

N° d'agréation : P 204081

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

L'insertion

n°46–Janvier 2004

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

Et voilà, 2004 a déjà démarré sur les chaapeaux de roues... Nous vous retrouvons avec beaucoup de plaisir via ce premier numéro de l'an consacré aux Fonds sectoriels.

La question n'est apparue que récemment dans notre secteur, puisque la Commission paritaire du secteur socioculturel n'a institué le Fonds de sécurité d'existence pour la formation continuée des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise que le 17 octobre 2002. Ce Fonds résulte des négociations menées dans le cadre de l'accord non marchand bruxellois signé en juin 2000. A présent, la machine est lancée...

Ana Teixeira s'est donc plongée dans la matière pour tenter d'éclairer nos lanternes.

Qu'est-ce qu'un fonds sectoriel ? Comment fonctionne-t-il ? Quel est le rôle de l'employeur ? Des syndicats ? Avec qui les fonds sectoriels collaborent-ils ? Quelle est la place des opérateurs publics de formation ? Et celui des organismes d'insertion socioprofessionnelle ? Quelles sont les particularités du Fonds bruxellois de l'insertion socioprofessionnelle ? Toute une panoplie de questions auxquelles ce dossier devrait vous apporter les réponses attendues.

Côté emploi, les choses bougent également :

- Si vous êtes des lecteurs attentifs de « L'insertion », vous connaissez déjà la mesure SINE (destinée à créer des emplois dans l'économie sociale). Récemment, Bert Anciaux, Ministre de l'Economie sociale, a décidé d'élargir les conditions d'accès à la mesure pour passer de 1.000 à 4.000 emplois (détails pratiques en page 4).
- En Wallonie, le réforme des plans de résorption du chômage se poursuit. Ainsi, les derniers postes TCT (Troisième Cycle de Travail) sont devenus des postes APE (Aides à la Promotion de l'Emploi). A Bruxelles également un glissement de statut a eu lieu, mais dans ce cas, les TCT sont devenus ACS. Tout n'est bien évidemment pas si simple que ces quelques lignes, pour en savoir plus, reportez-vous à la page 8 de ce mensuel.
- Enfin, nous parlons ci-dessus de l'accord du non marchand bruxellois. A présent, nous vous proposons de suivre l'évolution du même accord, mais version Communauté française. Petit à petit le dossier progresse. Ainsi, en décembre dernier, 2 conventions collectives de travail ont été signées : l'une définit les rémunérations et l'autre concerne la classification des fonctions. Plus d'explications en page 6.

Voici qui boucle ce numéro. Les 2 prochains dossiers aborderont la révision des cahiers des charges des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle. Pour commencer, nous vous dévoilerons le travail effectué par rapport aux Ateliers de Formation par le Travail (AFT) et les Missions Locales (MLOC).

D'ici-là, nous vous souhaitons une enrichissante lecture et vous rappelons que notre site internet (<http://www.febisp.be>) complète idéalement les informations de « L'insertion ».

Sommaire

Actualités	p. 4
→ Mesure SINE – épisode II	p. 4
→ L'accord non marchand en Communauté française : de juin 2000 à décembre 2003. Qu'il est long le chemin	p. 6
→ TCT « wallons » : la page se tourne. Des nouvelles de la réforme des plans de résorption de chômage	p. 8
Dossier du mois	p. 9
→ Les Fonds sectoriels de formation	p. 9
→ Les conventions collectives ont force de loi	p. 11
→ L'ISP et les fonds sectoriels	p. 11
→ Un Fonds régional pour le secteur ISP	p. 12
→ les Fonds sectoriels, des partenaires à géométrie variable	p. 13
→ Bruxelles Formation et les Fonds sectoriels : une collaboration fructueuse	p. 14
→ Deux exemples de collaboration entre les OISP et les Fonds	p. 16
Annonces	p. 19
Agenda	p. 20
→ Le travail de la FeBISP en janvier	p. 20
→ Activités	p. 21

L'équipe de la FeBISP

Actualités

MESURE SINE - EPISODE II

Il y a un peu plus d'un an nous vous informions, via notre site et notre mensuel « L'insertion », de l'existence d'une nouvelle mesure de mise à l'emploi à l'usage exclusif de l'économie sociale, la mesure SINE. A cette époque, soit en octobre 2002, SAW avait organisé une matinée de l'économie sociale sur ce thème, afin notamment de convaincre l'économie sociale francophone de saisir l'opportunité qui lui était offerte en termes d'aides à l'embauche. En ces temps en effet, la mesure était utilisée quasiment exclusivement par des structures flamandes.

Un an après donc, le Ministre de l'Economie sociale, Bert Anciaux, décide d'élargir le contingent qui était plus ou moins de 1.000 emplois pour le faire passer à 4.000 emplois SINE. Cette fois, c'étaient les réseaux RES¹ et CAIPS² qui organisaient la séance d'information, le 15 janvier à Namur. La FeBISP a tenu à être présente afin de pouvoir répercuter l'information vers ses membres.

Ce qui change :

- Si davantage d'opportunités d'emploi sont offertes, les allègements de cotisations de sécurité sociale employeurs sont moins élevées
- une distinction s'opère entre personnes âgées de plus ou de moins de 45 ans
- la subvention SINE n'est plus désormais une mesure d'aide à l'emploi « à durée indéterminée » : des limites temporelles sont imposées pour les

travailleurs de moins de 45 ans, mais les avantages sont renouvelables pour 10/20 trimestres (soit ± 3 ans / $\pm 6,5$ ans).

- La durée d'inactivité exigée pour ouvrir le droit à la mesure est ramenée à maximum 20 mois dans les trois dernières années (auparavant, 5 ans de chômage sans interruption étaient exigés)

Ce qui ne change pas :

- Le niveau de formation du public-cible : celui-ci ne doit pas dépasser le niveau secondaire inférieur (CESI)
- Le type d'entreprise agréée pour l'engagement de personnes sous statut SINE : mentionnons en Région de Bruxelles-Capitale :
 - les ateliers de formation par le travail ;
 - les entreprises d'insertion ;
 - les entreprises de travail adapté ;
 - les sociétés à finalité sociale ;
 - les agences immobilières sociales ;
 - les agences immobilières de service public.

Attention : Ce n'est pas l'ONEM mais l'Administration fédérale de l'Emploi qui détermine quels employeurs entrent ou non en ligne de compte. Pour entrer en considération, les employeurs doivent obtenir une attestation certifiant qu'ils relèvent effectivement du champ d'application de SINE. Infos et contact : Administration de l'emploi du Service Fédéral de l'Emploi, Monsieur J. VANSEVEREN, Conseiller.

☎ 02 233 47 24

<mailto:vansevj@meta.fgov.be>.

Du côté des travailleurs :

Outre le fait qu'ils doivent nécessairement être peu qualifiés, une période d'inactivité de 156 à 312 jours est désormais exigée pour les ayants droit à l'intégration sociale.

Les périodes assimilées à des périodes de chômage indemnisé sont dans les grandes lignes les suivantes :

- Les périodes d'occupation en application de l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS
- Les périodes d'ayant droit à l'intégration sociale
- Les périodes d'occupation dans un programme de transition professionnelle (PTP)
- Les périodes d'occupation en emplois-services
- Les périodes d'occupation auprès d'un employeur relevant de l'économie sociale d'insertion si le travailleur était lié par un contrat de travail type « agent contractuel subventionné » (ACS).

Remarque importante

Notons, et cela a été déploré lors de la rencontre avec les acteurs de terrain organisée par RES et le CAIPS, que les périodes de travail sous contrat SINE ne sont pas assimilables à de l'inactivité ; cette mesure est prise pour éviter qu'une fois les subventions expirées, l'employeur ne réengage la même personne pour bénéficier une seconde fois des mesures d'aide, malheureusement, cela empêche aussi, en cas de

transfert du projet d'insertion vers une nouvelle structure autonome (création d'une nouvelle asbl à partir d'une organisation- mère par exemple), de réorganiser les travailleurs SINE.

Conditions travailleur		Réduction ONSS 2004	Allocation de réinsertion 2004 (versée à l'employeur)
Age	Période de chômage		
Age < 45 + pas diplôme enseignement secondaire supérieur	A la date d'entrée en service + 312 jours R6 (10 mois) dans les 18 mois calendrier avant l'entrée en service et pendant le mois de l'entrée en service	1000 EUR : du trimestre d'engagement au 11ème trimestre soit pendant 3,5 ans environ (prolongeable de max. 10 trimestres lorsque le service de placement compétent est d'avis que l'intéressé n'est pas encore apte à s'intégrer dans le marché de l'emploi régulier. Ce service communique ceci à l'ONEM.)	Montant : 500 EUR x Q/S x 1,5 (pour favoriser le temps partiel) Durée : Même durée que la réduction ONSS
< 45 + pas diplôme enseignement secondaire supérieur	A la date d'entrée en service + 624 jours R6 (20 mois) dans les 36 mois calendrier avant l'entrée en service et pendant le mois de l'entrée en service	1000 EUR : du trimestre d'engagement au 21ème trimestre soit pendant 7 ans environ (prolongeable de max. 20 trimestres lorsque le service de placement compétent est d'avis que l'intéressé n'est pas encore apte à s'intégrer dans le marché de l'emploi régulier. Ce service communique ceci à l'ONEM.)	
45 + pas diplôme enseignement secondaire supérieur	A la date d'entrée en service + 156 jours R6 (5 mois) dans les 9 mois calendrier avant l'entrée en service et pendant le mois de l'entrée en service	1000 EUR : durée illimitée	

Source : ONEM.

Formalités administratives :

Outre l'attestation exigée de l'employeur (v. ci-dessus), le travailleur lui-aussi doit obtenir un document attestant de sa situation auprès de l'ONEM (formulaire C200 SINE.) Le contrat doit être accompagné d'un formulaire C201.SINE qui peut être obtenu auprès du bureau du chômage et qui contient toutes les indications utiles à l'ONEM pour payer l'allocation de réinsertion. Ces

indications peuvent également être intégrées dans le contrat de travail ordinaire. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire d'annexer le formulaire C201.SINE.

Le travailleur doit, au début de son occupation, introduire une demande d'allocation de réinsertion auprès de son organisme de paiement au moyen des documents suivants :

- le formulaire C109 ;

- un exemplaire du contrat de travail et / ou l'annexe C201.SINE ;
- l'attestation que l'employeur a reçue de l'Administration du Service Fédéral de l'Emploi et qui indique qu'il satisfait aux conditions en tant qu'employeur.

La demande pour l'octroi de l'allocation de réinsertion doit être introduite par le travailleur, par l'intermédiaire de son orga-

nisme de paiement, auprès du bureau du chômage dans les 4 mois qui suivent le mois de son entrée en service.

Delphine Huybrecht

1 Réseau d'entreprises sociales –
<mailto:entreprises.sociales@skynet.be>

2 Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale –
<mailto:caips@skynet.be>

En cas de problèmes administratifs avec les organismes de paiement ou avec le BGDA/ORBEM, contacter Madame Bongio de l'ONEM : ☎ 02 515 45 51

<mailto:lbongio@onem.fgov.be>

La feuille d'information complète sur la mesure SINE est disponible sur le site de l'ONEM à l'adresse : <http://www.onem.be>

**L'ACCORD NON MARCHAND EN COMMUNAUTE FRANÇAISE :
 DE JUIN 2000 A DECEMBRE 2003
 QU'IL EST LONG LE CHEMIN !**

En Communauté française, le décret emploi¹ organise le financement de l'accord non marchand. A partir de 2004, c'est 10 millions d'euros pour 6 000 équivalents temps plein. Le financement est organisé en deux étapes : un plan pluriannuel de 2001 à 2003 et une enveloppe « pleine » à partir de 2004. A qui le décret s'applique-t-il ? – Aux organisations d'éducation permanente, aux centres culturels, aux centres de jeunes, aux maisons de jeunes, aux centres de rencontres et d'hébergement et centres d'information des jeu-

nes et leurs fédérations, aux organisations de jeunesse, aux fédérations sportives, aux bibliothèques publiques, aux télévisions locales, aux ateliers de production et d'accueil et ateliers de création sonore et radiophonique.

Concrètement, le décret emploi comprend trois mesures de base :

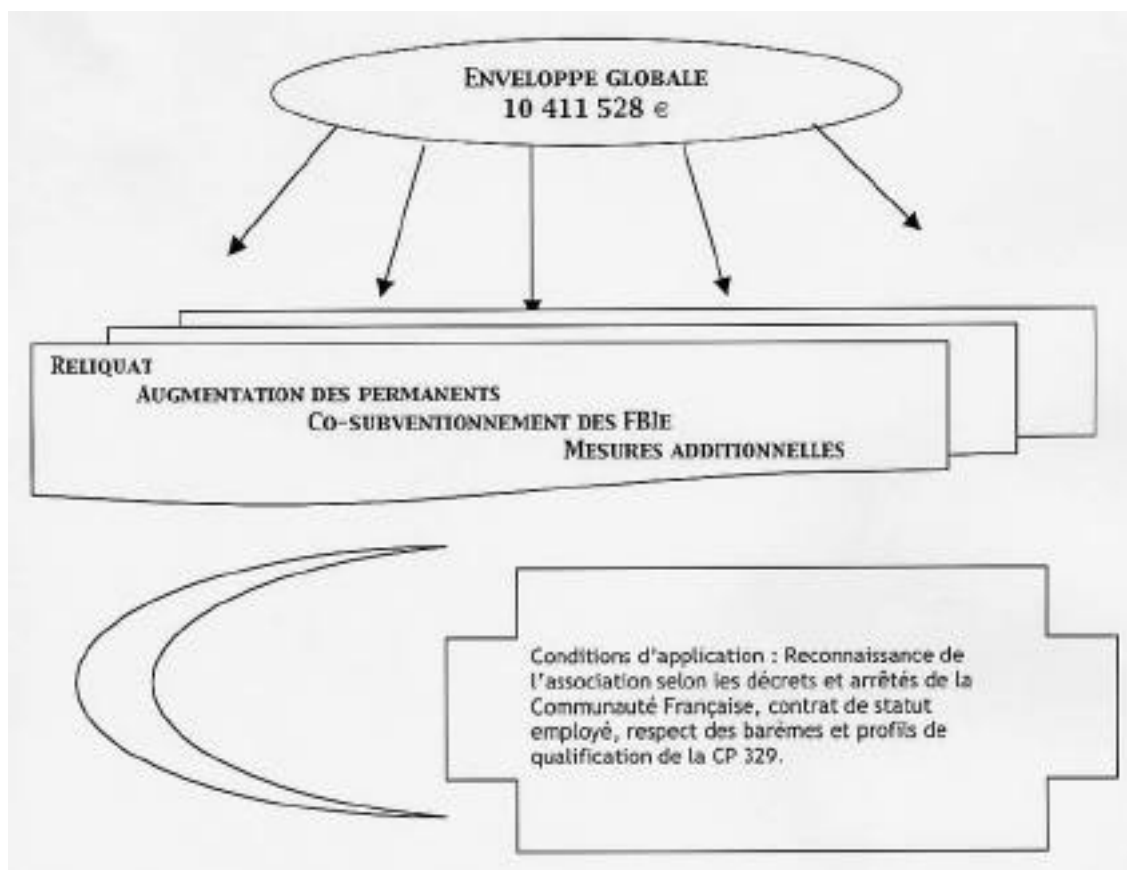
- Augmentation de la subvention « personnel » (environ 4000 à 5000 euros par poste)
- Co-subventionnement des postes ex-FBIE (environ 15000

euros et réduction de charges patronales)

- Forfait supplémentaire pour les autres postes (reliquat à distribuer entre associations)

Le décret emploi apporte également ses petits « plus » :

- Dès 2003, forfait de 150 euros pour les frais d'assurance loi et de secrétariat social ;
- Dès 2004, augmentation de la subvention des permanents de 1,5 % par an pour une durée de trois ans, pour compenser la reprise d'ancienneté.
- A partir de 2003, remboursement de la prime syndicale.



Le décret emploi fixe le cadre et délimite le champ d'application tandis que les conventions collectives de travail (CCT)² conclues le 15 décembre dernier, devaient en déterminer les modalités sous peine de non effet du décret et d'application automatique à tout le secteur socioculturel des barèmes des agents de la fonction publique de la Communauté française, ce dont les patrons ne voulaient pas ! Le champ d'application des CCT est toutefois élargi à la Médiathèque. Les CCT sont au nombre de deux :

- définition des rémunérations ;
- définition de la classification professionnelle.

Les rémunérations sont définies à concurrence de 75% des barèmes appliqués en Région wallonne mais attention, uni-

quement pour 2003 ; aucun engagement donc pour 2004, la situation doit faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux et Communauté française. Dans les faits, bon nombre d'associations appliquent déjà des barèmes plus élevés. La CCT établissant la classification professionnelle s'étend à toutes les fonctions (ou presque) des secteurs faisant partie du champ d'application. Bien sûr, cette classification est perfectible, mais il paraît évident qu'une CCT ne peut tout prévoir ! Son principe repose sur les fonctions et non sur les diplômes. C'est une volonté des négociateurs. L'administration a trop tendance à se référer aux diplômes (ce fut encore le cas pour les barèmes PRC³) alors que ceux-ci peuvent se révéler trop réducteurs d'une réalité de

terrain. Comment déterminer la fonction d'un travailleur en sortant des terminologies de certification ? La CCT constitue un bon soutien à la tâche en prévoyant pour chaque échelon une description générale de la fonction, une description des tâches et un profil (tous deux à titre exemplatif). Il reste que la CCT est un outil à la définition mais qu'un long travail d'information et d'explication aux travailleurs concernés sera nécessaire. Les CCT prévoient que l'employeur doit communiquer au travailleur sa fonction et son échelon barémique avant le 29 février 2004. Le travailleur a un délai de 15 jours pour réagir. En cas de désaccord, le litige peut être porté devant le Bureau de conciliation de la Commission paritaire qui pourra émettre une recommandation. Un mot de

l'ancienneté, même si elle n'a fait l'objet d'aucune CCT spécifique : on reconnaît au minimum l'ancienneté dans l'association ou l'ancienneté dans le contrat si elle s'avère plus favorable.

Et après une laborieuse année 2003, voici déjà venir 2004 ! La conclusion de l'accord non marchand en Communauté française s'est faite sans chiffrage.

D'où difficulté à laquelle s'ajoute une difficulté supplémentaire : tant que la CCT sur la classification professionnelle n'est pas réellement appliquée, il est impossible de chiffrer avec précision. Ce devrait être bientôt mission accomplie. Malheureusement, le processus devra « décanter » pour être valablement apprécié et les négociateurs craignent qu'il faille en-

core attendre la fin de l'année pour voir apparaître un accord.

Michèle Hubin

1 Le texte du décret emploi est disponible sur le site de la FEBISP <http://www.febisp.be/>

2 Les CCT sont disponibles sur le site de la FeBISP, références op cit.

3 Ex PRC, nouveaux APE.

TCT « WALLONS » : LA PAGE SE TOURNE DES NOUVELLES DE LA REFORME DES PLANS DE RESORPTION DU CHOMAGE¹

L'Arrêté Royal n°25 avait instauré la mesure TCT (troisième circuit de travail) au temps où la Belgique était encore nationale. Lors de la régionalisation des compétences de remise à l'emploi, ces postes avaient été répartis entre les trois Régions sur base du critère du domicile du travailleur. Ainsi il subsiste encore aujourd'hui à Bruxelles un peu plus de 300 ETP relevant de cette législation nationale, qui sont gérés par l'ORBEM d'un point de vue administratif, mais dont les travailleurs sont payés par le FOREm en vertu du fait que les travailleurs occupés sont domiciliés en Région Wallonne.

Certains postes sont en outre payés par le VDAB; nous ne disposons toutefois pas d'informations sur le sort de ces postes à l'heure qu'il est. Tous les autres postes relevant du TCT ont été transformés, en Région Wallonne, en PRIME puis, tout récemment en APE. En Région de Bruxelles-Capitale, les derniers TCT ont été trans-

formés en postes de type ACS au cours de l'année 2003.

Les Régions recentrant de plus en plus leur politique de remise à l'emploi sur une base territoriale, il était à craindre que ce dispositif résiduaire soit purement et simplement supprimé. Fort heureusement, ce ne sera pas le cas ! Un accord est, en effet, intervenu ce 23 décembre entre le cabinet du Ministre Tomas et celui du Ministre Courard pour transformer ces emplois TCT en postes de type ACS dans le régime bruxellois. Comme auparavant, c'est le FOREm qui financera le dispositif pour les postes occupés par des travailleurs résidant en Région Wallonne. Ce financement prendra la forme d'une prime versée à l'employeur, calculée selon le dispositif bruxellois, à savoir la prime majorée B.

De nombreuses questions sont encore en suspens sur l'effective mise en oeuvre de ce dispositif au 1er janvier 2004 (type de contrat, rupture ou non,

préfinancement...). Des précisions sont donc attendues. Après un dispositif transitoire dont on ignore encore le délai, le dispositif ACS bruxellois sera appliqué à la lettre et les travailleurs se verront, bien entendu, appliquer les rémunérations des conventions collectives de travail.

Notons encore que ce « transfert » est une mesure conservatoire. Dès le moment où un travailleur quitte le poste, la question de la source de son financement sera posée. Mais les Cabinets concernés déclarent toutefois ne pas vouloir se désengager catégoriquement du financement de certains postes. A l'heure des belles promesses de début d'année, optons pour l'optimisme.

Michèle Hubin

1 Information recueillie via la Confédération des Employeurs des secteur Sportif et Socioculturel (CESSoC).

LES FONDS SECTORIELS DE FORMATION

Une des mesures pour l'emploi :
la formation professionnelle

Tous les grands secteurs d'activité économique privés (80% de la population active), à l'exception du secteur bancaire, possèdent des fonds sectoriels de formation gérés par un conseil d'administration paritaire (entreprises, syndicats).

Les fonds ont pour « *objet la promotion de toute forme de formation professionnelle visant la formation, l'adaptation, la formation complémentaire, la spécialisation, le recyclage ou le perfectionnement des travailleurs ou travailleurs potentiels, en ce compris la formation des groupes à risques, et tenant compte des dispositions en matière de formation des conventions collectives de travail conclues au sein des commissions paritaires compétentes pour le secteur de l'automobile et les secteurs connexes (...)* ». Rapport d'activité d'Educam, Art. 4 des Statuts, Chapitre II, Objectif.

Chaque fonds répartit ses efforts de formation selon ses objectifs prioritaires, l'analyse des besoins des entreprises, et le niveau moyen des travailleurs.

Dans le but d'établir un lien entre l'offre et la demande, il analyse les déficits de qualification dans les entreprises et propose des moyens d'y remédier. Il étudie l'emploi et suit l'évolution des profils de profession. Tous les fonds sectoriels diffusent l'offre de formation vers les employeurs censés la transmettre à leurs travailleurs.

Les employeurs sont invités à remplir un plan de formation qui consiste le plus souvent en une déclaration d'intention. Les plus grosses entreprises sont de plus en plus dans l'obligation d'y souscrire. FORMELEC (Fonds de formation du secteur de l'électricité : <http://www.vormelek.be/fr/> - <mailto:sybille.laloux@vormelek-formelec.be>) montre l'exemple : la CCT en vigueur depuis janvier 2004 établit que toutes les entreprises composées de minimum 50 travailleurs

dont 30 ouvriers (avec délégation syndicale) doivent établir un plan de formation.

Les plans de formation font apparaître les grosses tendances d'un secteur (besoins de formation des travailleurs, évolution technologique, fonctions critiques).

Les critères de recevabilité d'une demande de formation sont similaires pour l'ensemble des fonds sectoriels de formation privés ou non. Elles doivent viser le développement du secteur d'activité, développer chez les travailleurs des acquis directement liés au métier pratiqué mais transposables d'une entreprise à l'autre.

Lorsque l'entreprise a communiqué au préalable son plan de formation, elle bénéficie d'avantages supplémentaires dans le soutien financier et logistique des formations. Les fonds sectoriels de formation des secteurs privés connaissent tous des difficultés à sensibiliser les plus petites entreprises à l'intérêt de la formation continuée pour leurs travailleurs. La portée de l'offre de formation équivaut à 10% voire 15 % maximum des entreprises.

Il ressort de l'enquête « Contribution des fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique » qu'à l'heure actuelle, les grandes entreprises recourent beaucoup plus que les PME aux services offerts notamment ceux des centres et fonds sectoriels de formation. De ce fait, on peut dire que les petites entreprises financent une partie des formations organisées dans les plus grands établissements ».

Les fonds sectoriels de formation subventionnent les cours de formation, financent une partie des frais de formation et des coûts salariaux des ouvriers en lieu et place des entreprises concernées. Les employeurs bénéficient de primes à la formation, de remises de prix éventuelles auprès d'instituts de formation professionnelle. A titre d'exemple, chez CEFORA (Centre de Formation de la Commis-

sion paritaire nationale auxiliaire pour employés : <http://www.cefora.be> - <mailto:info@cefora.be>), des primes de formation sont dues aux entreprises pour les employés âgés de 45 ans ou plus, ou pour autant que l'entreprise ait déposé un plan de formation pour les moins de 45 ans. Le total des interventions est limité à deux fois le montant de la cotisation annuelle de l'entreprise au Fonds social du secteur (0,20 % de la masse salariale).

Certains fonds assurent un service de certification qui garantit un label de qualité aux formations organisées, ils octroient des certifications sectorielles qui, par leurs effets de notoriété, l'emportent sur la certification officielle.

Avec qui collaborent-ils ?

Sauf exception, un fonds sectoriel de formation n'organise pas de formations lui-même : il identifie, intervient pour constituer l'offre de formation (programme et contenu de formation) et trouve ensuite les opérateurs de formation susceptibles de dispenser les cours, selon des conventions qui établissent la qualité, le moment, le lieu de la formation.

L'ensemble des conventions se fait sur base volontaire. Les opérateurs publics (Enseignement de plein exercice technique ou général ou en alternance tous réseaux confondus, l'Institut des Classes moyennes (IFAPME), les opérateurs publics ou privés de formation professionnelle sont agréés par le Fonds. « Bien souvent, le Fonds sectoriel s'adresse prioritairement au FOREM, au VDAB ou à Bruxelles Formation et parfois à des asbl (OISP ou autres), à l'enseignement y compris les établissements de l'Enseignement de promotion sociale ».

La formation continuée des travailleurs et la formation professionnelle des adultes « futurs travailleurs » s'organisent avec la collaboration des opérateurs publics ou privés de formation. Dans la plupart des cas, les formations organisées à l'attention des travailleurs sont de courte durée, de 1 à 5 jours. Les formations pour demandeurs d'emploi durent en moyenne 6 mois.

« Nous collaborons déjà avec des centres de références qui permettent à l'ensemble des

opérateurs de formation une réelle économie de moyens, chacun apporte son expertise pédagogique, ses moyens en logistique et en capital humain... » explique Isabelle Calista, assistante de direction à Educam (<http://www.educam.be> - <mailto:info@educam.be>).

Une des mesures pour l'emploi : la formation professionnelle ?

Malgré l'évidence de l'hypothèse, les échanges avec plusieurs fonds montrent la diversité des réalités que rencontre chaque Fonds et l'investissement moindre réservé à la formation des demandeurs d'emploi.

L'accord interprofessionnel 2003/2004, signé en décembre 2002 par les partenaires sociaux, prévoyait d'arriver d'ici à 2004 à un effort de formation global de 1,2% à 1,9% de la masse salariale. Y sommes-nous ? Le prélèvement sur la masse salariale des Fonds sectoriels privés, rencontrés pour ce dossier, s'élève pour les deux prochaines années de 0,20% à 0,75%.

Au vu de cet écart, comment y arriver ? Certains ont répondu : « Nous y travaillons mais les entreprises doivent aussi prendre leurs responsabilités ».

La pénurie de main-d'œuvre est vécue différemment d'un secteur à l'autre ; elle concerne rarement les postes les moins qualifiés. Ceci est confirmé par l'étude commandée par la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement : « Focalisés initialement sur la formation des groupes à risques - dont principalement les demandeurs d'emploi - les fonds ont changé leurs perspectives faisant des travailleurs occupés une de leurs cibles privilégiées »¹.

Cette même étude précise que : « Ce sont les personnes les mieux formées qui ont tendance à suivre le plus de formations continues. De ce fait, la formation continuée contribue à creuser les écarts entre les groupes sociaux, plutôt qu'à les réduire (formation de la deuxième chance) »².

Ana Teixeira

1 et 2 Dans Contribution des Fonds Sectoriels à la formation professionnelle en Belgique, ICHEC, Bruxelles, 2002, page 27

LES CONVENTIONS COLLECTIVES ONT FORCE DE LOI

Tous les deux ans, en Belgique, les partenaires sociaux (les employeurs et les travailleurs) se rencontrent en concertation sociale pour revoir par secteur les conditions salariales et de travail et les politiques de formation. Les résultats qui en découlent ont force de loi par la signature d'une convention collective de travail (CCT).

Toutes tiennent compte :

- du contexte économique et social international dans lequel se trouve leur secteur d'activité ;
- de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ;
- de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 qui prévoit obligatoirement pour la période du 1er au 31 décembre 2004, le renouvellement des engagements existants : « Les interlocuteurs sociaux confirment leur engagement, pris dans l'accord interprofessionnel 1999-2000, de consentir des efforts supplémentaires dans le domaine de la formation permanente, dans le but de mettre la Belgique sur une trajectoire aboutissant, après 6 ans, au niveau moyen que connaissent les trois pays voisins, à savoir de 1,2% à 1,9% du coût salarial » ;
- de la loi du 1er avril 2003 portant exécution de l'Accord interprofessionnel 2003-2004 (loi du 1er avril 2003, Moniteur belge 16 mai 2003) fixant les dispositions relatives aux groupes à risque (0,10% de la masse salariale) et aux jeunes (0,05 %) auxquels s'applique un parcours d'insertion.

Pour les fonds sectoriels des secteurs marchands cités dans ce dossier, le pourcentage de prélèvement sur la masse salariale annuelle brute des travailleurs (ouvriers ou employés) et déclarée à l'Office national de Sécurité sociale, s'élève de 0,20% à 0,75%.

L'ISP ET LES FONDS SECTORIELS

Ce qui est important pour le secteur de l'ISP, au fond, dans les fonds, c'est tout autant les possibilités de professionnalisation du secteur que le développement du secteur et de ses activités. Le premier aspect devrait être rencontré par la création des deux fonds sectoriels (le fonds de la CP 329 et le fonds bruxellois de l'ISP). Le second aspect est une évidence : les besoins de formation pour travailleurs peu qualifiés augmentent partout et particulièrement à Bruxelles (se rappeler la structure du chômage, en majorité peu qualifié, et de l'emploi offert, en majorité qualifié). C'est comme ça : les entreprises n'adaptent visiblement pas leurs postes de travail aux profils de ceux qui en cherchent, ceux-ci doivent s'adapter. Nous sommes dans le « forme-toi ou chôme ». L'école au sens large n'arrivant pas à s'adapter aux profils de tous les écoliers et étudiants, l'ISP est née non d'un hasard mais d'une nécessité. L'ISP non plus ne peut pas s'adapter au profil de tous les demandeurs

d'emploi, ne fût-ce qu'en nombre (les demandes excèdent très largement l'offre de formation disponible), mais aussi parce que nous sommes dans un dispositif dont le financement n'augmentera plus qu'à doses homéopathiques, à moins d'être complètement remanié, et cela, même si les besoins augmentent.

Elle doit donc envisager son expansion à moyen et à long terme dans un contexte d'enveloppes existantes fermées à plus ou moins brève échéance. Sans parler des finances de la Cocof, on sait que le budget du Fonds social Européen ne croîtra pas (il pourrait être réduit dès 2006), et de plus, les priorités européennes pourraient aller vers d'autres publics, ou d'autres types d'action, ou vers d'autres pays nouvellement entrés dans l'Union européenne. L'ISP doit ainsi réfléchir, explorer et trouver de nouveaux moyens et de nouvelles actions qui répondent aux besoins croissants de formation des personnes peu qualifiées. Une des pistes possi-

bles est un partenariat avec les fonds sectoriels (d'autres pistes sont l'alternance, l'insertion par l'économique, le recyclage des travailleurs très peu qualifiés menacés etc.). Il faut savoir qu'il y a groupe à risques (GAR) et groupe à risques... Au fur et à mesure, les GAR sont devenus ceux qui n'ont QUE le diplôme d'études secondaires supérieures. Peut-être qu'en effet, sans un diplôme de type supérieur, demain, on risque de ne pas trouver de travail à Bruxelles... Rappelons-le, la formation ne crée pas d'emplois, elle permet d'y accéder plus facilement (très souvent, lors d'un engagement, il y a substitution d'un chômeur par un autre : un peu qualifié perd sa place pour un plus qualifié, ou plus jeune, ou recyclé, ou autant qualifié mais « moins cher » etc.). La question qui se pose au secteur de l'ISP est donc celle-ci : comment construire des partenariats avec les fonds sectoriels, sur quelles bases, sur quels accords ? Plus précisément encore, quels sont les secteurs professionnels intéressés à former des personnes ressortant de l'ISP (n'ayant, donc, pas de diplôme de fin du secondaire) et à quelles conditions ? Quels accords peut-on trouver qui tiennent compte des besoins d'un secteur, du profil des demandeurs d'emploi et de la conjoncture à moyen terme ? Quels secteurs sont prêts à investir dans le moyen terme ? En effet, l'ISP se rapproche en ceci de l'enseignement que la

formation, comme toute formation d'ailleurs, ne peut que très rarement répondre à un besoin conjoncturel à court terme : la formation ne peut pas se concevoir comme utilitariste : elle n'y est décidément pas réductible. La rencontre entre la formation et l'emploi est toujours improbable, ce qui n'empêche que des demandeurs d'emploi en trouvent et que des employeurs cherchant à engager des travailleurs y arrivent.

Investiguer sérieusement avec les fonds sectoriels les possibilités qu'offre aujourd'hui la formation des personnes peu qualifiées, l'alternance emploi/formation, l'économie sociale d'insertion, et une validation des compétences ayant des effets de droit notamment barémiques, oui, c'est bien un enjeu pour notre secteur. Nous insistons particulièrement sur l'alternance : l'implication des secteurs professionnels dans l'insertion par l'emploi alterné avec de la formation serait non seulement une preuve tangible de l'implication des fonds sectoriels dans la question de l'emploi des peu qualifiés (à lire ce dossier, on n'en sort pas persuadé, à une ou deux exceptions près), mais serait aussi une opportunité pour tous les organismes de formation professionnelle, particulièrement pour l'ISP, axée exclusivement sur les moins qualifiés.

Suzanne Beer

UN FONDS REGIONAL POUR LE SECTEUR ISP

Les employeurs de l'ISP peuvent recourir au fonds de la Commission paritaire 329 des secteurs non marchands. Ce fonds est alimenté à concurrence de 0,1% de la masse salariale du secteur socio-culturel.

Depuis octobre 2001, les travailleurs de l'ISP bénéficient également du soutien du Fonds de Formation continuée des travailleurs de l'Insertion SocioProfessionnelle (FFISP). Les conventions collectives qui découlent de l'accord non-marchand du 29 juin 2000 ont prévu le financement d'un budget calculé sur base d'1% de la masse salariale de ses travailleurs ISP et versé par l'ORBEM et la COCOF au Fonds.

En 2003, une première enquête a permis au FFISP d'identifier les priorités de formation en interpellant les employeurs, les travailleurs mais aussi les délégués syndicaux présents dans les associations y ayant droit. Toutes doivent être à la fois agréées par la COCOF et conventionnées par l'ORBEM.

En 2004, le Comité de gestion du FFISP proposera une nouvelle forme de répartition des budgets dans un souci de simplification des procédures et de plus grandes marges de manœuvre pour les asbl.

Un partage de budget en deux enveloppes est prévu pour :

- la proposition d'une offre de formations transversales par le Fonds de formation.
 - un budget à calculer pour chaque association à partir de son nombre d'équivalents temps plein.
- L'association pourra consacrer ce montant à la formation de ses travailleurs, conformément aux critères de recevabilité des demandes du fonds.

LES FONDS SECTORIELS, DES PARTENAIRES A GEOMETRIE VARIABLE

Monsieur André De Bie, responsable de la Division Production (Service de la coordination générale des programmes de formation internes et externes) de Bruxelles Formation me reçoit pour répondre à mes questions sur l'implication des fonds sectoriels dans le champ de la formation professionnelle à Bruxelles.

Le défi de l'ensemble des opérateurs de formation professionnelle est d'adapter l'offre de formation aux besoins particuliers des secteurs professionnels, à l'évolution des métiers, de la technologie, aux variantes du marché de l'emploi...

Bruxelles Formation joue le plus souvent un rôle de rencontre entre les fonds sectoriels et d'autres acteurs du champ de la formation professionnelle. Les premiers échanges remontent à 1992-93. Une longue tradition de concertation existe avec certains fonds qui permet de surmonter la difficulté technique de certains projets.

La région de Bruxelles-Capitale représente 10% de l'ensemble de l'activité du pays. Les Fonds sectoriels ont une portée nationale. Les conventions avec les fonds sectoriels sont établies avec l'ensemble des opérateurs publics de formation (VDAB, FOREM, Bruxelles Formation). Chaque fonds sectoriel construit son offre de formation au gré des interactions et des influences régionales. Il aura tendance à reproduire à Bruxelles des modules de formation qui auraient bien fonctionné en Wallonie ou en Flandre.

André De Bie précise que les conventions qui lient un fonds sectoriel à Bruxelles Formation prévoient qu'il s'engage à informer l'Institut de ses éventuelles collaborations. Il en est de même pour les opérateurs d'ISP. Mais Bruxel-

les Formation n'a pas le monopole des contacts ! Certains OISP ont des contacts privilégiés avec des fonds sectoriels propres à leur secteur d'activité. L'implication de Bruxelles Formation dans tout projet de formation, quels que soient les partenaires, se situe avant tout dans le respect du droit du statut du stagiaire en formation professionnelle et de son indemnité/stagiaire.

Comment parler de la culture, des mentalités des fonds sectoriels ?

Les fonds sectoriels sont avant tout proches des entreprises, souligne André De Bie, ils utilisent le langage des employeurs qui recherchent une main-d'œuvre compétente, prête à l'emploi. Les préoccupations liées à l'insertion socioprofessionnelle d'un public peu qualifié et fragilisé sont souvent des préoccupations secondaires. Ils préfèrent apporter des compétences complémentaires à un public dont le niveau général est bon. Ceci est la tendance la plus répandue, les fonds qui font exception sont ceux qui ont en charge un secteur d'activité dont une grande part des travailleurs sont faiblement qualifiés. Citons l'IFP (<http://www.ipv.be> - <mailto:minfo@ipv-ifp.be>) du secteur de l'industrie alimentaire où un grand nombre de travailleurs sont peu qualifiés (40%). Pour résumer : les fonds sectoriels sont moins directement préoccupés par les publics défavorisés ou les réalités spécifiques de la population bruxelloise.

Les Conventions collectives de travail dictant les politiques à appliquer par les fonds sectoriels comportent toutes des obligations à l'égard des groupes à risque, mais dans les faits, on constate une grande diversité d'interprétation de la définition même du groupe à risque. Les universitaires, en recherche d'emploi et « à recycler », entrent

parfois dans cette catégorie. La définition des groupes à risque est variable d'un fonds à l'autre, oscillant entre une prise en compte plus ou moins forte du public ISP.

L'Institut forme des demandeurs d'emploi et des travailleurs mais les modules de formation dispensés en partenariat avec les fonds sectoriels portent principalement sur le public en recherche d'emploi. Bruxelles Formation remarque lui aussi une évolution de son public. Aujourd'hui, il est de toutes les origines et de tout âge. Le besoin d'accompagnement et d'un suivi psychosocial est de plus en plus fort.

André de Bie insiste encore sur le rôle à jouer par l'Institut lors de la sélection des candidats pour défendre l'égalité de traitement des demandeurs d'emploi, des stagiaires et ensuite tout au long de l'action. Bruxelles Formation a pour principe de défendre l'égalité d'accès aux formations : l'origine ethnique d'une personne ne doit pas jouer en sa défaveur. Aux problèmes de faible qualification et de précarisation des demandeurs d'emploi bruxellois, s'ajoutent bien souvent des difficultés à surmonter la discrimination à l'embauche. La recherche de stages en entreprise par les stagiaires est une première confrontation à cette discrimination. La plupart des fonds ont collaboré à l'élaboration des profils métiers de la Com-

mission Communautaire des professions et des qualifications (CCPQ) qui définissent les compétences terminales de l'enseignement secondaire supérieur. Peu de projets de formation concernent des profils de faible qualification. Les délais dans lesquels organiser les formations, le niveau initial des stagiaires, la tendance à organiser de plus en plus des modules courts de formation influencent bien évidemment les résultats de formation. Pour Bruxelles Formation, mener un public disparate à ce haut niveau de sortie devient une gageure. Le projet Equal Valid, piloté par Bruxelles Formation dans le cadre de l'Objectif 3 et mené avec plusieurs opérateurs, va clarifier la définition des compétences initiales et terminales, permettra de construire des filières de formation fractionnées en autant d'étapes que nécessaires à la progression de ce public.

Sur la question des moyens mis à disposition de Bruxelles Formation par les fonds, il peut s'agir de dons en matériel, de remboursement de formateurs... Les chiffres de l'étude « Contribution des Fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique » démontrent la faible entrée de flux financiers des fonds sectoriels vers Bruxelles Formation. Bruxelles Formation a communiqué ces chiffres en juin dernier lors de sa conférence de presse.

Ana Teixeira

BRUXELLES FORMATION ET LES FONDS SECTORIELS : UNE COLLABORATION FRUCTUEUSE CONFERENCE DE PRESSE DU 24 JUIN 2003

Les conventions actives avec Bruxelles Formation

Avec le CEFORA (<http://www.cefora.be/> - <mailto:info@cefora.be>) une convention cadre existait portant sur l'analyse des besoins d'emploi. Aujourd'hui des conventions « particulières » sont signées à chaque fois pour l'organisation en commun de formations à destination de demandeurs d'emploi (opérateurs Call center, Techniciens PC, Inspecteurs en nettoyage...) et/ou pour une partici-

pation au coût de formations correspondant aux besoins du secteur (dessinateurs industriels au Centre Cad Design, Centre de Perfectionnement en Informatique...). Des formations pour travailleurs font également l'objet de bons de commande adressés à Bruxelles Formation qui agit comme prestataire de formations.

Avec le Fonds de Formation de la Construction (FFC - <http://laconstruction.be/>) : depuis 1995, une convention cadre lie Bruxelles

Formation à ce fonds. Renouvelée en 2002, elle porte sur une concertation permanente relative au secteur de la construction, sur l'organisation de formations pour les travailleurs (dans le Centre de Neder-over-Hembeek), sur une intervention dans le coût des formations de demandeurs d'emploi (conditionnée au fait qu'après leur formation, les stagiaires soient occupés dans une entreprise du secteur), sur l'organisation de testings (maçons, peintres, plafonneurs). Enfin Bruxelles Formation bénéficie aussi d'une intervention de la part du FFC pour les personnes en Régime d'Apprentissage Construction (RAC).

Avec le FRMB/Iristech (Centre de formation du secteur des fabrications métalliques - ouvriers) : la concertation est établie depuis 1993 et porte sur la définition des produits de formation (référentiels métiers) et leur mise en œuvre dans le Centre de formation IRIS-TECH propre au secteur des fabrications métalliques. Les formations de soudeurs, mécaniciens industriels ajusteurs, ascensoristes, techniciens du froid sont cofinancées par Bruxelles Formation. En dehors de cette offre structurelle de formation, des actions ponctuelles sont également organisées en collaboration avec ce fonds.

Avec le FEMB : la convention avec ce fonds destiné aux employés du secteur des fabrications métalliques porte sur le cofinancement d'une formation de dessinateurs industriels en collaboration avec le Centre Cad Design et l'enseignement de promotion sociale.

Avec EDUCAM (Fonds sectoriel des ouvriers occupés dans les garages, les carrosseries...) : la longue tradition de concertation avec ce fonds sectoriel a été initiée avant la création même de Bruxelles Formation. Elle porte sur la définition des référentiels de formation, le financement d'une partie des formations pour demandeurs d'emploi, et/ou travailleurs, sous forme d'achat de matériel et de matériaux spécifiques aux sections concernées (intervention conditionnée à la réinsertion dans le secteur), l'organisation de recyclage pour les travailleurs.

Avec le Fonds du transport de choses, avec le Fonds Bus - cars et le Fonds des Taxis : les conventions signées avec ces Fonds vont

plus loin que la mise à disposition et l'entretien de véhicules (camions poids-lourds, autocars, taxi...). Cet apport important est fait parallèlement à une définition en commun (et aménagements) des programmes de formation et à l'organisation d'épreuves pratiques qui conduisent par ailleurs à une certification (CAP). Des formations de recyclage des travailleurs du secteur financées par le secteur sont également organisées par le Centre de formation aux métiers du transport (situé Quai des Usines).

Avec le Centre de formation du nettoyage : la convention avec ce fonds sectoriel prévoit le paiement par le CFN d'un formateur, la prise en charge de produits de formation et l'organisation de formations de travailleurs.

Avec FORMELEC (secteur des Electriciens) : la collaboration porte sur la définition des référentiels de formation, le financement d'une partie des formations pour demandeurs d'emploi et/ou travailleurs, sous forme d'achat de matériel et de matériaux spécifiques aux sections concernées (intervention conditionnée à la réinsertion dans le secteur), l'organisation de recyclage pour les travailleurs.

Avec Cefograf : ce fonds sectoriel suit l'activité du Centre Cepegra depuis sa création, tant au point de vue produits de formation (avec les changements multiples des métiers du secteur) qu'en permettant l'acquisition de machines (offset, PC) performantes.

Avec le Fonds de l'Horeca : outre des interventions ponctuelles pour l'organisation de formations de commis de salle/commis de cuisine mises en œuvre en partenariat, ce fonds sectoriel a aussi conclu récemment avec Bruxelles Formation une convention de développement d'un produit multilingue.

Bruxelles Formation

-
- 1 Intervention financière d'un autre partenaire à concurrence de 6 %
 - 2 La quote-part de CEFOGRAF est variable d'une à l'autre étant donné qu'elle concerne le cofinancement d'achat de matériel
 - 3 Intervention financière d'un autre partenaire à concurrence de 35 %
 - 4 Hors frais stagiaires

Budget des formations organisées en partenariat : une logique de cofinancement

Clef de répartition du financement des formations organisées en partenariat entre Bruxelles Formation et les Fonds sectoriels en 2002				
Fonds sectoriels	Quote-part Bruxelles Formation	Quote-part Fonds sectoriels	Partenariat nombre d'heures	Partenariat Nombre stagiaires
CEFORA	44 %	56 %	94.113 h	269
HORECA	44 %	56 %	7.944 h	27
Fonds des bus / cars	47 %	53 %	9.551 h	36
FRMB ¹	50%	50 %	51.295	197
CFN	54 %	46%	11.213 h	242
Fonds du transport de marchandises	61 %	39 %	31 714 h	231
CEFOGRAF ²	79 %	21 %	17.095 h	75
FEMB ³				
FFC	83 %	17 %	86.302 h	453
Fonds des Taxis	87 %	13 %	8107 h	80
EDUCAM	91 %	9 %	27. 27.490 h	80
FORMELEC	93 %	7 %	33.611 h	118

La clé de répartition de financement des formations organisées en partenariat entre Bruxelles Formation et les Fonds sectoriels est variable selon les fonds et ce indépendamment du volume d'heures ou du nombre de stagiaires.

Toutefois, il s'avère que si l'on tient compte de la totalité des budgets mobilisés en 2002, la clef de répartition globale est la suivante :

Bruxelles Formation ⁴ 65 %	Fonds sectoriels 32 %	Autres 3 %
---------------------------------------	-----------------------	------------

DEUX EXEMPLES DE COLLABORATION ENTRE LES OISP ET LES FONDS

Filière « Projet d'Accompagnement à Finalité formative, PAF » proposée par le Fonds de Formation de la Construction

En décembre 2003, le Fonds de la Formation de la Construction s'est adressé aux fédérations flamandes, wallonnes et bruxelloises représentant les acteurs susceptibles d'organiser des modules de préformation en vue du recrutement de stagiaires.

Exposant les motifs du projet relatif au montage d'une filière intitulée « Projet d'Accompagnement à Finalité formative » (PAF), Eric Dujacquier, directeur de la formation, parle de combler le manque de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction.

Le seul critère de l'offre de formation formulé explicitement par les représentants du FFC est de correspondre aux fonctions critiques repérées par la plate-forme construction de chaque province. Le Fonds s'engage à la mise à l'emploi des stagiaires, une fois qu'ils ont réussi toutes les étapes de la filière à construire. Seules les compétences terminales pour différentes tâches déterminant l'accès à l'embauche ont été communiquées aux opérateurs réunis autour de la table. L'opérateur de formation sait qu'il recevra 200 € de prime de formation pour chaque stagiaire engagé dans le secteur à l'issue de son parcours de formation. On peut donc en déduire qu'un stagiaire qui ne va pas au bout de sa formation ou qui n'est pas embauché dans le secteur ne donne lieu à aucune intervention du Fonds sectoriel.

La filière de formation n'est conçue que sur le plan de l'acquisition des compétences professionnelles : ni heures d'accompagnement psychosocial ni heures de guidance ne sont évoquées. Les candidats doivent arriver en formation qualifiante déjà suffisamment « employables » et ne pas présenter des difficultés d'intégration.

Fonds de la construction : CCT du 5 juillet 2001, Art. 3

« Des efforts supplémentaires seront développés en faveur des catégories spécifiques suivantes des « groupes à risques construction » : les personnes en situation de formation par le travail ou d'insertion dans des initiatives relevant du domaine de l'économie sociale ; les chômeurs de longue durée qui suivent une formation de base construction ; les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans au moins qui suivent une formation de base construction ».

CCT du 5 juillet 2001

21.11. Section 1. Les actions dans le domaine de l'économie sociale

Art. 101. Les actions à développer en application de la présente section ont pour objet de stimuler et d'organiser la transition des personnes en situation de formation ou d'insertion dans des projets relevant de l'économie sociale, ci-après dénommées « les stagiaires en formation ou insertion », vers une formation complète du secteur de la construction et vers l'emploi dans une entreprise visée à l'article 1er.

Art. 102. Les actions de transition, visées à l'art. 101, doivent être conçues et organisées en tenant compte des différences de niveaux de formation ou de préformation au sein des groupes de stagiaires en formation ou insertion.

21.13. Section 2. L'aide à la formation des chômeurs de longue durée

Art. 105. Les chômeurs de longue durée concernés par l'application de la présente section sont les demandeurs d'emploi en chômage depuis 6 mois au moins qui ont suivi avec succès une formation de base construction de 344 heures minimum auprès d'un centre de formation agréé par le Fonds de formation de la construction. Le programme de cette formation de base construction doit comporter un module de formation en matière de sécurité suivie d'un examen "VCA" (Veiligheid Checklijst Aannemers)

Art. 106. Le Fonds de formation de la construction octroie au centre de formation agréé précité une prime de transition de 247,89€ par chômeur de longue durée, visé à l'art. 1er.

L'IFP recherche des collaborations avec les OISP

Sur les 27 branches d'activités, les entreprises du fonds de l'industrie alimentaire représentent 87 000 travailleurs pour 7000 entreprises, dont 5% d'entreprises occupent plus de 50 travailleurs et garantissent 55% de l'emploi. Sur 6300 entreprises, 4250 offrent 30% d'emploi d'ouvrier. Près de 40% des travailleurs de l'industrie alimentaire sont faiblement qualifiés (CEB, CESS).

L'Institut de Formation professionnelle de l'industrie alimentaire asbl (créé en 1989) réunit deux commissions paritaires : 118 (ouvriers), 220 (employés). L'ensemble des CCT sont gérées en sous-secteur par la FEVIA. Il existe deux CCT pour l'industrie alimentaire, deux CCT pour les conserves et légumes, deux CCT pour l'industrie sucrière, l'une concerne les ouvriers, l'autre les employés.. Une septième (CCT du 8 octobre 2003), concerne les ouvriers du secteur de la boulangerie-pâtisserie. Que comprend le secteur ? Les 27 branches d'activités sont identifiées sous 5 grandes catégories des METIERS DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE : Production, Maintenance et services techniques, Logistique, Conditionnement, Administration.

L'IFP s'engage dans la formation continue des travailleurs faiblement qualifiés !

Contrairement aux autres fonds de formation sectoriels, l'IFP impose à toutes les entreprises du secteur de l'industrie alimentaire d'investir un temps de travail à la formation des travailleurs. Ce temps est calculé sur base d'un forfait de 0,05% du temps global presté par l'ensemble des travailleurs de chaque entreprise. Une entreprise qui occupe 220 travailleurs, 200 jours à raison de 8 heures par jour, multiplie ces trois paramètres et en déduit 0,05%. Dans cet exemple cela fait 352.000 heures dont 70 heures minimum seront consacrées à la formation du personnel. Les nouvelles mesures fixées dans les CCT pour la période 2003-2010 prévoient qu'un travailleur sur deux aura accédé à une formation et qu'un employeur sur deux aura investi dans la formation de son personnel.

L'IFP s'engage dans l'insertion socioprofessionnelle !

Un autre objectif du plan sectoriel est de consacrer chaque année 50% des moyens fi-

nanciers au « Groupe à risque » défini comme suit : tous les demandeurs d'emploi (sexe, âge, niveau de qualification), travailleurs âgés de plus de 45 ans, peu qualifiés ne disposant au maximum que du CESS, du CESI ou du diplôme primaire.

L'IFP prend en compte le besoin d'accompagnement d'un public faiblement qualifié. Les formations comprennent un stage d'observation (en début de formation) et d'acculturation (en fin de formation), un accompagnement psycho-social qui vise à répondre aux besoins et aux caractéristiques de ce public. La possibilité d'un accompagnement qui suit le travailleur au-delà de sa formation, une fois son insertion dans l'entreprise, est également envisagée.

Quels sont les mécanismes de collaboration et les modes de financement ?

L'opérateur de formation bénéficie, par groupe, d'une prime de 24€ pour 2 postes stagiaires par jour (hors stage), que les stagiaires aboutissent à l'emploi ou non. Ensuite, une prime dite d'intéressement (même règle) est versée à l'opérateur pour les stagiaires qui trouvent de l'emploi dans le secteur, déduction faite des deux postes stagiaires déjà financés.

Les leitmotifs de l'IFP sont : la synergie, le partenariat, la collaboration. Laurent Gall, coordinateur Formations Région Wallonie et Bruxelles à l'IFP, recherche de nouveaux collaborateurs potentiels au sein du dispositif ISP. L'éventualité existe d'organiser à l'IFP, à Bruxelles, une séance d'information pour les opérateurs intéressés.

Exemples de l'expérience de collaboration passée avec les Missions locales de Schaerbeek, de Forest, de St-Josse et la mission locale de Molenbeek (AMIS).

Le projet d'enquête pour l'IFP réunissant les 4 missions locales sur l'étude des besoins de formation et d'emploi du secteur a permis l'identification d'un profil polyvalent, non identifié dans la liste des fonctions critiques de l'ORBEM. Ce profil intitulé Opérateur de production désignant le préposé au suivi de production de la chaîne de fabrication de la matière première vers le produit fini. Le projet a été mené en deux temps. L'analyse de l'information recueillie auprès des entreprises sur leur besoin de main-d'œuvre a dégagé sur un nombre réduit de demandes besoin de ce profil. Les Missions locales ont ensuite interpellé les entreprises de manière plus précise sur les compétences qu'elles escomptaient d'un éventuel opérateur de production.

L'IFP a trouvé écho dans l'enseignement. L'intitulé de formation « Opérateur de production en industrie alimentaire » est accessible depuis cette année dans l'offre de formation de l'IFP, organisée en collaboration avec l'enseignement de plein exercice technique et professionnel, en 7ème année APPRENTISSAGE INDUSTRIEL dans des formations de 1 ou 2 ans pour futurs ouvriers et l'enseignement en alternance.

Cette expérience positive incite l'IFP à renouveler sa collaboration avec le dispositif ISP.

Ana Teixeira

Annonces

Offres d'emploi

L'asbl **A.M.I.S.** recrute un(e) **directeur/trice**.

Description des tâches :

- diriger l'activité de l'asbl AMIS et la coordonner conformément décisions prises par le Pouvoir Organisateur, à l'organisme approuvé par le C.A., aux exigences institutionnelles
- gérer l'ensemble des services
- assumer les responsabilités en matière de coordination générale (financière, pédagogique et comptable) des divers services : développement de projets et d'emploi, insertion socio-professionnelle (accueil, guidance, orientation, atelier de recherche active d'emploi)
- animation
- projets subsidiés : DUQ (Dépannage Urgent de Quartier), PTP paveurs, PTP Régie de quartier, Collectif des sans emploi, Restaurant social, etc.
- diriger et gérer les ressources humaines à savoir : gérer une équipe de plus de 60 travailleurs dont 5 coordinateurs, établir, superviser et suivre une stratégie de l'emploi en ce compris : mouvements du personnel (recrutements, mutations et promotions internes, licenciements..), politique de formation, politique salariale
- assumer, développer et harmoniser les relations sociales
- veiller à ce que les activités de GRH se déroulent en concordance et dans le respect strict des règles en vigueur en droit social
- assurer l'adéquation entre les aspirations et compétences des travailleurs et les besoins de l'Entreprise Non-Marchande, ceci dans un environnement matériel et humain de qualité
- gérer les dossiers de subventions à tous niveaux (européen, fédéral, régional, communal, etc.)

Profil et conditions :

- formation supérieure: diplôme universitaire ou ESNU ET expérience utile en ISP de 5 à 10 ans
- bonne connaissance de la gestion des asbl et des fonctions y afférentes
- barème : ECHELON 6
- autonomie
- sens des responsabilités
- capacité de gestion
- esprit analytique et de synthèse
- déontologie professionnelle
- sens de la négociation (écoute-contacts)
- capacités d'anticipation

- aptitude à opérer des choix stratégiques
- créatif/ve, compétent(e) pour organiser des modes d'organisation
- disponible
- qualités rédactionnelle
- sens de l'autorité adaptée aux situations
- compétence de gestion du personnel

Envoyer CV & lettre de motivation à : AMIS asbl

Mme Olivia P'TITO
Administratrice-déléguée
boulevard Léopold II 101-103
1080 Molenbeek St-Jean
☎ 02 421 68 60
<mailto:amis.direction@misc.irisnet.be>

BRUTEC engage un(e) **directeur/trice administratif/ve et financier/ère** d'une petite équipe sous contrat à durée indéterminée temps plein.

Description des tâches :

- il (elle) travaillera en étroite collaboration avec la coordinatrice pour ce qui relève des relations extérieures et de la représentation institutionnelle
- il (elle) sera responsable de la recherche de subsides, de partenaires européens, d'organisations de débats avec le monde de l'entreprise

Profil et conditions

- conditions ACS – Bruxelles
- réelles capacités de communication verbale et écrite
- connaissances du domaine informatique
- excellente connaissance des institutions bruxelloises de formation et d'emploi
- esprit d'équipe indispensable
- bon bilingue
- bonne organisation
- sensibilité à la formation en milieu multiculturel indispensable
- obligation d'habiter la Région de Bruxelles-Capitale

Envoyer CV par courrier papier avec lettre manuscrite de candidature à : BRUTEC asbl
rue de la Caserne, 86-88
1000 Bxl

Le **Cefig**, asbl d'insertion socio-professionnelle, cherche un(e) **licencié(e) en psychologie** pour cours de

jour du 2 février au 25 juin 2004, horaire à déterminer.

Description des tâches :

- donner 205 heures de cours (remise à niveau en calcul - tests psychotechniques - raisonnement - entretiens individuels...)

Envoyer CV ou contacter :

Mme Micheline Lecherf ou
Mme Nathalie Zuyderhoff
Cefig asbl
rue Terre-Neuve, 13-15
1000 Bxl
☎ 02 503 18 13
<mailto:nzuyderhoff@belcenter.com>
<http://www.cefig.be/>

La Chom'Hier AID asbl engage dans le cadre d'un contrat de remplacement un(e) **assistant(e) social(e) ou éducateur/trice social(e)**.

Description des tâches :

- coordination des programmes de formation et de leur mise en œuvre en concertation avec l'équipe
- coordination de l'équipe des formatrices et formateurs
- recherche de nouvelles méthodes pédagogiques
- accueil des stagiaires
- suivi social et administratif des stagiaires

Profil et conditions :

- graduat
- statut ACS (bruxellois)
- connaissance du secteur ISP
- sens de la communication et de la négociation
- travail d'équipe
- expérience pédagogique

Envoyer CV & lettre de motivation à :

Dominique Poncelet
Chom'Hier AID asbl
rue Gallait, 104
1030 Bruxelles
<mailto:chom.hier@skynet.be>

NADI asbl engage

- ❖ un(e) **formateur/trice en insertion socioprofessionnelle** pour contrat à durée indéterminée de 24 heures par semaines.

Description des tâches :

- guidance

- détermination de projet
- vie sociale

- ❖ un(e) **formateur/trice en alphabétisation** pour contrat de remplacement d'un an à mi-temps.

Profil et conditions

- conditions ACS – Bruxelles
- gradué(e) assistant(e) social(e) ou éducateur/trice

Envoyer CV et lettre de motivation au :

NADI asbl
rue Dethy, 58
1060 Bxl
☎ 02 537 83 65
<mailto:nadi@skynet.be>

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN JANVIER

05/01	• Interview de Madame Crankens au CEFORA sur les Fonds sectoriels
06/01	• Réunion avec Monsieur H.M. Fizev du Centre FAC concernant le projet Equal Valid et Fonds sectoriels
07/01	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration du CBCS • Rencontre avec Monsieur Manuel Larsson de Proximité-Santé sur les Services de proximité • Rencontre avec Madame Caroline Debelle de l'Epicierie des Capucines sur les Services de proximité • Réunion avec Neriman Tac à la Mission locale de Schaerbeek sur le projet Call Center Fonds sectoriels • Réunion avec Stéphane Platteau de Fobagra sur le projet Equal Valid
08/01	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion à la CESSoc sur le projet Recueil CCT CP 329 • Rencontre avec Madame Isabelle Calista chez Educam sur les Fonds sectoriels • Réunion au Centre social protestant sur les Services de proximité • Participation aux vœux du MOC
09/01	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de rédaction de l'Essor • Rencontre avec Monsieur Laurent Gall (IFP) sur les Fonds sectoriels (alimentation)
12/01	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Participation à une journée de formation sur le décret emploi et CCT en communauté française
13/01	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de concertation Bruxelles Formation - FeBISP • Réunion du Comité de pilotage tripartite ANM • Réunion du groupe I du PTE « Améliorer la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi »
14/01	• Réunion du groupe de travail DOFFO-Bruxelles/CCFEE sur la description de l'offre et des flux de formation
15/01	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à une matinée d'information au CAIPS sur la nouvelle mesure SINE • Réunion au Cabinet Tomas • Interview de Monsieur André De Bie (IBFFP) sur les Fonds sectoriels
16/01	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de gestion FFISP • Réunion avec le Centre FAC sur les subsides et procédures FSE • Workshop de REVES : Second Phase du projet européen Insertion par l'emploi et le logement
17/01	• Workshop de REVES : Second Phase du projet européen Insertion par l'emploi et le logement
19/01	• Participation à la réunion de préparation de l'Assemblée Générale ouverte d'Idée 53
20/01	• Rencontre avec les opérateurs alpha sur les cahiers des charges alpha chez Lire et Ecrire
21/01	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre à Bruxelles Formation entre spécialistes formation de base alpha • Réunion du groupe de travail COCOF « Enquête public ISP » à Saint-Josse • Conseil d'administration de la Fesefa • Réunion du groupe de travail Missions locales à la Mission locale d'Ixelles
22/01	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de pilotage tripartite ANM COCOF • Rencontre à la FeBISP avec Monsieur De Crom, directeur école promotion sociale, sur le projet Equal Valid
23/01	• Réunion de travail sur Recueil CCT CP 329 avec la Fesefa à la FeBISP
27/01	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de gestion Fonds groupe à risque et Interfonds • Réunion du Comité de concertation Bruxelles Formation avec spécialistes formation de base alpha
28/01	• Réunion du Comité de rédaction de Traverses

29/01	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion au SRDU sur l'emploi de proximité • Participation à la 3^{ème} séance du séminaire consacré au non marchand à l'Institut de sociologie de l'ULB
30/01	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de rédaction de l'Essor • Réunion du groupe 7 de travail du PTE sur « Forum des chercheurs d'emploi » et présentation du projet « Formation des travailleurs face à la discrimination à l'embauche de la CSC » • Réunion au Cabinet Tomas du groupe de travail pour discuter de dossiers d'opérateurs

ACTIVITES

Du 12/01/04 au 13/02/04	<p>A l'occasion de ses 25 ans, le Conseil bruxellois de coordination sociopolitique (CBCS) organise une exposition itinérante de photographies de Bruno D'Alimonte parues dans le Bruxelles Informations Sociales (...BIS) depuis 1994. « Cette expo rappelle que les photos qui paraissent dans le ...BIS sont bien plus que de simples illustrations des thématiques sociales abordées : elles donnent un supplément de sens ».</p> <p>La prochaine escale aura lieu à la Mutualité Saint-Michel Bruxelles.</p>	<p><u>Lieu</u> :</p> <p>Mutualité Saint-Michel Bruxelles Bd. Anspach, 111-115 1000 Bxl Du lundi au mercredi de 9 à 16h Jeudi et vendredi de 9 à 12h ☎ 02 501 58 00 http://www.mc.be/</p> <p>Le CBCS désire trouver d'autres lieux (locaux de fédérations et associations) pour accueillir l'exposition à partir de février 2004.</p> <p><u>Informations</u> :</p> <p>CBCS asbl Avenue Voltaire, 135 1030 Bxl mailto:cbs@euronet.be</p>
29/01/04 de 17h45 à 20h	<p>« Barèmes et fonctions dans le socioculturel »</p> <p>Le Centre de Sociologie du Travail de l'Emploi et de la Formation - ULB vous invite à la troisième séance des séminaires consacrés à l'évolution de l'emploi dans le secteur non-marchand.</p> <p><u>Invités</u> : Pierre Malaise - CESSOC et Jean-Marie Léonard - FGFB</p>	<p><u>Lieu</u> :</p> <p>Institut de Sociologie de l'ULB Salle 12 123, 12 e étage Av. Jeanne, 44 1050 Bxl Entrée libre – pas d'inscription préalable</p> <p><u>Informations</u> :</p> <p>☎ 02 650 47 89 (Adinda Vanheerswyngheles) Le séminaire est accessible à toute personne intéressée.</p>
29/01/04 de 17h à 17h30	<p>« Travailler contre le racisme: syndicats européens et organisations antiracistes »</p> <p>Cette conférence organisée par le Centre de Sociologie du Travail de l'Emploi et de la Formation - ULB comprendra une présentation du projet européen contre le racisme ainsi que le lancement du site web.</p>	<p><u>Lieu</u> :</p> <p>International Trade Union House (ITUH) Salle B – 1^{er} étage Bd. du Roi Albert II, 5 1000 Bxl</p> <p><u>Inscription</u> :</p> <p>☎ 02 650 31 83 (Mme Meloni) ☎ 02650 33 62 (Mme Ouali) tef@ulb.ac.be</p>
Du 03/02/04 au 26/03/04	<p>Le CIRE organise un Atelier d'Orientation Professionnelle pour Primo-arrivants à raison de 3 jours par semaine : connaissance de la Belgique, approche interculturelle, développement d'un projet professionnel et utilisation d'internet dans une recherche d'emploi.</p>	<p><u>Infos</u> :</p> <p>CIRE Mme Laurence Coutellier ☎ 02 629 77 15 mailto:isp.cire@irisnet.be</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 février 2004**.