

N° d'agréation : P 204081

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

L'insertion

n°51 – juin 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

C'est fou ce que le temps passe vite. Nous voilà déjà à la veille des grandes vacances, ce qui signifie que lorsque vous aurez refermé ce numéro de « L'insertion », vous devrez attendre septembre pour nous retrouver. D'ici-là, nous vous proposons un **dossier brûlant d'actualité : ce que certains nomment « accompagnement des chômeurs » tandis que d'autres parlent de « chasse aux chômeurs »**.

L'accord relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs vient en droite ligne de la fameuse Conférence nationale pour l'emploi dont nous vous avons déjà parlé dans un numéro précédent (voir dossier de « L'insertion » n° 44 – novembre 2003). Il aurait dû entrer en vigueur le 1^{er} juillet, mais ce ne sera pas le cas, car les textes et modalités techniques ne sont pas encore finalisés. Le gros changement est que le chômeur devra prouver qu'il cherche activement un emploi et non, comme auparavant, qu'il est disponible sur le marché de l'emploi. Nous vous proposons de faire un tour de toutes ces nouveautés en page 7.

Parmi les intervenants concernés figurent bien évidemment nos membres qui jouent un rôle au niveau de l'accueil, de l'accompagnement et de la formation. La FeBISP, en tant que fédération, se devait donc de soulever le débat. C'est ce qu'elle a fait, début juin, lors d'une assemblée générale.

Beaucoup de remarques, craintes et questions sont apparues que nous vous relayons en page 11.

Mais d'où viennent ces mesures ? De la stratégie européenne pour l'emploi bien évidemment qui s'est fixée en 1997 comme objectif de réduire drastiquement le chômage (explications en page 15).

Côté actualité, nous n'avons que des bonnes nouvelles à vous annoncer. En ce qui concerne notre fédération directement, nous avons le plaisir de vous annoncer que la FeBISP a obtenu le subsidé demandé pour s'impliquer dans l'économie sociale d'insertion (brève en page 4).

De plus, le Forum organisé par Bruxelles Formation et notre 7^{ème} journée d'étude ont remporté un franc succès (impressions en page 4).

D'un point de vue plus pratique :

- BRUTECH a publié une recherche sur les compétences sociales dans les TIC. Cependant, vu l'importance que prend ce type de compétences, cet ouvrage devrait également intéresser les autres opérateurs de formation (présentation à lire en page 5).
- Autre projet intéressant, celui du Centre de l'Éducation à la Consommation qui propose soit d'informer / de former un groupe de stagiaires, soit de former des personnes qui travaillent dans des institutions à reproduire cette méthode pédagogique dans leurs groupes (présentation en page 6).

Voilà qui boucle cette édition. Nous vous souhaitons, chers lecteurs et lectrices, d'ores et déjà, de bonnes vacances ensoleillées. Rendez-vous fin septembre...

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités	p. 4
→ Les 10 ans de Bruxelles Formation, nous y étions et nous n'étions pas les seuls...	p. 4
→ Le subsidé tant attendu est arrivé !	p. 4
→ Les compétences sociales dans les formations en technologie de l'information et de la communication dans les centres ISP de BRUTECH	p. 5
→ Le Centre d'Éducation à la Consommation se présente	p. 6
Dossier du mois	p. 7
→ Accompagnement et suivi actifs des chômeurs : examen de l'accord de coopération du 30 avril 2004	p. 7
→ Les nouvelles mesures d'accompagnement des chômeurs : un débat progressif	p. 11
→ Réforme du système de suivi et de contrôle des chômeurs : quel lien avec la stratégie de l'emploi de l'Union européenne ?	p. 15
Annonces	p. 19
Agenda	p. 21
→ Le travail de la FeBISP en juin	p. 21
→ Activités	p. 23

LES 10 ANS DE BRUXELLES FORMATION, NOUS Y ETIONS ET NOUS N'ETIONS PAS LES SEULS...

Les 6 et 7 mai, Bruxelles Formation fêtait son 10^{ème} anniversaire. A cette occasion, un Forum-Expo de la formation professionnelle a été organisé aux « Pyramides ».

La FeBISP y était ainsi que la quasi-totalité de ses membres. Pendant 2 jours, les personnes en recherche de formation ont eu l'occasion de déambuler parmi les stands des opérateurs de formation et de glaner de précieuses informations. Du côté des professionnels du secteur, le Forum-Expo a été l'occasion de montrer l'ampleur et la solidité du dispositif ISP et de nouer de nouveaux contacts dans une ambiance chaleureuse et festive.

En ouverture de ce Forum, la FeBISP vous invitait à sa septième journée d'étude intitulée « *Enseignement et ISP : concurrence, osmose, symbiose ou autre chose ?* ».

Une fois de plus, nous avons fait salle comble. Un tout grand

merci pour l'intérêt que vous nous portez et pour votre participation à nos activités. Nous vous proposerons dans l'édition de septembre de « L'insertion » des articles de fond qui tireront la substantifique moelle des interventions, réflexions et questions apparues lors de cette journée.

De nombreuses autres activités étaient organisées pendant ce Forum : tables de conversation en néerlandais et en anglais, ateliers de graphologie, démontages d'ordinateurs, l'après-midi du deuxième jour étant prise en charge par le Conseil de l'Education et de la Formation (CEF)...

Comme je le disais plus haut, presque toutes les associations membres de la FeBISP étaient présentes et très heureuses de pouvoir participer à ce type d'événement. Elles estiment que ce genre de forum pourrait être récurrent à la condition que

l'offre de formation à Bruxelles puisse suivre et donc augmenter... car pour l'instant, la majorité des formations sont « remplies » et point n'est besoin de publicité supplémentaire. Mais la formation, c'est important, il faut le dire, il faut le montrer et donc pouvoir répondre aux besoins croissants !

A la FeBISP, nous sommes ravis d'avoir pu participer à cet événement qui nous a permis de faire connaître la fédération et de montrer les liens que nous entretenons avec nos membres. Une journée d'étude et un stand, cela représente beaucoup de temps et de travail, mais, vu les nombreux échos positifs, nous n'avons aucun regret...

La suite donc en septembre avec les articles de fond sur notre journée d'étude.

Nathalie Hoffstadt

LE SUBSIDE TANT ATTENDU EST ARRIVE

Bonne nouvelle : la FeBISP a reçu un subside du Ministre bruxellois de l'Emploi et de l'Economie pour le conseil au secteur de l'insertion socioprofessionnelle et le soutien à la création d'entreprises d'insertion et d'initiatives locales de développement de l'emploi. En février 2004, l'Assemblée générale de la FeBISP avait dé-

cidé de s'ouvrir au secteur de l'économie sociale d'insertion : la fédération reçoit aujourd'hui les moyens de le faire concrètement. Un groupe de travail s'est réuni récemment et se réunira encore pour préciser les attentes du secteur. Les statuts de la FeBISP devraient être adaptés prochainement, et des objectifs à moyen et long terme

fixés par l'assemblée générale. Le conseil d'administration devrait quant à lui fixer des objectifs à court terme et un programme de travail pour l'équipe de la FeBISP. Du travail, de la nouveauté et de l'enthousiasme en perspective !

Suzanne Beer

LES COMPETENCES SOCIALES DANS LES FORMATIONS EN TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION DES CENTRES ISP DE BRUTECH

BRUTECH et les 6 centres fédérés ont effectué un travail de recherche-action sur les compétences sociales. Un cahier de 130 pages, fruit de cette recherche interactive vient de sortir. Ce cahier est susceptible d'intéresser les centres ISP en général car il s'agit de compétences qui s'appliquent à n'importe quel type de fonction professionnelle visée.

Les 47 premières pages portent sur les différents aspects de la problématique et la présentation d'actions concrètes menées par les centres de BRUTECH.

C'est à partir de 1999 que BRUTECH, lors de sa deuxième analyse du contenu d'un grand échantillon d'offres d'emploi, retrouve ces compétences sociales citées et en fait le relevé systématique. Par ailleurs, une étude de la FTU (Fondation Travail et Université) en traitait aussi explicitement.

De leur côté, les centres observaient qu'à compétences techniques égales, l'employeur engageait et/ou gardait à l'emploi celui (celle) qui avait ces « plus sociaux ».

Cette évolution liée à une certaine réorganisation du travail (en équipe, mais en même temps exigeant plus d'autonomie, une capacité de communication, etc.) a amené les Centres à ajouter des contenus de formation pour ces compétences sociales devenues indispensables à côté des compétences techniques.

Après cette introduction, sont passés en revue les enjeux de ce travail, qui se situent tant au niveau des formateurs des centres ISP (dont certains ont parfois tendance à surévaluer les compétences techniques par rapport aux compétences sociales), des stagiaires (souvent persuadés de savoir correctement communiquer, etc.) que des responsables bruxellois de formation professionnelle (afin qu'ils les prennent plus en considération dans les formations qualifiantes ISP).

Comment arriver à travailler sur les compétences sociales ? Et lesquelles vise-t-on ?

Le cahier apporte quelques réponses à ces questions.

C'est essentiellement l'apprentissage d'aptitudes comportementales en relation avec la situation de travail qui est visé : la motivation, la ponctualité, le développement professionnel, l'image de soi liée à l'emploi, la capacité de travailler en équipe, la gestion du temps, l'organisation, l'accueil téléphonique et l'assertivité.

Tous ces points n'ont pas été traités de manière égale. Certains sont moins approfondis selon la compétence visée et en fonction des contenus développés par les centres.

Il est rappelé combien le stage, dans les 3 principaux pôles du marché de l'emploi (l'entreprise, l'administration ou le non marchand), est fondamental pour l'exercice des compétences so-

ciales à l'instar des compétences techniques.

Enfin, nous mettons l'accent sur une compétence particulière, la capacité de passer le cap de l'entretien d'embauche.

Nombre de stagiaires en effet ne savent pas exprimer correctement leurs compétences, alors qu'ils n'ont déjà pas de titre de validation des (nouvelles) compétences acquises... Cette capacité nécessaire pour clôturer le parcours d'insertion professionnelle, qui donne son point d'orgue à la formation, a besoin pour certains stagiaires d'apprentissage approfondi et perfectionné.

Les 6 annexes sont des outils didactiques : elles reprennent des contenus de cours, des exemples de fiches d'exercices, des éléments pouvant intéresser tous les formateurs de l'ISP car ils sont indépendants du type de formation proposée. En effet, ils visent à développer ou à faire découvrir les propres compétences sociales qui sont « endormies » chez les stagiaires en les développant ensemble et avec l'objectif qu'on peut les acquérir si on ne les a pas.

Pour BRUTECH
Myriam Poelman

Pour obtenir ce document, faites parvenir votre commande à :

BRUTECH asbl

☎ **02 505 11 64**

ou **mailto:info@brutech.be**

Coût : 15 €

LE CENTRE D'EDUCATION A LA CONSOMMATION SE PRESENTE

Prenons les éléments dans l'ordre : voici notre hypothèse de départ pour formuler un projet de prévention.

1. On ne naît pas surendetté : on le devient. Le surendettement est donc un processus ou plutôt un « cercle vicieux ». Ce processus, généré par plusieurs vecteurs, peut s'étendre sur tout un éventail de différentes causes (exemples : la perte d'emploi, la maladie, un safari au Kenya, un problème psychique...).

Les effets de ce processus sur la personne elle-même donnent comme résultat premier une déstructuration de la personnalité, un décrochage de la réalité qui va se répercuter sur la vie active, parfois jusqu'à la perte de l'emploi.

Les conséquences pour la vie sociale traversent toutes les dimensions de la personne, depuis la vie familiale (divorce, violence, abandon de l'école par les enfants) jusqu'aux rapports conflictuels avec les institutions (police, système judiciaire, etc).

En un mot, il se produit fréquemment un repli de la personne sur elle-même aux dépens de la société et de la santé physique et morale de la personne.

2. Notre expérience d'après la présentation des modules d'éducation à la consommation pendant l'année 2003 nous a permis de constater que 26,6 % de personnes parmi celles qui ont suivi les

modules avaient un problème de surendettement.

3. Notre hypothèse est donc que l'unique moyen de ne pas se laisser entraîner dans le « cercle infernal » du surendettement est la **prévention**.

Depuis trois ans, l'équipe d'Entraide et Culture est préoccupée par les causes cachées du problème. Elle réfléchit aux différents moyens à mettre en œuvre, à court ou à moyen terme, en partenariat avec l'Institut Européen Interrégional de la Consommation en vue de la création de groupes d'entraide à la consommation, ou encore l'introduction d'un tuteur volontaire dans certains cas. C'est dans cette optique que nous avons mis en route le **Centre d'Education à la Consommation (C.E.C)**.

Elaboration de modules de prévention et problèmes pédagogiques

En fonction des hypothèses de départ et des objectifs établis au début de l'action, nous avons élaboré différentes possibilités pédagogiques à employer selon la prévisible hétérogénéité des groupes visés. En conséquence, l'équipe s'est mise à élaborer une série des modules sur les thèmes récurrents dans les groupes de paroles.

Ces modules, ainsi que la pédagogie proposée *a priori*, ont été mis en pratique et testés dans les groupes qui suivaient les cours d'alphabétisation et de français seconde langue, ainsi que dans un groupe de stagiaires d'Entraide et Culture et un groupe de stagiaires assistantes

sociales. Depuis, un module d'animation a été spécialement conçu pour être intégré dans les programmes de formation distribués par notre service éducatif.

Les modules du Centre d'Education à la Consommation et prévention du surendettement ont rendu un service remarquable aux personnes vivant dans des situations difficiles.

L'équipe du C.E.C a pu sensibiliser des groupes aux phénomènes de la surconsommation. Les évaluations faites à la fin de chaque module montrent non seulement l'efficacité du travail accompli, mais également la satisfaction des personnes concernées.

Les formations/informations sont adaptées à chaque groupe.

Les thèmes sont variés :

- les biens de consommation ;
- l'argent ;
- l'influence de la publicité ;
- l'ouverture de crédit ;
- les fonctions de la loi ;
- comment planifier un budget ;
- la fonction du médiateur de dettes ;
- les supports pédagogiques,
- une consommation écologique est-elle possible ?
- des témoignages de personnes surendettées...

Des institutions nous ont contactés pour se former à la méthode C.E.C et pouvoir la reproduire dans leurs groupes.

La capacité de l'asbl Entraide et Culture d'allier l'aspect préventif (C.E.C) et curatif (médiation de dettes) rend notre démarche plus crédible et acceptée par les différents publics.

Le travail avec les adolescents, consommateurs déjà eux aussi, pour leur prodiguer une formation d'éveil aux concepts de la surconsommation et du surendettement et les familiariser aux mondes de l'argent et de la dépense, pour leur faire prendre conscience des dangers qui sont liés à ces phénomènes a été bien testé sur un groupe appartenant à la maison de quar-

tier Saint-Antoine. Cette formation se poursuit toujours.

Cette expérience nous pousse à élargir le C.E.C aux écoles communales.

Le C.E.C rejoint le but social de notre asbl qui est de lutter contre toutes les formes de pauvreté pour, mais aussi

« avec » les personnes que nous aidons.

Finalement, nous pouvons affirmer à ce stade de l'application du projet qu'il a bien trouvé sa place dans le paysage forestois et nous avons des demandes qui viennent de l'extérieur (autres communes de la région bruxelloise). ⇨ ...

Public touché par les différents modules :

Total	Filles	Garçons	Femmes	Hommes	Divers	Total général
	73	64	123	55	135	450

... ⇨ **Au total, 450 personnes ont suivi des modules d'Education à la Consommation ou ont été sensibilisées à la problématique de la consommation dans le premier trimestre 2004.**

Pour le C.E.C
Luc Van Bael

Contact :

ENTRAIDE ET CULTURE asbl
Centre d'Education à la
Consommation (C.E.C)
Av. Van Volxem, 525
1190 Bruxelles
 ☎ **02 539 43 76**
 📧 **02 539 43 70**
<mailto:entraideculture@skynet.be>



Dossier du mois

ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI ACTIFS DES CHOMEURS : EXAMEN DE L'ACCORD DE COOPERATION DU 30 AVRIL 2004

Déoulant de la Conférence nationale pour l'Emploi qui s'est déroulée à l'automne 2003, *l'Accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs* est prévu pour entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2004 et concernera lors de la première année de sa mise en œuvre les chômeurs âgés de moins de 30 ans.

Toutefois cette échéance ne pourra pas être tenue puisque les différents textes nécessaires n'ont pas encore achevé leur circuit législatif et réglementaire : le comité de gestion

de l'ONEM n'a pas rendu son avis sur l'Arrêté royal qui modifie l'Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ; les modalités techniques de l'échange électronique d'informations entre services publics régionaux de placement et l'ONEM sont encore en discussion ; les futurs *agents de suivi* ou *inspecteurs* ou *facilitateurs* (je ne sais laquelle de ces appellations correspondra le mieux à la réalité) seront recrutés début septembre ; par ailleurs, le Ministre Frank Vandebroucke a indiqué, suite à une question orale d'une députée fédérale Ecolo (Zoé Genot), qu'« un schéma très précis, très concret et très détaillé concernant

l'évaluation de l'effort de recherche des demandeurs d'emploi » sera élaboré par ses services ; enfin, le Conseil d'Etat n'a pas encore rendu son avis sur l'accord de coopération signé le 30 avril 2004.

De nombreuses voix (travailleurs du non marchand, représentants syndicaux, associations de chômeurs, acteurs associatifs) se sont élevées pour dénoncer « une chasse aux chômeurs » instaurée par cet accord de coopération. C'est pourquoi, il apparaît important de rappeler qu'en région bruxelloise, il a reçu l'aval officiel des partenaires sociaux via la proposition de mise en œuvre régionale présentée par le Ministre Tomas aux membres du Comité bruxellois de concertation économique et sociale. En effet, ce comité est composé des membres du gouvernement régional et des membres du Conseil économique et social de la région qui comprend des représentants des syndicats et du patronat. Ce qui ne clôt toutefois pas le débat et ne nous empêche nullement d'examiner plus attentivement ce texte.

Les changements introduits par l'accord de coopération

C'est tout d'abord une clarification des rôles dévolus à l'ONEM et aux services publics d'emploi des régions et communautés qui apparaît.

A l'ONEM, il incombe d'assurer un suivi des chômeurs, c'est-à-dire de les convoquer, d'évaluer leur disponibilité et leurs démarches actives pour rechercher un emploi et le cas échéant de prononcer des sanctions à leur encontre. Aux services publics d'emploi régionaux (l'ORBEM à Bruxelles), il incombe de proposer un accompagnement des demandeurs d'emploi, au travers de diverses mesures qui attesteront de leur disponibilité sur le marché de l'emploi.

Un suivi espacé

Ce n'est pas le recrutement de 120 « inspecteurs-suiveurs-facilitateurs » supplémentaires pour l'ensemble du pays, qui devrait enclencher un contrôle incessant et répété des chômeurs. Au contraire, l'accord fixe des délais très précis pour entamer la procédure de suivi. Les moins de 25 ans seront convoqués après une période de chômage de 15 mois (soit 1 an et 3 mois), les 25-

50 ans après 21 mois (soit 1 an et 9 mois). A l'issue de ce premier entretien de suivi, si « ses efforts sont jugés satisfaisants », la personne est reconvoquée au plus tôt 16 mois après (soit 1 an et 4 mois) si elle est toujours au chômage. Si « les efforts sont jugés insatisfaisants », plusieurs démarches à entreprendre sont actées dont la mise en œuvre sera évaluée 4 mois plus tard lors d'un deuxième entretien. La sanction par l'ONEM ne sera donc pas liée à ce que la personne a accompli avant la première convocation, mais à la réalisation des démarches prescrites.

A chaque entretien à l'ONEM, la personne peut se faire accompagner par un délégué syndical, un travailleur social (un agent d'insertion d'une Mission Locale par exemple) ou un conseiller juridique.

De tels délais amputent sérieusement l'idée d'une « traque sans relâche des chômeurs » d'autant que les mesures d'accompagnement ainsi que les dispositions actuelles relatives aux dispenses de pointage et à la disponibilité sur le marché du travail qui restent en vigueur (conformément aux articles 91 à 94 de l'Arrêté royal du 25/11/2001), permettent soit de suspendre les délais de suivi, soit de suspendre la durée de chômage de la personne¹.

Un accompagnement renforcé

Les services publics d'emploi régionaux se sont engagés « à s'efforcer au maximum d'offrir » un accompagnement aux demandeurs d'emploi avant leur 6^{ème} mois de chômage (pour les moins de 25 ans) ou leur 12^{ème} mois (pour les 25-50 ans).

Le panel des mesures d'accompagnement s'étend de la réalisation d'un bilan socioprofessionnel au contact avec un conseiller emploi pour répondre à des offres en passant par des entretiens individuels mensuels (« accompagnement intensif »). A Bruxelles, cet accompagnement pourra se formaliser, si le demandeur d'emploi marque son accord, par la conclusion d'un contrat de projet professionnel (CPP).

Ce document mentionne les actions concrètes d'accompagnement (suivi d'un module de détermination, recherche d'emploi, suivi d'une formation, suivi d'un accompagnement spéci-

fique) qui recouvrent en fait celles que l'ORBEM et ses partenaires, notamment les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle, réalisent quotidiennement². Au préalable 3 étapes auront été réalisées : l'élaboration d'un bilan socioprofessionnel, l'identification des objectifs professionnels, la définition des étapes et des moyens nécessaires pour les atteindre. L'expression « accompagnement spécifique », correspond au travail individuel de guidance sociale et professionnelle, de soutien, d'accompagnement global de la personne. C'est donc une prise en compte de la démarche ISP, souvent peu perceptible et difficile à évaluer en termes de temps de travail.

Dans le cadre de son partenariat, l'ORBEM offre la possibilité aux Missions Locales notamment de conclure des CPP. Cette proposition soulève de nombreuses interrogations parmi les directions et les travailleurs de ces structures (voir l'article de Suzanne Beer).

En matière de formation envisageable, le panel est très diversifié puisque cela va des formations intensives en langue aux formations professionnelles individualisées (FPI) en passant par les formations qualifiantes professionnelles (proposées par les services publics de formation professionnelle - Bruxelles Formation et le VDAB pour Bruxelles - par les écoles de promotion sociale, par les OISP et toutes les autres formations proposées par les OISP (alphabétisation, formation de base, préformation ciblée, AFT) à plein temps ou d'une durée hebdomadaire comprise entre 3 et 5 jours.

Les preuves de recherche active d'emploi

Lors des entretiens de suivi à l'ONEM le demandeur d'emploi devra apporter les preuves qu'il a entrepris différentes démarches pour trouver un emploi : participation à des séances d'informations pour une formation, envoi de candidature pour répondre à une offre d'emploi, entretien avec un conseiller ISP, lettre d'une entreprise...

Nous l'avons précisé plus haut « un schéma très précis, très concret et très détaillé concernant l'évaluation de l'effort de recherche des demandeurs d'emploi » est en cours d'élaboration par les services du Ministre Vandembroucke. Espérons que le credo méthodologique du gouvernement violet Ver-

hofstadt II, à savoir « la concertation avec les partenaires sociaux », sera d'application sur ce point précis.

Le fait de bénéficier d'une mesure d'accompagnement constitue une preuve. Mais notons que les services publics régionaux d'emploi et de formation sont tenus de transmettre à l'ONEM « un descriptif des actions et modules qui peuvent être intégrés dans une proposition de parcours » afin que l'ONEM puisse décider s'il s'agit d'une action d'accompagnement intensif, ou d'une action de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion (annexe 2 de l'accord de coopération). Pour toute nouvelle action dont l'ONEM n'aurait encore jamais eu connaissance, un descriptif devra également être communiqué.

En signant un CPP, le demandeur d'emploi manifeste sa volonté d'une recherche active d'emploi. Ce contrat constitue donc une preuve à l'égard de l'ONEM et a pour effet de suspendre le suivi et de prolonger le délai avant la convocation adressée par l'ONEM. Question : combien de CPP un demandeur d'emploi peut-il conclure ? En d'autres termes peut-on envisager qu'un demandeur d'emploi puisse conclure des CPP tant qu'il parvient à se mobiliser pour sa recherche, tant qu'il lui reste une once de motivation, malgré les refus d'embauche des employeurs, malgré les listes d'attente pour décrocher une formation, malgré les offres d'emploi précaires qui pourraient lui être proposées « en attendant mieux ».

Des échanges de données

Via la Banque Carrefour de la sécurité sociale, les services publics d'emploi et de formation professionnelle communiqueront à l'ONEM les données relatives aux demandeurs d'emploi concernant : les propositions et les mesures d'accompagnement mises en œuvre ; les actions de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion envisagées, suivies ou achevées ; la transmission d'offre d'emploi par un conseiller, la date d'un éventuel entretien de recrutement et son résultat s'il est connu, les demandes formulées par le demandeur d'emploi.

Concernant les actions ou modules, les données transmises comprennent également les absences ou les abandons ainsi que leur motif s'il est connu. Concernant les offres d'emploi

proposées ou les séances d'information, les données transmises comprennent un éventuel refus du demandeur d'emploi et le motif s'il est connu.

En somme, autant de types de données qui sont d'ores et déjà communiqués actuellement et depuis plusieurs années, y compris par les partenaires des services publics d'emploi et de formation professionnelle.

Au vu de ce qui précède, outre la distinction plus stricte des fonctions des missions entre l'ONEM et les services publics d'emploi des régions, les innovations majeures résident dans la suppression du « pointage bimensuel » et son remplacement par une **systematisation du contrôle** (il s'appliquera à l'ensemble des catégories de chômeurs indemnisés alors que depuis 1984 seuls les « cohabitants » dont les revenus du ménage dépassent un certain seuil encourent une suspension de leurs allocations). En contrepartie, l'accompagnement des personnes sera renforcé et interviendra plus rapidement.

Un combat à mener

Proposer un accompagnement plus systématique, plus important et plus précoce est en soi positif surtout pour le public de l'ISP. Mais sur le plan idéologique, cet accord de coopération apparaît comme une graine supplémentaire de l'Etat social actif - version la plus moralisatrice et la plus individualiste - dans le jardin de l'Etat-Providence.

Certes l'Etat-Providence, ce n'est pas uniquement l'Etat-Assistance. Le système belge de Sécurité sociale comporte deux catégories : les régimes d'assurance et les régimes d'assistance. Les premiers donnent droit à une allocation sur base de cotisations antérieures, les seconds non. L'indemnisation des demandeurs d'emploi appartient à la première catégorie. L'allocation chômage n'est pas une allocation universelle. Elle n'est pas versée à toute personne en âge de travailler. Elle vise les travailleurs qui ont perdu involontairement leur emploi ou ceux qui n'en n'ont pas encore décroché à l'issue d'une période déterminée après la fin de leurs études. En tant que système d'assurance, le régime de chômage comporte donc un lien contractuel entre plusieurs parties qui ont chacune des droits et des obligations. Celle du de-

mandeur d'emploi consistait jusqu'à présent à être « disponible » pour répondre à des offres d'emploi.

Le nouvel accord de coopération modifie l'obligation du demandeur d'emploi puisqu'elle consiste dorénavant à « faire des efforts » en vue de son insertion ou sa réinsertion dans l'emploi. Une telle position revient à faire porter la responsabilité de la sortie du chômage sur la volonté seule des chômeurs, avec le risque de glisser d'une obligation de moyen à une obligation de résultat.

Rejeter l'entière responsabilité, « la faute » sur les demandeurs d'emploi est un non-sens pour au moins quatre raisons.

La première tient dans le fait que le nombre de places en formation n'augmente pas et est insuffisant par rapport au nombre de demandeurs d'emploi. Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics indiquent que les enveloppes budgétaires sont fermées ; on ne peut donc offrir plus de places de formations. Posons-nous aussi la question complémentaire : n'y a-t-il pas une dérive possible de l'offre de formation et de l'offre d'insertion en actions occupationnelles, inadéquates par rapport au projet professionnel des personnes, mais servant de preuve d'accomplissement d'efforts ?

La deuxième raison tient dans l'occultation d'un acteur. En matière de chômage ce ne sont pas deux mais trois parties qui sont en présence. Or, jusqu'à présent seules deux ont des obligations : le demandeur qui doit faire des efforts, les services publics (donc l'Etat) qui doit rendre plus actifs son accompagnement et son suivi. En revanche rien n'est demandé aux entreprises pas même l'obligation de répondre par écrit à toute candidature envoyée par une personne alors que cela pourrait constituer une preuve pour le demandeur d'emploi. Mais j'oubliais : « l'emploi, lui, ne se décrète pas » (sic). Et pourtant, pour faciliter la création de nouveaux emplois, la FEB a encore réussi à obtenir des réductions de cotisations sociales, sans objectifs d'embauches fermes. Cela n'améliorera pas l'état des caisses de la sécurité sociale et pourrait pousser l'ONEM à suspendre plus facilement les allocations afin de réaliser des économies. Il est de surcroît paradoxal que les apôtres du libéralisme éco-

nomique demandent à l'Etat d'intervenir financièrement en leur faveur.

La troisième raison tient dans le caractère collectif et structurel du chômage de nos sociétés occidentales. C'est davantage la pénurie d'emploi que l'indisponibilité des chômeurs qui caractérise le marché du travail. D'autant que l'avenir apparaît morose : une croissance européenne peu importante et - fait nouveau - peu créatrice d'emploi, une hausse du phénomène de délocalisation y compris maintenant dans les services et pour des fonctions qualifiées³.

La quatrième raison réside dans le danger de développer le phénomène de « working poors » (les travailleurs pauvres). Supprimer les allocations de chômage ou diminuer leur montant augmentera la concurrence entre les personnes et forcera les demandeurs d'emploi à accepter des rémunérations moindres, ce qui se traduira à moyen terme

par une précarisation et une paupérisation d'une partie importante de la population.

Pierre-Alain Gerbeaux

-
- 1 L'Arrêté royal stipule qu'un chômeur qui suit une formation professionnelle (art. 91), une formation des classes moyennes (art. 92), des études de plein exercice (art. 93) ou d'autres formes d'études et formations (art. 94) est dispensé des mesures de contrôle de sa disponibilité. La durée de sa période de chômage prise en compte est automatiquement suspendue pendant le temps que dure sa formation ou son cursus d'études.
 - 2 Encore convient-il de compléter la rubrique « formation » afin que soient pris en compte les intitulés des actions des OISP conventionnées avec Bruxelles Formation tels que mentionnés dans les cahiers des charges adoptés par le collège de la Cocof en ce début d'année 2004.
 - 3 Une étude de la Conférence des Nations Unies pour le Commerce Et le Développement (Cnuced) publiée le 14 juin 2004 et réalisée auprès de 100 grandes entreprises européennes dresse un constat alarmant. 44 % de ces entreprises ont l'intention de procéder à des délocalisations dans les années qui viennent pour réduire leurs coûts de production. Les services de comptabilité, d'informatique, de finance et de gestion du personnel représentent 60 % des activités visées par une délocalisation.

LES NOUVELLES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES CHOMEURS : UN DEBAT PROGRESSIF

La FeBISP doit prendre position sur les changements dans les mesures d'accompagnement des chômeurs, car elles sont au cœur de nos métiers. Le débat est complexe, les points de vue très nombreux et il n'est pas question de foncer tête baissée dans les portes qu'on nous ouvre. C'est pourquoi ces lignes sont le reflet d'un questionnement, de tentatives de cadrage, de tâtonnements et peut-être même d'erreurs. Personne ne peut affirmer que dans quelques mois, nous penserons encore que les problèmes se posent de cette manière. En attendant, il faut s'y atteler et l'assemblée générale de la FeBISP a empoigné le problème au début du mois de juin. Des groupes de travail s'étaient déjà penchés sur la question, mais une assemblée générale fait se rencontrer les points de vue et ça redimensionne tout le débat. Nous assistons à des mutations de société, des mentalités et de l'emploi. 24 % de la population active bruxelloise est au chômage, avec des quartiers où elle at-

teint 1 personne sur 2, surtout chez les moins de 25 ans... alors que nous sommes dans une période de croissance économique. Et toutes les prévisions indiquent qu'une prochaine reprise économique, si elle fait reculer le chômage, ne le résoudra pas. Les changements des politiques de l'emploi - notamment le glissement progressif d'un Etat-Providence (conçu en 1944 pour une société de plein emploi) à un Etat social actif - ne datent pas d'hier. Les mesures actuelles ne sont que le prolongement concret de cette option qu'a prise la société belge : une allocation de chômage ou d'insertion demande contrepartie ; un demandeur d'emploi devient un chercheur d'emploi. Parallèlement, un chômage massif depuis des décennies a provoqué des changements dans les mentalités. Une partie de la population ne pense plus qu'avoir un emploi est nécessaire pour tout le monde... soit pour soi, soit pour les autres. A tout le moins, une partie de la population pense qu'un emploi pour tout le monde n'est plus possible. De plus, chacun sait que tous

les plans d'accompagnement du monde ne vont pas restaurer le plein emploi. Alors, 800.000 personnes brusquement « activées », personne n'y croit et sans doute n'est-ce souhaitable pour personne, ni pour les chômeurs conduits rapidement au désespoir, ni pour les professionnels du parcours d'insertion, brusquement débordés et sous pression. Imaginer que ces 800.000 chômeurs vont être exclus du chômage et aller brusquement frapper à la porte des CPAS n'est pas non plus envisageable. Mais qu'à terme, la Belgique s'aligne sur la majorité des systèmes européens, dans lesquels d'une manière ou d'une autre, l'indemnisation des chômeurs s'arrête pour les conduire à un revenu d'insertion, ou d'intégration ou toute autre appellation, c'est un scénario plausible, qui dépendra des volontés politiques. Il faut se rappeler aussi que la sécurité sociale, depuis qu'elle existe, n'a jamais permis aux chômeurs de rester tranquillement chez eux : il leur fallait montrer qu'ils étaient disponibles sur le marché du travail. Le pointage en était la preuve. Jusqu'il n'y a pas si longtemps, les chômeurs pointaient tous les jours, à des heures qu'ils ne connaissaient que la veille ! A défaut de pointage, ils étaient sanctionnés. Et s'ils étaient cohabitants, ils risquaient de se voir supprimer les allocations si leur durée de chômage dépassait le double de la durée moyenne de leur catégorie. En effet, rester « anormalement longtemps » au chômage était une présomption suffisamment concordante pour qu'on soit soupçonné de n'être pas réellement disponible sur le marché du travail. Alors quelle est l'évolution ? Auparavant, le chômeur convoqué par l'ONEM devait fournir des preuves qu'il était disponible sur le marché du travail (pointer, montrer des lettres de candidature etc.). Aujourd'hui, il doit prouver qu'il est actif - et plus seulement disponible. S'il prouve qu'il est actif, avec ou sans l'accompagnement d'une structure publique ou privée, grosso modo l'ONEM maintiendra ses droits (les détails sont encore inconnus, les arrêtés d'application ne sont pas encore pris). Concrètement, les modifications successives des mesures d'accompagnement ont été de plusieurs ordres. Chronologiquement à Bruxelles (même si certaines sont fédérales) :

La privatisation des services de placement, d'accueil et d'accompagnement des chômeurs, par la signature par les 15 pays européens de la directive 181 de l'Organisation Internationale de Travail (OIT). Concrètement, on peut penser que les firmes d'intérim n'en sont qu'à leurs balbutiements quant à leurs actions de placement, elles doivent prendre le temps d'apprendre le métier. A Bruxelles, la directive OIT s'est traduite par l'ordonnance sur la gestion mixte du marché de l'emploi (voir article dans « L'insertion » n°38 - mars 2003, p.13). Elle garantit à l'ORBEM et à ses partenaires des tâches particulières et fixe un cadre dans lequel les OISP, et encore plus les Missions Locales, sont des partenaires privilégiés de l'ORBEM.

Le RPE (Réseau des Plates-formes pour l'Emploi), conçu au début de ce siècle dans le but de partager la banque de données New Ibis, s'est mis en place progressivement. L'évaluation du système expérimenté par quelques Missions Locales a été faite trop rapidement par l'ORBEM, d'où aujourd'hui un certain nombre de difficultés qu'il faut résoudre. Mais les aspects déontologiques ont bien été pris en compte et il existe aujourd'hui une garantie que le RPE n'est pas accessible à l'ONEM. Le RPE n'est donc pas un instrument de contrôle des chômeurs (voir article de P-A Gerbeaux). Il pourrait le devenir un jour, oui, comme tout instrument peut être converti ou perverti, mais il ne l'est pas à l'heure actuelle. On peut supposer que le prochain gouvernement bruxellois maintiendra cette garantie. Le RPE va changer considérablement la donne du travail d'accueil en Mission Locale : s'il faut encoder toutes les personnes accueillies (actuellement, c'est loin d'être le cas), les moyens humains vont être radicalement insuffisants. Et le métier d'accueillant va changer de visage : cette question doit être traitée avec sérieux, avec l'ORBEM et avec les organisations syndicales.

Le CPP (Contrat de Projet Professionnel) : il se joue dans un contexte où le gouvernement fédéral s'est engagé à créer 200.000 emplois. C'est de lui qu'on parle quand on aborde le « contrôle des chômeurs » (voir l'article de Pierre-Alain Gerbeaux). La suppression de « l'article 80 » de l'Arrêté royal réglemen-

tant le chômage s'est négociée en échange de l'obligation de chercher activement un emploi, concrétisé par un CPP ou non, étant entendu qu'un CPP est censé être une aide à la recherche active.

Toute une série de questions restent en suspens et tant qu'elles ne sont pas résolues, notamment par une meilleure connaissance du dossier ou par la sortie des arrêtés d'application, une position claire sera difficile à dégager.

Quelques exemples :

Les chômeurs : le CPP peut être pour eux une protection (relative), surtout pour les publics des OISP. Il leur évite notamment une audition à l'ONEM, or ils sont probablement défavorisés lorsqu'il s'agit de se défendre en audition. Questions : une succession de CPP est-elle possible ? Les cas vont probablement être nombreux où les actions prévues dans le contrat auront été exécutées, mais où elles ne déboucheront pas sur un emploi. Est-il possible de signer plusieurs CPP successifs et dans ce cas, chaque CPP a-t-il les mêmes vertus de protection pour le chômeur signataire ? Quelles sont par contre les conséquences de plusieurs CPP successifs interrompus ?

Les Missions Locales : certains de leurs travailleurs estiment qu'en signant des CPP avec leurs publics, ils risquent de brouiller leur identité professionnelle et d'être assimilés aux yeux des chômeurs à des travailleurs de l'ORBEM, ce qui changerait considérablement leur spécificité. Vérifier que les personnes en CPP respectent bien les termes du contrat constitue pour eux une autre manière de travailler. En revanche ils sont disposés à préparer les demandeurs d'emploi volontaires à en conclure un avec un agent de l'ORBEM. Questions : une telle triangulation ne risque-t-elle pas également de brouiller la représentation de demandeurs d'emploi ? Avec qui devra-t-il évaluer la réalisation de son CPP, le travailleur qui l'a assisté dans la préparation ou celui qui aura apposé sa signature ? Pour d'autres travailleurs, cette possibilité est perçue comme une reconnaissance de leur légitimité en tant que professionnels vis-à-vis des travailleurs d'autres institutions (ORBEM, cellule insertion des CPAS). Elle apporte également tout son sens à la démarche d'accompagnement qui suppose un engage-

ment actif à la fois du professionnel et du demandeur d'emploi. C'est le principe de la relation d'aide (du « faire avec ») à distinguer de la notion de non-directivité souvent mal comprise (souvent concrétisée par une attitude de « laisser-faire »). Dès qu'un conseiller s'engage à réaliser certaines actions et à offrir certains services pour un demandeur d'emploi, il engage sa responsabilité et il ne paraît pas incohérent qu'il la formalise par la signature d'un document.

Les questions posées ne trouvent pas encore de réponse et méritent débat, concertation, affinement des mécanismes, meilleure connaissance du dossier, bref encore un peu de temps.

Y a-t-il un risque sérieux, qu'à terme, l'ORBEM ne finance plus l'accompagnement des chômeurs que sur base du nombre de CPP signés (il faudrait pour cela changer les textes des cahiers de charge) ? Cela reviendrait à supprimer le fait qu'une action positive de recherche d'emploi ne doit pas, selon la loi actuelle, être nécessairement consignée dans un CPP.

Les OISP : ils n'ont pas été informés de l'existence du CPP. Or cela va changer considérablement leur travail : la relation avec les stagiaires et le cadre dans lequel se déroulent les formations d'abord, puisqu'on peut penser que les chômeurs seront encore plus contraints qu'auparavant de se former, surtout en période de pénurie d'emplois qui leur sont accessibles. Mais plus encore, normalement les demandes, dès la mise en application du dispositif, vont faire affluer les chômeurs vers tous les centres de formation : comment répondre à cette affluence ? Rien n'est prévu, le dispositif est soi-disant suffisant, aucune évaluation des besoins n'a été faite. La FeBISP et ses membres le disent haut et clair : le mécanisme explosera s'il n'est pas adapté aux besoins. Déjà en juin, certaines files de chômeurs désespérés se forment devant certains centres qui ouvrent les inscriptions pour septembre, à tel point qu'une journée a suffi pour « remplir » certaines formations...

Y a-t-il un risque à terme, que le dispositif ISP soit sommé de favoriser les chômeurs qui ont signé un CPP ? Le risque est grand, pen-

sons-nous, que le nombre de places en formation soit très très insuffisant et que donc ces places soient « rentabilisées » par l'obligation des OISP d'inscrire prioritairement les chômeurs en CPP. Des chômeurs à deux vitesses, est-ce vers cela qu'on va, ceux qui ont droit à une formation et ceux qui n'y ont pas droit ? Si c'est ce mécanisme-là qui se met en place progressivement, effectivement, le CPP deviendra obligatoire de fait : c'est typiquement ce qu'on appelle un contrat léonin, dans lequel une des parties signataires est non consentante... A moins que des milliers d'emplois soient créés dans l'année qui vient, bien sûr.

Conclusion

La mise en place de ce « plan d'accompagnement des chômeurs » constitue un défi majeur pour les organismes d'insertion. En premier lieu parce que ces dispositifs induisent des changements importants dans les comportements de tous les acteurs :

- Les demandeurs d'emplois sur qui pèse de plus en plus l'injonction : activez-vous, et dont la stigmatisation symbolique augmente. Pour les publics de l'insertion socioprofessionnelle, par définition plus vulnérables, ces politiques peuvent vider de leur substance toute démarche de mobilisation et de volonté de se former...
- Pour les travailleurs sociaux, dont les missions sont modifiées par « en haut » sans tenir compte ni de leur savoir-faire, ni de leurs conditions de travail.
- Pour les responsables d'associations, qui se sont engagés, depuis des années, à construire un partenariat avec les organismes publics d'emploi et de formation, avec des buts et des moyens adaptés au public de l'insertion et pas à en être de simples sous-traitants.

Si nous avons tenu à exposer le plus clairement possible la complexité technique de

l'accord, c'est aussi pour ne pas sombrer dans la caricature. C'est aussi pour expliquer qu'il fallait distinguer les différents niveaux : l'ONEM, l'ORBEM, le RPE, le CPP, les missions d'accueil et de guidance, les parcours de formation... Tout cela n'est pas sur le même pied et nous devons tout faire pour qu'au niveau qui nous concerne deux principes soient toujours respectés simultanément :

- ne rien faire qui puisse nuire aux demandeurs d'emplois, qui augmente une suspicion illégitime et qui soit en contradiction avec le fondement volontaire de la démarche d'insertion qui est la nôtre ;
- tout faire pour que les personnes qui ont recours aux organismes d'ISP reçoivent une aide maximale et de qualité, qui augmente leur capacité d'insertion professionnelle (bien sûr), mais aussi sociale.

Sur cette base, nous devons poursuivre le travail de réflexion, mais aussi de négociations et de revendications.

Le plan actuel comporte de nombreuses inconnues (et donc des dangers), il induit inmanquablement une logique néfaste qui déplace la responsabilité du chômage sur le demandeur d'emploi (voir l'article de Pierre-Alain Gerbeaux), il participe à cette « libéralisation permanente » des politiques économiques et sociales en cours en Europe, il intervient brutalement sur le niveau des pouvoirs régionaux en leur imposant des normes et des contraintes qui ne leur sont pas adaptées (voir l'article de Delphine Huybrecht). Pour toutes ces raisons, nous devons nous opposer à ce type de politique. Dans ce sens, l'insertion socioprofessionnelle doit aller à l'encontre de toute tentative de la transformer en un système de contrainte et de contrôle.

Suzanne Beer

REFORME DU SYSTEME DE SUIVI ET DE CONTROLE DES CHOMEURS : QUEL LIEN AVEC LA STRATEGIE DE L'EMPLOI DE L'UNION EUROPEENNE ?

Rappelons brièvement le mode de fonctionnement de la politique européenne de l'emploi et quelques dates-clés :

De 1997 à 2002 : un premier round de stratégie européenne pour l'emploi, avec une évaluation à mi-parcours en 2000.

La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) fut lancée en 1997 avec l'ambition de réaliser des progrès décisifs dans la lutte contre le chômage et ce dans un délai de cinq ans.

Pour citer Pochet P. et Goetchy J. (2000) :
« *En quelques années, ce sujet [de l'emploi] est devenu incontournable. Après une première tentative en 1994 suite au Sommet d'Essen, cette question s'impose au plan communautaire trois ans plus tard avec le traité d'Amsterdam et sa mise en œuvre anticipée lors du sommet extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg. Parmi les éléments qui ont influencé cet essor, la progression fulgurante du chômage à partir de 1992 (date qui coïncidait, faut-il le rappeler, avec celle du marché unique) est certainement fondamentale. Par ailleurs, la réussite de l'Union monétaire et la convergence formelle des économies européennes sur les critères de Maastricht ont eu un double impact. D'une part, un phénomène de mimétisme : pourquoi ce qui avait réussi pour la monnaie ne pourrait-il pas fonctionner pour l'emploi ? D'autre part, un phénomène de spill-over : une fois l'union monétaire réalisée quels compléments lui apporter ?* »

Un examen à mi-parcours fut réalisé en 2000 (sommet de Lisbonne) pour fournir une première évaluation de l'efficacité de la nouvelle approche et fixer un nouvel objectif stratégique pour la décennie à venir: « *devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* ».

La SEE fut conçue dans le but de permettre à l'Union de regagner les conditions du plein emploi et « renforcer la cohésion » d'ici

2010¹. Le taux d'emploi des femmes doit quant à lui atteindre plus de 60 % d'ici 2010.

En 2000 également fut institué un nouveau groupe de travail baptisé « Comité de l'emploi », amené à jouer un rôle important dans la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi et, plus généralement, dans la coordination des politiques de l'emploi entre les Etats membres. Le comité de l'emploi réunit les fonctionnaires des ministères nationaux de l'emploi et de la Commission. Sa principale mission, définie dans le traité et précisée par la décision de création, consiste à préparer les travaux du Conseil pour ce qui relève de la stratégie européenne pour l'emploi et de ses instruments : lignes directrices pour l'emploi, rapport conjoint sur l'emploi et recommandations sur la mise en œuvre des politiques nationales de l'emploi. Les 9 indicateurs utilisés pour mesurer l'impact des politiques sont :

1. la croissance de l'emploi global ;
2. le taux d'emploi total ;
3. le taux d'emploi total en équivalents temps plein ;
4. le taux de chômage total ;
5. le taux de chômage chez les jeunes ;
6. le taux de chômage de longue durée ;
7. la croissance réelle du PIB ;
8. la croissance apparente de la productivité de la main-d'œuvre ;
9. le coût unitaire réel de la main-d'œuvre.

En 2002, à l'issue des cinq premières années, il fut décidé de lancer une évaluation d'impact à grande échelle. Les résultats de cette évaluation d'impact publiés en 2002 ont servi de base au débat sur l'avenir de la SEE.

La même année, la Commission adopta une Communication sur la rationalisation des cycles annuels de coordination de politique économique et de l'emploi dans le but de réorganiser les processus européens de coordination autour de quelques moments-clés pour rendre le cycle de coordination plus transparent et intelligible et ainsi renforcer sa visibilité et son impact politique.

Il s'agissait notamment de mettre en concordance temporelle les prises de décision relatives aux GOPE « grandes orientations de politique économique » et celles relatives à la stratégie européenne pour l'emploi. De même, pour le suivi et la mise en œuvre, il fut décidé de passer d'un cycle annuel à un cycle triennal.

Suite aux débats sur l'évaluation d'impact et sur l'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi, la Commission a présenté officiellement ses propositions de nouvelles lignes directrices et de recommandations le 08 avril 2003.

La notion d' « employabilité » constitue depuis l'origine le cœur de la stratégie européenne pour l'emploi², c'est elle qui se trouve également en plein dans la nouvelle SEE.

Les lignes directrices pour l'emploi constituent un ensemble d'objectifs fixés au niveau européen. Jusqu'en 2002, ces objectifs ont été regroupés sous quatre « piliers », à savoir :

1. Améliorer la capacité d'insertion professionnelle :
 - s'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée ;
 - passer des mesures passives à des mesures actives ;
 - encourager une approche de partenariat ;
 - faciliter le passage de l'école au travail ;
 - promouvoir un marché de travail ouvert à tous.
2. Développer l'esprit d'entreprise :
 - faciliter le démarrage et la gestion des entreprises ;
 - exploiter les nouvelles possibilités de création d'emploi ;
 - rendre le système fiscal plus favorable à l'emploi.
3. Encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs :
 - moderniser l'organisation du travail ;
 - soutenir la capacité d'adaptation des entreprises.

4. Renforcer les politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes :
 - s'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes ;
 - concilier vie professionnelle et vie familiale ;
 - faciliter la réintégration dans la vie active.

La méthode ouverte de coordination

En matière de politique de l'emploi, chaque Etat membre élabore un plan national d'action (PAN) qui décrit dans quelle mesure les lignes directrices européennes pour l'emploi sont mises en œuvre au niveau national.

Les PAN présentent les progrès réalisés dans les Etats membres sur les 12 derniers mois et les mesures prévues pour les 12 mois à venir : ils sont à la fois des documents de suivi et de planification. Suite à la rationalisation des processus politiques, il fut décidé que les prochains PAN (attendus en octobre 2003) devraient mettre davantage l'accent sur la mise en œuvre et les perspectives de moyen terme.

Le Conseil peut décider, à la majorité qualifiée, d'adopter des recommandations spécifiques par pays sur proposition de la Commission. Ces recommandations ne sont pas des sanctions : elles fournissent aux Etats membres des orientations supplémentaires et attirent leur attention sur des enjeux qui ressortent de l'analyse des plans d'action nationaux.

10 nouvelles lignes directrices « 2003 - 2005 »³

Le 08 avril 2003, la Commission a présenté officiellement ses propositions de nouvelles lignes directrices pour l'emploi et de recommandations.

Si on comptait en 2002 pas moins de 18 lignes directrices, elles furent, en 2003, ramenées à 10. Elles poursuivent dorénavant trois objectifs : le plein emploi, la qualité et la productivité du travail, la cohésion sociale. Elles peuvent être résumées comme suit

1. mesures actives : garantir à tous les chômeurs et à 25 % des chômeurs de longue durée une formation, un recyclage, une expérience professionnelle ;

2. esprit d'entreprise : simplifier les charges administratives, favoriser l'accès au capital, développer les formations en gestion d'entreprise ;
3. adaptation du travail et mobilité : rendre les contrats de travail plus flexibles, promouvoir l'accès des salariés à la formation, améliorer les conditions de travail ;
4. formation tout au long de la vie : augmenter à 85 % la proportion de jeunes diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et le taux de participation des adultes à la formation continue ;
5. « vieillissement actif » : augmenter la participation au marché du travail des chômeurs âgés, augmenter de 5 ans l'âge moyen de sortie effective du marché du travail ;
6. égalité entre hommes et femmes : réduire les disparités en termes de taux d'emploi et de taux de chômage, notamment par le développement des gardes d'enfants ;
7. intégration des personnes défavorisées : réduction significative des écarts en termes de taux de chômage des personnes défavorisées ;
8. incitations financières à l'emploi : réforme des systèmes d'indemnisation et d'imposition afin d'encourager la participation au marché du travail ;
9. lutte contre le travail non déclaré ;
10. réduction des disparités régionales en matière d'emploi.

Que retenir de tout cela ?

Nous ne saurions trop vous recommander de lire « in extenso » les textes de Bernard Conter et Philippe Pochet, abondamment cités dans cet article.

Ces deux auteurs font état d'un glissement libéral dans les orientations de la stratégie européenne pour l'emploi. On peut y voir selon Pochet et Degryse un effet de la « crise mondiale » déclenchée le 11 septembre 2001, qui a eu pour effet combiné de favoriser l'accession un peu partout en Europe de majorités à tendance « de droite » et de ralentir l'activité économique du fait de la frilosité soudaine des marchés financiers.

Par exemple, comme le souligne Bernard Conter, la volonté d'agir sur le partage du temps de travail et la réduction des heures supplémentaires explicitement mentionnée en 2002 n'apparaît plus dans les textes de 2003. Par contre, la flexibilisation du marché du travail est encouragée via « la mise en œuvre de mesures appropriées en vue de promouvoir la diversité des modalités en termes de contrat de travail, notamment en matière de temps de travail ».

Mais, toujours selon ce dernier auteur, une nouveauté de taille fait son apparition dans la version 2003 des lignes directrices, soit la référence explicite aux systèmes d'indemnisation du chômage : « il s'agira en effet d'examiner le taux de remplacement et la durée des prestations et de garantir une gestion efficace des prestations, notamment en ce qui concerne le lien avec une recherche d'emploi effective ». Nous retrouvons ici clairement les ingrédients de la nouvelle politique belge d'accompagnement et de suivi des chômeurs.

Dans le même temps et dans le cadre de la liaison des objectifs de politique macroéconomique (GOPE) aux objectifs en matière d'emploi (cf. supra), la Commission adresse à la Belgique des recommandations en matière d'assainissement des finances publiques, de renforcement de la concurrence dans certains secteurs et du relèvement du taux d'emploi jugés trop faibles pour les travailleurs âgés et les femmes, ainsi que sur l'amélioration des incitations à travailler par une indispensable nouvelle révision du système d'indemnisation du chômage dont la générosité relative est mise en question (Conter, 2004 p.233).

Pochet et Degryse soulignent quant à eux que le lien entre politiques d'emploi et politiques de protection sociale n'a pas été fait lors du remaniement de la SEE. Ainsi, le Comité de protection sociale avait préparé en 2002 un premier document de réflexion sur les liens entre protection sociale et emploi et ce document n'a pas été pris en compte dans les premières propositions de la Commission. Tout se passe comme si la politique en matière de protection sociale était subordonnée aux deux grandes autres politiques que sont les GOPE et la SEE. Or, dans les faits, les 3

politiques devraient constituer les trois côtés d'un triangle équilatéral. S'il est établi qu'un niveau de protection sociale élevé n'est réalisable qu'à condition que le taux d'emploi soit lui aussi élevé et s'il est avéré également que le taux d'emploi dépend pour partie du dynamisme de l'économie, l'idée keynésienne selon laquelle des prestations sociales, élevées et de qualité, alimentent la machine économique en empêchant les citoyens de sombrer dans la pauvreté et en leur assurant un certain niveau de pouvoir d'achat semble avoir été remise au musée des idées politiques révolues.

Stratégie européenne pour l'emploi ou pour... le chômage ?

Bernard Conter propose une analyse sans fard de la volonté clairement affichée par l'Union européenne d'atteindre un taux d'emploi de 70 %. La première raison pour justifier cet objectif est d'ordre démographique : face au vieillissement de la population, atteindre un taux d'emploi élevé est la condition absolue pour maintenir un système de pensions viable. Mais Conter (à la suite d'autres auteurs) propose une seconde explication à cette volonté affichée de relever à tout prix les taux d'emploi : c'est l'explication de la lutte contre l'inflation :

« On le sait, la stabilité des prix est l'un des objectifs principaux des GOPE avec lesquels la SEE doit être compatible. L'objectif de contenance des salaires passe d'abord par une politique d'attrait des inactifs sur le marché du travail (travailleurs âgés, femmes, voire recours à l'immigration) pour anticiper la baisse du chômage ». Feltesse et al. (2001) montrent que l'objectif d'élever le taux d'emploi est lié à celui d'activer le potentiel de main-d'œuvre afin de récupérer les individus les plus intéressants pour le système productif. Mais aussi, les politiques doivent-elles veiller à entretenir la nécessaire « employabilité » des chômeurs. En effet, des individus trop longtemps exclus du marché du travail ne sont plus concurrentiels et ne contribuent plus à la pression salariale (Fitoussi, 2000). On peut donc émettre l'hypothèse, à la suite de plusieurs auteurs, que la société de plein emploi promue par la SEE est aussi une société du chômage néces-

saire » (Conter 2004, c'est nous qui soulignons).

L'effroyable efficacité des mécanismes d'élaboration et de suivi des politiques européennes

Rappelons que la stratégie européenne pour l'emploi fonctionne sur le mode de la « méthode ouverte de coordination » ; celle-ci peut paraître à première vue non contraignante et pourtant son effet d'entraînement sur les politiques nationales est dans doute plus efficace que l'impact des politiques dépendant de la méthode dite « d'intégration », qui, elles, conduisent à l'adoption de directives (lois) contraignantes⁴.

Comment expliquer ce paradoxe ? Selon Conter (2004) p.237 : « *L'effet de la SEE doit être recherché avant tout dans son influence sur la manière de penser les problématiques, d'élaborer et de présenter les politiques* ».

En se pliant chaque année à l'effort de rédiger des PAN avec indicateurs quantifiés, en soumettant chaque année un rapport sur l'avancement des politiques par rapport aux objectifs, en se confrontant au regard potentiellement critique de ses pairs mais aussi aux « recommandations » de la Commission, les Etats membres entrent petit à petit dans une dynamique qui a pour principal impact de faire doucement émerger « un cadre de pensée cohérent susceptible de guider des décideurs, des techniciens ou des représentants de groupes d'intérêts, par exemple, dans la manière d'analyser les problèmes économiques et sociaux et de proposer ou d'argumenter des mesures nouvelles ».

L'impact majeur de ce genre de politique serait donc avant tout de construire un « cadre de pensée », un paradigme idéologique, comme celui lié aux « politiques actives » aujourd'hui à l'honneur dans toutes les réflexions sur l'emploi, et ce malgré le flou apparent de la terminologie utilisée. Ce flou ne pose problème qu'en apparence car comme le soulignent Pochet et Paternotte (1998) « *Comme souvent au plan européen, c'est l'ambiguïté même du concept (voir par exemple subsidiarité) qui permet son acceptation par des gouvernements qui suivent par ailleurs des politiques différentes et ont donc des interprétations divergentes* ».

Le paradigme de l'Etat social actif est une réalité avant tout dans nos têtes. Les temps ne sont sans doute pas propices pour en faire naître un nouveau, c'est pourquoi il nous faut suivre avec un maximum de vigilance ce qui se dessine au niveau des politiques européennes. A terme, seule l'émergence d'un discours nouveau autour de la « question sociale » sera susceptible de détrôner le paradigme actuel.

Delphine Huybrecht

Références :

Le site européen de la Stratégie européenne pour l'emploi :

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_fr.htm

Pochet P., Paternotre M. « Employabilité dans le contexte des lignes directrices de l'Union européenne sur l'emploi », OSE, 1998, p.6.

Pochet P., Goetschy J. « La politique européenne de l'emploi : réflexion sur les nouveautés de 1999 et leur impact pour la Belgique », Revue belge de sécurité sociale, N° 1, mars 2000, p.69-86.

Pochet P., Degryse, C. « La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi », in Revue

Belge de Sécurité Sociale, 2è trimestre, 2003, p.583 à 601.

Conter B. « La Stratégie Européenne pour l'emploi : outil de légitimation ou de transformation des politiques ? », in L'Année Sociale, ULB, 2004, p.230-241.

1 NB : « Par plein emploi, il y a lieu de comprendre un taux d'emploi de 70 %, le taux d'emploi étant égal au rapport entre le nombre de personnes occupées - y compris les indépendants - et la population en âge de travailler c'est-à-dire âgée de 15 à 64 ans (Conter, 2004, notes de fin). Le taux d'emploi actuel en Belgique est environ de 60 % (source : <http://www.vandenbroucke.fgov.be/>).

2 CONTER B., La stratégie européenne pour l'emploi : outil de légitimation ou de transformation des politiques ?, in L'année sociale 2003, UCL, Bruxelles, 2003, p.232.

Selon P. Pochet et M. Paternotre (1998), la notion d'employabilité revêt deux aspects : c'est, d'une part, une stratégie de formation de groupes spécifiques se trouvant en dehors du marché du travail et, d'autre part, une stratégie de stabilisation (sécurité) dans un parcours professionnel qui, de fait, devient de plus en plus chaotique (flexible).

Rappelons qu'expliquer les problèmes de chômage par un niveau d'employabilité insuffisant chez certains groupes s'intègre dans un cadre d'analyse qui reporte la responsabilité des problèmes de la société vers l'individu.

3 CONTER B., La stratégie européenne pour l'emploi : outil de légitimation ou de transformation des politiques ?, in L'année sociale 2003, ULB, Bruxelles, 2003, p.232.

4 Voir le chapitre « Les trois piliers » in « Europe, frémissements au bord du gouffre », Le Monde Diplomatique, accessible sur :

<http://www.mondediplomatique.fr/cahier/europe/plan>

Annonces

Offres d'emploi

La **Mission Locale de Bruxelles-Ville** recrute un(e) **collaborateur / trice** pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Description des tâches :

- accueillir et accompagner le public en recherche d'emploi à la table emploi ;
- animer des groupes de jeunes sur différents thèmes liés à l'emploi ;
- gérer le local de permanence du contrat de quartier et réaliser le planning d'occupation ;
- prospecter auprès des employeurs du périmètre afin de réunir des offres et demandes d'emplois.

Profil et conditions :

- connaissance du secteur associatif laekenois et des contrats de quartiers ;
- capacité d'animation de groupes et de gestion d'un espace à destination du public.

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Mloc de Bruxelles-Ville asbl
Bd. E. Jacquain, 50
1000 Bruxelles

La **FESEFA** recherche un(e) **conseiller / ère**

Description des tâches :

- la personne recrutée sera chargée, sous la responsabilité du directeur, de traiter particulièrement les dossiers concernant le secteur de l'éducation

permanente des adultes : analyses et études d'impact de législations, évolution des systèmes de subvention... ;

- elle pourra être chargée de missions de représentation dans ce cadre ;
- elle participera au travail de l'équipe dans le cadre des missions de la fédération.

Profil et conditions :

- aisance dans l'expression tant orale qu'écrite ;
- capacités pédagogiques, d'analyse et de synthèse ;
- capacité d'analyse de textes législatifs et juridiques ;
- capacité de travail en équipe ;
- connaissance ou intérêt pour le secteur de l'éducation permanente des adultes ;
- maîtrise des outils informatiques courants (Office, internet...) ;

- permis de conduire B ;
- flexibilité horaire.

Envoyer CV & lettre de motivation à :
FESEFA ASBL
rue de la Tulipe, 13
1050 Bruxelles
 ☎ 02 502 46 73
<mailto:anne.spitals@fesefa.be>
<http://www.fesefa.be/>

L'asbl **Idée 53** recherche un(e) **assistant(e) administratif / ve** - adjoint(e) à la direction.

Description de la fonction :

- organisation du secrétariat de l'asbl ;
- restructuration et suivi des tâches administratives en collaboration avec les services existants.

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Idée 53 asbl
M. Stelandre
rue Malibran, 47
1050 Bruxelles

La **COBEFF**, OISP, engage un(e) **secrétaire** pour contrat mi-temps.

Description de la fonction :

- secrétariat du dossier stagiaire.

Profil et conditions :

- niveau A2 ;
- statut ACS.

Envoyer CV à :
Coordination Bruxelloise pour l'Emploi et la Formation des Femmes (COBEFF asbl)
Mme Sandrine Grosjean
rue Philomène, 39
1030 Bruxelles
 ☎ 02 250 35 60
<mailto:infos@cobeff.be>

La **COBEFF**, OISP, engage un(e) **formateur / trice** pour contrat temps plein.

Description de la fonction :

- formation ;
- accueil.

Profil et conditions :

- assistant(e) social(e) ou gradué(e) en psychologie ;
- statut ACS.

Envoyer CV à :
Coordination Bruxelloise pour l'Emploi et la Formation des Femmes (COBEFF asbl)
Mme Martine De Vos
rue Philomène, 39
1030 Bruxelles
 ☎ 02 250 35 60
<mailto:infos@cobeff.be>

Lire et écrire Bruxelles recherche un(e) **formateur / trice** référent pédagogique en alphabétisation / Français Langue Etrangère (FLE) pour contrat temps plein à durée indéterminée. Engagement immédiat.

Description de la fonction :

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

Profil et conditions :

- statut ACS ;
- niveau A1 ;
- expérience en alphabétisation indispensable.

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Lire et écrire Bruxelles asbl
M. François Decaluwé
Ressources Humaines
rue d'Alost, 7
1000 Bruxelles
<mailto:francois.decaluwe@lire-et-ecrire.be>
<http://www.guidesocial.com/lire-et-ecrire-bruxelles>

Lire et écrire Bruxelles recherche un(e) **conseiller / ère pédagogique** en oral pour contrat temps plein à durée indéterminée. Engagement immédiat.

Description de la fonction :

- conception, élaboration, planification et réalisation de formations de formateurs en oral ;
- suivi et soutien pédagogique individuel et / ou collectif ;
- information, traitement et / ou orientation des demandes internes et externes relatives à des questions pédagogiques dans l'apprentissage de l'oral.

Profil et conditions :

- niveau universitaire ou A1 ;
- statut ACS ;

- expérience et compétence pédagogique pour l'apprentissage de l'oral (public alpha et FLE) indispensable ;
- expérience ou connaissances du milieu associatif bruxellois ;
- compétence en formation de formateurs.

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Lire et écrire Bruxelles asbl
M. François Decaluwé
Ressources Humaines
rue d'Alost, 7
1000 Bruxelles
<mailto:francois.decaluwe@lire-et-ecrire.be>
<http://www.guidesocial.com/lire-et-ecrire-bruxelles>

L'OISP **CEFIG** engage un(e) **agent d'insertion** pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Description de la fonction :

- coordination d'activités au niveau pédagogique et administratif : élaboration et évaluation des outils pédagogiques et du contenu des formations ;
- suivi socio-pédagogique des stagiaires en formation ; organisation et suivi de stages en entreprise dans le cadre des formations ; participation à l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires ;
- activités de formation : cours de français et promotion de nouvelles activités de formation ;
- représentation de l'association : réunion de concertation, de partenariat, comités d'accompagnement.

Profil et conditions :

- enseignement universitaire ou supérieur de type long (priorité sera accordée aux licencié(e)s en philologie romane) ;
- statut ACS (Région bruxelloise) ;
- rigueur, capacité d'anticipation et d'organisation ;
- ouverture aux problèmes des publics en difficulté ;
- maîtrise de la matière enseignée ;
- capacité de travail en équipe ;
- autonomie, responsabilité ;
- faculté d'adaptation ;
- un diplôme ou une expérience en français langue étrangère est un atout.

Envoyer CV & lettre de motivation à :
CEFIG asbl
Daniel Therasse
Président
rue Terre-Neuve, 13-15
1000 Bruxelles
<mailto:mswinne@cefig.be>

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN JUIN

01/06	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de l'asbl Réduire & Compenser • Réunion CCFEE • Réunion du groupe de travail Missions Locales • Réunion enquête stage en entreprise (CAF, Centre FAC)
02/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion à la Fesefa sur le Maribel Social (sélection projets Maribel Social V) • Réunion enquête stage en entreprise (CEFIG) • Participation à la soirée pour la publication CFS à Saint-Gilles
03/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du groupe de travail Sélection Maribel social à l'APEF • Réunion avec le réviseur d'entreprises pour la FeBISP • Réunion enquête stage en entreprise (Cefa-Uo, Technologies sociales, Cenforgil) • Réunion du groupe émergence Equal 2004-2006 • Rencontre sur l'Article 60 Economie sociale au CPAS de Schaerbeek • Réunion au Cabinet du Ministre Eric Tomas concernant REVES • Participation au colloque d'Esnet « Pratiquer l'e-inclusion » à Teknoweb
04/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de travail à la Cocof concernant le budget ANM 2005 • Participation au débat sur l'emploi avec le Ministre Eric Tomas et Charles Picqué • Rencontre avec Jamila Idrissi (SP.A) pour la présentation du mémorandum FeBISP • Conseil d'administration de la CESSoC • Réunion avec la FTQP pour des informations et conseils sur des pistes de subsides • Réunion enquête stage en entreprise (APAJ) • Participation à la matinée « Economie sociale des jeunes FDF »
07/06	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Assemblée générale de la FeBISP • Réunion enquête stage en entreprise (Ceraction et Nadi)
08/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de gestion FFISP à la FeBISP • Réunion avec le réviseur d'entreprise à la FeBISP • Réunion enquête stage en entreprise (FTQP et MLOC St-Gilles) • Rencontre avec Denis Grimberghs et Julie Degroot (CDh) pour la présentation du mémorandum FeBISP
09/06	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux portes ouvertes de l'APAJ • Conseil d'administration et Assemblée générale de la Fesefa à Namur • Rencontre avec Monsieur Dekeyser (UEB) pour la présentation du mémorandum FeBISP • Réunion enquête stage en entreprise (FIJ, Gaffi et MLOC Bruxelles) • Participation au colloque « Le siècle de la ville » organisé par la VUB
10/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du groupe de travail CESSoC sur l'examen des candidatures Maribel social V 2004 à Namur • Réunion du Comité de rédaction de l'Essor • Participation à la journée d'étude de l'APAJ « Les femmes dans les métiers de la construction : utopie ou solution ? » • Rencontre avec MM. Van De Sype, Malaise, Smeets et Madame Pahud : les entreprises non marchandes à Bruxelles, quelle représentation ? • Réunion du groupe émergence Equal 2004-2006 • Réunion enquête stage en entreprise (Bonnevie)
11/06	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à la table ronde du projet Management ES-change à la Fondation Roi Baudouin • Réunion enquête stage en entreprise (Boulot, Idée 53 et Casi-Uo/Coften) • Rencontre avec Evelyne Huytebroeck et Alain Daems (Ecolo) pour la présentation du mémorandum FeBISP • Réunion du Comité de pilotage tripartite
14/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du groupe de travail Recueil CCT CP 329 à la CESSoC • Réunion enquête stage en entreprise (Le Piment, ISPAT, CEFOR et Chom'hier)
15/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion à la Fesefa sur le Maribel Social (sélection projets Maribel Social V) • Réunion des fédérations membres de SAW

	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion enquête stage en entreprise (MLOC Etterbeek et FTS)
16/06	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration et Assemblée générale de l'asbl Réduire & Compenser • Participation à la rédaction du mémorandum CESSoC • Réunion enquête stage en entreprise (MLOC Forest et St-Josse)
17/06	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec Serge De Patoul (MR) pour la présentation du mémorandum FeBISP • Réunion enquête stage en entreprise (Interface 3, CF2M, CFA et Cobeff)
18/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de gestion Fonds de formation socioculturel et sportif à l'APEF (sélection de projets) • Réunion du groupe de travail économie sociale à la FeBISP • Réunion du Comité d'accompagnement Formeville • Réunion enquête stage en entreprise (MLOC Schaerbeek et Maison de Quartier d'Helmet)
21/06	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration FeBISP • Réunion du Comité de coordination et du groupe de travail Missions Locales • Réunion du groupe de travail Réseau Corail à la FeBISP
22/06	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration du CBCS • Réunion du Comité de gestion Fonds de formation socioculturel et sportif à l'APEF (sélection de projets) • Réunion du groupe de travail « stage en entreprise » • Réunion du bureau de concertation de l'ISP Bruxelles à la FeBISP • Réunion avec le réviseur d'entreprises pour le FFISP • Réunion du groupe 2 du Pacte territorial pour l'emploi à l'ORBEM • Réunion sur le préfinancement de subsides à Sofiecatra
23/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de rédaction de Traverses • Réunion de concertation sur le projet de coupole de l'Economie sociale • Réunion de la Commission zonale N/O
25/06	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à la journée des permanents CESSoC • Conseil d'administration ESNET
28/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de gestion du FFISP • Participation au séminaire SPF « Pensions sectorielles dans votre secteur aussi ? » • Participation au séminaire de travail « La planification de Bruxelles : enjeux posés par la flexibilité et l'internationalisation » • Rencontre avec Eddy Courthéoux pour la présentation du mémorandum FeBISP • Réunion avec le réviseur d'entreprises pour le FFISP
29/06	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec Daniel Piersoel (CSC) pour la présentation du mémorandum FeBISP • Rencontre avec Michel Peffer et Marc Thommes pour la présentation du mémorandum FeBISP • Réunion CCFEE • Réunion du Comité de gestion Fonds de formation socioculturel et sportif à l'APEF • Réunion ISP construction à la FeBISP • Réunion avec coupole Flandre - Wallonie concernant les services de proximité
30/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de concertation Bruxelles Formation - FeBISP • Réunion chez Gammes asbl concernant le passage en ILDE • Réunion du groupe de travail Recueil CCT CP 329 à la CESSoC • Participation à une conférence téléphonique avec le Québec dans le cadre de la rencontre internationale des entreprises d'insertion du mois d'octobre 2004

ACTIVITES

<p>05/07/04 de 14h à 18h</p>	<p>« En chemin vers un Pacte Associatif » préparer le dialogue qui s'ouvre entre le politique et l'associatif En décembre dernier, la Plate-forme Francophone du Volontariat prenait l'initiative d'un colloque visant à préparer le dialogue entre pouvoirs publics et monde associatif dans le cadre d'un Pacte associatif. Les participants à ce colloque se sont montrés très favorables à cette idée et se sont organisés pour réfléchir aux différents enjeux relatifs au « Pacte ».</p> <p>L'objectif de ce Carrefour est de restituer ces réflexions et de poursuivre ainsi leur maturation. Par ailleurs, le « pacte associatif » a également fait son chemin au sein des formations politiques et il est très probable qu'il figurera dans les programmes des gouvernements issus des élections de juin. Il est donc important de faire le point.</p> <p>Le Carrefour offre de larges moments pour échanger les points de vue. Il s'appuiera sur un document de travail intitulé « Note d'éclairage ». Pour pouvoir tirer le meilleur résultat des échanges nous souhaitons que les participants prennent connaissance de cette note, disponible sur le site http://www.pacte-associatif.be/ dans « nos documents de référence » puis « pour prendre le train en marche ».</p>	<p><u>Lieu :</u> La Maison du Livre rue de Rome, 24 – 28 1060 Bruxelles Vous pouvez consulter le programme de la journée sur : http://www.febisp.be</p>
<p>Du 16 au 21/08/04</p>	<p>33^{es} Rencontres Pédagogiques d'été du CGé (ChanGements pour l'égalité), mouvement socio-pédagogique. Au programme : 24 ateliers qui tentent d'amener les participants à réfléchir leur métier et à découvrir des pratiques innovantes. Ces ateliers sont ouverts à toutes les personnes liées au monde de l'éducation.</p>	<p><u>Lieu :</u> La Marlagne (Wépion) Le programme complet peut être téléchargé sur : http://www.changement-egalite.be/ ou être obtenu sur simple demande au ☎ 02 218 34 50</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 septembre 2004**.