du public
- connaissance des outils de recherche d'emploi et de formation

CV et candidature à envoyer à :
La Mission locale de Bruxelles asbl
Bd. E. Jacquain, 50
1000 Bxl
☎ 02 219 80 71
mailto:mloc_bxl_ville@hotmail.com

Divers

La **Mission locale d'Anderlecht** pour l'Emploi et la Formation a **déménagé**.

Dès à présent, tous les services sont à votre disposition au :
"Curo-Hall" (1er étage)
rue Ropsy-Chaudron, 7
1070 Bxl
☎ 02 555 05 60

Le **Laboratoire d'Ergologie** propose dans le cadre de ses projets "Restart" et "Orphée" des consultations d'orientation et des bilans de compétences gratuits aux femmes (Restart) et à toute personne âgée de plus de 40 ans, sans emploi et domiciliée dans la Région Bruxelles-Capitale (Orphée).

Infos :
☎ 02 650 53 58
<mailto:ergologie@ulb.ac.be>

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN OCTOBRE

01/10	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de préparation « conciliation en commission paritaire » avec Pascal Delaunois • Debriefing pour le mémorandum d'économie sociale chez SAW • Réunion avec Lire et Ecrire et les opérateurs Alpha au Centre Dansaert
02/10	<ul style="list-style-type: none"> • Discussion des suites du colloque sur les Missions locales avec Thomas Lemaigre (Agence Alter)
06/10	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Assemblée générale de la FeBISP • Rencontre avec Bruxelles Formation sur les programmes de formation et les cahiers des charges
07/10	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblée générale de Réduire & Compenser • Réunion sur les programmes Alpha avec Lire et Ecrire
08/10	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la Fesefa • Réunion du Bureau de conciliation au Ministère de l'Emploi et du Travail
09/10	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de concertation avec Bruxelles Formation • Réunion du groupe de travail « Missions locales »
10/10	<ul style="list-style-type: none"> • Invitation à l'inauguration des nouveaux locaux de l'asbl Après • Réunion du Comité d'accompagnement Formeville
13/10	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la CESSoC • Réunion du Comité de rédaction de l'Essor • Réunion « Services de proximité » à la Fondation Roi Baudouin • Réunion avec Christian Delory du SEGEC sur les socles de compétence dans l'enseignement
14/10	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec Denis Stokkink de SAW • Réunion du Comité de gestion du FFISP • Participation à la Conférence donnée par A. Erably sur « La décision publique » au SREPB • Rencontre avec Dominique Masquelier sur les Services de proximité • Commission zonale Schaerbeek - Saint-Josse
16/10	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Réunion des permanents de la CESSoC • Réunion du groupe de travail « Economie Sociale » du Pacte Territorial pour l'Emploi
17/10	<ul style="list-style-type: none"> • Clôture et bilan de « Management ES charge » à la Fondation Roi Baudouin
20/10	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité tripartite – volet « Région » de l'accord du non marchand
22/10	<ul style="list-style-type: none"> • Participation au séminaire sur l'accord du non marchand à l'ULB • Réunion technique IBFFP – FeBISP sur les cahiers des charges
23/10	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du groupe de travail CCFEE sur « L'avenir des fonds structurels »
24/10	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de coordiantin du projet ESNET • Participation au colloque du Conseil de l'Education et de la Formation (CEF)
28/10	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de gestion APEF groupe à risque
29/10	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de coordination Missions locales - ORBEM
30/10	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion des Missions locales sur les cahiers des charges et formations innovantes

ACTIVITES

<p>27/10 de 9h30 à 13h30</p>	<p>SAW en collaboration avec le Centre d'Economie Sociale de l'ULg vous invite à un séminaire « Quelle réforme voulons-nous pour le statut de Société à Finalité Sociale ? ».</p>	<p><u>Lieu</u> : CAL Campus de la Plaine Accès 2 (face à Renault) bd de la Plaine 1050 Bxl (métro Delta) <u>Infos</u> : Michel de Wasseige ☎ 0497/54.35.26.</p>
<p>9/12 de 9h à 17h</p>	<p>La CESSoC organisera une formation sur les aspects pratiques de la ré- forme des ASBL en présence, entre autres, de juristes des fédérations de la CESSoC .</p>	<p><u>Lieu</u> : La Marlagne (Wépion) <u>Infos</u> : Mme Claudine Deschouwer ☎ 02 512 03 58 (le matin)</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 novembre 2003**.