

N° d'agréation : P 204081

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

L'insertion

n°54 – novembre 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 57 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

Nous vous parlions dans le numéro précédent de l'enthousiasme suscité par la rencontre internationale sur l'économie sociale qui a eu lieu en octobre dernier à Montréal. Voici donc, comme promis, un bref aperçu de ce qui s'y est dit (voir article en page 4).

Côté **dossier**, nous avons décidé de vous parler de l'**OOTB** (Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel). Petit rappel pour tout ceux qui se disent « OOTB... ça me dit quelque chose, mais quoi ? » : l'OOTB est la plate-forme de concertation et de coordination des projets néerlandophones de formation et d'embauche privés bruxellois qui s'adressent aux groupes cibles éprouvant des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. J'en profite pour remercier l'OOTB pour tous les documents qu'ils nous ont fournis et qui constituent l'essentiel de ce dossier. Ces textes vous permettront de situer l'OOTB dans le contexte bruxellois, ses liens et complémentarités avec la FeBISP, de voir quelles sont ses missions et de connaître ses objectifs politiques. Nous espérons ainsi pouvoir vous donner une idée assez précise du travail effectué par ce partenaire incontournable à Bruxelles.

A noter dans votre agenda. Plusieurs formations vous sont proposées :

- la nouvelle version de la formation « Accueil de nouveaux migrants » organisée par le CIRE dans le cadre du Fonds de la Formation continuée de l'ISP vous est présentée en page 9 ainsi que son programme ;
- la CESSoc organise avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin deux journées de formation patronale : « Faut-il avoir peur des organisations syndicales ? » et une autre sur « L'évaluation du personnel ». L'occasion d'explorer des pratiques patronales et d'échanger des expériences. La FeBISP s'associe à l'organisation de ces deux journées présentées dans l'agenda des activités en pages 25 et 26.

Avant de vous plonger dans la lecture de ce magazine, nous voudrions encore attirer votre attention sur deux projets :

- « Affaires de femmes, femmes d'affaires » qui est un projet pilote financé par la cellule du Fonds Social Européen du Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail qui a pour objectif de soutenir des femmes qui désirent mettre sur pied leur propre affaire sous un statut d'indépendante (suite en page 11) ;
- le secteur de l'économie sociale est actuellement méconnu du grand public. Pour y remédier, la Cellule « Economie Sociale » organise le concours « 5 chefs-d'œuvre pour l'Economie Sociale » afin que le monde de l'économie sociale puisse se conjuguer avec celui des artistes (lire en page 10).

Au plaisir de vous retrouver le mois prochain...

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités	p. 4
→ Rencontre internationale des entreprises d'insertion	p. 4
→ La flexibilité du temps de travail : pas si simple !	p. 7
→ « Accueil de nouveaux migrants » : le Fonds de Formation de l'ISP et le CIRE lancent une deuxième session de formation revue et adaptée	p. 9
→ Avis aux artistes ! Concours 5 chefs-d'œuvre pour l'économie sociale – 2 ^{ème} appel	p. 10
→ « Affaires de femmes, femmes d'affaires » pour les femmes qui rêvent de créer leur propre affaire	p. 11
Dossier du mois	p. 13
→ OOTB ? « Wadesda ? »	p. 13
→ OOTB, un acteur important dans le monde de l'ISP bruxelloise	p. 15
→ Vision et propositions politiques de l'OOTB sur les problèmes d'insertion des groupes à risques	p. 17
Courrier des lecteurs	p. 22
→ Le chômage : noyau dur, noyau doux, c'est autre chose que des querelles pour des queues de cerises !	p. 22
Annonces	p. 23
Agenda	p. 24
→ Le travail de la FeBISP en novembre	p. 24
→ Activités	p. 25

Actualités

RENCONTRE INTERNATIONALE DES ENTREPRISES D'INSERTION
MONTREAL 2004**Pourquoi une rencontre internationale des entreprises d'insertion ?**

Du 18 au 22 octobre dernier, le CEIQ, Collectif des Entreprises d'insertion du Québec, organisait en collaboration avec des partenaires de France, de Suisse et de Belgique, la première Rencontre

internationale des entreprises d'insertion.

La FeBISP, l'Interfédération des OISP Wallonie-Bruxelles et le réseau RES¹ faisaient partie des organisateurs belges de l'événement. La rencontre permit à quelque 250 personnes du Québec, de la France, de la Belgique, de la

Suisse, de la Martinique et du Luxembourg d'échanger leurs expériences. Par le biais d'ateliers et de conférences, les participants ont pu réfléchir collectivement sur les enjeux qui interpellent les entreprises d'insertion d'ici et d'ailleurs.

LES EI AU QUEBEC

Les entreprises d'insertion existent au Québec depuis 1982. Comment se définissent-elles ?

Ce sont des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale. Dotées d'une mission d'insertion sociale, leur originalité réside dans la cohabitation d'une fonction d'insertion/formation et d'une activité économique véritable, sans but lucratif. La spécificité des entreprises d'insertion est qu'elles répondent à des besoins de formation et d'accompagnement de personnes en sérieuses difficultés d'intégration au marché du travail, dans un objectif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion.

Comme toute entreprise, elles gèrent des ressources humaines, matérielles ainsi que financières et commercialisent les biens ou services qu'elles produisent en regard des normes de qualité propres à leurs secteurs d'activité. En entreprise d'insertion, on fait de l'insertion sociale en véritable situation de travail.

Entreprises « passerelles », elles offrent aux travailleurs en formation un parcours d'une durée moyenne de 27 semaines (6 mois), qui leur permet d'acquérir des habiletés et des connaissances spécifiques et transférables, tout en leur apportant un support et un accompagnement dans leur démarche d'intégration sociale et professionnelle. A l'issue des 27 semaines, le travailleur a la possibilité de rester dans l'entreprise, mais sa rémunération n'est plus couverte par Emploi Québec, ministère régional pour l'emploi, la solidarité sociale et la famille.

Conscients sans doute que cette première rencontre ne pouvait être qu'un jalon dans un processus de longue haleine, les organisateurs avaient placé l'événement dans une perspective assez large : « Dans une perspective de développement dura-

ble, cette rencontre visera la reconnaissance des organisations afin de contrer la pauvreté et l'exclusion par un mode d'intervention efficace : l'insertion sociale par l'économique », dit le site du CEIQ².

Le coup d'envoi de la rencontre alla d'ailleurs dans ce sens lorsque l'ancien ministre québécois Pierre Marois³ fit démonstration de la nécessité de déclarer dès à présent hors-la-loi toute forme de pauvreté et d'exclusion sociale. C'était donc bien

dans un esprit avant tout humaniste et non simplement technocratique que devaient se dérouler les débats.

Une organisation hors pair

L'ensemble de la rencontre semblait avoir été minutieusement préparé, minute par minute, par les organisateurs dont nous saluons le travail hors pair. Le programme, étendu sur cinq jours, comportait tous les éléments susceptibles de faire de l'événement une réussite : interventions politiques, interventions de représentants sectoriels de divers pays, ateliers de travail avec les travailleurs des entreprises d'insertion, débats, analyses de type académique, visites de projets, sans oublier les animations et les activités dites de « réseautage » (terme québécois nettement plus savoureux que son équivalent anglais « networking » ; à la FeBISP nous l'avons définitivement intégré à notre vocabulaire).

Et pas une seule fois l'horaire ne fut dépassé...

De mon point de vue personnel, ce sont les ateliers, organisés en petits groupes et animés par des professionnels compétents qui ont constitué les moments les plus riches de cette rencontre. Les tables réunissaient des participants de tous les pays, mais, il faut bien le dire, les québécois étaient surreprésentés (ce qui est bien compréhensible).

Les organisateurs avaient mis en lumière différents enjeux - dépassant les intérêts nationaux - auxquels font actuellement face les entreprises d'insertion. Ces enjeux sont :

- le développement social et professionnel des participant(e)s - en Belgique on dirait : la dimension de l'éducation permanente ;
- la vie démocratique au sein des entreprises d'insertion - à savoir, la participation des bénéficiaires à la définition du service et la manière dont l'EI se met en phase avec l'ensemble de la société ;
- la formation du personnel permanent - soit la formation continuée des travailleurs chargés de l'encadrement des personnes en insertion ;
- l'aggravation des problématiques des participant(e)s : les personnes en insertion ne sont plus simplement des demandeurs/euses d'emploi mais des personnes présentant bien souvent des handicaps sociaux de plus en plus lourds (alcoolisme, toxicomanie, délinquance⁴...).

Pas mal de temps fut dégagé lors des ateliers pour essayer de comprendre techniquement les spécificités des pratiques dans les différents pays, car certes, une analyse des différents dispositifs francophones d'insertion socioprofessionnelle avait été produite par des chercheurs de l'UQAM⁵, mais rien ne valait l'échange direct et les

questions-réponses pour comprendre en profondeur les points les plus nébuleux. Je dois dire cependant que « vu comme ça », les questions qui taraudent les entrepreneurs sociaux québécois semblent étrangement similaires à celles qui nous préoccupent nous ; en particulier les questions liées au parcours des personnes. En voici une série, en vrac : Que deviennent les participants une fois leur expérience en entreprise d'insertion terminée ? Entre la fonction de « réassurance » (mettre le participant en confiance et lui faire vivre enfin des succès plutôt que des échecs) et la fonction d'insertion « dans le monde tel qu'il est » - c'est-à-dire dur- que doit remplir l'EI, comment trouver un équilibre ? Que faire quand un ancien pédophile est envoyé par un service social dans une entreprise d'insertion qui travaille avec des enfants ? Comment mieux connaître les différents types d'acteurs sociaux pour orienter efficacement la personne qui a besoin d'aide ? Du point de vue de la démocratie interne à l'entreprise, il n'est pas facile d'associer les bénéficiaires à la prise de décision, mais en même temps, en faisant l'impasse sur cet aspect, on reste dans le « faire pour » au lieu d'être dans le « faire avec ». N'est-ce pas une forme moderne de l'ancienne charité ? Et les pouvoirs publics, comment leur faire comprendre que l'économie sociale est un investissement

pour un plus grand bien-être collectif, et non une charge pour le budget national ? Et d'ailleurs, comment évaluer des pratiques qui débouchent sur des résultats de type largement « qualitatif » ? Comment rendre compte par exemple de la fierté retrouvée d'une personne qui sort d'un stage en entreprise d'insertion avec le moral regonflé à bloc, prête à repartir sur de nouveaux rails ?

Et vous pensiez peut-être que nous allions répondre à toutes ces questions en une semaine ?

La solution est dans la définition d'une identité collective

Répondre à ces questions en une semaine, avec des expériences en provenance des quatre coins de la Francophonie n'était objectivement pas possible. La solution consiste, selon nous, à continuer de creuser les problématiques avec l'aide d'experts et de chercheurs d'un côté, ensuite de continuer le dialogue entre nous, professionnels de l'économie sociale d'insertion, pour déterminer ensemble ce que sont les entreprises d'insertion, ce qu'elles ne sont pas, ce que l'on peut attendre d'elles et ce qui doit être trouvé au sein d'autres dispositifs, d'autres politiques... L'économie sociale d'insertion ne résoudra pas à elle seule tous les problèmes sociaux, soyons-en conscients. En revanche, soyons cons-

cients également de ce que nous pouvons apporter de spécifique dans les dispositifs de « lutte à la pauvreté », comme on dit au Québec...

Se trouver des points communs avec les entreprises d'insertion québécoises avait quelque chose de rassurant : on se sent moins seuls avec ses problèmes... Mais paradoxalement peut-être, le fait d'être au Québec, si loin de notre terre natale, nous a rapprochés de nos collègues de Belgique : le réseautage entre belges n'a donc pas toujours été inutile...

Des regrets ?

Globalement, nous l'avons déjà laissé sous-entendre, le bilan de la rencontre nous a paru extrêmement positif... Se définir ensemble sectoriellement par le biais de l'échange, du dialogue et de l'analyse, c'est ce que nous tentons de faire à longueur d'année sur nos petits terrains, nous les permanents des fédérations... L'ouverture sur d'autres régions du monde permet de « sortir du cadre » pour mieux analyser les situations que l'on vit au quotidien. Et puis, le retard accumulé par les bruxellois en matière d'économie sociale d'insertion commençait à nous faire perdre espoir d'un jour voir éclore ce type d'entreprises dans notre région... Constater que les montréalais y arrivent (il y a 20 EI en activité actuellement à Montréal) nous rassure quelque peu...

S'il y a un regret à formuler, c'est la relative absence d'analyses de type macro-économique lors des conférences : les chercheurs et académiciens qui se sont exprimés lors de cette rencontre étaient en majorité des sociologues... Or, nous l'avons déjà dit, une analyse de type économique se serait avérée extrêmement pertinente, surtout si elle avait visé à comparer ce que coûtent et ce que rapportent, sur les plans financier et humain, les entreprises dites « traditionnelles » et les entreprises d'économie sociale...

Car les entreprises d'insertion n'ont pu se dépêtrer de leur éternel paradoxe : marchand, non marchand... Elle revendiquent leurs différences et en même temps, pour beaucoup, le référent universel reste l'entreprise classique, inégalée semble-t-il car elle se passe de subsides et ne doit compter que sur l'efficacité de ses travailleurs et de son manager pour assurer son développement. Cette dernière affirmation est de moins en moins souvent vérifiée, et pourtant elle demeure tenace dans les esprits. L'entreprise non marchande passe encore souvent, bien inconsciemment chez certains, pour une sous-entreprise, comme si le marché était encore et toujours l'unique arbitre de la valeur d'un bien ou d'un service... C'est oublier combien les entreprises « classiques » ont besoin de services

d'intérêt collectif dynamiques pour s'épanouir : que l'on pense aux infrastructures routières, mais aussi à la santé, à l'éducation, la garde d'enfants : toutes activités « non marchandes » sans lesquelles l'économique marchand-capitaliste aurait bien du mal à être ce qu'il est.

Conclusion, déclaration commune et suites de la rencontre

La rencontre s'est terminée sur la signature d'une déclaration commune⁶ par laquelle les entreprises d'insertion s'engagent à continuer le travail entamé dans un souci d'améliorer constamment la

qualité de leur travail dans une optique de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Aussi, impossible de s'arrêter en si bon chemin, c'est pourquoi les signataires prirent également la décision d'organiser la prochaine rencontre en Belgique au printemps 2007...

Cela paraît loin, mais organiser une rencontre internationale demande une sacrée préparation, tant au niveau de la réflexion et de l'analyse qu'au niveau de la coordination et de la logistique.

Parviendrons-nous à égaliser les québécois dans l'art de maîtriser le temps ?

A suivre...

Delphine Huybrecht

1 Réseau d'entreprises sociales, 4^{ème} avenue 45, Z.I. des Hauts Sarts – 4040 Herstal – Tél : 04 240 58 30 – <mailto:info@resasbl.be>

2 <http://www.collectif.qc.ca/>

3 Ancien ministre d'État au Développement social (1977-1980), ancien ministre de la main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu (1981-1983) président depuis 2002 de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

4 N.B. la question de l'évolution des publics de l'ISP est également une question qui nous préoccupe à Bruxelles.

5 Université du Québec à Montréal (UQAM)

6 En ligne sur le site Internet de la FEBISP très prochainement.

LA FLEXIBILITE DU TEMPS DE TRAVAIL : PAS SI SIMPLE !

« **L**e temps passe et nous passons avec lui », disait Bossuet. Nos employeurs et nos travailleurs n'ont pas besoin de cette illustre référence pour admettre la nécessaire flexibilité de notre temps de travail. Mais à l'heure où l'élasticité du temps devrait également décliner ses faveurs au temps de travail, le secteur socioculturel et sportif a-t-il vraiment fait preuve de sa capacité à l'organiser ? Plusieurs interpellations de nos employeurs, plusieurs interrogations des travailleurs nous permettent de rester dubitatifs. La spécificité de nos activités ren-contre pourtant la nécessité

de mener une réflexion constructive. Par flexibilité du temps de travail, il y a lieu d'entendre, non sans faire aveu d'omission subjective, la possibilité de conclure un contrat de travail de moins d'un tiers du temps d'un temps plein¹. Cette possibilité s'accompagne de la possibilité de prêter moins de 3 heures successives par jour².

Qu'en est-il pour l'instant ?

La base légale actuelle réside dans l'article 11 bis Al. 5 de la loi du 3 juillet 1978. Les alinéas 6 et 7 aménagent cependant des possibilités de dérogations :

- Al. 6 : possibilité pour le Roi, par Arrêté délibéré en Conseil des Ministres, de déroger à la limite du 1/3 temps ;
- Al. 7 : possibilité de dérogation par convention collective de travail voire par convention d'entreprise, à condition qu'elle ait été approuvée par le Ministère de l'Emploi et du Travail (SPF Emploi – Inspection des lois sociales)³.

Ajoutons à ces deux possibilités de dérogations l'Ar. du 21 décembre 1992⁴ qui aménage la possibilité de prestations journalières d'au moins 4 heures moyennant certaines conditions d'application.

Et si vous étiez tenté de déroger malgré tout ?

Sachez que si vous n'œuvrez pas dans la faible marge de manœuvre que nous venons d'évoquer, vous encourez tout naturellement des sanctions. Notons par exemple, dans le cas de la conclusion d'une convention d'entreprise où la procédure n'aurait pas été respectée, l'obligation de revoir le contrat de travail en augmentant la durée des prestations jusqu'au 1/3 temps.

La durée du temps de travail demeure une des préoccupations fondamentales des relations sociales dans la plupart des pays européens. On constate d'ailleurs souvent que des réductions minimales du temps de travail sont négociées individuellement par les travailleurs au détriment de l'introduction d'une plus grande flexibilité souhaitée par les employeurs. On peut comprendre les réticences légitimes des organisations syndicales ; la flexibilité est un concept général qui ne peut être mis en œuvre que par une variété d'outils. En ne reposant pas sur des bases solides empreintes d'instrumentalisme, elle peut faire

place à un grand nombre de dérives dont la principale réside dans la précarité contractuelle.

Nos associations verraient cependant d'un bon œil cette ouverture qui correspond, selon eux à une réelle augmentation de l'efficacité de leur force de travail. L'intervention d'un expert dans un programme de formation répond à un besoin de qualification précise et de transmission d'une expérience professionnelle particulière. Ce besoin est nettement circonscrit dans le temps, dans la compétence et... dans le financement ! Pas question pour l'employeur de supporter un engagement contractuel trop lourd qui ne pourrait être pris en charge par aucune subvention. Difficile également d'attendre pendant de longs mois une dérogation qui tarde et dont les effets ne sont valables que pour une durée limitée.

Et puis, ne soyons pas égoïstes. Pensons un peu aux autres secteurs que regroupe le secteur « *socioculturel et sportif* » : les musées et attractions touristiques, les organisa-

tions de jeunesse et centres de jeunes, les ONG, les TV locales et la médiathèque, les centres culturels, les écoles de devoirs, les centres et établissements sportifs... autant d'actions de terrain qui ont tant d'efficacité à gagner si elles peuvent s'organiser dans une conception de flexibilité du temps de travail. Misons sur la lucidité des employeurs et des organisations représentatives des travailleurs à démontrer l'utilité de pouvoir marier mise à profit d'une expertise et capacité d'organisation sans vivre éternellement dans l'illégalité⁵.

Michèle Hubin

-
1. Dans le secteur socioculturel et sportif, la durée du temps de travail est fixée à 38 heures/semaine.
 2. Nous ne soulèverons pas ici la question de l'annualisation de la période de référence ni les prestations du dimanche qui ne font pas l'objet de préoccupation dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, du moins, pas encore.
 3. Concrètement, après signature de la convention par les permanents syndicaux, il y a avertissement de l'Inspection des lois sociales qui statue dans un délai qui peut atteindre jusqu'à 9 mois ! En attendant l'autorisation, la relation contractuelle ne peut être entamée.
 4. MB. 30/12/1992
 5. Un groupe de travail sur le thème de la flexibilité du temps de travail est actuellement en cours à la Commission paritaire 329.

« ACCUEIL DE NOUVEAUX MIGRANTS » : LE FONDS DE FORMATION DE L'ISP ET LE CIRE LANCENT UNE DEUXIEME SESSION DE FORMATION REVUE ET ADAPTEE

Nous vous l'annonçons dans notre numéro d'octobre, le CIRE a remanié, à la demande du Fonds de la Formation Continue des travailleurs de l'ISP bruxelloise, sa formation « accueil des nouveaux migrants ».

Si le bilan de la première session s'est avéré très positif, les contenus et la durée de cette nouvelle session ont été repensés de manière à lever les réticences exprimées par certains travailleurs et directeurs d'OISP. Le Fonds de Formation estime en effet indispensable que les travailleurs de l'ISP puissent suivre une telle formation et cela correspondait d'ailleurs à une demande souvent exprimée lors de l'enquête sur les besoins, réalisée auprès des directeurs et des travailleurs des OISP.

Ainsi la formation s'organise pendant **9 jours** (contre 15 précédemment) à

raison **d'une journée par semaine** (contre deux pour la première session). Vous trouverez le programme détaillé en fin d'article.

Si cette réorganisation permet de réduire l'indisponibilité des travailleurs de leur poste de travail et par là-même le bon fonctionnement des services de chaque OISP, cela ne se fait pas au détriment du contenu. L'accent est mis avant tout sur la connaissance du cadre légal des procédures et des outils en matière d'accès à la formation et à l'emploi pour ces publics que l'on qualifie de nouveaux migrants. Mais, parce que le principe de l'insertion socioprofessionnelle consiste à prendre en charge chaque individu dans sa globalité, les thématiques comme l'aide sociale, l'accès au logement et aux soins de santé sont soigneusement abordées grâce à un support écrit (syllabus) qui constitue

donc un document très complet.

Cette deuxième session se déroulera **du 18 janvier au 22 mars 2005**, tous **les mardis** (à l'exception de la semaine des congés scolaires de carnaval).

Pour rappel, cette formation s'adresse aux travailleurs des organismes d'insertion socio-professionnelle bruxellois.

Pierre-Alain Gerbeaux

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter Mme Huong NGO au Fonds de la Formation Continue de l'ISP (les mardis et vendredis toute la journée ou le mercredi matin).
Tél : 02 539 18 08
Inscriptions avant le 7 décembre 2004.

PROGRAMME DE LA 2^{EME} SESSION DE FORMATION « ACCUEIL DES NOUVEAUX MIGRANTS » - OISP BRUXELLOIS

Dates	Matin	Après-midi
Mardi 18/01	<ul style="list-style-type: none"> • 9h : Accueil des participants autour d'un petit déjeuner • Présentation de la formation • 10h : Introduction aux flux migratoires 	<ul style="list-style-type: none"> • La Convention de Genève • Introduction à la procédure d'asile en Belgique. Débriefing et suite de la procédure d'asile : exercices de cas pratiques
Mardi 25/01	<ul style="list-style-type: none"> • Les structures d'accueil pour les demandeurs d'asile 	<ul style="list-style-type: none"> • Visite du Petit Château

Mardi 01/02	<ul style="list-style-type: none"> • Introduction à la loi de décembre 1980 sur l'accès au séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers 	<ul style="list-style-type: none"> • Visite de l'Office des Etrangers
Mardi 15/02	<ul style="list-style-type: none"> • Introduction à la loi de décembre 1980 sur l'accès au séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers 	<ul style="list-style-type: none"> • Exercices sur la loi de décembre 1980 • Les droits des réfugiés reconnus • La question des centres fermés
Mardi 22/02	<ul style="list-style-type: none"> • Les victimes de la traite des êtres humains 	<ul style="list-style-type: none"> • L'équivalence des diplômes étrangers en Communauté française dans l'enseignement obligatoire et dans l'enseignement supérieur
Mardi 01/03	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès aux études 	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès aux études
Mardi 08/03	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès aux études 	<ul style="list-style-type: none"> • Réserve ou libre
Mardi 15/03	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès au marché de l'emploi des personnes d'origine étrangère 	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès au marché de l'emploi des personnes d'origine étrangère
Mardi 22/03	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès au marché de l'emploi des personnes d'origine étrangère 	EVALUATION FINALE et remise des attestations

**AVIS AUX ARTISTES ! CONCOURS 5 CHEFS-D'ŒUVRE
POUR L'ECONOMIE SOCIALE – 2^{EME} APPEL**

Ne pas trop traîner : **les projets** (au stade d'ébauches) **sont à rentrer pour le 13 décembre...**

Pour rappel, le précédent secrétaire d'Etat à l'économie sociale, Bert Anciaux, avait, dans un souci de faire connaître l'économie sociale au grand public, mis sur pied un événement baptisé « La semaine de l'économie sociale ». Celle-ci s'était tenue en mars 2004, et avait consisté en une série de conférences et de visites lors de journées portes ouvertes

dans les entreprises d'économie sociale. Cinq « Ambassadeurs » de l'économie sociale avaient également été désignés et ils devaient recevoir en cadeau 5 chefs-d'œuvre pour l'économie sociale nés d'un « appel à chefs-d'œuvre » précédent. Las ! Seuls trois chefs-d'œuvre ont été désignés à ce jour, c'est pourquoi l'actuelle secrétaire d'état à l'économie sociale, Madame Els Van Weert, remet le couvert pour deux nouveaux projets de chefs-d'œuvre !

Les étudiants des académies des Beaux-Arts sont les premiers concernés, mais en fait le concours est ouvert à tous ceux qui le souhaitent...

Si vous voulez participer à ce concours, un concept de projet artistique pouvant adopter la forme d'une maquette, d'un texte descriptif, d'un plan conceptuel ou d'une présentation audiovisuelle doit parvenir avant le 13 décembre 2004 à l'adresse reprise en fin d'article.

Un jury indépendant choisira, parmi les projets, deux œu-

vres qui devront obligatoirement être réalisées pour le premier mars 2005 au plus tard. Les 5 œuvres (les 3 du premier appel et les 2 issues du présent appel) seront remises à 5 nouveaux ambassadeurs de l'économie sociale lors de la semaine 2005 de l'économie sociale qui se tiendra en mars prochain (on vous tiendra au courant, bien sûr !).

Une somme de 3 000 € sera libérée pour la création de

chacun des cinq projets choisis. Cette somme sert uniquement à payer les matériaux nécessaires à la fabrication de l'œuvre d'art.

Les cinq ambassadeurs de l'économie sociale pour l'année 2004 étaient :

- Con Brio (Flandre)
- Crédal et Hefboom (Wallonie-Flandre)
- Kringloopcentrum Midden-West-Vlaanderen (Flandre)
- Terre (Wallonie)
- EVA (Bruxelles)

Coordonnées :
« 5 Chefs-d'œuvre pour l'Economie Sociale »,
Cellule Economie Sociale,
SPP Intégration Sociale,
Bd Anspach, 1 (14e)
1000 Bruxelles

<mailto:socialeconomy@mi-is.be>

Règlement intégral du concours et Formulaire de participation sur :

<http://socialeconomy.fgov.be/>

« AFFAIRES DE FEMMES, FEMMES D'AFFAIRES » POUR LES FEMMES QUI REVENT DE CREER LEUR PROPRE AFFAIRE

Vous êtes une femme ? Vous voulez monter votre propre affaire ? Vous avez déjà un peu d'expérience ou le(s) diplôme(s) requis, mais vous avez encore des réticences ? Vous connaissez suffisamment le français ? Vous avez des difficultés à obtenir un crédit ? Vous cherchez des aides concrètes et un accompagnement ? Affaires de femmes, femmes d'affaires est pour vous.

« *Affaires de femmes, femmes d'affaires* » est un projet pilote financé par la cellule du Fonds Social Européen du Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail. Ce projet est national dans la mesure où il se développe dans trois villes belges : Bruxelles, Genk, Liège. Vous ne serez donc

pas surpris de retrouver dans la mise en place de ce projet quatre partenaires, 2 francophones (Vie Féminine, Crédal) et 2 néerlandophones (Stebo et Hefboom).

« *Affaires de Femmes, Femmes d'affaires* » a pour objectif de soutenir des femmes qui désirent mettre sur pied leur propre affaire sous un statut d'indépendante. Cela par un programme adapté, de qualité et gratuit qui comprend une formation, un accompagnement et la possibilité de contracter un micro-crédit sans garantie bancaire.

Au-delà de son objectif pratique, « *Affaires de Femmes, Femmes d'affaires* » se veut un projet à visée tridimensionnelle. Premièrement,

nous définissons ce projet comme social et politique. Nous entendons par là qu'il s'agit de soutenir les femmes dans leur combat contre les inégalités de reconnaissance de leur savoir en prenant davantage leur place dans la société. Un manque de reconnaissance qui enferme un grand nombre d'entre elles dans un statut social précaire. Deuxièmement, ce projet comporte une dimension économique. Il s'agit de dynamiser les deux précédentes dimensions par l'entrepreneuriat féminin.

Le choix portant sur l'entrepreneuriat féminin provient d'un constat général : les femmes sont sous représentées dans le monde de l'entrepreneuriat. Deux observations peuvent être exposées

pour expliquer ce phénomène. La première est sociologique : culturellement et traditionnellement, les femmes se voient attribuer la responsabilité du ménage et des enfants. Mais les récents changements au niveau des mentalités ont complexifié le rôle des femmes dans la société. Elles sont perpétuellement à la recherche d'un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, ce qui peut limiter leurs ambitions. Les chiffres présentés par le Crédal sont éclairants : 40% des entrepreneuses sont des célibataires sans enfant contre 10% des entrepreneurs. La seconde observation est de l'ordre du psychologique, il réside dans le fait que les femmes se représentent souvent elles-mêmes comme des êtres en manque de confiance alors qu'elles sont souvent mieux formées et plus expérimentées que les hommes. Ce phénomène s'expliquerait par un manque de soutien et de valorisation sociale.

Au niveau méthodologique, « *Affaires de femmes, femmes d'affaires* » se veut être une approche intégrée et collective qui s'inspire des pratiques de micro-crédit développées dans le sud et plus particulièrement celles créées par Muhamad Yumus inventeur de la Grameen Bank au Bangladesh. Des expériences - tests ont déjà été menées avec réussite en Angleterre et en Norvège. La particularité de cette méthode est certes de proposer aux en-

trepreneuses des micro-crédits - définis comme des crédits à montant limité, calculé dans une approche progressive pour éviter l'endettement des personnes, mais aussi d'engendrer un esprit de collectivité et de solidarité par la formation de ce que l'on nomme les « cercles de micro-crédit ». Il s'agit de composer des groupes de 3 à 5 femmes ayant chacune un projet individuellement défini et qui se seront choisies. Ces « cercles de micro-crédit » auront pour but de faciliter une prise d'autonomie et de responsabilité des groupes par différentes tâches : mise au point des projets, c'est-à-dire des micro-entreprises, rendez-vous réguliers du groupe pour l'évaluation du fonctionnement des micro-entreprises de chacune, résolution des problèmes rencontrés dans les micro-entreprises, etc.

Concrètement, le projet « *Affaires de femmes, femmes d'affaires* » inscrit ses futures entrepreneuses dans un processus subdivisé en trois étapes. La première est celle de la formation et a pour but d'initier les apprenantes au développement d'un business plan nécessaire au bon fonctionnement de leur micro-entreprise. Cette première phase est divisée en deux périodes d'apprentissage : l'une plus psychologique, centrée sur le profil de l'indépendante et l'autre plus pratique, axée sur la gestion d'entreprise.

La seconde étape comprend l'octroi des micro-crédits ainsi que la constitution et l'officialisation des cercles de crédit. Quant à la troisième, elle correspond à l'accompagnement permanent des professionnelles durant la phase de remboursement des crédits.

En conclusion, « *Affaires de femmes, femmes d'affaires* » est un projet de dynamisme social, politique et économique au féminin. Il est destiné à des femmes qui désirent démarrer un projet à faible investissement financier sous statut d'indépendante, qui n'ont pas accès au crédit bancaire et qui sont enclines à l'esprit d'équipe et de solidarité. Ce projet marque un pas en avant pour le respect de l'égalité et l'avenir des femmes au sein de notre société. Le projet se déroulera sur 5 mois (9 semaines de formation et 2-3 mois d'accompagnement des groupes d'entrepreneuses) en 2005, avec une phase de sélection des candidates en décembre 2004 (une quarantaine d'entre elles seront retenues pour Bruxelles, et le facteur déterminant pour les inscrire dans le processus sera leur motivation pour un projet d'entreprise quel qu'il soit).

Bon à savoir :

1. Pour celles qui ont raté le train en marche, le projet sera reconduit en 2006, pensez-y déjà !
2. Un système de garderie à moindre coût est organisé pour les enfants des can-

didates (un souci en moins !) et les frais de déplacement sont remboursés.

Gabrielle Vandepoortaele

Vie Féminine

Contact :
Gabrielle Vandepoortaele
ou Véronique Royen,
Vie Féminine ,

Tél : 02 513 69 00
<http://www.viefemine.be/> ou
<http://www.credal.be/>

Dossier du mois

OOTB ? « WADESDA ? »

Voyons !? L'Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel, pardi!

Quoi, ça ne vous dit toujours rien ? La langue de Vondel fait partie de vos vagues souvenirs scolaires à jamais laissés en friche ?

Qu'à cela ne tienne, la FeBISP remédie à ce problème et consacre un dossier en français à cette organisation que beaucoup d'entre vous (surtout les Missions Locales et les OISP de Bruxelles-Ville, Ganshoren, Jette, Koekelberg, Molenbeek, Berchem-Sainte-Agathe et Anderlecht, soit les partenaires actifs dans les "zones" couvertes par OOTB) connaissent déjà pour avoir monté des partenariats avec des OISP bruxellois néerlandophones partenaires d'OOTB. Car OOTB c'est, avant d'être une fédération, une plate-forme qui coordonne, soutient et représente des initiatives désignées comme « partenaires ». Quant à nous, permanents de la FeBISP, nous pratiquons depuis pas mal d'années déjà le partenariat avec OOTB sur les matières régionales ! Petit exemple, OOTB a participé à la rédaction d'un memorandum commun FeBISP / ACFI / Febecoop / Ressources en juin dernier, à l'occasion des élections régionales... Vous verrez dans la suite de ce dossier que les préoccupations des opérateurs d'ISP bruxellois néerlandophones sont étrangement similaires aux nôtres...

Les mauvaises langues diront que les structures néerlandophones bruxelloises sont mieux financées, car la VGC a davantage de moyens

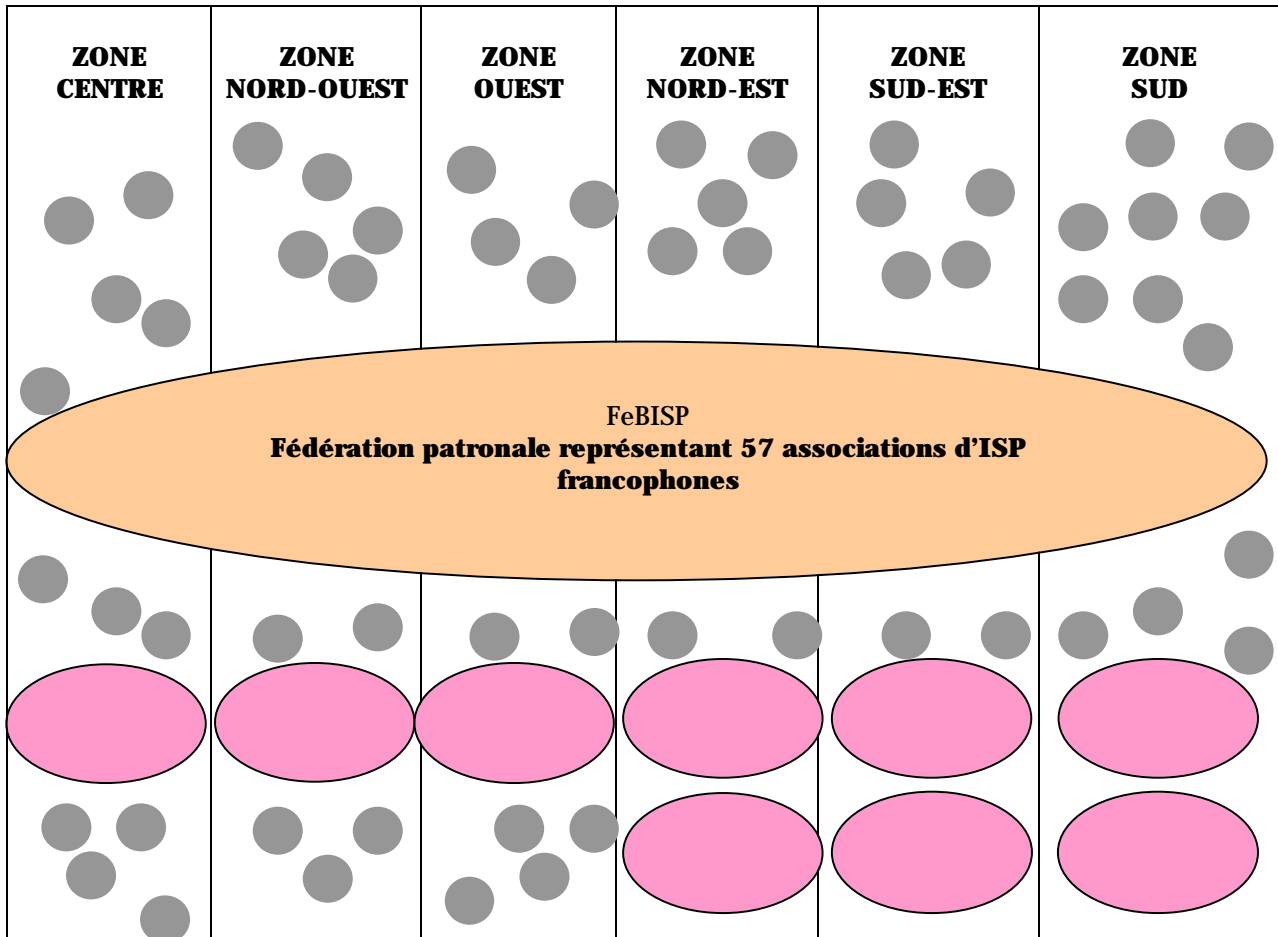
que la COCOF... Possible, mais regarder dans l'assiette du voisin n'est pas notre passe-temps favori. Tout ce que nous pouvons dire, c'est que les néerlandophones de Bruxelles se sentent parfois incompris et mal reconnus par les Flamands de Flandre... Pour les matières emploi et économie sociale, ils sont en position minoritaire face à la Région bruxelloise et par rapport aux francophones, ils ont donc intérêt à s'allier à nous... Par contre, vis-à-vis du pouvoir fédéral, c'est nous qui avons intérêt à nous allier à eux, car étant donné que les ministres fédéraux de l'économie sociale sont depuis le début des Flamands, l'info circule souvent avec plus d'aisance du cabinet fédéral « économie sociale » vers les coupes flamandes, dont OOTB... Toute désunion entraîne une faiblesse dont peuvent tirer parti les autres régions...

Le bi-communautarisme des matières sociales à Bruxelles est en quelque sorte un handicap ; le travail de construction politique est encore alourdi sur le terrain quand, comme dans le cas de l'ISP, des politiques communautaires (formation professionnelle) se greffent sur des politiques régionales (l'emploi et l'économie). Sans parler de la législation du travail, qui a tendance à se diviser sur une base communautaire en laissant en plan les Bruxellois et leurs « petites » particularités si ennuyeuses. Soyons optimistes et formulons le pari qu'avec beaucoup de volonté, ce handicap peut, comme tout handicap, se muer en atout.

Delphine Huybrecht

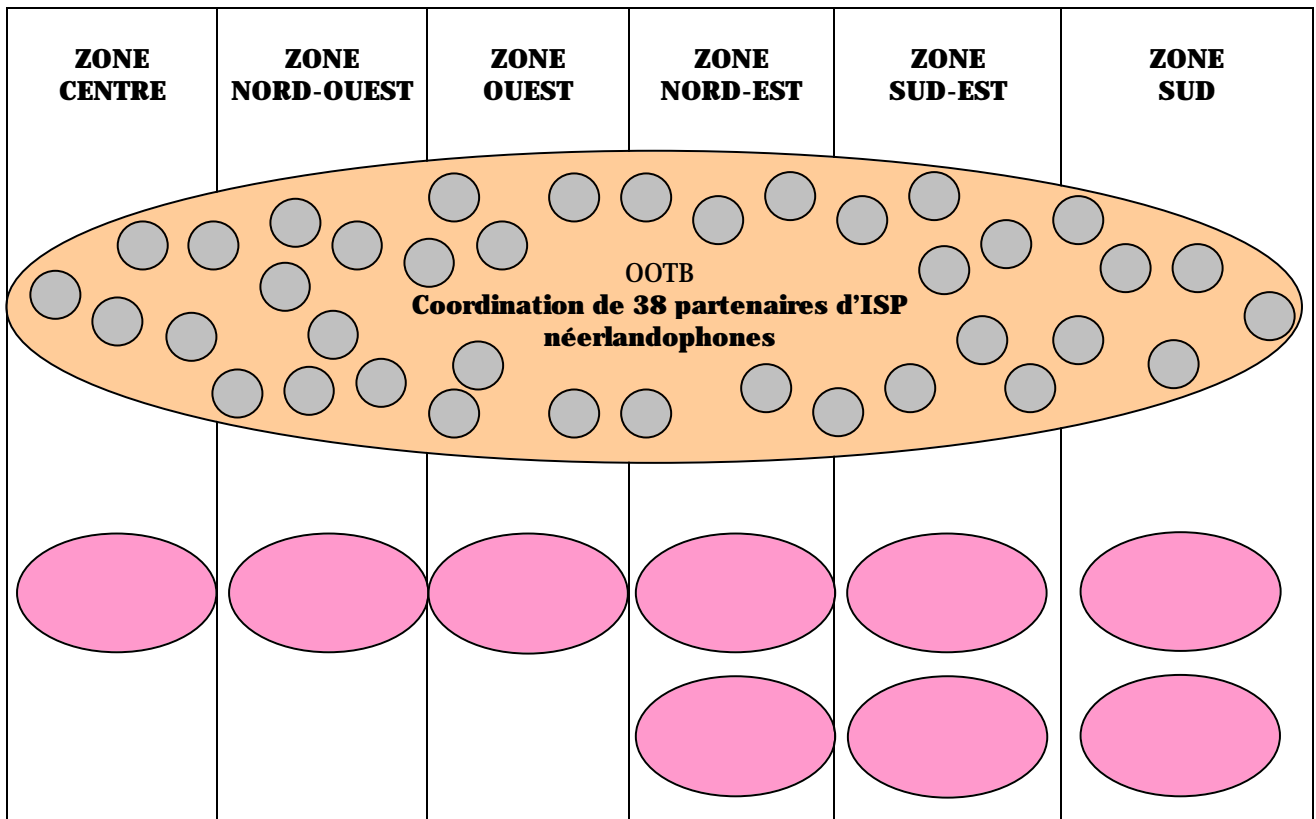
SI NOUS REPRÉSENTONS SCHÉMATIQUEMENT LES STRUCTURES DE L'OOTB
ET DE LA FEBISP, CELA DONNE CECI

● Partenaires ISP francophones et néerlandophones ○ Missions Locales



© OOTB

L'OOTB combine un nombre de fonctions prises en charge du côté francophone par la FeBISP et par les Missions Locales. Mais, contrairement à la FeBISP, l'OOTB n'est pas une fédération d'employeurs.



© OOTB

OOTB, UN ACTEUR IMPORTANT DANS LE MONDE DE L'ISP BRUXELLOISE

Dans cet article, l'OOTB retrace brièvement son évolution depuis sa création en 1992. Après avoir mené son action autour et avec les premiers partenaires de l'ISP, l'OOTB est devenu le moteur du secteur bruxellois néerlandophone de l'insertion.

La concertation néerlandophone

En tant qu'organe informel, la Concertation des projets néerlandophones bruxellois de formation (et de mise au travail) a vu le jour au début des années 90. Elle ambitionnait de se muer en une offre de projets d'insertion pour demandeurs d'emploi peu qualifiés, adaptée aux besoins régionaux.

L'asbl OOTB dans la politique bruxelloise d'ISP

Suite à la conclusion d'accords de partenariat, la Concertation a changé son nom en 1991 pour devenir l'OOTB.

L'ORBEM a confié à l'OOTB une mission de coordination régionale (interzonale) ainsi que trois missions de coordination zonale. L'asbl OOTB a pour but d'augmenter les chances d'insertion (sociale et professionnelle) des demandeurs d'emploi appartenant à un groupe cible.

De l'ISP et de la formation à l'expérience de travail dans une perspective urbaine

Au début des années 90, l'offre de projets d'insertion des partenaires de l'OOTB mettait l'accent sur les formations (et les préformations) et sur l'accompagnement de groupes spécifiques de demandeurs d'emploi.

En 1994, la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) a adopté un cadre pour les premières entreprises d'insertion. L'OOTB a choisi de ne pas devenir elle-même un partenaire exécutant.

Lorsque la RBC a adopté une variante du programme fédéral de transition, à la fin des années 90, plusieurs partenaires d'insertion ont également lancé des projets d'expérience de travail.

La VGC - via Stads² (prononcez Stadsquadraat, « La ville au carré ») - et EVA sont elles aussi devenues les organismes promoteurs de quelques projets urbains d'expérience de travail. Avec la mise en œuvre du programme du Stedenfonds (fonds urbain), la VGC a associé un programme d'action urbaine au soutien de projets de formation et de mise au travail (en réseau).

Concertation et collaboration entre le privé et le public

Pour réaliser ses objectifs, l'OOTB a toujours collaboré d'une part avec les partenaires institutionnels que sont l'ORBEM, le VDAB-RDBB et la VGC, et, d'autre part, avec les projets néerlandophones bruxellois de formation et de mise au travail. Les ministres flamands et bruxellois de l'Emploi reconnaissent tous deux l'OOTB comme le porte-parole du secteur bruxellois néerlandophone de l'insertion.

Au fil du temps, l'OOTB est devenu l'homologue de la Fédération bruxelloise des partenaires ISP (FeBISP) et des Missions Locales.

Le Comité bruxellois néerlandophone pour la formation et la mise au travail (BNCTO) organise une concertation entre les partenaires sociaux, l'ORBEM et le VDAB-RDBB, les autorités bruxelloises et flamandes ainsi que les partenaires tiers (via l'OOTB), et recueille leurs avis sur les problèmes liés au marché de l'emploi.

À la fin des années 90, le BNCTO a créé « Tracé », un point d'information sur les formations professionnelles à l'intention des demandeurs d'emploi, des employés et des employeurs. L'ORBEM, la VGC et le VDAB-RDBB ont prêté leur concours à cette initiative. L'OOTB a également contribué à son lancement.

L'évolution du marché du travail bruxellois

Le marché du travail bruxellois n'a cessé d'évoluer depuis le début des années 90.

Il y a beaucoup de jeunes chômeurs et, bien qu'ils aient plus de 18 ans, la plupart des chômeurs n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. En outre,

beaucoup d'isolés, de demandeurs d'asile, d'allocataires sociaux, etc., résident ou habitent à Bruxelles. Il leur est souvent difficile de trouver (et de garder) du travail.

Il est principalement dominé par le secteur des services (secteur tertiaire), les activités industrielles (secteur secondaire) passant à l'arrière-plan.

Les compétences professionnelles demandées aux chômeurs augmentent. Le multilinguisme et de bonnes qualifications professionnelles sont des atouts importants pour trouver et garder un emploi.

L'économie sociale (d'insertion) n'a pas encore percé. Cela devrait changer en 2005 avec l'ordonnance relative aux ILDE (N.D.L.R. voir dossier consacré à ce sujet dans « L'insertion » n°53 - octobre 2004).

Entre-temps, la situation de la plupart des demandeurs d'emploi ne s'est pas vraiment améliorée. Les demandeurs d'emploi peu qualifiés « typiques » des années 90 se font concurrencer par de « nouveaux arrivants allophones ». Trop de jeunes diplômés restent trop longtemps sans travail, en dépit des mesures d'activation.

L'OOTB et les partenaires d'insertion adaptent continuellement leur action aux évolutions sociales. Elles recherchent et trouvent un équilibre entre ce qui ressort des listes de professions problématiques et les besoins des groupes à risques.

Mieux agir en faveur des demandeurs d'emploi en collaborant avec le secteur de l'ISP

Il apparaît clairement à la lecture de ce qui précède que l'OOTB n'est pas le seul acteur de terrain dans le domaine des projets de formation et de mise au travail des partenaires tiers.

Stads² (qui soutient les projets) et EVA (qui s'efforce de prendre ses projets de mise au travail autonomes afin de pouvoir lancer de nouvelles actions) ont chacune développé leurs spécialisations (de terrain), qui peuvent aussi bénéficier à des projets autres que leurs propres projets de mise au travail. Tracé peut décentraliser son action au niveau zonal et assurer une orientation active de (nouveaux) demandeurs d'emploi en collaboration avec les acteurs d'insertion locaux.

Ces acteurs se sont réunis au sein d'une task force, qui, dans un texte de base, a défini les

missions et les fonctions du secteur de l'ISP et proposé une restructuration du secteur.

Le programme de la task force : ambitions et missions de l'OOTB

Les missions suivantes découlent des statuts de l'OOTB et du programme de la task force :

- être le **porte-parole** du secteur de l'insertion bruxellois néerlandophone devant les autorités flamandes et bruxelloises. Représenter le secteur quand c'est nécessaire et défendre ses intérêts ;

- **diriger et soutenir le secteur de manière dynamique.** Assurer une offre coordonnée de parcours qualifiants d'apprentissage et d'apprentissage par le travail. Encourager la professionnalisation des collaborateurs ;
- **contribuer au développement** de l'ancrage local/zonal **des points d'accueil et des initiatives d'insertion.**

Article rédigé par l'équipe de l'OOTB pour leur revue « dé OOTB Nieuwsbrief »

VISION ET PROPOSITIONS POLITIQUES DE L'OOTB SUR LES PROBLÈMES D'INSERTION DES GROUPES À RISQUES UN PROGRAMME EN 10 POINTS

Ce document a été rédigé par l'OOTB et ses partenaires d'insertion à l'occasion des élections régionales de juin 2004.

INTRODUCTION

Nous venons de le lire dans l'article précédent, le niveau de chômage dans la Région de Bruxelles-Capitale est très élevé.

Il est donc urgent d'adopter un plan d'actions (étalé sur quelques années) en matière d'encadrement, d'enseignement, de formation et d'embauche des demandeurs d'emploi bruxellois. Ce plan doit être élaboré en concertation avec les responsables politiques (fédéraux, flamands, bruxellois), les partenaires sociaux et les acteurs du terrain. Le plan d'action doit fixer des objectifs clairs et déterminer les responsabilités de chaque acteur. Il va de soi que les moyens personnels, financiers et matériels nécessaires doivent être prévus.

Si l'objectif est de résorber radicalement le chômage à Bruxelles, le défi est énorme. La capacité d'insertion des acteurs publics et privés doit alors fortement augmenter. Il est très important d'entretenir une bonne coopération avec les entreprises et les secteurs professionnels.

Les initiatives d'insertion essaient (avec les acteurs publics) de réduire l'écart

Diverses initiatives d'insertion socioprofessionnelle, qu'elles soient menées par des partenaires publics ou privés, s'efforcent de réduire une partie de l'écart entre la demande de main d'œuvre des entreprises et l'offre de travail des chômeurs bruxellois.

Plusieurs initiatives d'insertion privées ont un lien avec l'OOTB. Leur action (et leur offre) est reconnue par les autorités flamandes et/ou bruxelloises :

- la **Région de Bruxelles-Capitale (RBC)** et l'**Office régional bruxellois pour l'emploi (ORBEM)** interviennent dans les actions d'insertion socioprofessionnelle (ISP), les projets d'expérience du travail (PTP) et l'encadrement de ces initiatives par des agents contractuels subventionnés (ACS). Grâce aux actions d'ISP agréées par l'ORBEM, les partenaires néerlandophones (asbl et centres d'enseignement et de formation à temps partiel - cdo/cdv) réalisent environ 1650 places d'insertion par an. Les asbl réalisent 890 places de formation et 350 places d'encadrement. Environ 150 employés peu qualifiés appartenant à un groupe cible peuvent travailler pendant deux ans dans le cadre de projets d'expérience du travail ;

- le **Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel (RDBB, section bruxelloise du VDAB)** reconnaît des formations à orientation professionnelle. Souvent, ces formations sont cofinancées par des fonds flamands et européens. Les partenaires offrent plus de vingt formations (préalables) par an (soit 470 places de formation). En outre, il y a un large choix de cours de néerlandais (professionnel), niveaux débutants et intermédiaires, qui sont principalement organisés par Basiseducatie et les centres d'enseignement pour adultes (CVO), soit 190 places de formation. Un CVO organise également des formations débouchant sur un diplôme pour les groupes à risques, dans l'enseignement de la seconde chance ;
- la **Commission communautaire flamande (VGC)** soutient surtout le développement des méthodes et les actions d'insertion en réseau. Elle poursuit également des objectifs spécifiques dans le cadre du Stedenfonds. La VGC joue un rôle complémentaire à celui de l'ORBEM et du VDAB-RDBB.

Remarque importante : rien ne sert d'encadrer des demandeurs d'emploi et de les admettre dans des parcours d'insertion si l'on ne crée pas d'avantage d'emplois ou si les emplois existants ne sont pas effectivement accessibles aux demandeurs d'emploi ayant suivi une formation ou ayant une expérience de travail, et ce tant dans le secteur commercial que dans le secteur non marchand.

Place et rôle de l'OOTB

L'OOTB a pour but d'augmenter les chances d'insertion (sociale et professionnelle) des demandeurs d'emploi appartenant à un groupe cible. L'OOTB entend atteindre cet objectif par une offre coordonnée et diversifiée de projets de formation et d'embauche (proposée par des partenaires d'insertion néerlandophones privés à Bruxelles).

L'OOTB est le point de contact de ces partenaires d'insertion, qu'il représente et dont il défend les intérêts.

L'OOTB oriente les partenaires d'insertion et les soutient dans le développement de parcours d'apprentissage et de parcours d'ap-

prentissage et de travail (sous la forme de partenariats sectoriels). Tant les compétences de départ des participants que leur placement à la fin du parcours d'insertion sont gérés d'une manière coordonnée.

L'OOTB encourage la professionnalisation des collaborateurs des partenaires d'insertion, non seulement sur le plan pédagogique et technique (pour ce qui est des accompagnateurs et des instructeurs), mais aussi sur le plan de la gestion des projets (pour ce qui est des responsables de projets).

L'OOTB collabore au développement et à l'ancrage local/zonal des points d'accueil et des initiatives d'insertion.

Les organisations d'insertion demandent une reconnaissance structurelle de leur action par les autorités publiques

Compte tenu de l'existence de différents pouvoirs publics ayant chacun leurs compétences, leurs budgets et leurs règlements, l'organisation de parcours d'insertion oblige les organisations d'insertion à négocier régulièrement et à se livrer à un jeu de mécano créatif. Bien que, souvent, ces organisations aient prouvé depuis plusieurs années qu'elles ont une bonne approche des demandeurs d'emploi qui ont du mal à trouver du travail, et qu'elles peuvent produire des résultats, elles doivent encore se débrouiller sans cadre de reconnaissance global ou structurel. Ce cadre doit être instauré.

Souvent, ces organisations sont les exécutants d'acteurs publics qui leur confient en sous-traitance (une partie de) leurs activités. L'évolution des programmes à la base de ces activités et la définition des groupes cibles et des objectifs devraient être davantage débattues avec les organisations d'insertion et l'OOTB, qui les représente.

LE PROGRAMME EN 10 POINTS DE L'OOTB ET DES PARTENAIRES D'INSERTION BRUXELLOIS FLAMANDS

Le problème du chômage à Bruxelles est important et difficile à résoudre. Les acteurs privés et publics doivent adopter une approche coordonnée, planifiée et orientée vers les résultats.

Des objectifs concrets en matière d'enseignement (pour les adultes), de formation et d'embauche doivent être fixés, en particulier pour les demandeurs d'emploi bruxellois qui trouvent difficilement du travail (jeunes, allochtones, inactifs de longue durée, personnes peu qualifiées, nouveaux arrivants / demandeurs d'asile, etc.).

Parallèlement, les autorités compétentes doivent prévoir les moyens nécessaires pour permettre un encadrement et des parcours d'insertion suffisants pour les demandeurs d'emploi. Il faut viser l'embauche dans des professions (intermédiaires) sur le marché de l'emploi classique, mais aussi dans l'économie sociale (ou d'insertion).

L'OOTB et ses partenaires veulent collaborer à cet objectif. Ils peuvent mettre à disposition leur capacité d'insertion et leur expérience des groupes à risques. Mais, en tant que partenaires, ils demandent à être impliqués dans le plan d'action et dans la reconnaissance structurelle de leur action.

Voici les 10 points qui doivent être traités / garantis en priorité dans l'insertion des groupes à risques.

1. Unir nos forces pour résoudre le problème du chômage à Bruxelles

Les autorités compétentes doivent définir un plan d'action en matière d'enseignement (pour adultes), de formation et d'embauche dans la Région de Bruxelles-Capitale, axé sur l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi qui trouvent difficilement du travail. Les acteurs du terrain doivent être associés à ce plan en qualité de partenaires.

2. Points d'information et d'orientation

Les demandeurs d'emploi néerlandophones (chômeurs et employés) doivent pouvoir s'adresser à des points d'information et d'orientation bruxellois qui soient faciles d'accès, décentralisés et polyglottes, afin d'obtenir des informations sur l'intégration sociale, l'apprentissage, les formations et les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, et afin de se faire orienter vers ces services ou de se faire suivre par eux. Les points d'information doivent faire partie du Réseau des plates-formes de l'emploi. Si possible,

l'information doit être fournie avec des initiatives bruxelloises (francophones) similaires, au même endroit, éventuellement au même guichet. Des actions adaptées d'information et de recrutement doivent être organisées à l'intention de groupes à risques qui restent (encore) hors de portée des actions d'insertion.

3. Davantage de parcours d'insertion ciblant les groupes à risques

Il faut créer davantage de parcours d'insertion complets (regroupés par secteur et suivant la formule « apprentissage - travail ») pour les groupes à risques, qui mènent à une embauche sur le marché du travail bruxellois. Les groupes cibles prioritaires sont : les personnes très peu qualifiées et les inactifs de longue durée, les jeunes (aux qualifications limitées et en apprentissage à temps partiel), ainsi que les demandeurs d'emploi dont le statut rend difficile l'accès à l'emploi. Il faut éviter ou empêcher, au niveau régional, qu'un groupe en supplante un autre.

La capacité d'insertion (chez les partenaires tiers) doit augmenter. Les parcours d'insertion des organisations bruxelloises néerlandophones doivent être le plus possible accessibles aux participants d'origines diverses. Pour les allophones, des parcours linguistiques doivent être liés ou intégrés aux formations et aux projets d'expérience de travail. C'est surtout dans les parcours d'insertion débouchant sur un diplôme qu'un encadrement de l'apprentissage doit être prévu pour ceux qui en ont besoin.

La participation à une action d'insertion doit entraîner un progrès dans la vie ou les perspectives du participant. Le programme d'insertion doit augmenter les compétences clés des participants ; il doit être conçu de la manière la plus modulaire possible. L'apprentissage sur le lieu de travail doit être développé.

Les projets d'expérience de travail doivent avoir un volet « formation » garanti et les formations un volet « stage - expérience de travail ». Ceux qui ont terminé avec succès une action d'insertion doivent recevoir un certificat (partiel) attestant des compétences acquises.

4. Garantir et faciliter la participation à un projet d'insertion (ou à ses actions d'insertion)

Un demandeur d'emploi encadré doit en principe, quelles que soient ses caractéristiques (par ex., âge, niveau d'études, durée du chômage), avoir accès, rapidement et sans trop de formalités, à chaque action d'insertion qui correspond le mieux à son parcours d'insertion. Un parcours d'insertion doit s'efforcer de réaliser le plus possible la perspective socioprofessionnelle (réaliste) d'un demandeur d'emploi.

Plus un demandeur d'emploi est éloigné des possibilités d'insertion sur le marché du travail, plus l'encadrement de la recherche de travail doit être intensive, plus le parcours d'insertion doit être de bonne qualité et plus la participation à des actions d'insertion du parcours se correspondant bien les unes aux autres doit être garantie. Les listes d'attente doivent être limitées. La participation à une action d'insertion est en principe gratuite. Chaque participant doit avoir les mêmes avantages (par exemple, prime et indemnisation des frais supplémentaires).

Il doit y avoir davantage de structures pour faciliter la participation aux actions d'insertion (par exemple, garderie avant et après l'école).

L'organisation des actions d'insertion doit permettre le travail sur mesure. En principe, une action doit durer le temps qu'il faut pour que le participant atteigne un résultat satisfaisant/stable. Dans chaque parcours d'insertion, il convient d'attacher une attention suffisante à l'apprentissage pratique, aux contacts avec les entreprises ainsi qu'à la mobilité du travail.

Les participants à des actions d'orientation et de préformation doivent être prioritaires lors des actions de suivi. Ceux qui ont terminé avec succès une action d'insertion doivent recevoir un certificat (partiel) reconnu attestant des compétences acquises.

5. Du travail aussi pour les groupes à risques
Davantage de places de stage et de premiers emplois doivent être créés dans les entreprises. Les employeurs doivent renforcer et intensifier leur collaboration avec les organisa-

tions d'insertion, et cette collaboration doit avoir lieu à plusieurs niveaux.

À la fin du parcours d'insertion, le participant doit être encadré dans sa recherche d'un emploi adéquat, soit dans le circuit commercial, soit dans l'économie sociale (ou d'insertion).

Pour les jeunes en apprentissage à temps partiel, il y a lieu de prêter attention dès le départ à la nécessité de les préparer à trouver du travail. Si, à l'issue d'un parcours d'insertion, il n'est pas possible de trouver un emploi dans un délai raisonnable, l'encadrement de la recherche de travail doit être réévalué avec l'ORBEM.

Les employeurs doivent donner aux groupes à risques (qui ont effectué un parcours d'insertion) une chance équitable de trouver un emploi. Les procédures de recrutement ne doivent pas discriminer les groupes cibles et porter principalement sur les qualifications nécessaires à l'emploi.

Les organisations d'insertion peuvent continuer à encadrer sur le lieu de travail les employés qui viennent d'être engagés. Elles peuvent aussi organiser une formation ou un recyclage à l'intention des employés peu qualifiés.

6. Réaliser l'économie sociale (d'insertion)

Il doit y avoir davantage de projets dans le cadre de l'économie sociale (d'insertion) bruxelloise, axés sur la satisfaction de besoins personnels et collectifs. Les autorités bruxelloises doivent mieux définir les besoins collectifs et les secteurs prioritaires au niveau régional et associer les acteurs du terrain à la recherche de solutions.

Une organisation de développement doit être créée pour les projets d'économie sociale (de proximité). Des emplois sociaux doivent être créés à Bruxelles pour les inactifs de longue durée et les demandeurs d'emploi très difficiles à placer. Certaines personnes doivent parfois d'abord s'investir dans un projet personnel pour pouvoir ensuite se lancer efficacement dans la recherche d'un travail.

7. Reconnaissance des organisations d'insertion

Les organisations d'insertion doivent être reconnues de manière structurelle. La reconnaissance et l'attribution d'un label de qualité doivent reposer sur les capacités pédagogiques et d'organisation technique et sur les résultats des participants. Cette reconnaissance implique un financement structurel de base (pour le financement d'un cadre minimal du personnel), complété par le financement des projets (qui tient notamment compte de la nature de l'action et du groupe cible). Un projet qui réalise des objectifs sociaux supplémentaires doit être avantagé financièrement.

Un projet doit en premier lieu être évalué par rapport à l'amélioration des compétences et à la valeur ajoutée constatée chez les participants.

Lors du calcul financier, l'accent doit passer de la justification détaillée des coûts après l'achèvement à la justification des résultats. La portée et les résultats à obtenir pour les divers groupes cibles doivent correspondre aux caractéristiques de ces groupes cibles tels qu'ils se présentent sur le marché régional du travail.

Un dossier de projet doit être évalué et clôturé dans un délai raisonnable après son achèvement.

Les projets d'expérience de travail des organisations d'insertion doivent rester liés au secteur socioculturel (CP329) et doivent être autorisés à développer des activités commerciales, sans restriction.

8. Organisations professionnelles tierces garantes d'une insertion de qualité des groupes à risques

Les pouvoirs subsidiaires doivent laisser une liberté pédagogique suffisante aux organisations d'insertion pour élaborer et mettre en œuvre leurs programmes.

Les obligations administratives que les autorités imposent aux organisations d'insertion doivent avoir un sens, être simples et prendre peu de temps, être axées sur une utilisation effective dans le cadre du suivi des clients, etc.

Chaque organisation d'insertion doit pouvoir engager et conserver un personnel suffisant et ayant les qualifications techniques et pédagogiques nécessaires. L'application de l'accord (bruxellois) sur le non marchand et des autres mesures politiques doit permettre l'harmonisation salariale et la formation professionnelle de tous les collaborateurs du secteur de l'insertion.

Une structure d'assistance à la gestion doit être créée pour les organisations d'insertion.

9. L'OOTB, point de contact des organisations d'insertion bruxelloises néerlandophones du secteur privé

Les organisations de coordination et les structures d'assistance aux organisations d'insertion doivent s'organiser efficacement, de manière à augmenter les chances d'insertion des groupes à risques. En échange, elles doivent être reconnues par les autorités et recevoir des subsides équitables qui leur permettront de travailler de manière professionnelle.

L'OOTB doit être reconnu comme point de contact des organisations et projets d'insertion bruxellois néerlandophones du secteur privé.

10. Une politique active de l'emploi, mise en œuvre par un partenariat entre le privé et le public

Les autorités flamandes et bruxelloises doivent harmoniser davantage leur politique en matière de formation et d'embauche et se mettre d'accord sur la réalisation de projets d'insertion destinés aux groupes cibles (bruxellois). La politique globale d'insertion des groupes à risques doit être définie en partenariat entre les acteurs publics (ORBEM, VDAB-RDBB, VGC) et les acteurs privés (notamment l'OOTB et ses partenaires).

Les évolutions du marché du travail bruxellois doivent être suivies régulièrement et signalées. Une attention particulière doit être accordée aux possibilités d'embauche des demandeurs d'emploi peu qualifiés (ayant suivi une formation).

Les organisations d'insertion doivent être associées à l'affectation des places vacantes et

à la réalisation des possibilités de coopération avec les entreprises.

Il faut renforcer les échanges et les correspondances entre le secteur de la formation pour adultes, l'enseignement professionnel et technique de départ et l'enseignement pour adultes, entre les actions d'intégration et d'insertion, entre le monde de l'insertion et les entreprises.

Une collaboration structurelle doit être instaurée entre les organisations et projets d'insertion regroupés par secteur et les cen-

tres bruxellois de références professionnelles.

Version finale de ce texte :
André De Bisschop
Coordinateur de l'OOTB

OOTB vzw
Rue Delaunoy, 58
1080 Bruxelles
Tél : 02 511 99 72
Fax : 02 511 98 27
<mailto:ootb@ootb.be>
<http://www.ootb.be/>

Courrier des lecteurs

LE CHOMAGE : NOYAU DUR, NOYAU DOUX, C'EST AUTRE CHOSE QUE DES QUERELLES POUR DES QUEUES DE CERISES !

CHOMAGE : en Région de Bruxelles-Capitale, 159 juristes étaient au chômage en janvier 2004 ; ils étaient 207 en septembre 2004. Les chiffres élevés de septembre sont habituels (variations saisonnières habituelles, effet de "rentrée") ; néanmoins, même en termes annuels, il y a une hausse. Les chiffres peuvent sembler « faibles » au regard des milliers de chômeurs que compte la Région de Bruxelles-Capitale. Leur progression a toutefois de quoi inquiéter et indique que le « malaise de l'emploi » n'est pas dû –je le répète– uniquement à un manque de qualifications. D'où, ces quelques réflexions, qui ne sont que des pistes à travailler et à retravailler. Ceci n'est, selon l'expression consacrée, qu'un « document

à casser » (pour peut-être recaser certaines idées à présenter autrement !).

Première idée : S'attaquer au « noyau doux » du chômage

Trop souvent, on parle de s'attaquer au « noyau dur ». O.K., je comprends : cela part du sentiment le plus légitime de s'occuper, non de tous les démunis, mais des plus démunis.

Le problème, c'est que finalement cette focalisation sur le « noyau dur » exige un travail très difficile (difficultés sociales, psychologiques, financières, etc.). Cela peut entraîner des effets pervers non négligeables, à savoir une « négligence » des cas qui risquent de devenir graves. Et, si on se focalisait davantage sur le « noyau doux », on privilégierait une

sorte de médecine préventive du chômage. Il est possible de guérir un kyste, qui d'ailleurs est l'antichambre de quelque chose de plus grave et doit donc être arrêté à ce stade ! Croire que les cas bénins s'en sortiront toujours bien un jour ou l'autre est aussi une idée reçue à combattre. Et attendre qu'ils soient dans le « noyau dur » pour les aider est une « idiotie de première »... Car, les mois d'attente coûtent cher à tous et à la longue transforment un « jeune » en « vieux » en termes de marché du travail

Deuxième idée : S'y prendre autrement avec le « noyau dur » du chô- mage

Par exemple, et très concrètement, pourquoi ne pas se focaliser sur les atouts

« monnayables » (et ils en ont, j'en suis sûr !) des « soi-disant » incompetents et pourquoi ne pas réhabiliter les « petits boulots » (chauffeurs, brancardiers et autres, qui, même à l'heure des T.I.C., restent ou seraient INDISPENSABLES dans bien des cas), ne fût-ce que comme « tremplin pour l'emploi » et en leur offrant des formations, certes, mais en alternance ? Voir aussi idées les de Mateo Alaluf à

ce sujet (cf. « L'insertion » n°52 – septembre 2004).

Troisième idée : favoriser les synergies bien comprises entre les « deux noyaux »

Exemple : un universitaire au chômage propose ses services à un chômeur peu qualifié du « noyau dur » contre un « service de base » que quelqu'un de peu qualifié peut prester (un coup de main pour déménager des meubles légers, p.ex.). Il

faut bien sûr trouver une unité d'échange équitable, avoir un minimum de règles de sécurité et de responsabilité et éviter d'arriver à de véritables cas de concurrence déloyale. Quadrature du cercle ? Oui et non : les réseaux d'échange existent déjà dans certains créneaux, par exemple de l'économie sociale.

A suivre...

Francis Galand
juriste

Annonces

Offres d'emploi

COBEFF, OISP, cherche formateur/trice pour contrat mi-temps ou temps plein.

Description de la fonction :

- Cours sur la santé pour formation « services aux personnes »

Profil et conditions :

- conditions ACS
- infirmier/ère, kiné, formateur/trice en secourisme

Envoyer CV et lettre à :
COBEFF asbl
Martine De Vos
Rue Philomène, 39
1030 Bruxelles

Proforal, asbl d'insertion socioprofessionnelle, engage un(e) **formateur/trice** pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Description de la fonction :

- cours de math et français à un public analphabète

Profil et conditions :

- conditions ACS région bruxelloise
- niveau A1 - non universitaire

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Proforal asbl
Rue Père De Deken, 33
1040 Bruxelles

La **Mission Locale d'Anderlecht** recrute un(e) **conseiller/ère en insertion socioprofessionnelle** pour contrat temps plein à durée indéterminée (6 mois de période d'essai). Cette personne aura comme tâche principale de guider et d'orienter les demandeurs d'emploi. Le public de la Mission Locale est essentiellement composé de personnes peu qualifiées.

Description de la fonction :

- *Guider et orienter individuellement ou collectivement les demandeurs d'emploi*
 - identifier l'aspect socioprofessionnel des problèmes exprimés
 - proposer les moyens et les démarches les plus appropriés à l'élaboration d'un parcours d'insertion
 - utiliser des techniques d'animation, d'information et de documentation pour le parcours d'insertion
 - transmettre les techniques de recherche d'emploi (CV, entretien d'embauche, prospection...)

- connaître les données de base de l'insertion socioprofessionnelle (cadre économique, juridique, social,...) et les communiquer

- *Evaluer la capacité d'une personne à entrer dans une formation ou un emploi*

- décoder les exigences et compétences liées à un emploi ou une formation
- communiquer ces informations
- évaluer les capacités

- *Assurer le travail administratif lié aux responsabilités fonctionnelles*

- encoder les données liées au suivi des demandeurs d'emploi
- rédiger des rapports et des évaluations quantitatifs et qualitatifs
- assurer l'organisation des accompagnements collectifs : sélection, information, gestion des agendas,...
- connaître les contraintes liées aux financements et aux partenariats et les intégrer dans les démarches administratives

Profil et conditions :

- condition ACS

- diplômé en insertion socioprofessionnelle, assistant en psychologie, assistant social...
- expérience d'environ 5 ans
- barème de la convention collective 329
- comprendre le néerlandais et avoir une expression de base
- pratiquer les outils bureautiques : traitement de texte, tableur, base de données
- capacité d'écoute et de dialogue
- analyser et synthétiser avec discernement et recul les situations et les problèmes
- très bonne capacité d'expression orale
- bonne présentation et facilité de rédaction
- capacité d'adaptation à différents publics et différents milieux de travail
- capacité à travailler en équipe et en relais
- neutralité face aux problèmes et capacité à faciliter l'expression d'autrui

**Envoyer CV & lettre de motivation à :
MLOC d'Anderlecht asbl
"Curo Hall" (1er étage)**

**Rue Ronsy-Chaudron, 7
1070 Bruxelles
Tel : 02/555 05 60
<mailto:secr.mlanderlecht@misc.irisnet.be>**

Le **Cefig** asbl recherche un(e) assistant(e) administratif/ve et financier/ère à mi-temps (engagement pour le 1er janvier 2005).

Description de la fonction :

- comptabilité de l'association : enregistrement, imputation, amortissements, prévisions, préparation des comptes et résultats...
- gestion des informations relatives aux mouvements financiers de l'association
- gestion des subsides en collaboration avec la direction : budgets, demandes, rapports d'activités et financiers, dossiers de solde...

Profil et conditions :

- formation supérieure (niveau A1, gradué) ou expérience utile
- connaissance du logiciel comptable Saari
- capacités d'organisation et rigueur
- capacités rédactionnelles (très bonne maîtrise du français oral et écrit)
- compétences informatiques : Word, Excel, Internet, Outlook...
- compétences et expérience en comptabilité et gestion financière des asbl souhaitées
- intérêt pour les publics en difficulté et milieux multiculturels
- autonomie et goût du travail en équipe

**Candidature à adresser (avant le 15 décembre) à :
Cefig asbl
Marianne Swinne, Directrice
Rue de la Poste, 105
1030 Bruxelles
<mailto:mswinne@cefig.be>**

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN NOVEMBRE

08/11	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Assemblée générale de la FeBISP
09/11	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Bureau de l'Alternance • Réunion du Pacte Associatif chez Inter-environnement
10/11	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion Groupe de travail Délégation Syndicale à la CESSoC • Réunion du Comité de rédaction de l'Essor à Namur • Réunion du Groupe de travail Missions Locales à la FeBISP • Conseil d'administration de la FESEFA
15/11	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion Groupe de travail Délégation Syndicale à la FESEFA • UEBNM : réunion constitutive (suite)
16/11	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Réunion des permanents CESSoC • Réunion du Groupe de travail ISP Construction à la FeBISP
17/11	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à la journée d'étude de l'AMSEP (Association mondiale des services d'emploi publics) • Réunion Groupe de travail CESSoC « Flexibilité » à la Ligue des Familles
18/11	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la CESSoC • Réunion du Comité de pilotage tripartite du secteur de l'ISP volet communautaire • Réunion du Groupe de travail Economie sociale à la FeBISP • Réunion du groupe de travail Alpha Stage en entreprise à la FeBISP
19/11	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion Groupe de travail Délégation Syndicale à la Commission Paritaire 329 • Réunion plénière Commission Paritaire 329 • Rencontre avec l'attaché de presse du Cabinet Dupuis

	<ul style="list-style-type: none"> Participation au débat sur la nouvelle réglementation du chômage (contrôle)
22/11	<ul style="list-style-type: none"> Réunion Groupe de travail « Flexibilité » à la CP 329 Réunion du Groupe de travail Validation des compétences à la FeBISP
23/11	<ul style="list-style-type: none"> Conseil d'administration du CBCS Assemblée extraordinaire du CBCS Réunion du Groupe de travail Testeurs Corail à la FeBISP Réunion du Groupe de travail AFT Stage en entreprise à la FeBISP Rencontre avec Gabrielle Van de Poortaele de Vie Féminine ; projet d'aide aux femmes entrepreneurs Réunion du Fonds de formation socioculturel et sportif : examen appel à projets
24/11	<ul style="list-style-type: none"> Rencontre à la FeBISP avec IBM Business Consulting Services sur le contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles Rencontre avec la Ministre Françoise Dupuis Réunion du Comité d'accompagnement DOFFO
25/11	<ul style="list-style-type: none"> Réunion au Cabinet de la Ministre Dupuis avec l'ISPAT, la COCOF et la CNE
26/11	<ul style="list-style-type: none"> Réunion au Cabinet Dupuis sur l'offre de formation PME Participation à l'anniversaire de la CENM à la Banque Nationale
29/11	<ul style="list-style-type: none"> UEBNM : réunion constitutive (suite) Réunion du Comité de gestion du FFISP
30/11	<ul style="list-style-type: none"> Réunion du Fonds de formation socioculturel et sportif : sélection des projets Rencontre avec le Ministre Benoît Cerexhe Réunion du Bureau de l'Alternance Réunion du Groupe de travail Alpha Stage en entreprise à la FeBISP Réunion de la CCFEE

ACTIVITES

<p>13/12 de 9h30 à 16h30</p>	<p>La Confédération des Employeurs des secteurs Sportif et SocioCultuel (CESSoC) organise avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin une journée de formation patronale sur « L'évaluation du personnel. Un outil au service de la dynamisation des projets ». L'occasion d'explorer des pratiques patronales et d'échanger des expériences. <u>La FeBISP s'associe à l'organisation de cette journée.</u></p> <p>Dans la gestion des ressources humaines, l'évaluation du personnel est un enjeu particulièrement important... pour autant que les objectifs soient clairs. Trop souvent, on voit se mettre en place des évaluations au moment où des problèmes se posent, alors qu'un travail régulier, mené de façon positive mais sans complaisance, est un outil indispensable par rapport à la gestion des objectifs, à la mise en place de plans de formation, à l'objectivation des politiques salariales...</p> <p>S'il est aisé de trouver des publications et des modèles d'évaluation pour le personnel relevant de structures commerciales, il est beaucoup plus difficile de trouver des outils propres au secteur non marchand... alors que les pratiques d'évaluation existent bien, même si elles sont plus développées dans certains secteurs que dans d'autres.</p> <p>Si dans le secteur marchand, l'évaluation est souvent liée à une sanction positive ou négative en termes de rémunération, ce n'est quasiment jamais le cas dans le secteur non marchand.</p> <p>Mais alors, à quoi sert l'évaluation ? Comment convaincre le personnel de son intérêt ? Quels outils utiliser ou adapter ? Comment articuler l'évaluation des personnes à l'évaluation des projets ? Comment l'évaluation permet-elle de gérer les compétences ? Quelles normes fixer pour garantir le respect des personnes et l'efficacité de la démarche ?</p>	<p>Lieu : Domaine provincial de Wégimont 4630 Soumagne <u>Informations et inscription sur :</u> http://www.febisp.be/agenda.html Attention, les inscriptions seront clôturées le 3 décembre !</p>
---	---	--

<p>15/12 à 9h30</p>	<p>Fonds de l'économie sociale et durable : des moyens supplémentaires pour financer vos projets d'économie sociale ?</p> <p>En mai 2003, l'ancien Ministre fédéral de l'économie sociale, Johan Vande Lanotte avait lancé un « Fonds fédéral de l'économie sociale et durable », en vue d'améliorer les possibilités de financement (sous forme de prêts) des projets d'économie sociale.</p> <p>Les financements en provenance de ce fonds transitent par des « associations de financement alternatif » telles CREDAL pour la partie francophone du pays. Certains prêts ont déjà été accordés.</p> <p>Afin de vous permettre de monter vos projets d'ILDE (Initiatives Locales de Développement de l'Emploi) et d'EI (Entreprises d'Insertion) dans les meilleures conditions, nous vous convions à une séance d'information sur le fonds et les possibilités de financement qu'il offre.</p> <p>Madame Marion Cahen, de la SRIB, viendra compléter l'information en nous parlant des possibilités offertes au niveau régional par Brusoc, la filiale « économie sociale » de la SRIB – Société Régionale d'Investissement Bruxellois.</p>	<p><u>Lieu :</u> FeBISP Rue des Alliés, 307 1190 Forest <u>Inscription obligatoire auprès de Delphine Huybrecht :</u> mailto:huybrecht@febisp.be Nombre de places limité (priorité sera donnée aux membres FeBISP).</p>
<p>16/12 de 9h30 à 16h30</p>	<p>La Confédération des Employeurs des secteurs Sportif et SocioCulturels (CESSoC) organise avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin une journée de formation patronale intitulée « Faut-il avoir peur des organisations syndicales ? Les modes de concertation, les bonnes relations avec les travailleurs, leur participation au travail de fond des associations, etc. ». L'occasion d'explorer des pratiques patronales et d'échanger des expériences. <u>La FeBISP s'associe à l'organisation de cette journée.</u></p> <p>Avec la mise en place d'une Commission paritaire (329) en 1996, le secteur socioculturel est entré dans l'ère de la concertation sociale organisée. Une convention collective de travail a fixé le statut de la délégation syndicale dans le secteur en 1999; celle-ci prévoit l'installation d'une délégation dans les associations de 20 travailleurs et plus... alors que la moyenne d'occupation dans certains secteurs est plus basse. Les associations ont peur de la concertation ! À raison ? À tort ?</p> <p>Manque d'outils, méconnaissance de l'employeur, délégués mal formés, difficulté de positionnement de certains employeurs (directeurs ou administrateurs)... les situations de mauvaise concertation paralysent l'association alors qu'un bon dispositif relationnel collectif peut avoir un effet dynamisant son fonctionnement.</p> <p>En outre, la concertation, qu'elle soit verticale (direction ou conseil d'administration et travailleurs) ou horizontale (entre acteurs de projets) a tout son sens sans qu'il soit nécessaire d'en passer par une délégation syndicale ou dans les endroits où il ne s'en trouve pas.</p> <p>Le secteur passe d'une logique militante à une logique de professionnalisation qui change progressivement la façon de travailler. L'association ne peut plus attendre de ses travailleurs qu'ils agissent comme le feraient des militants bénévoles.</p>	<p><u>Lieu :</u> Centre de Délassement de Marcinelle avenue des Muguets, 16 6001 Marcinelle Tél : 071 29 74 00 <u>Informations et inscription sur :</u> http://www.febisp.be/agenda.html/ Attention, les inscriptions seront clôturées le 3 décembre !</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 **13 décembre 2004**.