

N° d'agréation : P 204081

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

# L'insertion

n°47 – février 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 ?

**L**a 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

**A**près 1 an et demi de dur labeur, le dossier des cahiers de charges touche à sa fin. Nous nous permettons donc de pousser un petit « Cocorico » au travers de ce dossier.

Qu'est-ce qu'un cahier des charges dans le secteur de l'ISP, vous demandez-vous ? C'est un document qui précise les objectifs à atteindre et les actions à mettre en œuvre pour y arriver. A la fin des années '90, seuls deux types d'opérateurs bénéficiaient de cahiers des charges : les Ateliers de Formation par le Travail et les Missions locales. Mais, depuis de l'eau a coulé sous les ponts et il était grand temps de dépoussiérer tout cela. De plus, les autres opérateurs (alphabétisation, formation de base, préformation et formation qualifiante) avaient grand besoin d'avoir eux aussi leurs propres cahiers des charges. Ce travail a été très constructif, puisqu'il a permis de mettre en lumière les caractéristiques transversales de tous les OISP, de définir les points spécifiques à chaque type d'opérateur et de permettre de renvoyer au programme de référence tout ce qui touche au pédagogique. Un dossier très dense, parfois technique, qui s'est fait en étroite collaboration (parfois difficile et au fil du temps de plus en plus aisée) avec Bruxelles Formation.

Autre grande nouvelle : l'assemblée générale de la FeBISP a décidé début février d'élargir le champ d'action de notre fédération aux projets d'économie sociale d'insertion. Cette ouverture a semblé naturelle à nos membres, surtout à ceux qui ont déjà tenté ou se sont déjà lancés dans les projets d'économie sociale d'insertion. Comme vous le constaterez en lisant l'article repris en page 4, nous avons encore du pain sur la planche.

Que de travail ! C'est pourquoi, nous vous invitons à venir vous détendre intelligemment le 6 mai prochain en venant assister à notre journée d'étude annuelle intitulée « *Enseignement et ISP : concurrence, osmose, symbiose ou autre chose ?* » (voir annonce en page 21). Cette année-ci est un peu particulière puisque ce colloque s'inscrit dans le cadre des festivités (les 6 et 7 mai prochains) organisées par Bruxelles Formation pour fêter son 10<sup>ème</sup> anniversaire. Si certains d'entre vous avaient noté la date initialement choisie (mi-mai), courez vite la changer dans votre agenda !

Voilà qui boucle ce numéro. Le **prochain dossier** sera consacré à notre **mémoire rédigé en prévision des élections de juin**.

Bonne lecture et au plaisir de vous retrouver en personne, sur le site <http://www.febisp.be/> ou via ce mensuel...

L'équipe de la FeBISP

### Sommaire

<b>Actualités</b>	<b>p. 4</b>
→ Rassembler les initiatives d'économie sociale d'insertion à Bruxelles	p. 4
→ La réduction du temps de travail crée de l'emploi	p. 5
→ Fonds de formation continuée : le plan 2004 est sorti	p. 6
<b>Dossier du mois</b>	<b>p. 7</b>
→ Des cahiers de bonne composition	p. 7
→ Premier objet de concertation du Comité : les cahiers des charges des OISP	p. 8
→ Le cahier des charges des AFT ne s'est pas fait tout seul	p. 11
→ Un éclairage sur l'orientation et l'innovation	p. 12
→ Programmes de référence, passerelles, passe-droit et passe-partout	p. 13
→ Un cadre pour le partenariat OISP – Bruxelles Formation : l'Arrêté 2002/n°147	p. 16
<b>Annonces</b>	<b>p. 19</b>
<b>Agenda</b>	<b>p. 20</b>
→ Le travail de la FeBISP en février	p. 20
→ Colloque de la FeBISP : « Enseignement et ISP : concurrence, osmose, symbiose ou autre chose ? »	p. 21
→ Activités	p. 21

## RASSEMBLER LES INITIATIVES D'ECONOMIE SOCIALE D'INSERTION A BRUXELLES

**L**e deux février dernier était une journée historique pour la FeBISP et son équipe de permanents : son assemblée générale était en effet amenée à se prononcer sur le projet d'ouvrir officiellement la fédération aux projets d'économie sociale d'insertion, selon des modalités organisationnelles encore à définir.

Qu'appelons-nous économie sociale d'insertion ? Il s'agit pour nous de l'ensemble des entreprises associatives qui combinent des ressources marchandes et non marchandes et qui visent en priorité la création de nouveaux emplois pour des personnes en insertion.

Le travail avait été dûment préparé par une note envoyée quelques jours auparavant aux membres, présentant les principaux motifs qui poussent les responsables de la FeBISP à s'intéresser à ce champ.

Les voici synthétisés :

- Les initiatives d'économie sociale d'insertion ne sont pas un champ étranger à l'ISP : beaucoup d'OISP ont développé, tenté de développer ou songé à développer des initiatives d'économie sociale d'insertion ;
- L'ISP est d'une efficacité optimale lorsque le marché de l'emploi est ouvert ; dans des situations de chômage incompressible de longue durée telles que nous connaissons depuis une quinzaine d'années environ, certains stagiaires ne s'insèrent pas sur le marché

de l'emploi au sortir du parcours d'insertion ;

- Les budgets ISP belges sont, actuellement, complètement consommés pour les actions d'ISP de type « formation » et il n'y a pas de possibilité d'élargir les enveloppes. Quant aux budgets du fonds social européen, l'incertitude plane à leurs égards après 2006.

Dans le même temps, des initiatives sont prises par la Région bruxelloise pour développer un nouveau type d'entreprises d'économie sociale : les ILDE (Initiatives locales de développement de l'emploi) et des moyens nouveaux sont rapatriés à la Région suite à la re-fédéralisation du système des titres-services.

Lors de l'assemblée générale, nos membres étaient amenés à se prononcer sur les 3 questions suivantes :

- Y-a-t-il une volonté de l'ISP bruxelloise de s'ouvrir à d'autres types de projets davantage « entrepreneuriaux », à de nouveaux types de financement et de stratégie ?
- L'ISP a-t-elle un rôle actif à jouer dans la création d'emplois pour le développement local urbain en matière de services de proximité notamment, rôle qui tient compte des spécificités des demandeurs d'emploi bruxellois ?
- Est-ce que l'emploi dans l'économie sociale d'insertion est une nécessité en vue d'offrir des emplois durables

et de qualité à une partie des stagiaires en formation professionnelle pour qui décrocher un emploi valable dans le secteur économique classique relève de la gageure ?

A ces trois questions, l'assemblée générale a répondu oui, non sans avoir au préalable débattu au sein de deux sous-groupes de travail.

Ce qu'il ressort de ces débats, c'est bien sûr l'intérêt pour cette problématique, mais également quelques conseils ou mises en garde pour les permanents de la FeBISP.

Ainsi un certain nombre de points ont été relevés :

- La nécessité de se concerter avec les réseaux et fédérations existantes (Febecoop, SAW, ACFI...) et d'apporter une valeur ajoutée par rapport à ces fédérations ;
- Repartir des acquis d'expériences antérieures (dont un certain nombre se sont malheureusement soldées par des échecs) pour ne plus retomber dans les mêmes écueils ;
- Ne pas cesser de soutenir l'ISP sous prétexte que l'économie sociale d'insertion est une perspective de développement.

Tout reste à faire pour ainsi dire ! Nous nous attèlerons, dans les prochains mois, à donner une forme de plus en plus précise à ce beau projet, en accord bien sûr avec les différents réseaux de terrain, et en colla-

boration étroite avec nos membres, car nous sommes convaincus que l'ISP a un, ou plutôt des rôles importants à jouer dans le champ de la création d'emplois de qualité en économie sociale d'insertion :

- Un rôle de partenariat avec les projets d'économie sociale pour les volets « formation et accompagnement des travailleurs » ;
- Un rôle d'aide à la naissance de nouveaux projets, déjà largement assumé (ex. projets PTP des missions locales) ;
- Un rôle d'avis « de terrain » pour l'orientation efficace des politiques en matières de

création de l'emploi, qualité de l'emploi, etc.

Le travail a déjà commencé, très concrètement, au niveau des services de proximité : la FeBISP appelle d'ores et déjà les projets bruxellois créateurs d'emplois de services de proximité à rejoindre une plateforme régionale, qui prend forme avec l'aide du SRDU (Secrétariat Régional au Développement Urbain) et en collaboration avec OOTB pour la partie néerlandophone de Bruxelles. Le but de cette plateforme est de rendre plus visible le champ des services de proximité

d'économie sociale et de réfléchir aux moyens nécessaires pour sa structuration, sa reconnaissance et son développement. Vous en saurez plus dans les prochains numéros de « L'insertion ».

Delphine Huybrecht

**Les personnes intéressées par le texte de la plateforme peuvent le demander à : Delphine Huybrecht Attachée économie sociale**  
 ☎ 02 537 72 04  
<mailto:huybrecht@febisp.be>

## LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL CREE DE L'EMPLOI

**E**n vertu de la convention collective de travail (CCT) relative à l'aménagement de la fin de carrière, les travailleurs du secteur bénéficient d'une réduction de temps de travail dès l'âge de 45 ans. Un temps « réduit » est un temps qui « s'aménage ». Voilà pourquoi, pour la deuxième année consécutive, les travailleurs de 45 ans et plus ont droit à des jours de congé supplémentaires. Pour pallier leur absence, on « compense », ce qui signifie qu'un temps de travail supplémentaire, doté d'une subvention horaire, est alloué dans l'asso-

ciation. En 2003, le système a déjà pleinement fonctionné. Dressons à présent la prévision pour l'année 2004 :

La réduction du temps de travail en 2004 :

- EN OISP : 3 706 jours
- EN MLOC : 1 041 jours

Les décisions adoptées par le Comité de gestion pour 2004 :

– Pour les OISP :

- Maintien de tous les CDD jusqu'à leur terme ;
- Création de 19 contrats nouveaux, soit 8,53 équivalents temps plein ;

- Maintien de 9 contrats CDI, soit 5,96 équivalents temps plein ;
- Modification de 2 contrats CDI, soit 0,65 équivalents temps plein.

– Pour les MLOC :

- Maintien de tous les CDD jusqu'à leur terme ;
- Création de 5 contrats nouveaux, soit 2,58 équivalents temps plein ;
- Maintien de 5 contrats CDI, soit 3,05 équivalents temps plein.

Michèle Hubin

## FONDS DE LA FORMATION CONTINUEE : LE PLAN 2004 EST SORTI

**S**ouvenons-nous du désor- mais bien connu Accord non marchand bruxellois (ANM) du 29 juin 2000. Dans ses multiples vertus, rajoutons- lui celle d'avoir pensé à la créa- tion d'un Fonds de sécurité d'existence pour la formation continuée des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise, institué aux fins d'enclencher un processus de formation continuée des tra- vailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail avec un organisme d'insertion sociopro- fessionnelle<sup>1</sup>.

Rappelons encore que le Fonds est géré par un Comité de ges- tion composé de représentants syndicaux et patronaux, qui déci- dent ensemble des formations qui seront financées et mises en œuvre à partir des besoins identifiés dans les asbl. La ré- ponde aux besoins individuels ou collectifs est un des piliers de la formation continuée, *mais à cette première contrainte s'en ajoute une seconde : essayer de prendre en compte des besoins transversaux à l'ensemble du*

*secteur ISP et ne pas se can- tonner dans une stricte vision utilitariste des formations<sup>2</sup>.*

Fidèle à son rendez-vous de dé- but d'année, le plan de forma- tion 2004 jouera donc sur les deux aspects ; la continuité et la transversalité.

Ainsi, le budget 2004 du Fonds sera divisé en deux enveloppes budgétaires : l'enveloppe A et l'enveloppe B.

L'enveloppe A est destinée à mettre en œuvre des actions de formation transversales, c'est-à- dire susceptibles d'intéresser l'ensemble des travailleurs des asbl d'insertion. Il pourra s'agir de la poursuite d'actions déjà entreprises dans le cadre du plan de formation 2003 ou de nouvelles actions, par exemple, de l'accueil du public « nou- veaux migrants », de la lutte contre les discriminations à l'embauche, la formation au dé- veloppement urbain. Cette partie du budget visera également à soutenir des projets indivi- duels de formation certifiante.

L'enveloppe B sera affectée di- rectement aux associations. Chaque asbl recevra un mon- tant, calculé en fonction du nombre de postes équivalents temps plein établi au mois de janvier 2004, dont elle pourra disposer afin de promouvoir chez les travailleurs la connais- sance et la maîtrise d'outils techniques, l'acquisition de nou- veaux savoirs, le perfectionne- ment ou la spécialisation.

La formation continuée est l'affaire de tous ; travailleurs et employeurs vont à présent se concerter quant au bénéfice d'un processus de formation continu dans le respect des prescrits du plan 2004.

Michèle Hubin

1 Il s'agit donc des travailleurs qui assurent des missions d'ISP, tels qu'identifiés pour le financement de l'ANM auprès de la Cocof et de l'ORBEM.

2 Extrait du plan de formation 2004 – Annexe au Comité de gestion du 16 janvier 2004.

## ERRATUM

**D**ans l'article intitulé « **L'Accord non mar- chand en Commu- nauté française : de juin 2000 à décembre 200. Qu'il est long le chemin !** » du

numéro 46 de l'Insertion, il y a lieu de lire : « *En Communauté française, le décret emploi or- ganise le financement de l'accord non marchand. A partir de 2004, c'est 10 millions*

*d'euros pour 6 000 équivalents temps plein<sup>1</sup>* ».

1 Et non 60 000 Etp.

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 mars 2004**.

## DES CAHIERS DE BONNE COMPOSITION

**D**e toutes les catégories de personnes qui ont des cahiers, ce sont certainement et de loin les écoliers qui en possèdent le plus : cahier grand ou petit format, cahier avec ou sans marge, cahier à spirales, cahier à grands ou petits carreaux...

Toutefois les OISP bruxellois sont en bonne position dans le classement de tête avec pas moins de 7 cahiers. Chacun d'eux comporte des marges (de manœuvre) et des charges.

**A quoi sert un cahier des charges ?**

Généralement un cahier des charges se lit en diagonale. C'est comme un contrat de location de voiture : vous êtes tellement pressé de faire le tour du Péloponnèse avec votre Fiat Panda que vous n'avez rien lu des indications hormis celle qui vous oblige à apposer votre signature précédée de la mention « lu et approuvé » !

Un cahier des charges est un document que l'on trouve dans bon nombre d'activités professionnelles. Un architecte en transmettra un aux entrepreneurs chargés de réaliser un chantier. La mise sur le marché d'une nouvelle confiture pêche-banane-topinambour ou d'un nouveau prototype de poupée blonde tout de rose vêtue dans sa décapotable vert fluo nécessite le respect scrupuleux d'un cahier des charges pour satisfaire aux exigences de sécurité, d'ergonomie, de marketing, d'emballage...

En fait un cahier des charges est destiné à apporter des précisions, à fournir des indications concrètes, des données techniques sur la manière de réaliser un service ou un produit.

Dans le cas des organismes d'insertion socio-professionnelle, les cahiers des charges rela-

tifs aux conventions de partenariat avec Bruxelles Formation visent à préciser les dispositions du décret Cocof du 27 avril 1995 et de l'Arrêté n° 2202/147. et encore pas toutes les dispositions : seules celles qui concernent les opérations de formation de l'action d'ISP qui relèvent, pardonnez la tautologie, du champ de la formation professionnelle bruxelloise.

**Pourquoi les cahiers des charges étaient-ils nécessaires pour les OISP ?**

A l'initiative de feu la DRISU, deux types d'opérateurs ISP disposaient d'un cahier des charges depuis 1998 : les Ateliers de Formation par le Travail et les Missions Locales. D'ici peu (le temps de passer les dernières étapes d'avis et d'adoption) toutes les catégories d'opérateurs disposeront de ce type de document pour mener à bien leurs actions. Avec l'usage et les pratiques développées par les AFT et les Missions Locales, il était devenu essentiel d'actualiser mais aussi de préciser certaines notions, certains paragraphes de leur cahier des charges respectif. Elaborer des cahiers pour les autres opérateurs était aussi devenu indispensable. Entamer et clore cet énorme chantier sur une même période permettait de garantir une cohérence du dispositif ISP bruxellois.

Ces cahiers des charges ont permis de clarifier des notions intrinsèques aux actions d'insertion socioprofessionnelle. En outre, désormais ce sont les droits, les obligations et les limites d'action de chaque partenaire qui sont connus et établis tout en laissant une flexibilité sur le plan pédagogique car si les cahiers comportent des charges, celles-ci ne doivent pas constituer un fardeau.

Pierre-Alain Gerbeaux

## PREMIER OBJET DE CONCERTATION DU COMITE : LES CAHIERS DES CHARGES DES OISP

**B**ruelles Formation et la FeBISP (représentant l'ensemble des organismes d'insertion socioprofessionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale) ont instauré le Comité de concertation dès février 2003. Cet organe permanent a créé dès février 2003, six commissions thématiques (opérateurs Alpha, Formation de base, Préformation, Atelier de Formation par le travail, Formation qualifiante, Mission locale) permettant aux OISP et aux services de Bruxelles Formation de se rencontrer sur les futurs cahiers des charges.

Réunis par un même cadre légal et visant les mêmes objectifs d'insertion, les OISP ont brandi, haut et fort, le décret du 27 avril 1995 désignant leur action comme un ensemble d'opérations combinées dans une démarche intégrée. Les négociations en Comité de concertation ont porté sur la nécessité de prendre en compte la pratique des opérateurs, de l'encadrer sans la trahir et de permettre son évolution.

Les cahiers des charges d'entrée de jeu en font d'ailleurs l'écho : « L'action d'insertion socioprofessionnelle s'inscrit dans une démarche intégrée de lutte contre l'exclusion sociale, culturelle et professionnelle. Elle doit permettre à des adultes exclus et fragilisés de se (re)placer dans une perspective réaliste de construction, d'accès et de réussite de leur parcours d'insertion tout en retissant leur lien social ».

L'élaboration des cahiers des charges a pour but de préciser les termes du décret. Le choix d'une structure commune pour tous les cahiers distinguant les points transversaux, communs à tous les opérateurs, de ceux spécifiques liés à chaque type d'action a pour effet de traduire la cohésion du secteur. Ils situent principalement l'opération de formation professionnelle dans l'action d'insertion socioprofessionnelle par rapport aux opérations d'éducation permanente, de guidance, d'accueil, de stage en entreprise. Le concept de formation professionnelle implique autant les opérateurs d'alphabetisation, de formation de base que ceux directement liés à

l'initiation ou à l'apprentissage d'un métier ou encore à la découverte d'un secteur d'activité. Les caractéristiques du dispositif d'insertion socioprofessionnelle visent bien un double objectif : permettre l'accès à la formation et/ou l'accès à l'emploi.

Seule l'opération de formation professionnelle se situe dans les compétences de Bruxelles Formation et donne lieu à son évaluation par l'Institut. Les objectifs généraux et opérationnels de l'opération de formation ont été définis de ce point de vue et les critères de sélection retenus s'y réfèrent exclusivement. Ils sont au nombre de cinq : la faisabilité et la pertinence de l'action par rapport au marché de l'emploi, le profil du public cible, le respect d'un programme de référence, le processus opérationnel de l'opération, le développement du partenariat au sein du dispositif. Les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle savent aujourd'hui quels critères d'évaluation sont pris en compte pour l'évaluation de leur action ou de nouvelles actions à mettre en œuvre.

La reconnaissance de la spécificité du public ISP dans les cahiers des charges passe aussi par le fait de considérer de manière transversale le travail de resocialisation mené par les opérateurs avec les stagiaires. L'action ISP se déroule au moyen d'une dynamique collective durant l'ensemble du processus et contribue au développement de compétences transversales des stagiaires. En effet, le sentiment d'appartenance à un groupe peut jouer un rôle important dans la motivation des stagiaires et les compétences transversales se révèlent éventuellement au travers d'un apprentissage collectif. Par rapport à une pratique professionnelle, elles s'identifient entre autres comme des compétences utiles à la bonne intégration dans une équipe de travail.

Le processus opérationnel de chaque type d'action a été défini dans le souci d'une clarification des objectifs de formation des opérateurs et dans une volonté pour Bruxelles Formation de viser une plus grande coordination pédagogique entre eux. L'accent est à

chaque fois mis sur la construction de passerelles et la collaboration entre partenaires positionnés en amont et en aval de l'action. Si les OISP ont une certaine marge de manœuvre dans la réalisation de leurs objectifs pédagogiques : « le programme de référence précise les durées et les volumes d'heures

(minimum et maximum) tout en laissant à l'opérateur une flexibilité dans sa méthode et ses outils », ils devront néanmoins développer leur contenu de formation dans la continuité des objectifs opérationnels de leur cahier des charges et programme de référence.

### **Rappelons les liens obligatoires entre cahier des charges, programme de référence, programme individuel de formation.**

Le **cahier des charges** précise les objectifs de formation à atteindre par les opérateurs par type d'opération de formation professionnelle et les critères de sélection des actions. Les objectifs généraux se déclinent à partir des finalités et des caractéristiques du dispositif, les objectifs opérationnels (objectivables et quantifiables) fixent les objectifs de formation à développer avec les stagiaires.

Le **programme de référence** définit les contenus de formation de l'opération de formation professionnelle, les volumes d'heures (minimum et maximum) à y consacrer.

Dans son **programme individuel de formation**, l'opérateur détaille son programme de formation (contenus prévus dans le programme de référence et contenus complémentaires) pour atteindre ses objectifs opérationnels de formation en fonction de ses propres finalités pédagogiques.

Pour Bruxelles Formation, les savoirs comportementaux ne peuvent être liés qu'à une pratique professionnelle : un savoir comportemental doit être objectivable et se traduire en actes précis et concrets dans la fonction ou le poste visé. Ce parti-pris se justifie par la volonté d'évincer des critères d'appréciation plus subjectifs (parfois moralistes). Par conséquent, les programmes de référence des opérateurs de formation de base et d'alphabétisation ne décriront que des contenus de formation en termes de savoirs et de savoir-faire, les autres programmes décriront également des savoirs comportementaux liés au métier. En préformation, les programmes de références devraient être différents selon qu'ils décrivent une opération ciblée sur le métier (dans le cadre d'une filière de formation) ou orientée sur le secteur (passerelles de formation). Les stages en entreprise qui permettront le développement d'acquis de formation des stagiaires inscrits en AFT, en préformation et en formation qualifiante donneront lieu à une convention entre l'opérateur de formation, l'entreprise et le stagiaire précisant les objectifs à atteindre, les compétences visées et la façon de les atteindre en fonction des acquis préalables du stagiaire.

Les OISP auront toujours la possibilité de développer des contenus complémentaires (hors programme de référence) pour autant qu'ils les justifient individuellement par rapport à leurs objectifs pédagogiques. Ceci contribue à la reconnaissance de leur pédagogie et à la nécessité pour tout OISP de s'adapter tant à l'évolution du profil des stagiaires qu'aux nouveaux besoins du marché de l'emploi. Les critères de pertinence et de fiabilité de l'action des cahiers des charges des actions liées à un secteur ou à un métier stipulent d'ailleurs qu'ils ont pour obligation de rester vigilants à l'évolution des besoins et des demandes émanant du champ de la formation professionnelle et du marché de l'emploi. Dans l'attente des futurs programmes de référence, Bruxelles Formation conventionnera les organismes partenaires sur base des programmes individuels de formation.

Les échanges survenus en Commissions thématiques ont établi que les niveaux d'entrée et de sortie des opérateurs d'un même type d'action n'étaient actuellement pas homogènes. Bruxelles Formation a choisi de réserver la question des niveaux d'entrée ou de sortie pour aboutir à leur clarification dans les programmes de référence. Ceux-ci fixeront selon le type d'opération de formation : les conte-

nus de formation et leur niveau d'exigence, les objectifs spécifiques des stages en entreprise, les « fourchettes » du volume des heures, le taux d'encadrement pédagogique.

Actuellement, il existe différents niveaux d'entrée et de sortie entre tous les opérateurs d'un même type d'action ! Remarquons que les cahiers des charges suggèrent la coordination entre opérateurs dans des termes généraux sans désigner de filières obligatoires. Mais les deux principes formulés en la matière qui visent une meilleure coordination pédagogique du dispositif ISP suggèrent un système en cascade où le niveau d'entrée des uns est défini en fonction du niveau de sortie des autres.

Les opérateurs de formation de base devront se situer par rapport au niveau le plus élevé de sortie défini en alphabétisation. Alors que les opérateurs de préformation auront à tenir compte des niveaux d'entrée en formation qualifiante pour définir leurs niveaux de sortie.

La concertation a en tous les cas abouti à la dissipation des zones d'ombre. Il n'est plus question demain de s'interroger sur la place de l'éducation permanente pour les opérateurs d'alphabétisation dans l'action ISP, sur la définition de l'orientation et le caractère innovant d'une action pour les Missions locales, sur le statut des heures de production en AFT, sur la distinction entre une remise à niveau généraliste et une préformation générale...

Si la révision des cahiers des charges de Missions locales a apporté des éclaircissements, du côté des opérateurs de formation, les avancées sont tout aussi notables.

L'opération d'éducation permanente se pose en tant que démarche, en tant qu'opération complémentaire dans la poursuite des objectifs d'insertion et d'autonomie du public. Les heures dites de production sont non seulement incluses dans le processus opérationnel des Ateliers de Formation par le Travail mais également comptabilisées en heures de formation ; ce qui auparavant portait à discussions entre les AFT et l'Institut. Les opérateurs de formation de base ont pour objectifs de formation la remise à niveau générale

et la construction du projet professionnel et les actions de préformation seront d'office soit orientées sur un secteur soit ciblées sur un métier.

Les rubriques des cahiers des charges portant sur les modalités de partenariat entre l'Institut et les OISP, les modalités d'implication des organisations professionnelles représentatives du monde du travail de l'entreprise, les conditions de subvention des actions, en ce compris leur financement par le Fonds Social Européen et les financements complémentaires ont principalement rappelé le cadre législatif des actions conventionnées par la Cocof. Les références en la matière sont, bien entendu, l'Arrêté 2002/n°147 du 12 décembre 2002 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et les organismes d'insertion socioprofessionnelle et l'Arrêté 2001/n°549 du 18 octobre 2001 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, tous deux en vigueur depuis janvier 2004. Une plus grande lisibilité entre l'action annoncée et l'action accomplie, la transparence sur les critères de sélection et d'évaluation des actions pourra faire progresser les pratiques.

L'ensemble des cahiers des charges reconnaissent la spécificité de l'action des OISP quant à leur public, à leur méthodologie et à leur capacité d'innovation. Les OISP sont satisfaits de l'idée que l'évolution du dispositif se construise à partir de principes de base qualitatifs et quantitatifs identiques pour tous les OISP agréés par l'administration de la Cocof.

Pour la FeBISP, le Comité de concertation a fait ses preuves, ses travaux ont porté leurs fruits : les cahiers des charges sont en route vers leur adoption par le Collège avant le changement de législature.

Ana Teixeira

## LE CAHIER DES CHARGES DES AFT NE S'EST PAS FAIT TOUT SEUL

**J**uin 1999 : la DRISU (Délégation Régionale Interministérielle aux Solidarités Urbaines) déposait le Cahier des charges des Ateliers de Formation par le Travail pour avis à la CCFEE.

Mai 2002 : une ébauche de commission thématique AFT se met en place. Bruxelles Formation communique une liste de questions, matière à réflexion préalable pour la révision des cahiers des charges AFT. Elle interroge les AFT sur la logique de pré-qualification en regard du décret et de leur cahier des charges. Une sous-question porte sur le niveau d'employabilité des acquis à l'issue d'une formation en AFT, la manière de différencier des acquis dits « pré-qualifiants » de ceux dits « qualifiants » pour un même métier (commis de cuisine par exemple) et des emplois visés en conséquence. Comme pour les autres OISP, une clarification des concepts ainsi qu'une identification des acteurs concernés par les cahiers des charges et des échéances institutionnelles est produite au démarrage de la commission thématique.

En février 2003, le Comité de concertation s'engage à boucler la révision du cahier des charges des AFT pour septembre 2004. Dès la reprise de la commission thématique en septembre 2003, les premiers échanges ont lieu à partir d'une synthèse faite par Bruxelles Formation sur les pratiques des AFT couvrant l'année 2000/2002 et d'une note du groupe de travail AFT de la FeBISP présentant l'action AFT. La commission a du mal à entrer dans le vif du sujet car une confusion persiste entre les réminiscences d'une demande d'évaluation de la DRISU, une discussion sur les contenus des futurs programmes de référence (un par secteur d'activités) et la révision du cahier des charges lui-même.

Entre-temps, les autres commissions thématiques animées par la FeBISP abordent l'élaboration de leur cahier des charges de façon plus pragmatique. Des groupes de travail (formation de base, préformation, formation qualifiante) ont été consultés et ont abouti à des projets martyrs de cahiers des charges. Ces projets suivent les rubriques dé-

finies par l'Arrêté 2002/n°147 pour proposer des contenus à partir desquels débattre en commission thématique. Les AFT souhaitent faire de même et Bruxelles Formation suit le même canevas méthodologique. A partir de ce moment, l'objectif des commissions thématiques est clairement l'élaboration ou la révision « stricte » des cahiers des charges. La commission thématique AFT est entraînée par les autres et s'aligne sur les mêmes principes clés. Le dictat de base : une structure identique pour tous, des points transversaux qui concernent tous les OISP, des points spécifiques définissant l'opération de formation et surtout l'option de renvoyer au programme de référence tout ce qui concerne de près ou de loin le pédagogique. L'argument est simple : il n'est pas possible de débattre des pratiques spécifiques de chaque AFT sur des secteurs d'activité multiples. Face à la variété des programmes individuels de formation des AFT, le renvoi des contenus de formation au futur programme de référence est en effet apparu comme incontournable ; la durée de l'action sera fonction du secteur d'activités, des objectifs de formation et du niveau des compétences à atteindre.

**Les résultats du toilettage sont sidérants : le caractère transversal des cahiers des charges et une approche synthétique des contenus a permis d'aller à l'essentiel.**

Petit rappel : le cahier des charges de 1999 quantifiait le nombre d'heures à consacrer à chaque type d'opération au sein de l'action ISP :

- L'opération de guidance et remobilisation socioprofessionnelle (max. 50 heures par stagiaire) ;
- L'opération de formation de base pré-qualifiante (maximum 600 heures par stagiaire) ;
- L'opération de formation par le travail (maximum 1000 heures par stagiaire), via :
  - Un apprentissage de base d'un métier par un formateur en atelier ou sur les chantiers de l'organisme (maximum 400 heures) ;
  - Une expérience de production en atelier ou sur les chantiers de l'organisme (maximum 600 heures).

– Un stage d’immersion en entreprise (150 heures).

Il précisait également que l’action ISP porterait sur un an maximum et concernerait 12 stagiaires minimum.

Le processus opérationnel n’a plus été identifié comme un processus linéaire en étapes mais bien comme un ensemble d’opérations en interaction. Seules indications d’ordre pédagogique dans le cahier des charges : un point d’éclaircissement sur la pédagogie spécifique des AFT : « *L’expérience de production intègre les stagiaires quel que soit leur niveau d’apprentissage technique afin de leur permettre une évolution progressive. L’apprentissage en Atelier de Formation par le Travail est une formation où le stagiaire est en interaction avec un environnement proche du milieu professionnel. La pédagogie se caractérise par l’interaction de contenus développés dans les phases théoriques et pratiques de formation. Les stagiaires acquièrent leurs compétences professionnelles au travers d’expériences concrètes. Le faible niveau de connaissances de base impose une pédagogie adaptée ainsi qu’une transmission des contenus essentiellement basée sur l’oral...* » Et encore : « *Au vu du public parti-*

*culièrement fragilisé accueilli par les AFT et de ses besoins d’encadrement, l’AFT veille à respecter un rapport d’encadrement d’un encadrant pour maximum 7 stagiaires durant les phases de formation pratique* ».

En bref, tels que définis au point II, les objectifs opérationnels de l’opération de formation professionnelle ou encore la formation des AFT permet au stagiaire de :

- Remettre à niveau ses connaissances générales ;
- Acquérir les savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux liés au métier ;
- Acquérir les prérequis théoriques et pratiques en vue d’obtenir des compétences nécessaires à l’entrée en formation qualifiante et/ou à l’apprentissage et l’exercice d’un métier dans le secteur professionnel visé ;
- Confronter les acquis de formation à la réalité du travail, et les développer via un stage en entreprise.

Les AFT désiraient être reconnus à part entière comme des OISP et aboutir à un cahier des charges similaire aux autres, c’est chose faite.

Ana Teixeira

## UN ECLAIRAGE SUR L’ORIENTATION ET L’INNOVATION

Concernant l’orientation professionnelle, une première définition de 1987 témoignait de son vieil âge : les opérations d’initiation et de détermination professionnelles consistent en l’observation du public en situation de formation et d’apprentissage professionnel pour déceler les aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l’orientation professionnelle la plus favorable<sup>1</sup>.

Elle nécessitait un sérieux toilettage pour au moins trois raisons :

- Elle s’avérait très restrictive (« déceler les aptitudes physiques et intellectuelles »). Or l’orientation s’est aussi tenir compte des centres d’intérêts de la personne, de son vécu professionnel, de son environnement

personnel (amis, famille, lieu de résidence...) ;

- Elle plaçait la personne dans une position de passivité par rapport à la détermination de l’orientation (on pourrait même dire que la personne est perçue en tant qu’objet d’étude de la part du professionnel expert). Cela nous renvoie à la conception la plus ancienne de l’orientation : celle dite « diagnostic/pronostic » (années 1950). S’appuyant sur une batterie de tests, elle confère au conseiller un rôle autoritaire de détenteur du savoir face à l’individu ignorant. Les entretiens très directifs se caractérisent par la passivité du sujet, par un apport d’informations uniquement sur le

plan cognitif (résultat des tests, filières d'études et métiers)<sup>2</sup> ;

- La notion d'orientation professionnelle n'était pas clairement définie. Nous pouvons seulement comprendre qu'elle devait être déterminée à partir d'une observation des aptitudes. Mais rien n'était dit sur sa finalité ni sur les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.

D'où une nouvelle définition, qui outre qu'elle convient aux Missions locales et à Bruxelles Formation, rejoint les conclusions du CEF sur ce thème : l'action d'orientation et de détermination professionnelles vise à permettre à la personne d'élaborer, de confirmer ou d'infirmer un choix d'orientation et de qualification professionnelles en vue de poursuivre son parcours d'insertion. D'autres éclaircissements ont pu être apportés quant aux modes d'action à mettre en œuvre, à la reconnaissance d'un principe de flexibilité tant en termes de volume horaire (fixation d'un seuil et d'un plafond) que d'outils à utiliser.

Concernant la mise en œuvre d'actions de formation par les Missions Locales, l'innovation majeure réside sans doute, si le lecteur nous sait gré de la redondance, dans la définition du caractère innovant. Ainsi « les projets innovants visent l'expérimentation de métiers ou profils professionnels pour lesquels il n'existe pas de formation accessible au public ISP [...] Ils répondent prioritairement à des besoins locaux, à des niches d'emplois spécifiques ou à des besoins émer-

gents et/ou à la recherche de qualifications intermédiaires.

Les Missions locales voient ainsi légitimer leur expertise acquise au fil des ans pour :

- Améliorer, sur le plan local, l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, en lien avec les besoins et attentes des entreprises marchandes ou non marchandes en adaptant la qualification et les compétences visées à l'évolution des demandes d'emploi ;
- Créer et expérimenter de nouveaux profils professionnels correspondant notamment à des qualifications intermédiaires ;
- Coordonner et mobiliser les ressources locales de formation dans le but de créer des filières d'insertion qui répondent à des emplois identifiés ;
- Organiser des formations à pédagogie différenciée visant à redéfinir les prérequis de formation d'un métier existant à l'attention d'un public qui ne peut y accéder via les dispositifs structurels, permettant ainsi de combler un besoin d'emploi.

Pierre-Alain Gerbeaux

1 Arrêté de la Communauté française du 12/05/1987 qui constitue, par son article 2 alinéa 5

2 Lire en ce sens l'article « *Chronique d'une émission locale* » paru dans le n°17 de L'Insertion, mars 2001, repris en partie dans l'avis n°78 du Conseil de l'Éducation et de la Formation « *Orientation et information sur les études, les formations et les métiers* », adopté le 21 juin 2002. Et pour approfondir, « *L'orientation scolaire et professionnelle* », Maurice Reuchlin, collection Que sais-je, P.U.F, 2<sup>e</sup> édition mise à jour, 1978.

## PROGRAMMES DE REFERENCE, PASSERELLES, PASSE-DROIT ET PASSE-PARTOUT

### Programmes de référence ?

A ce jour, les interactions entre cahiers des charges, programmes individuels de formation et programmes de référence sont théoriques car il n'existe encore aucun programme de référence. Selon les secteurs d'activité, Bruxelles Formation s'inspire des référentiels déjà existants pour évaluer

l'opération de formation professionnelle des OISP (Référentiels du ROME, de l'Enseignement de Promotion sociale, de l'Enseignement de plein exercice et de la CCPQ, des Fonds sectoriels et du FOREM).

Les futurs programmes de référence auxquels renvoient les cahiers des charges devraient être élaborés par des groupes sectoriels dans

un avenir plus ou moins proche. Pourraient y participer : des représentants de la division production et des pôles de formation de Bruxelles Formation, les OISP et selon les secteurs ou le type de formation professionnelle des représentants de la Promotion sociale. Ces groupes sectoriels auraient comme objet d'établir de commun accord les contenus de formation des futurs programmes de référence. Les OISP pourront, on le présuppose, y valoriser leur expertise pédagogique et défendre les niveaux d'acquisition des savoirs adaptés à leur public dans l'élaboration des programmes de référence. Pour un même type d'opération professionnelle, il existe plusieurs niveaux de sortie : au minimum 4 étapes de formation en alphabétisation, deux en formation de base (l'une proche du niveau de sortie de l'alphabétisation, l'autre proche du niveau d'entrée en AFT, préfo ou même... proche de l'entrée en formation qualifiante)... Il sera essentiel de concevoir un dispositif ISP décliné en autant d'étapes ou niveaux que nécessaires pour permettre la progression continue du public dans son parcours de formation, tout en multipliant par ailleurs ses opportunités d'insertion professionnelle.

#### **Nouvel outil de régulation de Bruxelles Formation ?**

La question des passerelles concerne autant le passage des stagiaires du dispositif ISP vers les autres dispositifs d'enseignement ou de formation professionnelle, tels la Promotion Sociale ou les Fonds sectoriels, qu'au sein du dispositif ISP lui-même. Visant une plus grande coordination pédagogique entre OISP, l'accent est à chaque fois mis sur la collaboration entre partenaires positionnés en amont et en aval de l'action. Bruxelles Formation a énoncé à plusieurs reprises le constat d'une certaine " étanchéité " dans les parcours des demandeurs d'emploi entre niveaux de formation (préformation - formation qualifiante) et entre opérateurs (Pouvoirs publics, ASBL d'insertion, Enseignement, CEFA, promotion sociale). Défendant l'hypothèse que les personnes inscrites dans un parcours d'insertion ou de formation devaient pouvoir bénéficier des parcours les plus pertinents et les plus économiques possibles en fonction de leurs besoins, l'Institut envisage la validation des acquis avant et après chaque étape de formation, ainsi que leur reconnaissance automati-

que dans le cadre de passerelles comme un gage de fluidité des parcours. Nous n'en sommes qu'aux prémices, néanmoins on peut déjà se questionner sur les effets pervers auxquels il faudra être particulièrement attentifs. Une organisation qui permet aux stagiaires de ne pas recommencer les mêmes tests inutilement est louable. L'idée d'un passe-droit pour les stagiaires qui auraient réussi par exemple leur préformation pour accéder en formation qualifiante semble logique. Cela pourrait en effet réguler, faciliter, valoriser le parcours de formation des stagiaires et des opérateurs de formation. Mais l'idée d'un passe-droit pour les uns suggère éventuellement que faute de place, le tri se fasse aisément. Il ne faudrait pas que seuls des critères axés sur les prérequis des stagiaires déterminent l'accès possible ou non des demandeurs d'emploi dans le dispositif. On finirait par y perdre son latin : le dispositif ISP a tout de même pour mission principale d'aider les plus fragilisés dans une démarche intégrée de lutte contre l'exclusion sociale, culturelle et professionnelle. Le manque de places en formation pourrait limiter les risques pris par les OISP pour inscrire en formation des stagiaires qui ont tout juste le niveau d'entrée. Il ne faut pas que la régulation se fasse au départ d'une nomenclature figée des contenus de formation. Le défi pour demain : comment échapper à la standardisation des niveaux de formation fixés à partir d'une harmonisation des contenus?

#### **Passerelles certifiantes ?**

En Région bruxelloise, le projet Equal Valid, déposé dans le cadre du programme d'initiative communautaire EQUAL et initié par Bruxelles Formation dès 2001, avec des opérateurs de la formation, de l'enseignement, de l'insertion et de l'emploi a pour objectifs de favoriser la reconnaissance des compétences et des équivalences entre l'enseignement et la formation professionnelle et de promouvoir des outils et des méthodes innovantes de sensibilisation des partenaires. Deux filières arrivent au terme de leur expérimentation en juin 2004 : une filière Hardware (support PC) et réseaux (LAN), coordonné par CF2M et réunissant les asbl Le Piment et FOBAGRA et une filière dans le secteur de la Construction coordonnée par Bruxelles Formation avec le concours

des asbl FAC et BOULOT. Dans les deux cas, l'Institut Cardinal Mercier intervient en tant qu'école de promotion sociale pour certifier en fin de filière de formation les acquis des stagiaires et coordonner des modules de pré-formation, de formation qualifiante, et de formation qualifiante complétés par l'épreuve intégrée qui mène à la certification. Celle-ci évalue la bonne assimilation d'une dizaine d'activités-clés autour de compétences professionnelles génériques dont dépend l'obtention d'un titre relatif à un métier. Des référentiels de formation, de compétences et de validation ont été finalisés par ces deux filières sur base du modèle adopté par le Consortium. Ces outils adoptant donc une même méthodologie ont été conçus de manière à permettre la reconnaissance coordonnée des acquis professionnels des demandeurs d'emplois fragilisés dans le cadre de filière d'insertion comme étape dans l'élaboration d'un système intégré de validation et de certification de compétences".

La phase d'évaluation du projet pilote Equal Valid prévue pour août 2004 devrait éventuellement répondre à cette question : la création de filières de formation menant à la certification via le partenariat avec la promotion sociale devrait-elle se généraliser ?

### Passe-partout ?

Fin février 2002, l'avant-projet d'accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continuée ainsi qu'une note d'orientation de Bruxelles Formation concernant la mise en œuvre du dispositif avaient été soumis pour avis à la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE).

L'accord de coopération faisait état des enjeux du dispositif pour Bruxelles Formation, du FOREM, de l'IFPME et de l'Enseignement de Promotion Sociale :

« Engagé dans la construction d'un cadre commun pour un processus normalisé de vérification des compétences, le Consortium aura pour mission de coordonner l'offre de validation, d'établir des référentiels et des méthodes d'évaluation, d'agrèer des centres de validation et d'évaluer le dispositif lui-même.

Dans la note d'orientation présentée par Bruxelles Formation à la CCFEE, l'institut a par ailleurs formulé ses attentes : « La bonne mise en œuvre du dispositif dépendra d'un certain nombre d'exigences. Elle impliquera la vérification de la qualité des formations ; elle devra permettre la complémentarité entre les opérateurs en précisant leur spécificité et leur articulation dans le champ de la formation ; décloisonner les systèmes spécifiques de validation des compétences ; permettre l'analyse et l'évaluation du système de formation dans son ensemble ; constituer et entretenir des bases de données à partir d'un système d'analyse des métiers, des emplois et des activités (cf. le rôle des observatoires et des référentiels) ».

Nous pouvons féliciter Bruxelles Formation et ses partenaires sur la bonne application de leurs intentions. Tous devraient pouvoir se saisir du dispositif de Validation des Compétences avec les mêmes outils et la même nomenclature de métiers, à partir d'une même méthodologie axée sur l'évaluation de compétences professionnelles. Le Consortium a choisi de valider en premier les titres relatifs à des compétences directement employables sur le marché de l'emploi. En arrière-plan, l'exigence des Fonds sectoriels, le niveau relativement haut des référentiels de la CCPO déterminent un niveau relativement élevé de compétences terminales. Le risque est grand de s'engouffrer dans un nivellement par le haut du dispositif au détriment d'un public faiblement qualifié.

Le choix de faire passer aux candidats des épreuves qui passent par la mise en situation pratique est un choix coûteux et lourd tant en matière d'infrastructure logistique qu'en ressources humaines. Espérons que malgré les difficultés qu'il rencontrera, cela restera sa priorité. Car seul ce mode d'évaluation est accessible au public le moins qualifié et/ou qui maîtrise le moins le français oral et écrit. Il ne doit pas être jugé sur sa capacité à exprimer la compétence mais à la mettre en œuvre.

Rappelons que le Consortium a pour mission de contribuer au développement d'une société juste et équitable en permettant la participation du plus grand nombre à la société de la connaissance.

Ana Teixeira

**La mise en place du dispositif de Validation des compétences passe par une méthodologie commune aux partenaires. Qu'est-ce qu'une compétence ?**

La compétence est toujours contextualisée. Les résultats attendus sont à mettre en œuvre en fonction de moyens donnés et formulés autour d'un verbe qui traduit l'objet sur lequel porte la compétence. Le référentiel de compétences définit 5 macro-compétences par métier. Chaque macro-compétence est pensée dans une même unité de temps, de lieu et d'action. La validation des 5 macro-compétences donne lieu à un titre de compétence (qui porte sur le métier). Il est possible de faire valider des macro-compétences dans un ordre variable. Chacune d'elle comprend un nombre maximum d'activités-clés mesurables à partir de mises en situation concrètes qui sont des épreuves réelles ou reconstituées. La macro-compétence peut soit correspondre à une activité, soit à une combinaison d'activités.

Trois niveaux d'exigence ont été répertoriés : on dira que le premier sait exécuter la tâche, le deuxième exécute la tâche dans une économie de moyens, le troisième l'exécute vite et bien et a de plus une capacité d'initiative, il est autonome. Le niveau le plus bas correspond au débutant avancé qui peut prétendre au seuil d'embauche sans expérience professionnelle, le niveau moyen se rapporte à celui d'un travailleur qui dispose de deux à trois ans d'expérience professionnelle, et enfin le niveau le plus haut qui est celui du professionnel confirmé ayant au minimum cinq années d'expérience.

## UN CADRE POUR LE PARTENARIAT OISP - BRUXELLES FORMATION : L'ARRETE 2002/N° 147

Arrêté 2002/147



Etapas / trajectoire des projets de cahiers des charges (CCH)					
Bruxelles Formation	Commissions thématiques Brufor, FeBISP, Cocof, OISP	Comité de concertation <i>Protocole d'accord</i> Février 2003	La CCFEE	Comité de gestion	Collège de la Cocof
Chargé de conclure des conventions de partenariat avec les OISP	<b>CONSULTATION</b> Elaboration et révision des CCH Options transversales <b>1</b>	<b>NÉGOCIATION</b> Finalisation des CCH <b>2</b>	<b>AVIS</b> sur projets des CCH <b>3</b>	<b>DECISION</b> sur projets des CCH à présenter au Collège <b>4</b>	<b>ADOPTION</b> des propositions des CCH <b>5</b>
12 décembre 2002	Février 2003 à juin 2003	Septembre 2003 à février 2004	Le 25/11/03 <b>Orientation ML*</b> <b>AFT</b> Le 27/01/04 <b>Form innov ML</b> <b>FQ** + PREFO</b> Le 02/03/04 <b>Alpha</b> <b>Form de Base</b>	Le 19/12/03 <b>Orientation ML</b> <b>AFT</b> Le 13/02/04 <b>Form innov ML</b> <b>FQ + PREFO</b> Le 26/03/04 <b>Alpha</b> <b>Form de Base</b>	Le 12/02/04 <b>Orientation ML</b> <b>AFT</b>

\* ML = Missions locales

\*\* FQ = formations qualifiantes

## Les institutions impliquées par les cahiers des charges

Institution	Nature	Rôle
Collège de la Cocof (gouvernement)	Organe exécutif Fait appliquer les lois	Rédige des projets d'arrêtés d'application d'exécution Arrêté 2002 n°147
Administration de la Cocof	Administration de l'institution bruxelloise compétente dans les matières communautaires	Pouvoir d'initiative Exécute la politique de la Cocof
Bruxelles Formation	Institut public à gestion paritaire (Comité de gestion)	Offre et régulation du champ de la formation professionnelle francophone de la Région de Bruxelles-Capitale
Comité de concertation	Organe permanent de Bruxelles Formation et de la FeBISP (Fédération bruxelloise des OISP)	Lieu de concertation sur l'ensemble des propositions issues des groupes d'expertise ISP
La CCFEE	Commission Consultative Formation Emploi Enseignement	Assure la complémentarité entre les politiques de la formation, de l'emploi, de l'enseignement
Comité de gestion	Comité (syndicats et patrons)	Dispose de tous les pouvoirs nécessaires à l'administration de l'Institut
Collège de la Cocof	Collège de la Commission Communautaire française	Participe à l'exercice du pouvoir législatif ; prend des initiatives de projets de décrets ; sanctionne une fois adopté par l'Assemblée. En tant que pouvoir exécutif, le Collège les promulgue et prend les arrêtés nécessaires à leur application

**A**rrêté 2002/n°147 du 12 décembre 2002 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut Bruxellois Francophone pour la Formation Professionnelle et les organismes d'insertion socioprofessionnelle, pris en exécution de l'article 4 § 2 du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995.

Tel est l'intitulé de cet Arrêté tant attendu (la demande d'un tel texte figurait dans le memorandum 1999 de la FeBISP). Paru au Moniteur belge le 31 janvier 2003 cela fait donc un peu plus d'un an qu'il est d'application pour fixer le nouveau cadre juridique des conventions de partenariat entre Bruxelles Formation et les Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle bruxellois.

Son grand intérêt réside dans les précisions qu'il apporte au déroulement des conventions et à la procédure de recours qu'il offre aux opérateurs. Ce faisant, ce texte protège tous les protagonistes, leur donne des droits et en fixe les limites.

Le texte complet de l'Arrêté peut être consulté et téléchargé sur le site de la FeBISP [http://www.febisp.be/pdf/arrete\\_2002\\_147.pdf](http://www.febisp.be/pdf/arrete_2002_147.pdf)

### Beaucoup de précisions

Précisions quant à certains délais (article 5§1) :

- Chaque partie signataire d'une convention peut y mettre fin par lettre recommandée au plus tard 4 mois avant la fin de la période couverte par la convention en cours. Une telle décision de Bruxelles Formation enclencherait la procédure possible de réexamen (voir plus haut) ;

- Les conventions sont passées pour un an maximum et elles se renouvellent tacitement pour la même durée (en fait il faut signaler sur formulaire simplifié qu'on les reconduit ne fût-ce que pour modifier les dates) ;
- Sur décision motivée et écrite, Bruxelles Formation peut résilier une convention avant l'échéance avec un préavis de 3 mois (à moins que ce ne soit pour manquement grave, auquel cas, la résiliation se fait sur le champ) ;
- Les conventions ne peuvent pas être rétroactives. Autrement dit un opérateur qui commence une nouvelle action de formation professionnelle avant d'avoir eu une convention signée avec Bruxelles Formation prend le risque non seulement de ne pas signer de convention de partenariat pour cette action mais prend des risques sur les autres financements (voir plus haut).

#### Mais encore des « niches » d'insécurité administrative

Pour « certaines » propositions d'extension ou de modification d'activités (article 5 §2, al. 2), sans plus de précision, la procédure devra être la même que pour une proposition de nouveau partenariat : doutes et incertitudes pèseront sur les bénéficiaires jusqu'au dernier moment ne les incitant donc malheureusement pas à préparer à l'avance leur ac-

tion, pourtant réfléchie à partir d'un besoin de main-d'œuvre et d'un public existants. Une non-réponse dans les délais du Comité de gestion de Bruxelles Formation à une demande de réexamen par un OISP équivaut à un refus de réexamen (article 5§3) : à première vue cela paraît choquant, car généralement, le dépassement d'un délai par l'organisme tenu de le respecter profite à la « victime ». Finalement, il s'agit fort probablement d'une maladresse juridique, puisqu'on peut supposer que dans un tel cas, l'organisme fera automatiquement recours au Ministre. Le recours ouvrant un dossier, Bruxelles Formation n'échapperait pas à son obligation de réexaminer le dossier.

#### Demande de réexamen auprès de l'Institut et recours auprès du Ministre

L'article 5 §3 et §4 marque une innovation. Tout opérateur d'ISP peut introduire une demande de réexamen par l'Institut suite à une décision du comité de gestion ; par ailleurs, l'opérateur peut introduire un recours auprès du Ministre contre une décision du comité de gestion de l'Institut.

Illustration immédiate à l'aide du schéma ci-dessous :

Supposons une action de formation d'un an se déroulant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2005 :

Jour J 	J + 3 mois 	J + 4 mois  pour 	J + 6 mois 	Jour N  	N + 3 mois 
31/07/2004 au plus tard	31/10/2004 au plus tard	30/11/2004 au plus tard	31/01/2005 au plus tard	Pas de date limite	
<b>OISP</b>	<b>Bruxelles Formation</b>	<b>OISP</b>	<b>Bruxelles Formation</b>	<b>OISP</b>	<b>Ministre</b>
Introduit sa proposition de partenariat via un formulaire type	Communique sa décision écrite motivée	Si décision négative, peut introduire une demande de réexamen	Doit donner suite. Sans réponse après deux mois, la demande est considérée comme rejetée	Dépose un recours auprès du Ministre	Communique sa décision après avoir reçu un avis de la CCFEE

**Encore des possibilités d'interprétation**

Le recours au Ministre (article 3§4) ne peut porter que « sur l'exécution des programmes et des cahiers des charges ». Dans la pratique, puisque ce sont les OISP qui exécutent lesdits programmes et cahiers, ils n'introduiront pas de recours contre leurs propres actions. Le recours ne peut donc porter que sur la non-décision de Bruxelles Formation ou sur sa décision de rejeter la proposition de l'OISP quant à l'exécution d'un cahier ou d'un programme. En cette matière, on peut supposer que le bon sens l'emportera.

Bien sûr, ces délais sont exigeants pour les OISP (ils le sont aussi pour Bruxelles Formation) : si un OISP n'introduit pas sa proposition de partenariat (autrefois appelée « demande ») bien avant le délai ultime, sa proposition pourrait être rejetée après la date prévue pour le début de son action. Ce faisant, en février 2003, la FeBISP avait interpellé Bruxelles Formation dans le cadre du Comité de concertation ce qui devait déboucher sur la solution suivante : les formulaires de proposition de partenariat seraient envoyés fin avril, afin que la procédure de traitement des dossiers soit cohérente avec les délais nécessaires.

Pierre-Alain Gerbeaux

## Annonces

---

### Offres d'emploi

**Cenforgil** asbl, Centre de formation pour adultes, engage un(e) **secrétaire** sous contrat temps plein à durée indéterminée

Description de la fonction :

- répondre directement à la direction et travailler avec le secrétaire de direction
- collaborer avec les différents responsables de filières de l'association
- se charger de la réorganisation et du suivi des systèmes de classement, archivage, courrier ...
- recevoir, informer et orienter les visiteurs
- gérer le flux téléphonique et la transmission des appels et des messages
- aider à la gestion des stocks et à l'organisation logistique (photocopieurs, distributeurs...)
- participer à certaines tâches comptables

Profil et conditions :

- statut ACS (domicile à Bxl)
- niveau A2
- connaissances informatiques (Word, Excel)

- polyvalence
- esprit d'initiative
- sens de l'organisation
- motivation pour le travail social

**Envoyez CV et lettre de candidature à :**

**Cenforgil asbl**  
**M. Claude Remy**  
**directeur**  
**rue de la Victoire, 26**  
**1060 Bxl**

-----  
 Le **Centre de Formation d'Anima-teurs** engage un **agent administratif** pour contrat temps plein.

Description de la fonction :

- accueil téléphonique, information et inscription des stagiaires
- secrétariat (Word, Access)
- travaux de bureau

Profil et conditions :

- statut ACS
- niveau A3
- formation en secrétariat
- connaissance de Word, Access, Internet

- expérience de travail en équipe dans une asbl souhaitée

**Envoyez CV et lettre de candidature à :**

**CFA asbl**  
**rue du Houblon, 40**  
**1000 Bxl**

-----  
 La **Mission locale de Bruxelles-Ville** recrute un(e) **licencié(e) en sciences humaines** pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Description de la fonction :

- accueil et orientation des demandeurs d'emploi (individuel et groupe)

Profil et conditions :

- statut ACS bruxellois
- expérience dans la dynamique de groupe
- expérience dans l'ISP

**Envoyez CV et lettre de motivation à :**

**Mission locale de Bruxelles**  
**Bd. E. Jacquain, 50**  
**1000 Bxl**

# Agenda

## LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN FEVRIER

<b>02/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration de la FeBISP</li> <li>• Assemblée générale de la FeBISP</li> <li>• Réunion du groupe de travail Doffo</li> </ul>
<b>03/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion du Comité de gestion Réduire &amp; Compenser</li> <li>• Conseil d'administration Esnet</li> <li>• Réunion spéciale de la Chambre de formation au CEF</li> </ul>
<b>04/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion à Bruxelles Formation sur la coordination générale (forum organisé à l'occasion du 10<sup>ème</sup> anniversaire de Bruxelles Formation)</li> <li>• Réunion du groupe de travail Missions locales à la Mission locale de Saint-Gilles</li> </ul>
<b>05/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion du groupe de travail Doffo sur Enquête offre de formation professionnelle</li> <li>• Réunion à la Fondation Roi Baudouin sur les Services de proximité</li> </ul>
<b>06/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion programmatique de la FeBISP</li> </ul>
<b>09/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion de travail Fesefa / CESSoc Recueil CCT CP 329</li> <li>• Réunion du Comité de concertation Bruxelles Formation - FeBISP</li> <li>• Participation à la réunion de préparation à la Journée d'évaluation de la politique du gouvernement Bruxellois au MOC</li> <li>• Réunion à la Mission locale de Saint-Josse pour la finalisation du cahier des charges Enquête public ISP</li> </ul>
<b>10/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à la séance académique de la Commission régionale de développement (10 ans d'existence) au Palais des Beaux-Arts</li> <li>• Réunion du Comité de pilotage PTE – UFENM à Braine L'Alleud</li> <li>• Réunion du groupe de travail DS – DSI à la FeBISP</li> </ul>
<b>11/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration CBCS</li> <li>• Rencontre avec Monsieur Marc Thommes sur la préparation de l'anniversaire de Bruxelles Formation</li> <li>• Présence dans les associations visitées par le Ministre Bert Anciaux</li> <li>• Conseil d'administration SAW</li> <li>• Rencontre avec les Services de proximité bruxellois francophones et néerlandophones chez OOTB</li> </ul>
<b>12/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion avec Monsieur Pierre Malaise sur la structuration patronale à Bruxelles</li> <li>• Réunion de suivi sur le FSE FeBISP – Cocof – Agence FSE au Cabinet du Ministre Tomas</li> <li>• Réunion de préparation à la journée d'étude de la FeBISP (groupe de travail Alpha)</li> </ul>
<b>13/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à l'inauguration des nouveaux locaux de la Mission locale d'Anderlecht</li> </ul>
<b>16/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion de préparation atelier « passerelle » au CFS</li> <li>• Réunion concernant les cahiers de revendications de Lire &amp; Ecrire, cellule RD c/o arobaz</li> </ul>
<b>17/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration de la FeBISP</li> <li>• Rencontre avec Madame Isabelle Allinckx (IBFFP) sur les contrats de formation</li> <li>• Réunion chez Lire &amp; Ecrire sur les cahiers des charges (consensus)</li> <li>• Rencontre avec Madame Nicole Schets, directrice de la Promotion sociale</li> </ul>
<b>18/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion du Comité de rédaction du « Bis »</li> </ul>
<b>19/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion du Bureau de concertation Bruxelles ANM avec les syndicats</li> <li>• Réunion au Cabinet Tomas pour discuter de dossiers d'opérateurs</li> <li>• Réunion avec Giovanna Angius, trésorière de la FeBISP, sur les finances</li> </ul>
<b>20/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à la Journée d'évaluation de la politique du gouvernement Bruxellois au MOC</li> </ul>
<b>23/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion de travail à la Fesefa</li> <li>• Réunion du Comité d'accompagnement du projet de cahier de charges : étude sur l'évolution du public ISP</li> </ul>
<b>25/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assemblée générale élargie d'Idée 53 sur Education permanente au Flagey</li> </ul>
<b>26/02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion avec Bruxelles Formation pour la préparation du stand du colloque du 06/05/04</li> </ul>

## ACTIVITES

**« ENSEIGNEMENT et ISP :  
concurrence, osmose, symbiose ou autre chose ? »**

**Matinée**

Examen du cadre institutionnel et des missions de l'ISP et de l'enseignement suivi d'un débat sur la place occupée par les différents dispositifs de rattrapage des personnes exclues de l'enseignement général.

**Après-midi**

Organisation de plusieurs ateliers-débats, avec des représentants d'OISP, de l'enseignement et le public, à partir d'exemples de partenariat vécus par des OISP avec des interlocuteurs des différents réseaux et niveaux de l'enseignement ou à partir de présentations de pratiques relatives à des thèmes communs.

**Jeudi 6 mai 2004 de 8h45 à 16h30**

**Aux » Pyramides »  
Place Rogier**

Programme complet sur notre site internet : <http://www.febisp.be/>

<p><b>Les 5, 6, 7, 8, 18 et 24 mars 2004</b></p>	<p><b>REGARDS SUR LE TRAVAIL</b> Le <b>P'tit Ciné</b> vous invite aux sixièmes rencontres documentaires autour de la question du travail, de ses mutations et de ses représentations dans le cinéma documentaire.</p>	<p><u>Lieux</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Espace Delvaux</li> <li>• La Fonderie</li> <li>• Le Petit Théâtre Mercelis</li> <li>• l'Arenberg-Galeries</li> <li>• Le Musée du Cinéma</li> </ul> <p>Programme complet à télécharger sur <a href="http://www.leptitcine.be/">http://www.leptitcine.be/</a></p>
<p><b>Du 08 au 14 mars 2004</b></p>	<p><b>Fête de l'Internet 2004</b> L'objectif est toujours la réduction de la fracture numérique en favorisant l'accès à tous à Internet, mais cette année la fête s'orientera davantage vers les usages de L'Internet. Plus que du médium, il sera plutôt question de son utilité et de ses utilisations concrètes pour le citoyen, les associations, les écoles, les administrations, les entreprises...</p>	<p><u>Contact</u> :</p> <p>M. Philippe Allard Fête de l'Internet ASBL rue Gautier 25 1040 Bruxelles <a href="mailto:coordination@fete-internet.net">mailto:coordination@fete-internet.net</a> <a href="http://www.fete-internet.net/">http://www.fete-internet.net/</a></p>
<p><b>10 mars 2004 de 14h à 16h</b></p>	<p>Le <b>CBCS</b> a le plaisir de vous inviter une conférence-débat "<b>la nécessaire transversalité de l'action sociale à Bruxelles analysée sous l'angle syndical</b>". En donnant la parole aux représentants des 3 organisations syndicales représentatives des travailleurs, nous vous proposons d'aborder les points suivants, pêle-mêle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La difficile application des accords du non marchand</li> <li>• La situation de l'embauche compensatoire suite aux accords du non marchand</li> <li>• Les enjeux à venir du secteur social</li> <li>• Les dangers de l'AGCS</li> <li>• Les tables-rondes intersectorielles 2005...</li> </ul>	<p><u>Lieu</u> :</p> <p>Espace du Marais rue du Damier, 23 1000 Bxl Entrée libre.</p> <p><u>Renseignements</u> :</p> <p>Alain Willaert ☎ 02.511.89.59 <a href="mailto:awillaert.cbcs@misc.irisnet.be">mailto:awillaert.cbcs@misc.irisnet.be</a></p>