

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

# L'insertion

n°64 – novembre 2005

Mensuel de la FeBISP (ne paraît pas en mai - juillet & août)

Bureau de dépôt  
1190 Bruxelles 19



Éditrice 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](mailto: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

Avec le soutien de la Commission communautaire française



du Fonds social européen



et du Ministère de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale



## QUI SOMMES-NOUS ?

**L**a **FeBISP rassemble aujourd'hui** 60 associations membres (dont 3 fédérations), ce qui représente près de 800 travailleurs. Parmi ces asbl, 95% font des formations pour demandeurs d'emploi peu qualifiés et 30% d'entre elles s'engagent dans l'économie sociale d'insertion.

- Elles assurent des formations en alphabétisation, des préformations, des formations qualifiantes, des formations par le travail, des ateliers de recherche active d'emploi pour 3.000 personnes différentes par an, demandeuses d'emploi et sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur

ET/OU

- Elles portent de nouveaux projets d'initiative locale de développement de l'emploi ou d'entreprise d'insertion, dans le cadre tout récent de l'ordonnance régionale créant ce nouveau type de structure

### La FeBISP se donne comme objectifs

- De rassembler, de conseiller et de soutenir ses membres
- De les représenter dans toutes les instances et lieux où l'insertion socioprofessionnelle et l'économie sociale d'insertion sont concernées
- D'augmenter la qualité des dispositifs d'insertion
- D'aider à la formation des travailleurs et à la professionnalisation du secteur
- D'être une fédération où chaque membre a réellement le pouvoir de s'exprimer

### Se donne des moyens de communication

- Une foule d'informations sur le site internet « <http://www.febisp.be/> »
- Un mensuel consistant : « L'insertion »
- Une lettre électronique

### Se donne des moyens de travail

Une équipe de 9 personnes aide, conseille, cherche, publie, organise de nombreux groupes de travail

- S'appuyant sur les membres et leur expertise, propose aux autorités publiques des moyens d'agir pour le développement et la solidarité en Région de Bruxelles-Capitale
- Lie l'insertion à d'autres dispositifs essentiels tels que le développement des quartiers, l'éducation permanente, un accompagnement pour la recherche d'emploi...

**L'économie sociale d'insertion** est un nouveau défi. Elle offre des possibilités d'emplois de qualité à des personnes éloignées du marché du travail et élargit ainsi leur perspective d'insertion professionnelle à long terme. Elle est un nouveau moyen de lutte contre l'exclusion, tout en proposant aux Bruxellois des biens et des services dans des domaines peu ou pas couverts par le secteur marchand.

**La FeBISP est soutenue et financée** par la Cocof, le Fonds social européen, la Région de Bruxelles-Capitale, l'ORBEM et bien sûr par ses membres.

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

**B**ien que les stages en entreprise dans le cadre d'un parcours de formation et d'insertion ne soient pas encore considérés et reconnus comme ils le devraient, ils sont essentiels pour les stagiaires. Et pour cause, c'est la première occasion offerte à ces stagiaires de confronter leurs acquis théoriques à la réalité du monde du travail ! Ils peuvent ainsi affiner leur vision d'un secteur d'activités ou du milieu du travail et clarifier éventuellement leur projet professionnel.

Le stage leur permet de se rassurer sur leur potentiel, leur aptitude à répondre aux tâches demandées et de se rendre compte de leurs atouts et de leurs faiblesses.

La découverte et la confrontation aux exigences professionnelles du monde du travail motivent les stagiaires à progresser dans leur parcours de formation, car ils mesurent les progrès qu'ils ont encore à faire et réalisent ainsi l'intérêt de se former.

Dans ce dossier, vous trouverez des témoignages aussi divers que celui d'une directrice d'organisme d'insertion socioprofessionnelle, ceux de patrons qui accueillent des stagiaires ou de textes présentant le vécu de stagiaires.

Restons dans la formation et l'emploi pour vous parler de l'étude publiée récemment par l'ORBEM sur les inégalités de traitement entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi à Bruxelles. Malheureusement, il en ressort que, même si l'égalité et la parité font désormais partie de l'arsenal juridique, leur application est difficile à mettre en œuvre, malgré toutes les bonnes volontés. Les stéréotypes ont la peau dure !

Et, toujours dans le monde du travail, voici la suite de notre enquête sur le profil des travailleurs de l'ISP. Cette fois-ci, c'est le niveau de qualification des travailleurs que nous avons passé à la loupe.

Côté économie sociale, ces dernières années, le thème de la responsabilité sociale des entreprises s'est imposé dans les politiques de « développement durable ». La Commission européenne a proposé d'élargir le débat en repensant le concept de manière plus globale.

C'est ainsi que REVES a proposé la définition d'un concept novateur : le Territoire Socialement Responsable. L'objectif étant d'ouvrir la voie à une responsabilité sociale plus diffuse, qui tient compte de tous les acteurs clés qui peuvent influencer le développement local.

Tout autre chose : nous attirons votre attention sur le fait que les démarches pour mettre en ordre les asbl, suite à la modification de la loi du 2 mai 2002 les concernant, doivent être impérativement bouclées pour le 31 décembre 2005 sous peine de sanctions !

**Pour les associations qui dépendent de la Communauté française**, notez dans votre agenda la manifestation prévue le 2 décembre prochain à Bruxelles pour que l'accord du non marchand soit enfin une réalité pour les travailleurs et que le non marchand Communauté française puisse bénéficier d'autre chose que des miettes budgétaires.

Bonne lecture...

L'équipe de la FeBISP

**L'insertion**

## Sommaire

<b>Actualités</b>	<b>p. 4</b>
→ Communauté française : le non marchand vaut mieux que des miettes !	p. 4
→ Le délai d'adaptation à la nouvelle loi des asbl expire le 31 décembre 2005	p. 4
→ Les travailleurs de l'ISP sous la loupe de la qualification	p. 5
→ Votre territoire est-il socialement responsable ?	p. 9
→ La place des femmes dans la politique de l'emploi et de la formation professionnelle à Bruxelles : Mars et Vénus	p. 11
→ A la recherche de solidarités	p. 14
→ Prix Roger Vanthournout 2006 : lancement de l'appel à candidatures	p. 16
<b>Dossier du mois</b>	<b>p. 16</b>
→ Le dispositif ISP, un combiné entre formation et insertion dans lequel le stage a un rôle principalement formatif	p. 16
→ Les stages ISP en entreprise : une pratique formative	p. 17
→ La vision du stage en entreprise au Cefig	p. 19
→ Un stage en formation de base : à quoi bon ?	p. 20
→ Accueillir des stagiaires : une philosophie	p. 21
→ Stage en entreprise d'immersion et module de détermination	p. 22
→ La formation professionnelle des jeunes : une préoccupation grandissante dans le secteur de la construction	p. 22
→ Le stage en entreprise, une étape considérable dans le processus de formation des stagiaires	p. 23
→ Un stage dans une petite structure : avantage ou inconvénient ?	p. 24
→ Stages trop courts !	p. 24
<b>Annonces</b>	<b>p. 25</b>
<b>Agenda</b>	<b>p. 27</b>
→ Le travail de la FeBISP du 16/10 au 15/11	p. 27
→ Activités	p. 28

## Actualités

### COMMUNAUTE FRANÇAISE : LE NON MARCHAND VAUT MIEUX QUE DES MIETTES

**U**ne fois encore, le gouvernement de la Communauté française fait passer le non marchand au second plan : **le non marchand ne bénéficiera pas des nouvelles marges budgétaires de la Communauté française en 2006...**

Mais « il sera prioritaire... dans l'ajustement budgétaire » nous dit le gouvernement...

Autrement dit : **le non marchand pourra obtenir une grande part des miettes...** alors qu'il attend encore les sommes

promises pour 2005 ! L'Aide à la Jeunesse, le Socio Culturel, l'Education Permanente, l'Accueil de l'Enfance, la Santé Scolaire... seront en grève et organiseront une **manifestation à Bruxelles le vendredi 2 décembre 2005 (RDV à 10h30 - Square de Meeus).**

- Pour faire du non marchand une priorité à la Communauté française ;
- Pour donner aux travailleurs du non marchand en Communauté française des conditions de travail et de rémunération de

même niveau que dans les secteurs dépendant des autres gouvernements (Fédéral, Régions...), notamment les barèmes hospitaliers (305.1) ;

- Pour donner au non marchand les moyens de répondre à ses missions ;
- Pour faire inscrire 15 millions d'euros au budget 2006 de la Communauté française.

Les organisations syndicales et les fédérations d'employeurs du non marchand de la Communauté française

### LE DELAI D'ADAPTATION A LA NOUVELLE LOI DES ASBL EXPIRE LE 31 DECEMBRE 2005

**I**l ne reste que très peu de temps **aux ASBL créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004** pour se mettre en conformité leurs plans statutaire et comptable avec la nouvelle loi relative aux ASBL qui date déjà du 2 mai 2002.

Les délais d'adaptation, prolongés le 8 décembre 2004 par arrêté royal, pour la **mise en conformité des « anciennes ASBL » aux nouvelles exigences légales** arrivent bientôt à échéance.

Si ce n'est déjà fait, il ap-  
**L'insertion**

partient à ces ASBL d'accomplir un certain nombre de formalités soit en interne, soit de dépôt au greffe du tribunal de commerce de l'arrondissement judiciaire où l'association a son siège social pour la **date butoir du 31 décembre 2005** au risque d'encourir des sanctions.

- **Révision des statuts :** l'article 2 et 2ter de la loi du 2 mai 2002 précise les mentions devant dorénavant figurer dans les statuts. Il y a donc lieu d'adapter les statuts des ASBL au regard des nou-

velles exigences légales. Les modifications statutaires et la version coordonnée des statuts en cas de modifications importantes doivent être déposées au greffe du tribunal de commerce avec une demande de publication au Moniteur belge.

- **Le registre des membres :** en plus de l'ancienne liste des membres qui est maintenue, le conseil d'administration doit désormais tenir au siège de l'association un registre des membres qui peut être consulté au

siège de l'association par tous les associés. Une copie de ce registre doit être déposée au greffe du tribunal de commerce. Par ailleurs, la liste actualisée des membres devra être déposée annuellement au greffe.

- **Comptabilité** : de nouvelles règles comptables doivent être appliquées à partir de l'exercice débu-

tant le 1er janvier 2006. Les petites ASBL doivent déposer chaque année leurs comptes annuels au greffe du tribunal de commerce (comptabilité simplifiée). Les grandes et les très grandes ASBL sont tenues de déposer leurs comptes annuels à la Banque Nationale de Belgique.

**Sanctions** : les ASBL qui

ne se conforment pas aux exigences de la loi du 2 mai 2002 dans les délais impartis risquent de perdre leur personnalité juridique et/ou d'être dissoutes judiciairement dès le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

UFENM



## LES TRAVAILLEURS DE L'ISP SOUS LA LOUPE DE LA QUALIFICATION

**P**oursuivons notre travail d'investigation du profil des travailleurs de l'ISP. Rappelons-nous que la FeBISP a profité de la douceur estivale pour mener une vaste opération d'enquête destinée à cerner le profil de travailleurs du secteur. Notre analyse a débuté dans le n° précédent de « L'insertion ».

Environ deux tiers des travailleurs du secteur sont diplômés au-delà du Certificat d'enseignement secondaire supérieur (Cess) tandis que parmi ceux-ci, la moitié est universitaire. Cela donne une configuration générale de la qualification dans le secteur. Toutefois, pour confirmer le constat général de qualification élevée du secteur, il

faut se référer aux prescrits du secteur. En effet, le dispositif est supporté par l'annexe 1 de la Convention collective de travail (CCT) qui régit la classification des fonctions. Nous présenterons donc systématiquement la situation analysée sur le terrain par le biais de l'enquête en regard du cadre fixé.

### La fonction de direction

Le profil du personnel de direction n'est pas défini dans la CCT, tout comme ne l'est pas la fonction elle-même, se limitant à cerner le besoin en fonction de la taille et la complexité de l'association. Sur le terrain, près de 60% des directeurs (trices) d'association sont universitaires, quasiment tous licenciés en sciences

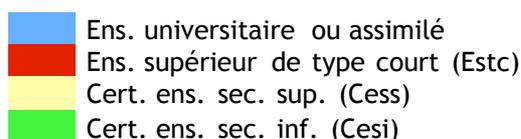
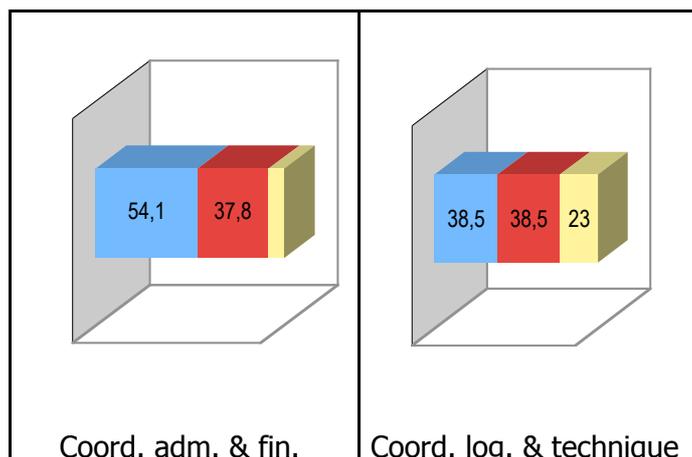
humaines à la seule exception d'un ingénieur. 30% d'entre eux sont gradués, les 10% restant étant pourvus d'un Cess avec formation complémentaire et expérience utile.

### Les fonctions de coordination

La CCT distingue :

- Les coordinateurs administratifs et financiers ainsi que les coordinateurs logistiques et techniques : formation supérieure ou expérience utile, promotion interne ;
- Les coordinateurs pédagogiques : enseignement supérieur non universitaire ou assimilé.

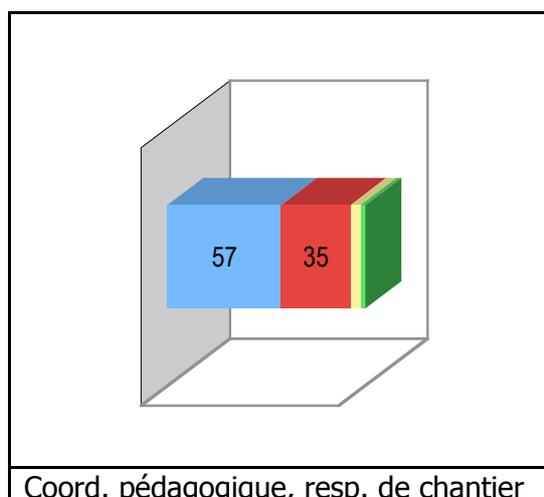
Dans la réalité, voici ce qui est observé :



Bien que les conditions d'accès à la fonction soient identiques, la distribution des diplômes est différente : plus de 90% des coordinateurs administratifs et financiers possèdent un diplôme au-delà du Cess et parmi ceux-ci, le diplôme est de niveau universitaire dans 60% des cas. Notons encore que parmi les gradués, les deux tiers sont comptables et que 30% des universitaires ont suivi

des études à option financière. Les coordinateurs logistiques et techniques présentent une distribution plus étalée : les universitaires et les gradués représentent le même pourcentage, les détenteurs d'un Cess ou d'un Cesi sont près d'un sur quatre. Leur spécialité et leur expérience sont très diverses, liées au domaine d'action de l'association.

Les coordinateurs pédagogiques présentent une distribution particulière des qualifications. Le niveau des qualifications est élevé : 92% sont diplômés au-delà du Cess dont plus de 60% d'entre eux sont universitaires. Parmi eux, près de la moitié est diplômée en sciences sociales (psychologie, sociologie, travail social) et 10% d'entre eux sont ingénieurs.



Les deux dernières classes sont résiduelles : les titulaires d'un Cess représentent 5% et les non diplômés 2,4%. Tous font l'objet d'une expérience professionnelle antérieure importante.

### Les formateurs

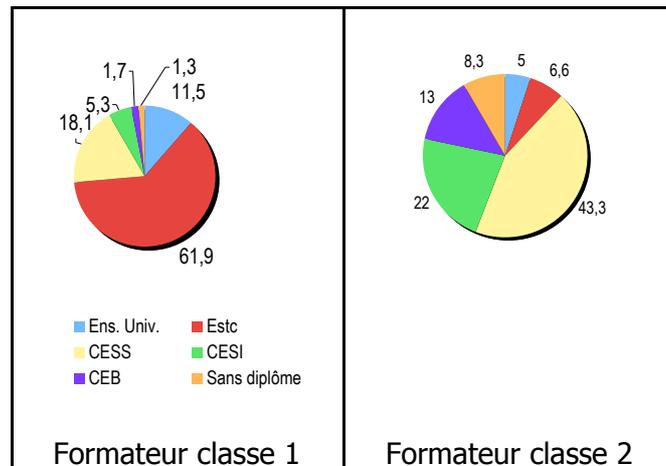
La fonction de formateur se décline sur trois échelons

barémiques dont l'accès est conditionné entre autres, par des niveaux d'étude différents :

- Formateur classe 1 universitaire à l'engagement ;
- Formateur classe 1 titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire (Esnu) ou d'un Cess et 6 ans

d'expérience utile ou encore d'un Cesi (certificat de l'enseignement secondaire du deuxième degré (Cesdd)) et 9 ans d'expérience utile ;

- Formateur classe 2 titulaire d'un Cesi (Cesdd) ou assimilé c'est-à-dire 6 ans d'expérience utile.



Nous n'illustrerons pas les formateurs universitaires dont les orientations sont très diverses. Les formateurs classe 1 sont logiquement majoritairement diplômés de l'Estc. 15% d'entre eux ont un diplôme à orientation pédagogique (régendat, instituteur). Mais, ce sont surtout les assistants sociaux qui se taillent la plus large part des diplômes (21%). Moins de 10% sont éducateurs. 4% des Estc sont gradués en ISP. Environ 1 formateur sur 4 est titulaire d'un Cess ou d'un Cesi. Enfin, les peu diplômés (Certificat de l'enseignement de base (Ceb) ou sans diplôme) ne représentent que 3%. Ceux-ci peuvent attester d'une expérience utile dans

### L'insertion

le secteur. Les diplômés universitaires figurant parmi les formateurs classe 1 n'avaient pas acquis leur titre au moment de l'engagement ou sont titulaires d'un titre étranger, non reconnu en Belgique. Pour les formateurs classe 2, la part des travailleurs issus de l'enseignement secondaire supérieur est tout à fait remarquable (41,1%). Par comparaison, elle était de 30% en 2000. C'est une proportion de personnel qualifié d'autant plus importante que ce diplôme n'est pas requis pour l'accès à la fonction. 14,4% sont diplômés de l'enseignement secondaire inférieur (souvent technique) alors que la faible ou l'absence de qualification atteint une proportion un

peu plus grande.

### Les titulaires de fonction administrative

La fonction administrative est répartie sur trois niveaux hiérarchiques. La qualification n'est pas ici nécessaire pour accéder à la fonction. Elle peut servir d'indicateur :

- Assistant administratif et/ou financier classe 1 : formation supérieure ;
- Assistant administratif et/ou financier classe 2 : Cess ;
- Auxiliaire administratif : Cesi.

Dans chaque cas, l'expérience utile ou la promotion interne peuvent supplanter le titre.

La classe 1 compte autant de diplômés du Cess que de l'Estc. La présence de 10% d'universitaires est à souligner. C'est ici qu'on compte le plus grand nombre de gradués en comptabilité.

Pour la classe 2, on dénombre 66% de Cess (c'est deux fois plus qu'en 2000) contre 26% de Cesi. Le reste relève de l'enseignement supérieur.

Les auxiliaires administratifs sont peu nombreux (6 contrats) ; ils sont quasiment tous diplômés de l'enseignement secondaire inférieur.

### **Les titulaires de fonction technique**

La fonction technique comporte 4 niveaux se répartissant comme suit :

- Assistant logistique et technique classe 1 : formation supérieure ;
- Assistant logistique et technique classe 2 : Cess ;
- Agent d'entretien, chauffeur, magasinier, auxiliaire d'atelier : compétences de base (+ permis de conduire et sélection médicale) ;
- Technicien de surface.

Cette population est peu nombreuse (moins de 10% des contrats).

Pour les agents de classe 1 et 2, la moitié est titulaire d'un Cess. 1 travailleur sur 5 possède le Cesi. La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est identique.

Plus de la moitié des agents d'entretien, chauff-

eurs (...) et techniciens de surface ne possèdent aucune qualification, les autres étant titulaires d'un niveau d'études primaires.

### **Les agents de guidance, d'orientation et agents de suivi**

Les agents de guidance et d'orientation de niveau universitaire sont en majorité des psychologues. Les qualifications des deux autres échelons proviennent à égalité de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement secondaire supérieur.

L'étude approfondie des différentes fonctions du secteur de l'ISP confirme l'impression première du niveau élevé des qualifications. Un tiers des travailleurs possède un niveau universitaire et un autre tiers a effectué des études supérieures de type court. Les titulaires d'un Cess à orientation généraliste sont moins nombreux que ceux qui ont fait l'acquisition d'une qualification précise durant leur cycle d'humanités (via le certificat technique secondaire supérieur (Ctss)) ou la formation complémentaire entre autres). Les travailleurs de niveau primaire atteignent 2% des effectifs et les non diplômés ne représentent que 3% des travailleurs. En surplus de cette qualification, il faut ajouter les nombreuses années d'expérience utile et/ou d'ancienneté dans la mai-

son. A de rares exceptions, la qualification est un principe de base dans le secteur et permet de faire s'épanouir des compétences acquises sur le terrain. Elle est cependant largement généraliste en ce sens que la spécificité du secteur ne transparait que peu dans l'orientation des diplômes présents. Ajoutons encore que la qualification semble être un principe dominant : les proportions énoncées lors du précédent cadastre sont restées d'actualité, voire amplifiées. La stabilité a prévalu, y compris dans les nouveaux engagements et a résisté au référentiel (qui ne se voulait être qu'un référentiel) des fonctions dont les caractéristiques ont été établies, semble-t-il, avec suffisamment de justesse et de latitude pour permettre un maintien du degré de qualification. Une dernière remarque méthodologique pour les plus rigoureux d'entre nos lecteurs. Cette analyse est le fruit d'une observation exhaustive de la « population » des travailleurs des associations. A dessein, nous n'avons procédé à aucun échantillonnage tant le risque de biais était apparemment. Il n'en reste pas moins que nous avons parfois travaillé sur de petits corpus (entre 6 et 15 contrats) ce qui incite à une prudence nécessaire dans l'analyse.

Michèle Hubin

## VOTRE TERRITOIRE EST-IL SOCIALEMENT RESPONSABLE ?

**D**epuis une dizaine d'années maintenant, le thème de la responsabilité sociale des entreprises est à l'ordre du jour ; elle fait l'objet de définitions, de recommandations, et est au centre des politiques dans le cadre de ce que l'on appelle le « développement durable ». La responsabilité sociale des entreprises est d'ailleurs un élément important des récents accords de coopération « Etat fédéral/Régions » relatifs à l'économie plurielle<sup>1</sup>. La notion de territoire socialement responsable (TSR en abrégé) est une adaptation directe de la notion de responsabilité sociale des entreprises mais appliquée, comme son nom l'indique, aux territoires, c'est-à-dire aux instances de la « gouvernance locale ».

Le Réseau REVES (pour Réseau Européen des Villes en Economie Sociale), qui présente la particularité de regrouper des organisations et fédérations d'économie sociale d'une part, des collectivités locales ou territoriales de l'autre, et souvent les deux associées sur un même territoire<sup>2</sup>, travaille ces questions depuis maintenant plusieurs années. Son objectif principal est de faire valoir, auprès des instances de la Commission Européenne, la spécificité et l'importance de l'acteur « économie sociale » dans l'élaboration des politiques sociales européennes.

### L'insertion

Dans ce cadre, il est amené à développer des projets spécifiques d'échange de bonnes (ou moins bonnes soyons honnêtes) pratiques entre ses membres. Le projet « ECSA » (mis pour « Exchange for inclusion – Enhancing a Common Strategic Approach) fait partie de ces projets. Ce vendredi 18 novembre avait lieu à Bruxelles une conférence de clôture de ce programme d'échange qui s'étalait sur deux années (2004-2005) et auquel a participé la FeBISP. L'occasion de se pencher sur le chemin parcouru et sur le chemin encore à parcourir.

### Les objectifs du projet ECSA

L'objectif était d'échanger sur des bonnes pratiques en matière d'approches intégrées en matière de lutte contre l'exclusion sociale associant les aspects « emploi » et « logement ». Le fil conducteur pour juger de la qualité des pratiques était la prise en compte de 13 principes censés guider l'action (voir ci-dessous). Ces 13 principes sont, précisons-le, largement inspirés des procédures prônées pour la mise en œuvre des agendas 21 locaux dans le cadre du développement durable.

Pour être jugé socialement responsable, un territoire se doit d'appliquer concomitamment 13 principes lors des phases de concep-

tion, exécution et évaluation de ses programmes locaux de développement social. Plus facile à dire qu'à faire ! Les 13 principes sont :

1. l'approche transversale : ce principe souligne la nécessité d'analyser les problèmes à différents niveaux pour prendre en considération l'impact des différentes politiques (économie, culture, justice, éducation) sur l'emploi et le logement ;
2. prévention : ce principe renferme l'idée d'agir avec précaution en anticipant les conséquences d'une action ;
3. la subsidiarité : qui établit la nécessité d'agir « au niveau le plus approprié », la plupart du temps au niveau du citoyen ou résident ;
4. le partenariat : l'objectif est de mener des actions communes visant l'intérêt général et d'atteindre des objectifs communs ;
5. la participation : ce principe réfère au rôle des citoyens dans le processus de prise de décision ;
6. la connaissance : on entend par là la prise de décisions lorsqu'un niveau suffisant de connaissances est acquis ; les connaissances doivent en principe être multidisciplinaires pour éviter des effets

- pervers, en contradiction avec le principe de prévention ;
7. la cohésion sociale : le principe de cohésion établit le besoin de rechercher un équilibre entre les différents groupes d'intérêt ;
  8. l'égalité spatiale : ce principe vise à maintenir l'égalité entre les différentes parties d'un territoire pour éviter un simple déplacement du problème (ex. : on renforce la présence policière dans un quartier et on se rend compte que la délinquance se déplace ailleurs) ;
  9. la durabilité : créer des stratégies locales capables de lutter dans le temps ;
  10. la responsabilité économique : ce principe exprime la nécessité de dégager des ressources locales correspondant aux besoins locaux ;
  11. la qualité : ce principe peut s'appliquer à des processus (exemple : sont-ils participatifs ou pas ?) ou aux réalisations (les emplois créés

sont-ils « de qualité » ?)

12. le temps : il s'agit de fixer des étapes claires dans le processus, de prendre le temps d'évaluer l'action et de laisser le temps s'écouler pour réaliser une étude d'impact sérieuse des actions avant d'en lancer de nouvelles ;
13. l'information ; il s'agit de s'assurer que le langage utilisé par les autorités soit compris des plus défavorisés, afin que leur participation soit durable.

Reconnaissons qu'il ne fut pas aisé de trouver un territoire ayant développé des projets intégrant à parts égales les dimensions « emploi » et « logement ». Il est clair que les autorités locales confient souvent ces compétences à des administrations distinctes, preuve que le principe de transversalité est rarement appliqué à fond. Les débats, lors des rencontres, tournèrent donc le plus souvent sur la mise en application de certains principes ressentis par les parti-

cipants comme tout à fait centraux dans les 13 énumérés, à savoir : la participation, le partenariat et bien sûr la tant recherchée mais si peu appliquée « transversalité ». Il ne fut pas toujours simple de se comprendre, étant donné la diversité des langues et surtout des réalités sociales et politiques en vigueur dans les différents pays<sup>3</sup>, mais les échanges furent toujours riches et animés de la volonté d'améliorer les pratiques de terrain. Le fruit de ce travail sera diffusé prochainement car REVES compte éditer un rapport complet des travaux réalisés dans le cadre d'ECSA.

Delphine Huybrecht

1 Pour les personnes intéressées par la question nous leur conseillons la lecture des documents figurant sur le site Fédéral belge

[http://www.socialeconomyfgov.be/FR/themes/Economie\\_Plurielle/rse.htm](http://www.socialeconomyfgov.be/FR/themes/Economie_Plurielle/rse.htm)

2 La Région de Bruxelles-Capitale en est membre, et y est représentée par la Cabinet du Ministre ayant l'Emploi, l'Economie et l'Economie sociale dans ses attributions, à savoir Benoît Cerexhe ; la FeBISP en est membre également, pour le volet « économie sociale ».

3 ECSA regroupait des participants venant d'Italie, Lituanie, Finlande, Irlande, France, Espagne et Belgique

## LA PLACE DES FEMMES DANS LA POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE A BRUXELLES : MARS ET VENUS

**E**n 2002, le gouvernement bruxellois et les partenaires sociaux s'engageaient au travers du *Pacte social pour l'emploi des Bruxellois* à combattre toutes les formes de discriminations. Dans ce cadre, le Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRB) a commandé à l'Observatoire bruxellois du Marché du travail et des qualifications la réalisation d'une étude prospective concernant les inégalités de traitement entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi à Bruxelles. Un premier volet, qui donne un aperçu général de la participation des femmes sur le marché du travail, a été publié en 2004. Le 24 octobre dernier, le CESRB et l'Observatoire ont tenu une conférence de presse pour annoncer la publication du deuxième volet consacré à *la politique de l'emploi et de la formation professionnelle en région de Bruxelles-Capitale sous l'angle du genre*<sup>1</sup>. Un troisième et dernier volet traitera des femmes et du développement des services de proximité.

Pour ce deuxième volet, après une première partie introductive présentant les acteurs et les instruments de la politique d'égalité des chances hommes/femmes aux différents niveaux de pouvoirs (européen, fédéral, régional et communautaire), le cœur de

l'étude se divise en trois parties.

La première traite de l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et reprend les différents outils facilitant l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. L'analyse porte ainsi sur la gestion des offres d'emploi en examinant la manière dont celles-ci sont libellées mais aussi les caractéristiques des candidats ayant obtenu les emplois ; sur l'utilisation des mesures d'orientation professionnelle, de soutien à la recherche d'emploi, d'accueil des enfants des demandeurs d'emploi.

La deuxième aborde les différentes mesures de formation professionnelle. Elle examine ainsi les résultats des actions entreprises par les nombreux acteurs tant francophones que néerlandophones tels que les opérateurs de promotion sociale, les organismes d'insertion socio-professionnelle, l'IFPME, les organismes publics de formation, les centres de formation en alternance. Enfin, la troisième envisage l'impact des mesures d'aide à l'emploi régionales et fédérales : mesures de créations directes d'emplois (convention d'Agent Contractuel Subventionné), mesures d'activation de l'allocation de chômage (Programme de Transition professionnelle, Plan Activa, titres-services...), d'incitation à l'embauche

(chèques langues...), mesures de stimulation de l'entrepreneuriat, mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée (crédit-temps, interruption de carrière).

Les résultats que nous livre cette enquête sont plus que préoccupants dans la mesure où ils mettent en exergue les clivages que l'on constate habituellement. Les auteurs ajoutent même que « la formation professionnelle a souvent un effet de confirmation du découpage traditionnel des rôles ». Jugez plutôt :

### **Les hommes créent des entreprises et les femmes tentent de faire garder les enfants**

Les mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi s'adressent indifféremment aux personnes des deux sexes. Et dans la plupart de ces mesures, la parité est de mise. Seules quelques actions d'opérateurs partenaires de l'ORBEM visent spécifiquement un public féminin. Toutefois, trois mesures se distinguent par la proportion élevée d'hommes ou de femmes.

Ainsi, le service de consultation sociale<sup>2</sup> reçoit davantage d'hommes ; de même 2/3 des bénéficiaires de l'action de soutien à la création de micro-projets d'entreprise sont des hommes. A l'opposé, les demandeurs d'emploi qui

font le plus appel à la Maison d'enfants de l'ORBEM ou à une crèche partenaire sont des demandeuses.

### **Des offres d'emploi au libellé implicitement orienté**

Les auteurs de l'étude ont constaté que « malgré l'existence de règles de droit en la matière et le recours à des marqueurs de parité lors de la rédaction des offres d'emploi, plusieurs exemples ont montré que le critère du sexe peut être explicite ou implicite ». Dans certains cas, cela s'explique par « la féminisation des noms de profession et la difficulté à mettre en place des pratiques linguistiques neutres ». Dans d'autres cas, l'explication tient à la survalorisation des compétences attribuées par convention aux hommes ou à une sous-valorisation des compétences implicitement considérées comme féminines.

### **Les femmes travaillent moins**

En matière d'embauche, il y a parité totale puisqu'en 2003 « une offre d'emploi satisfaite sur deux s'est conclue par l'engagement d'une femme ». Néanmoins, l'analyse des caractéristiques des offres indiquent que les emplois à durée déterminée ou à temps partiel sont plus souvent occupés par des femmes.

### **Surqualification, déqualification**

« La tendance à engager une personne dont le niveau de qualification est supérieur à ce qui était initialement demandé, est relativement plus prononcée chez les femmes tandis que la tendance à engager une personne dont le niveau est inférieur à celui initialement demandé est plus importante pour les hommes. Ceci montre que le phénomène de surqualification est plus fréquent chez les femmes, à l'inverse le phénomène de sous-qualification l'est davantage chez les hommes ». Les auteurs estiment que ceci peut s'expliquer par le fait que les femmes acceptent plus fréquemment une déqualification lors de leur embauche ; les hommes, quant à eux, parvenant à faire valoir d'autres compétences que le diplôme obtenu.

### **Formation professionnelle : mieux vaut être un homme qui travaille ou une femme en formation ISP**

De manière générale, il ressort de l'enquête que les demandeurs d'emploi bruxellois participent moins à la formation professionnelle que les demandeurs d'emploi wallons ou flamands. Et ceci contraste avec le taux de formation des travailleurs bruxellois qui est plus élevé que la moyenne belge. Mais les femmes qui travaillent sont moins bien loties : « malgré un taux de participation similaire à celui

des hommes, elles suivent des formations plus courtes et moins onéreuses ».

C'est dans les actions des asbl d'insertion socioprofessionnelle (francophones et néerlandophones) que le taux de demandeuses d'emploi est le plus élevé. 51,2% des 5000 personnes inscrites chez ces opérateurs sont des femmes (53,7% chez les OISP francophones et 38,9% chez les opérateurs néerlandophones).

### **Déjà à l'école, les filles sont meilleures !**

Les résultats de l'enquête indiquent que « les femmes enregistrent des résultats plus positifs à l'issue de leur formation. Elles obtiennent plus souvent un diplôme ou un certificat (promotion sociale), elles trouvent également un peu plus souvent un lieu de stage au sein d'une entreprise au cours de leur formation (asbl d'ISP) et trouvent plus souvent un travail (asbl d'ISP). Peut-être ce dernier point est-il à relier avec ce qui a été dit plus haut sur la précarité des emplois et la déqualification.

### **Lui, maçon ; Elle, garde-malade**

Mais le choix des personnes de s'inscrire dans telle ou telle action semble influencé par des stéréotypes. Ainsi, « les parcours d'insertion dans les soins aux personnes concernent essentiellement des femmes et les asbl qui insèrent des candidats dans le secteur de la construction ac-

compagnent principalement des participants masculins ».

### **Dites désormais UNE ACS et UN PTP**

Mesure la plus importante en termes de montants et de personnes concernées les Agents contractuels subventionnés (ACS) sont majoritairement des agentes ! Elles représentent 2/3 des postes ACS des CPAS, 53% des postes ACS des communes et plus de 60% des postes ACS des administrations régionales ou des asbl. Mais comme le soulignent les auteurs, ces chiffres sont à relier à la proportion de femmes dans les secteurs couverts par ces postes ACS qui sont ceux qui composent le secteur non marchand (aide aux personnes, santé, social, insertion...).

Parallèlement, seul 1/3 des personnes engagées sous statut PTP (Programme de transition Professionnel) sont des femmes. Là encore, les secteurs d'activités visés par ces actions permettent d'expliquer cette tendance. En effet, les fonctions visées par ces actions sont plutôt des fonctions occupées par des hommes (peintre en bâtiment, paveur, ouvrier polyvalent du bâtiment, agent de propreté publique, gardien de parcs) ou des fonctions mixtes (accueil, aide à l'animation, aide à l'accueil de la petite enfance...)

### **Les femmes sont-elles plus enclines à la conversation ?**

Périlleux de répondre mais toujours est-il que ce sont les demandeuses d'emploi qui effectuent en majorité (60%) des tests de langues auprès de l'ORBEM. De surcroît « elles les réussissent en moyenne mieux que les hommes ». Enfin, elles s'avèrent légèrement majoritaires parmi les bénéficiaires des chèques-langues.

Parmi les mesures fédérales, certaines visent l'activation des allocations de chômage, d'autres la réduction des cotisations sociales pour l'employeur, d'autres enfin visent l'adaptation de la durée du travail pour les salariés au cours de leur vie professionnelle.

### **Les tâches ménagères : une répartition toujours aussi inéquitable**

A supposer que les tâches ménagères soient désormais équitablement réparties au sein des familles, les femmes en font malgré tout davantage puisque ces tâches peuvent aussi correspondre à des prestations de travail. Le constat est sans appel : 98% des prestations des Agences locales pour l'emploi (ALE) et des titres-services sont réalisées par des femmes. Inutile de rappeler qu'il s'agit là d'emplois peu qualifiés donc faiblement rémunérés, souvent à temps partiel... caractéristique d'une certaine précarité.

Le plan Activa<sup>3</sup> en revanche bénéficie majoritairement aux hommes. Ceci traduit disent les auteurs « une sous-représentation non seulement en regard de la proportion de femmes dans les deux autres régions, mais aussi par rapport au nombre de femmes parmi les demandeurs d'emploi de longue durée ».

### **Aux hommes les loisirs, aux femmes l'éducation des enfants**

La formule du crédit-temps ou de l'interruption de carrière permet aux travailleurs du secteur privé ou du secteur public d'adapter leur temps de travail pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Premier constat, les hommes sont peu nombreux à y recourir. Deuxième constat, il existe une nette différence d'âge entre les femmes et les hommes qui utilisent ce dispositif. « Les hommes utilisent cette possibilité après l'âge de 50 ans ; la plupart des femmes appartiennent en revanche à la classe d'âge des 25-40 ans ».

Si l'égalité et la parité font désormais partie de l'arsenal juridique, force est de constater que leur application est difficile à mettre en œuvre, malgré toutes les bonnes volontés. Il est frappant de constater que ce que les auteurs de l'étude appellent « la répartition traditionnelle des rôles » (celle qui a prévalu de Cro-Magnon jusqu'à récemment) reste d'actualité dans l'application effective des politiques d'emploi et

de formation. Sans doute faudra-t-il plus d'une génération pour changer en profondeur des stéréotypes ancestraux. Sans doute y a-t-il un énorme travail à faire sur les représentations mentales dès le plus jeune âge, sans doute faut-il se montrer créatif et attentif dans les manuels scolaires à ne pas représenter forcément un docteur et une

infirmière, un maçon et une secrétaire... sans doute les professionnels de l'orientation scolaire et professionnelle mais aussi les professeurs, les formateurs, les conseillers emploi doivent-ils eux aussi réfléchir aux représentations mentales qu'ils se font des professions et qu'ils véhiculent auprès de leur public.

Pierre-Alain Gerbeaux

- .....
- 1 L'étude est téléchargeable sur le site <http://www.orbem.be/>, rubrique Observatoire.
  - 2 Service qui « accompagne les demandeurs d'emploi victimes d'une aptitude physique ou mentale réduite au plan professionnel ».
  - 3 Nom générique donné à un ensemble de mesures permettant l'activation des allocations de chômage et la réduction des cotisations sociales pour l'employeur.

## A LA RECHERCHE DE SOLIDARITES

**A** la recherche de solidarités, voici le nom du colloque du Centre de Recherches Interdisciplinaires pour la Solidarité et l'Innovation (CERISIS) organisé le 18 octobre dernier près de Charleroi. La journée articulée en moments de présentation et en ateliers, a offert au public l'occasion de présenter les recherches menées par le CERISIS dans les domaines de l'enseignement, de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion.

Entre autres au programme, 9 ateliers :

1. « Travailler au-delà de 50 ans : stop ou encore » ;
2. « Quand le monde du travail est perçu comme ouvert ou fermé » ;
3. « Les entreprises sociales d'insertion par le travail » ;
4. « Les différentes figures locales de la réforme du 1<sup>er</sup> degré » ;
5. « Les bassins scolaires :

corps étranger ou greffe prometteuse ? » ;

6. « Reconstruire l'appartenance sociale : pourquoi, comment ? » ;
7. « L'accès à l'emploi, soutien social et santé mentale » ;
8. « La régulation locale dans le secteur de la petite enfance »
9. « Pourquoi tant de flux d'élèves dans les écoles en discrimination positive ? ».

Titres accrocheurs vous en conviendrez, solidarités où en êtes-vous ?

L'intervention de Denis Castra, professeur à l'Université de Bordeaux 2, a lancé les pistes de la controverse. Au cœur de son livre « L'insertion professionnelle des publics précaires »<sup>1</sup>, un fil rouge : l'exclusion professionnelle repose-t-elle sur un consensus ? ». Et, en trame de fond : comment l'usager est-il perçu par les politiques publiques, les recruteurs d'entreprises, les

professionnels de l'insertion ?

Ses conclusions veulent remuer les pratiques sociales en cours : face à une stigmatisation de plus en plus accrue des demandeurs d'emploi, la tendance est générale de les mettre sans cesse sous la loupe et d'obtenir ainsi le grossissement de leurs caractéristiques personnelles plutôt que le constat de leurs compétences professionnelles. D'après Denis Castra : « les professionnels de terrain qui véhiculent des représentations invalidantes de leurs clients où dominent largement les attributions internes, prônent le « travail sur soi » et s'installent dans une posture thérapeutique renvoyant toujours à plus tard l'exploration active des rôles économiques ». Et si les agents d'insertion socio-professionnelle dressent un portrait peu dynamique de leurs clients tout accaparés qu'ils sont par leur profil

psychosocial (névrose d'échec, passivité, dépendance, perte d'estime de soi, besoin d'aide et de suivi), les employeurs potentiels ont souvent recours à une psychologie de sens commun pour estimer si leurs éventuels prochains collaborateurs ont toutes les marques de socialisation, d'employabilité et de flexibilité suffisantes !

L'Etat social actif, en vigueur depuis maintenant quelques années, a tôt fait de responsabiliser le chômeur à outrance mais d'installer paradoxalement les agents d'insertion dans une relation d'aide « clinique ». Cette tendance de « Patholisation » de l'échec relève pour Denis Castra d'un construit social, d'un consensus excluant qui rassure et « arrange » tant les décideurs politiques que les acteurs de terrain.

L'atelier « Quand le monde du travail est perçu comme ouvert ou fermé »<sup>2</sup>, et l'atelier « Reconstruire l'appartenance sociale : Pourquoi ? Comment ? »<sup>3</sup> ont chacun examiné les comportements des demandeurs d'emploi en situation de chômage, précarité et/ou de fragilité psychologique. Leurs conclusions ont d'ailleurs

convergé.

« Tout d'abord, un constat récurant : si l'emploi est aujourd'hui toujours considéré comme le principal mode d'intégration, il n'y a en effet pas de travail pour tous ! Comment les personnes privées d'emploi font-elles face à cette réalité ? Le fait de considérer le monde du travail comme fermé (imperméabilité) ou comme ouvert (perméabilité) se révèle être un déterminant important du bien-être psychologique et des comportements de recherche d'emploi. Le fait de considérer le monde du travail comme inaccessible diminue l'estime de soi qui, à son tour, nuit aux démarches de recherche d'emploi et au bien-être psychologique ». Mauvaise conscience ou bonne conscience du demandeur d'emploi ? Dans certains cas, cette vision fermée du marché de l'emploi le déculpabilise ; il ne se sent pas responsable de sa situation.

Cette perception fermée/ouverte se révélant déterminante dans le parcours d'insertion des demandeurs d'emploi, il a semblé important au FOREM de mieux les informer, de les aider à objectiver leur impression sur le marché et d'influer sur leur perception en créant de

nouveaux outils de communication.

Par ailleurs, la recherche menée avec des CPAS de la Région wallonne, a permis de constater à quel point l'insertion sociale peut non seulement contribuer au bien-être et au développement social des individus les plus marginalisés, mais également favoriser leur rapprochement de l'emploi. En effet, le soutien social dont dispose les usagers dans les dispositifs d'insertion les renforce dans leurs démarches. Des activités collectives et régulières visant l'insertion sociale pour un public fragilisé, favorisent le bien-être et l'insertion sociale et professionnelle de leurs usagers en créant du soutien social et de là une identité sociale positive<sup>4</sup>.

Ana Teixeira

1 Collection : le Travail humain, discipline Psychologie/Psychanalyse Psycho sociale, Ed. PUF, avril 2003.

2 Atelier n°2 présenté par David Bourguignon et Ginette Herman, tous deux chercheurs du CERISIS avec pour discutants Christian Massart (Forem conseil de Charleroi) et Vincent Yzerbyt (UCL).

3 Atelier n°6 présenté par Donatienne Desmette et Georges Liénard avec pour discutants Nadine Huez (CPAS de la Louvière) et Benoît Galand (UCL).

4 Activités soutenues par le décret sur l'insertion sociale (8 juillet 2003).

## PRIX ROGER VANTHOURNOUT 2006 : LANCEMENT DE L'APPEL A CANDIDATURES

**L**e « **prix entreprise** » s'adresse aux entreprises d'économie sociale.

- Si vous pouvez établir que votre activité relève du secteur de l'économie sociale ;
  - Si vous définissez clairement votre finalité sociale ;
  - Si vous créez de l'emploi,
  - Si votre entreprise est implantée à Bruxelles ou en Wallonie ;
- vous êtes concerné et susceptible d'être le lauréat du Prix Roger Vanthournout 2006 qui décrochera une bourse de 12.000 euros.

Les critères qui seront pris en compte par le jury

sont :

- Votre manière d'appliquer les critères de l'économie sociale ;
- La plus-value sociale de votre activité, votre finalité sociale ;
- La création d'emplois ;
- Votre crédibilité financière : diverses informations comptables vous seront demandées pour la période comprise entre le 01/01/03 et le 30/06/05 ;
- L'intégration d'une activité de production de biens ou de services ;
- L'utilisation que vous ferez du prix.

**Le prix « édition »**

s'adresse aux étudiants, chercheurs... qui ont rédigé un mémoire, une étude, un

témoignage ou un travail de recherche dont le sujet est jugé pertinent pour l'économie sociale.

**Tous les dossiers doivent être rentrés au plus tard pour le 28 février 2006.**

Remise du prix fin mai en région bruxelloise.

**Contact :**

**Prix Roger Vanthournout  
rue de Steppes, 24**

**4000 Liège**

**☎ 04 227 58 89**

<mailto:pvt@econosoc.be>

<http://www.econosoc.be/pv>

*Dossier du mois*

### LE DISPOSITIF ISP, UN COMBINE ENTRE FORMATION ET INSERTION DANS LEQUEL LE STAGE A UN ROLE PRINCIPALEMENT FORMATIF

**L**es OISP soulignent le besoin d'un parcours d'insertion où le choix individuel du stagiaire reste dominant. Le parcours d'insertion se construit au gré des contraintes de vie, des compétences professionnelles, du profil du demandeur d'emploi et des opportunités qui s'offrent à lui. Les parcours de formation sont individuels. Il n'y a ni passage obligé, ni passerelles de formation restrictives : le public peut entrer dans le dispositif en fonction de ses besoins spécifiques pour autant que ce soit une formation qui développe son niveau d'acquis initial. Rares sont les **L'insertion**

parcours linéaires, où les stagiaires passent d'une formation à l'autre, peu de filières totalement articulées existent actuellement, la majorité des stagiaires ont pour moteur de trouver un emploi.

L'hétérogénéité du public (âge, origine, statut social...) et son faible niveau de qualification à l'entrée, se répercutent directement sur les parcours d'insertion et de formation et exigent une pédagogie différenciée. Les publics, les méthodes, les durées de formation diffèrent donc. Le public ISP ne se répartit pas de manière égale se-

lon les niveaux de formation. Un certain nombre de stagiaires ont eu une expérience professionnelle dans leur pays d'origine, non valorisable en Belgique, d'autres n'ont jamais rencontré un milieu de travail... Les parcours d'insertion sont le plus souvent hybrides et donnent rarement lieu à des trajectoires linéaires de formation. La formation est abordée comme un tremplin vers l'emploi.

**Pour développer chez les stagiaires des compétences susceptibles de favoriser leur accès au milieu du travail et/ou de développer leur motivation à poursuivre leur parcours de formation, il existe deux**

**principes de base : promouvoir leur confiance en soi et renforcer leur autonomie.**

**Cela exige des opérateurs de formation de penser leurs outils pédagogiques et méthodologiques en fonction du respect des différences entre stagiaires.**

**Pour les aider à construire leur parcours de formation et d'insertion ; le stage en entreprise est un outil essentiel, c'est pourquoi, aujourd'hui, les OISP espèrent voir le volet pédagogique du stage en entreprise enfin considéré et reconnu comme tel.**

Ana Teixeira

## LES STAGES ISP EN ENTREPRISE : UNE PRATIQUE FORMATIVE

**L**a découverte et la confrontation aux exigences professionnelles d'un milieu de travail donné motivent les stagiaires à progresser dans leur parcours de formation. L'accomplissement d'un stage en entreprise leur permet d'acquérir de nouvelles compétences qu'elles soient comportementales ou techniques (nouveaux contenus, nouveaux équipements...). Quel que soit le type d'action, le stage en entreprise est un outil indispensable à développer car toute formation, qui se veut efficace, allie théorie et mise en pratique. **Le stage en entreprise est avant tout formatif !**

### Du point de vue du stagiaire en formation

Le stage est l'occasion pour le stagiaire d'approcher une équipe au travail, de découvrir la culture d'entreprise. Le stagiaire va confronter ses représentations d'un milieu professionnel à la réalité du métier et, selon le niveau d'apprentissage et/ou le secteur d'activités, réaliser les exigences de performance d'un cadre professionnel. Il peut apprécier la complémentarité et parfois l'écart entre les pratiques de formation et celles de l'entreprise. Le stagiaire, pour qui le stage représente un outil de construction du projet professionnel, va développer ses compétences orales et écrites, va préparer cette rencontre au travers de différents exercices en formation, celui qui a déjà de bonnes bases techniques va confronter ses acquis de formation aux ré-

alités professionnelles, apprécier les compétences requises et nécessaires pour l'exercice du métier. Il peut éventuellement y exercer des tâches en utilisant des technologies que le centre de formation ne possède pas. S'il suit deux stages de courte durée, dans deux entreprises différentes, il a une idée de l'étendue du secteur d'activités et retire des informations sur les variétés d'un métier exercé dans différents cadres de travail (une aide familiale n'exercera pas ses compétences de la même façon en milieu hospitalier ou à domicile). Ceci est vrai quels que soient la nature et les objectifs du stage en entreprise.

**Les stagiaires mesurent les progrès qu'ils ont encore à faire et réalisent ainsi l'intérêt de se former.** Un suivi pédagogique au centre de formation leur permet d'analyser leurs difficultés et de voir comment progresser dans leur apprentissage. De retour au centre de formation, **le partage d'expérience augmente l'esprit critique des stagiaires et leur capacité à s'auto-évaluer, à affiner et à construire leur parcours de formation.**

### Du point de vue des OISP : un choix pédagogique

Les stages en entreprise sont développés en application des mêmes finalités de formation et des mêmes principes d'insertion socioprofessionnelle, qu'ils soient organisés par les Missions Locales ou par les OISP, et font partie intégrante de la formation. Il

s'agit par conséquent d'officialiser des pratiques qui existent depuis de nombreuses années et qui ont fait leurs preuves, d'en obtenir la reconnaissance institutionnelle.

Une compétence est le résultat de l'association de savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux lors de la réalisation d'activités, et ce, dans une mise en situation inconnue. **La mise en situation de travail offerte par le stage en entreprise est le moyen le plus tangible pour permettre de « mobiliser » les compétences acquises en formation dans un « vrai agir en situation ».**

Chaque opérateur définit ce moment de formation en fonction de ses critères pédagogiques. Les stages sont d'autant plus formatifs qu'ils permettent, en cours de formation, un échange collectif entre stagiaires sur leur expérience individuelle en milieu de travail.

Les opérateurs de formation offrent un dispositif de formation de qualité, qui développe des compétences orientées sur la construction d'un projet professionnel ou vers la mise à l'emploi des stagiaires. Les opérateurs doivent pouvoir continuer à innover, à expérimenter et à proposer de nouvelles actions pour que le dispositif évolue en concordance avec le marché de l'emploi et son public. **Le suivi des stages en entreprise peut être une occasion pour le centre non seulement de revoir ses contenus de formation, de mieux cibler les attentes des entreprises mais aussi de permettre aux employeurs de saisir le fonctionnement et les objectifs du dispositif ISP.**

Deux types de stages apparaissent nécessaires (l'un et/ou l'autre) au bon déroulement d'une formation : un stage d'immersion et un stage d'achèvement.

La combinaison de ces deux types de stages augmente les chances d'insertion socioprofessionnelle. Car, suite à un premier vécu en stage d'immersion, les stagiaires mettent en place leurs propres stratégies d'intégration dans un groupe de travail et de transposition de leurs acquis dans un nouveau cadre d'apprentissage. Les organismes d'insertion socioprofessionnelle doivent pouvoir insérer dans leurs programmes de formation, un ou des stages en entreprise comme le prolongement naturel des finalités du dispositif d'insertion sociopro-

fessionnelle.

Le stage d'immersion est principalement axé sur un travail de socialisation et du développement des savoir-faire comportementaux. Les stagiaires confrontent l'image qu'ils se font d'une profession à la réalité, gagnent en confiance et découvrent un secteur et/ou un métier. En stage, **les stagiaires réalisent la nécessité qu'ils ont d'acquérir des compétences** (savoirs, savoir-faire, savoir-faire comportementaux) qui leur seront utiles dans leurs futurs contacts professionnels. Le stage en entreprise (son approche, son vécu, ses exigences) génère de nouveaux contenus d'apprentissage. En atelier de formation par le travail, en préformation et en formation qualifiante, le stage d'immersion organisé en début ou en milieu de formation sert de point de comparaison, de référence à l'apprentissage des compétences professionnelles. Il initie les stagiaires à une pratique professionnelle.

Deux conséquences positives : le stage en entreprise d'immersion renvoie au besoin de se former et pousse le stagiaire à se projeter à long terme dans un futur professionnel.

Le stage d'achèvement est principalement destiné à l'exploitation et à l'évaluation des acquis de formation en entreprise. **Il offre aux stagiaires une mise en pratique de la formation acquise au centre de formation**; l'acquisition d'une expérience et de pratiques professionnelles que seule l'entreprise peut fournir. Le stage en entreprise augmente la qualification vers l'emploi et l'acquisition de compétences. Les stagiaires situent les principaux avantages de la fonction, ses inconvénients, ses difficultés et comment évoluer. Ils découvrent l'entreprise en tant qu'acteur économique et social (ses activités, ses buts, ses missions, ses partenariats, ses contraintes...).

Ils se projettent dans un avenir professionnel plus ou moins proche, gagnent en autonomie et en confiance en soi. Le contact direct avec l'entreprise peut faciliter l'embauche du stagiaire ; le stage en entreprise est parfois un tremplin vers l'emploi.

**Les effets du stage en entreprise sur l'orientation professionnelle des stagiaires**

Le public ISP n'ayant pas toujours expéri-

menté le milieu de travail en a souvent une représentation erronée. Les stagiaires arrivent en majorité avec un projet professionnel peu ou mal clarifié, peu d'entre eux ont déjà acquis une expérience professionnelle. Même quand ils sont censés avoir un projet professionnel clair, pour certains, le besoin existe de clarifier encore leur projet car ils n'ont pas ou peu d'expérience professionnelle utile dans le secteur visé. L'organisation de plusieurs stages de courtes durées augmente la maîtrise du stagiaire dans la construction de son parcours de formation et d'insertion, car il peut comparer plusieurs vécus en entreprise. Il peut se dé-

couvrir des préférences pour certaines activités et certains aspects du travail.

**Dans le dispositif ISP, la construction collective et individuelle du projet professionnel des stagiaires est primordiale en vue de leur permettre de construire efficacement leur parcours de formation. Pour le dispositif lui-même, il est aussi question de réguler la circulation des stagiaires, de mieux articuler les demandes de formation par rapport à l'offre somme toute limitée de formation.**

Ana Teixeira

## LA VISION DU STAGE EN ENTREPRISE AU CEFIG

**A**mis lecteurs,  
Bonjour !

Nous sommes un groupe de femmes cosmopolites suivant une formation qualifiante en bureautique au CEFIG. Nous avons découvert, avec surprise, ce que le dictionnaire pense du « stage » : période de formation ou de perfectionnement dans un service d'une entreprise. ...Un peu court !

Nous avons donc décidé de vous donner notre définition d'un « stage en entreprise » : son pourquoi, son comment... bref, ce qu'il représente pour nous, stagiaires.

C'est d'abord un apprentissage personnel qui a pour but de mettre en œuvre toutes les matières vues en formation et de développer nos connaissances. Il aide à acquérir des informations, à avoir des expériences.

Le stage est aussi le moment d'affronter notre vie professionnelle, de se confondre dans la masse de gens qu'on appelle « travailleurs » ; une chance de savoir ce qui se passe derrière ce mur caché, donc un espoir pour un avenir meilleur...

Quand c'est le premier stage de notre vie, alors cela peut beaucoup plaire malgré la peur. Et qui sait, être une occasion de rencontrer nos futurs collègues !

Par ailleurs, c'est une façon d'être rassurées sur nos possibilités face aux travaux demandés, de nous rendre compte de nos qualités et de nos défauts.

En définitive, le stage en entreprise est une expérience à découvrir : la base pour apprendre beaucoup de choses, en plus des formations. Un atout pour notre CV, une fois le stage terminé. Et, avec un peu de chance, on peut même, peut-être, être engagé...

En espérant que cette nouvelle définition vous convienne autant qu'à nous toutes!

Bien à vous, amis lecteurs,

Marina, Sylvie, Faustina, Nadia, Anissa, Laetitia,  
Latifa, Heidi, Jessica, Marie D., Cécile, Nathalie,  
Turkan, Fabienne, Houda, stagiaires au CEFIG

## UN STAGE EN FORMATION DE BASE : A QUOI BON ?

**A**yant débarqué depuis peu dans l'ISP, j'aurais pu me demander dans quelle logique pouvaient s'inscrire des stages dans le cadre de formations de remise à niveau de type généraliste (Formation de base).

L'idée globale que tout un chacun peut se forger concernant un stage, c'est que ce dernier permet au minimum de développer des compétences pour un métier précis. Comment donc imaginer concilier une formation généraliste et une expérience de terrain spécifique ? Ne pas définir le reste car pour différentes actions et opérateurs cela varie d'objectif.

Il s'agit de se rappeler à quel public les OISP s'adressent dans les formations de base et, par là, ce que peut signifier dans ce cadre le terme de « stage ».

Je me suis appuyée, pour nourrir ma réflexion, sur les formations organisées à la Maison de Quartier d'Helmet, mais aussi auprès d'associations partenaires. Ce dont j'ai pu me rendre compte, c'est qu'une remise à niveau *dans le but d'accéder à une formation qualifiante* (ou en tous cas de poursuivre le parcours d'ISP), suppose une prise en compte de l'ensemble des compétences qui deviendront potentiellement mobilisables par la suite. Ces compétences, si l'on en croit les objectifs décrits dans n'importe quel programme de formation de ce genre, recouvrent à la fois des savoirs, des savoir-faire, et des savoir-être.

Le public faiblement scolarisé qui participe à ces formations a en effet rarement eu l'occasion d'être confronté à un quelconque milieu de travail (et encore moins en Belgique), et a besoin de développer davantage qu'une compétence professionnelle précise : tout un apprentissage est prévu en amont dans le parcours d'ISP. Ceci inclut une prise de conscience de ce que représente le fait même de travailler, d'être actif dans le monde professionnel.

C'est cette réflexion que visent des stages

qui seraient organisés dans le cadre de formations de base, en-dehors du fait qu'ils permettent également de consolider un projet professionnel. Ces stages s'ancrent dans une remise à niveau des acquis indispensables à la poursuite du parcours (et donc à l'entrée dans la vie professionnelle). La remise à niveau des savoir-être liés au contact avec le milieu professionnel s'inscrit bel et bien dans les objectifs généraux de ce type de formations généralistes, permettant ainsi de participer par la suite à des stages plus pointus avec un certain bagage global lié au fait de travailler. Ces stages visent ainsi, par la confrontation directe à un milieu de travail, une prise de conscience en termes de valeurs, compétences, qualités, reconnaissance sociale, priorités de vie, ou encore de savoirs comportementaux, de fatigue ou d'horaires. On est donc loin d'objectifs liés à l'apprentissage d'un métier et des savoir-faire qui y sont spécifiquement attachés mais l'organisation de stages en entreprise induit nombre de contenus, de compétences développées au préalable dans le centre de formation, tels l'exercice oral et écrit du français travaillés dans le cadre de son entretien futur avec le patron, la lecture d'un plan de Bruxelles, la découverte documentaire du métier, du secteur d'activités...

Il y aurait donc apparemment lieu de distinguer différents types de stages, liés à des objectifs et des contenus différents en fonction de la situation du stagiaire dans le cadre de son parcours d'ISP. Le stage d'immersion organisé dans le cadre d'une formation de base généraliste semble en tous les cas nécessaire dans le cadre de la construction du parcours de formation et d'insertion des stagiaires dans notre dispositif.

Sophie Lambert,  
directrice intérimaire à la Maison de Quartier  
d'Helmet depuis mi-juin 2005

## ACCUEILLIR DES STAGIAIRES : UNE PHILOSOPHIE

Cela fait une bonne année et demi que la Société immobilière de service public (SISP)<sup>1</sup> sclr « Ieder Zij Huis »<sup>2</sup> a noué un contact privilégié avec la Mission Locale de Schaerbeek et accueille régulièrement un stagiaire en stage d'immersion. Deux postes de travail peuvent être approchés : le premier est un stage administratif, le second est un stage dit « d'aide sociale »<sup>3</sup>.

L'objectif général de ces stages est identique : permettre à des personnes de poser un choix d'orientation professionnelle, « de se recycler ». Et avant d'entreprendre une nouvelle formation, de savoir dans quelle voie se diriger, d'être sûre que leur choix est le bon.

Notre intérêt est de bénéficier de manière ponctuelle d'une aide pour effectuer des tâches que nous n'avons pas toujours le temps d'accomplir ou que nous reportons à la période de vacances, telles le classement, l'archivage de dossiers. Tâches, oh combien nécessaires dans notre activité de soutien dans l'octroi d'un logement social. La manipulation de dossiers, de classeurs, la lecture du courrier, la gestion des pièces jointes, le travail de photocopies, autant de tâches utiles à la gestion administrative de notre équipe de travail.

La ponctualité, le respect des horaires est un critère important d'intégration et nous y sommes très sensibles. Tout écart fait l'objet d'un rappel à l'ordre. De par notre contact avec un public précarisé, nous savons que la question de la socialisation d'un public peu qualifié a tout son sens. Le stagiaire peut par ailleurs se rendre compte s'il apprécie ou non ce rythme de vie.

Pour les stagiaires, il s'agit d'un premier contact avec l'administratif ou avec le travail de l'assistante sociale. Ils peuvent s'y confronter, réaliser s'ils se plaisent dans ce type d'activité. A « Ieder Zij Huis », le stagiaire a l'occasion de découvrir différents types d'organisation. Il assure différentes

tâches pour les services techniques, sociaux, de location et de comptabilité. Il y observe plusieurs comportements professionnels. Nous insistons également sur la bonne intégration du stagiaire dans l'équipe de travail, nous l'invitons à partager les pauses entre collègues, ici, outre notre directrice, nous sommes 7 travailleurs administratifs et 3 travailleurs techniques. Apprendre à être en équipe, à vivre en équipe, permet au stagiaire de quitter une attitude de repli, de ne pas se sentir exclu.

Le stagiaire qui a fini un travail en un laps de temps plus court aura-t-il l'idée de demander à faire autre chose ? Nos critères d'évaluation du stage sont principalement axés sur sa ponctualité et son sens de l'initiative. Lorsque le stagiaire accroche, on a envie de le stimuler, de lui montrer qu'il peut être ambitieux ; on lui propose de petits travaux d'encodage dans des programmes spécifiques relatifs à la gestion du logement. Le principe général : lui offrir un panaché de tâches à réaliser, le motiver à poursuivre son parcours de formation, lui montrer qu'il est capable, lui redonner confiance en lui.

Notre pratique quotidienne est axée sur la dimension sociale et accueillir des stagiaires en stage fait partie de notre philosophie d'action. Aider à se reconstruire est important, mais dans une approche d'auto-construction, en gagnant toujours plus d'autonomie.

Interview de Daisy Auquier,  
assistante sociale, sclr « Ieder Zij Huis »  
propos recueillis par Ana Teixeira

1 La Société du Logement1 de la Région de Bruxelles-Capitale regroupe 33 SISP, elle gère un patrimoine de près de 1100 logements. Actuellement près de 28 familles sont en attente de logement.

2 sclr « Ieder Zij Huis »1, avenue Auguste Vermeylen 58, 1140 Bruxelles, 02 726 01 66

3 Le profil du poste d'aide sociale répond à de nouveaux besoins sur le marché de l'emploi : l'aide sociale prépare les dossiers de l'assistante sociale

## STAGE EN ENTREPRISE D'IMMERSION ET MODULE DE DETERMINATION

**A**yant travaillé dans le secteur de l'Horeca près de 25 ans, c'est pour des raisons de santé que j'ai dû le quitter. Agée de 42 ans, l'ONEM m'a invitée à m'adresser à la Mission Locale de Schaerbeek pour m'aider dans le choix d'une réorientation. C'est donc dans le cadre d'un module de détermination long de 6 semaines que j'ai entamé ce stage d'immersion chez « Ieder Zij Huis ». Au départ, j'étais un peu anxieuse, je ne connaissais pas du tout les métiers de bureau. Ici, on m'a appris beaucoup de choses. J'avais une mauvaise image des gens de bureau, je croyais

qu'ils ne faisaient rien. Mais, maintenant, je sais qu'il y a du travail, que ça bouge. Le rangement demande un ordre précis. C'est une expérience à faire : ce stage d'immersion, je ne le regrette pas. C'est bientôt fini... Malheureusement. Je suis très contente de cette formation. Ayant confirmé mon projet professionnel, j'envisage de poursuivre dans cette voie.

Interview d'Esmeralda Beckers, stagiaire à la Mission Locale de Schaerbeek, propos recueillis par Ana Teixeira

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES : UNE PREOCCUPATION GRANDISSANTE DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

**R**encontre avec Monsieur Etienne De Kempeneer, président de l'Association du Brabant des entrepreneurs généraux, vice-président de la Fédération des entrepreneurs généraux en construction et également administrateur-délégué de l'entreprise EDK.

Cette entreprise générale de construction a aujourd'hui une équipe de travail composée d'une petite dizaine d'employés et d'une trentaine d'ouvriers de gros œuvre (maçonnerie, coffrage, ferrailage, charpente). Comme pour la grande majorité des entrepreneurs du secteur, EDK fait appel à la sous-traitance pour le second œuvre, autrement dit, tous les métiers du parachèvement (plafonnage, carrelage, plomberie...) et assure la coordination générale et la responsabilité vis-à-vis du client.

Dans le secteur de la construction, la recherche de main-d'œuvre qualifiée reste problématique. Malgré une reconnaissance salariale confortable et un ensemble de primes à l'emploi pour les travailleurs, le secteur continue de faire face à une pénurie de personnel qualifié et, depuis peu, est confronté à une nouvelle concurrence de travailleurs issus des pays de l'Est.

Comment donc recruter de nouveaux travailleurs, engager des ouvriers qualifiés,

courageux, ponctuels, fiables, assez motivés pour s'engager dans un métier difficile ? Au plus l'entreprise est de petite taille, au plus elle ressent les problèmes liés à la présence d'un travailleur mal intégré à une équipe de travail.

Un certain nombre de stagiaires est engagé par l'entreprise à l'issue de leur stage chez EDK. Grâce à leur formation, les stagiaires sont censés avoir acquis les compétences de base pour participer au processus de production, mais ils vont les développer au cours de leur stage en entreprise. Le stagiaire apprend en observant plus expérimenté que lui, en faisant, en reproduisant, en se trompant parfois... Ce qui importe c'est qu'il soit prêt à apprendre, motivé et volontaire. Et ça, on le voit très vite, d'une tâche à l'autre, le stagiaire progresse et augmente ses compétences.

Mais il n'est pas question de compétences techniques ! Si le stagiaire se fait sa place et arrive à s'intégrer dans l'équipe, alors c'est gagné ! L'accueil de stagiaires en entreprise est de plus en plus répandu. Le niveau de qualification des stagiaires a augmenté considérablement depuis cinq ans et le monde de l'entreprise est définitivement concerné par la formation des jeunes, par leur avenir.

Propos recueillis par Ana Teixeira

## LE STAGE EN ENTREPRISE, UNE ETAPE CONSIDERABLE DANS LE PROCESSUS DE FORMATION DES STAGIAIRES

**L**e parcours de formation, cela existe ! Le parcours exemplaire de Monsieur Afidiou Sow, illustre combien l'expérience de différents stages en entreprise lui a permis d'accomplir son parcours d'insertion.

Mais tout d'abord, retraçons en quelques lignes les événements marquants de son intégration sociale bruxelloise.

Tout a commencé par l'état de guerre, que ce jeune berger de 18 ans a connu dans son pays d'origine, la Sierra Leone, en l'année 1999. Arrivé sans papiers en Belgique, amené de l'aéroport au Centre pour les réfugiés apatrides, Afidiou Sow entame son périple d'intégration sur le sol bruxellois. Après deux semaines d'attente, une annexe 13 en poche, il connaît un premier refus de reconnaissance du statut de candidat réfugié. Afidiou Sow ne se laisse pas décourager et formule un recours au Conseil d'Etat. Bénéficiant de la vague de régularisation en cours à Bruxelles, il se rend dans sa commune et introduit une demande d'établissement en Belgique. Enfin après 8 à 9 mois d'attente, une bonne nouvelle : il détient enfin la carte blanche, la carte CIRE qui lui donne le droit d'accéder à un emploi.

S'inscrivant auprès d'une agence intérimaire, il se rend compte que sans formation, il lui sera difficile de trouver du travail. Il réalise alors que la formation est un tremplin vers l'emploi et il entreprend des démarches dans ce sens.

Orienté par l'asbl Boulot (alors en manque de places) auprès de l'asbl FTQP qui organise une filière de formation avec deux niveaux de qualification distincts, ce jeune homme en quête de formation s'inscrit comme stagiaire en formation professionnelle ISP, deux années consécutives en 2000 et 2001. Stagiaire, futur maçon en journée, il suit aussi des cours d'alphabétisation le soir au Collectif Alpha.

Chaque année, un stage de 152h en entre-

prise lui permet de découvrir le milieu professionnel et ses exigences. La promesse d'un contrat de travail signé en fin de formation, non suivie de fait a terni le souvenir de ces deux expériences pourtant riches en apprentissage.

**En 2000, ce secteur est en crise, il n'y a pas de plein emploi, la discrimination à l'embauche bat son plein, le stagiaire Afidiou Sow connaît des tensions, parfois sur le qui-vive, il doit se défendre de multiples provocations. Ce n'est pas simple de se faire accepter par ce milieu professionnel. Et pourtant, il tient bon ! Reste calme !**

Fin 2001, ses attestations (1<sup>er</sup> niveau et 2<sup>ème</sup> niveau) délivrées par la FTQP ne lui suffit pas, il comprend qu'avoir un diplôme peut faire toute la différence sur le marché de l'emploi. Il décide de poursuivre son apprentissage à l'Institut Saint Joseph, dans un système de formation en alternance Article 49, reconnu par la Communauté Française qui lui délivrera un diplôme équivalent à ceux délivrés dans l'enseignement secondaire professionnel de plein exercice.

Plusieurs autres expériences en entreprise s'enchaînent au cours de son suivi scolaire. Un contrat d'apprentissage RAC, d'une durée de 18 mois, lui donne de l'assurance professionnelle, et pourtant, découragé face aux attitudes agressives de certains travailleurs, Afidiou Sow est à deux doigts de renoncer, de décrocher.

Il n'en est rien : grâce à son obstination, à sa patience, à sa clairvoyance, cet élève de 26 ans termine actuellement sa 6<sup>ème</sup> année d'étude en alternance, engagé dans une convention de premier emploi de type 2 auprès de l'entreprise EDK. Confiant dans ses performances, un avenir assuré s'ouvre à lui. Belle persévérance, donc !

Propos recueillis par Ana Teixeira

## UN STAGE DANS UNE PETITE STRUCTURE : AVANTAGE OU INCONVENIENT ?

**J**usqu'à mes 42 ans, j'ai mené de front carrière artistique et emploi à plein temps. J'ai travaillé dans des secteurs aussi divers que l'alimentaire (boucherie-charcuterie), l'aide aux personnes, la bijouterie, etc. Les formations offertes et subventionnées par la Cocof m'ont incitée à me réorienter vers un métier administratif comme employée de bureau.

Dès septembre 2004, je commence une formation au Piment.

Neuf mois pour se former, c'est un peu court car il y a beaucoup de matières à apprendre et certaines ne sont pas qu'un rafraîchissement de nos acquis ! En juin, je choisis comme lieu de stage une petite banque, gérée par un couple, accueillant un public majoritairement turc. Le stage en entreprise me permet de découvrir un milieu professionnel jusqu'alors inconnu.

Je prends une semaine pour transférer mes acquis de formation dans ce nouveau contexte professionnel. L'avantage de cette petite équipe est qu'au vu du nombre réduit de travailleurs, on me délègue un grand nombre de tâches. Répondre au téléphone, prendre des rendez-vous avec les clients, envoyer du courrier, classer, encoder... Au fur et à mesure, je trouve ma place, je découvre les pratiques spécifiques d'une équipe de travail, son fonctionnement. Je sens que la clientèle m'apprécie. Je me familiarise avec des formulaires types pour différents types d'assurance. Petit à petit, j'appréhende tous les aspects

d'un métier... toutes les habitudes de la maison. Les patrons sont satisfaits de mon stage.

Un mois en entreprise, c'est trop court. Il y a tellement de choses à mettre en application ! C'est un domaine complexe qui demande des compétences multiples, il faut s'adapter à son employeur car la pratique du métier change non seulement en fonction de l'employeur, mais aussi et surtout, au fil des années le marché de l'emploi ne cesse d'évoluer. Il s'agit de continuer à se former.

Et pourtant, malgré cette expérience positive, l'après stage est une période difficile à passer. En effet, tout au long de la formation, on reprend courage, on consacre plusieurs mois à apprendre, on fait le stage et puis c'est la chute. A 46 ans, je me demande vers quoi m'orienter. Le stage : un tremplin vers l'emploi ? Pas certaine, non. Il me semble qu'un mécanisme est mis en place et devrait être revu. Avant moi, il y a eu une stagiaire et après moi, il y en aura une autre.

Enfin, je ne vais pas baisser les bras, dès janvier, je reprends des cours de néerlandais, il faut continuer à pratiquer, à développer ses acquis. Et surtout rester au top de l'informatique.

Interview de Fabienne Maeck, stagiaire du Piment de septembre 2004 à juin 2005, propos recueillis par Ana Teixeira

---

## STAGES TROP COURTS !

**S**uivant une formation qualifiante de « Technicien en maintenance informatique » à FIJ, on m'a proposé de travailler auprès de GIAL. Cette entreprise est responsable de divers projets relatifs aux administrations, crèches, écoles de la ville de Bruxelles. Dans ce cas : la constitution du parc informatique des écoles. J'y ai découvert une grosse structure qui travaillait sur tout un réseau. En formation, on nous apprend le LAN (mise en réseau interne)

mais pas le WAN (mise en réseau externe). On ne le découvre qu'en entreprise. Il m'a fallu une semaine pour m'adapter aux nouveaux programmes, comprendre l'envergure du travail. Ensuite, le travail s'est répété d'une école à l'autre.

J'ai trouvé ce stage trop court, car je n'ai pas eu le temps d'expérimenter d'autres types de tâches. C'est trop court pour faire le tour du métier. En formation, il y a davantage de théorie que de pratique. Le

stage permet d'exploiter ses acquis théoriques en pratique.

Ce stage m'a permis de confirmer mon projet professionnel, j'aime bien travailler dans le domaine de l'informatique, je me suis bien entendu avec mon accompagnateur de stage, les contacts avec les professeurs, les directeurs étaient chaleureux. J'avais déjà une image assez réaliste du monde du travail. Pour moi, cela n'a pas changé grand chose, j'ai toujours bien aimé chipoter dans les PC.

A 19 ans, alors que j'allais entreprendre ma 7<sup>ème</sup> année professionnelle en ébénisterie, on m'a appris que la section fermait faute d'élèves. Inscrit en Aménagement immobilier par défaut, je n'ai pas réussi mon année malgré des cours de rattrapage à midi. Cela m'a dégoûté ! J'y passais tous mes midis, j'étais un peu isolé du reste de la classe.

J'ai décidé de chercher du travail, je n'ai rien trouvé dans le secteur de l'ébénisterie. On me disait que je manquais d'expérience. C'est dans le métro que j'ai trouvé la promotion d'une formation en Webmaster à FIJ... Et après avoir passé des tests d'en-

trée, j'ai été réorienté vers la formation « maintenance informatique ». Je garde un excellent souvenir de ma formation à FIJ, qu'est-ce que je me suis amusé !

J'ai déposé ma candidature auprès de GIAL, je suis inscrit à un atelier pour l'emploi, je cherche... Et si rien ne vient en terme d'emploi, je me suis inscrit à un nouveau module de trois mois à FIJ « spécialisation maintenance réseau ».

Ce qui m'a paru le plus difficile au cours de ce stage ? Devoir prendre à ma charge les frais de transport alors qu'on ne recevait plus l'euro de l'heure dont on bénéficie pendant la formation. J'habite assez loin et cela a représenté 60 euros pour le mois !

Une dernière chose, mon mini CV : maîtrise des logiciels informatiques, monter, entretenir et régler un ordinateur, connaissance de base en réseaux, assistance téléphonique (help desk), repris dans les plans Activa et CPE, autodidacte, passionné, autonome.

Interview de Frédéric Strass, stagiaire à FIJ de septembre 2004 à juin 2005, propos recueillis par Ana Teixeira

## Annonces

### Offres d'emploi

Dans le cadre de ses programmes de formation d'aide familial, **CFS** recherche un(e) **ergothérapeute** titulaire du DAP, chargé(e) du cours de gérontologie (40 heures) de janvier à juin 2006.

#### Profil et conditions :

- le statut requis pour occuper ces fonctions est un statut d'indépendant ou de prestataire occasionnel
- le montant des honoraires est fixé à 31 Euro brut par heure

**Envoyer CV et lettre de motivation à :**  
**CFS asbl**  
**Mme Corinne Terwagne, responsable du pôle pédagogique**  
 rue de la Victoire, 26  
 1060 Bruxelles  
 ☎ 02 543 03 00  
<mailto:corinne.terwagne@cfsasbl.be>  
<http://www.cfsasbl.be/>

**APAJ**, Atelier Formation par le Travail « Classe Chantier » recherche pour engagement **formateur/trice polyvalent(e)**, en rénovation légère du bâtiment et finition décorative. Contrat mi-temps à durée indéterminée (CP329).

#### Profil et conditions :

- statut ACS Bruxelles
- niveau A1 (graduat)
- pouvoir rédiger devis
- organiser un chantier
- apte physiquement au métier
- permis de conduire
- très bonne connaissance du français
- expérience utile dans l'encadrement
- connaissance pratique et théorique des métiers liés au secteur du bâtiment

**CV et lettre de motivation à adresser par courrier à :**  
**APAJ asbl**  
**Mme A. Verhelst**  
 chaussée de Haecht, 146  
 1030 Bruxelles

Formation Insertion Jeunes (**FIJ asbl**) engage un(e) **ouvrier(e) polyvalent(e)** pour la maintenance des bâtiments

#### Description des tâches :

- nettoyage des locaux du site de Molenbeek
- gestion des déchets triés (papiers, canettes, poubelles tout venant) des sites de Saint-Gilles et Molenbeek
- nettoyage périodique des PC (souris, claviers, écrans) des sites de Saint-Gilles et Molenbeek
- maintenance des sites de Saint-Gilles et Molenbeek (travaux d'entretien en peinture, électricité, menuiserie et divers)

#### Profil et conditions :

- statut ACS Bruxelles
- niveau A3
- fiabilité
- autonomie
- compétence dans au moins 2 des tâches (menuiserie, électricité, peinture, nettoyage)
- capacité à réaliser une tâche de

- manière finie
- capacité à apprendre

**Candidatures à faire parvenir à :**

**FIJ asbl**  
**M. Pierre Devleeshouwer**  
 rue Franz Gailliard, 2  
 1060 Bruxelles  
 ☎ 02 542 01 50  
<mailto:pierredvl@fij.be>  
<http://www.fij.be/>

**FIJ asbl** d'éducation permanente et de formation professionnelle engage un (e) **adjoint(e) à la Direction** pour contrat temps plein.

Description des tâches :

Sous la supervision de la direction :

- coordination de la gestion administrative et comptable
- coordination de la gestion des conventions
- communication extérieure pour les dossiers administratifs et financiers

Profil et conditions :

- statut ACS Bruxelles
- licence universitaire
- capacités et expériences en gestion administrative et financière
- connaissance des principes de comptabilité
- capacités de rédaction et de présentation de dossiers
- capacité de prendre des décisions, de déléguer, d'anticiper et de prévoir
- maîtrise du traitement de texte et du tableur
- connaissance et intérêt pour les secteurs d'activités de l'ASBL
- rémunération : niveau 5 (barèmes CP 329)

**Lettre de candidature et CV à faire parvenir avant le 14/12/05 à :**

**FIJ asbl**  
**M. Pierre Devleeshouwer**  
 rue Franz Gailliard, 2  
 1060 Bruxelles  
 ☎ 02 542 01 50  
<mailto:pierredvl@fij.be>  
<http://www.fij.be/>

**Lire et écrire Bruxelles** recherche de toute urgence un(e) **aide comptable**.

Description des tâches :

- soutien du coordinateur financier à la validité des comptes et du suivi des tableaux de bords (budgets, trésorerie)
- classement des devis, bons de commandes, notes de frais du personnel et vérification de la conformité avec les exigences des pouvoirs subsidants (offres de prix, destination et justification de la dépenses, documents adéquats pour

les frais engagés par le personnel...)

- classement des factures, notes d'envois, note de crédits, extraits bancaires, tout document ayant une signification comptable
- tenu d'un échéancier pour le suivi des subsides
- rédaction des lettres de rappel de paiements, réclamations, demandes d'échéances
- suivi des contrats de locations, leasings, assurances, ou autres
- contrôle des documents reçus (avec les contrats, devis, commandes, abonnements, notes de la direction appropriés) en collaboration avec le coordinateur financier
- tenu et mise à jour d'un tableau de trésorerie et encodage des paiements proposés à échéance par le coordinateur financier
- remplissage des déclarations nécessaires (assurances, accidents, taxes,...) et respecte la procédure à suivre par le personnel en cas de sinistre, définie par le coordinateur financier (excepté les accidents du travail)
- états de rapprochement, les soldes, dans les formes qui garantissent l'authenticité (contrôle des soldes fournisseurs et clients) et mise à disposition de toutes les infos au coordinateur financier en vue de la clôture d'exercice
- préparation, pour le coordinateur financier, collecte et édition des documents de synthèse concernant les informations financières de l'organisme (amortissements, prévisions de trésorerie, régularisations, impôts, intérêts de retard, créances à recevoir...)
- préparation des déclarations et les fiches 281.50 pour les vacataires
- suivi, en Excel, des tableaux de bords établis par le coordinateur financier et l'informe de tout écart (budgets, coût des infrastructures, trésorerie...)
- en règle générale, assure le soutien quotidien du coordinateur financier dans les tâches comptables et financières
- rédaction du courrier et des rapports liés au pôle financier
- en cas d'absence de l'assistant administratif assurant l'accueil à Aro-baz, en général le vendredi, assume les tâches de secrétariat liées à cette fonction ( téléphone, tenue du calendrier des locations salles et matériel, accueil des visiteurs extérieurs, intendance en cas de location de la salle de réunions par des externes...)

Profil et conditions :

- statut ACS Bruxelles
- gradué(e) en comptabilité
- connaissance et utilisation d'un ou plusieurs logiciels comptables (Ciel, Popsy, Bob...)

- connaissance approfondie des comptes de bilan et de résultats
- utilisation approfondie de Excel et Word

**Les candidatures (CV et lettre de motivation) sont à adresser à :**

**Lire et Ecrire asbl**  
**M. François Decaluwé, Directeur des Ressources Humaines**  
 rue d'Alost 7  
 1000 Bruxelles  
 ☎ 02 213 37 00  
<mailto:francois.decaluwe@lire-et-ecrire.be>  
<http://www.lire-et-ecrire.be/bxl>

**Mission Locale d'Ixelles** pour l'emploi et la formation engage un(e) **agent d'insertion** pour contrat temps plein à durée indéterminée. La date d'engagement est prévue pour le 1er janvier.

Profil et conditions :

- licencié(e) en psychologie
- bonne connaissance de l'ISP
- utilisation courante de l'informatique

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

**Mission Locale d'Ixelles asbl**  
**M. Pascal Delaunoy**  
 place du Champ de Mars, 4  
 1050 Ixelles  
 ☎ 02 515 77 40  
<mailto:secretariat@missionlocalexl.be>

**Divers**

Bureaux à louer (locaux loués précédemment par la FeBISP) à partir du 1er février 2006.

- adresse : rue des Alliés, 307 - 1190 Forest
- superficie : +/- 300 m2, réparti sur 4 étages avec possibilité de salle de réunion d'une capacité de 20 personnes, 3 WC, cuisine
- bâtiment avec alarme

**Renseignements :**

**M. Desorbais**  
 ☎ 02 537 52 02 ou 02 537 77 24

Le Laboratoire d'Ergologie a déménagé.

**Nouvelles coordonnées :**

**Laboratoire d'Ergologie**  
 bd. du Triomphe, 39  
 1160 Bruxelles  
 ☎ 0472 75 89 45  
 ☎ 02.648.75.59  
<mailto:ergology@ulb.ac.be>  
<http://www.guidesocial.be/ergologie>

# Agenda

## LE TRAVAIL DE LA FEBISP DU 16/10 AU 15/11

<b>17/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion sur le FSE au Cabinet de la Ministre Françoise Dupuis</li> <li>• Réunion de préparation pour la brochure Cocof</li> <li>• Réunion préparatoire des membres associatifs de la plate-forme de l'Economie Sociale</li> </ul>
<b>18/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colloque du CERISIS : « A la recherche de solidarités dans les domaines de l'économie sociale, de l'enseignement et de l'insertion »</li> <li>• Réunion REVES au Cabinet du Ministre Benoît Cerexhe</li> <li>• Conseil d'administration du CBCS</li> <li>• Comité de gestion du Fonds socioculturel et sportif</li> <li>• Comité d'accompagnement Corail-RPE</li> </ul>
<b>19/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration de la FeBISP</li> <li>• Réunion de préparation pour la brochure Cocof (volet ISP)</li> <li>• Plate-forme de l'Economie Sociale</li> </ul>
<b>20/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupe de travail « Economie Sociale »</li> <li>• Réunion des permanents CESSoC</li> <li>• Préparation de l'événement ISP</li> <li>• Rencontre avec le CEFIG pour la rédaction du dossier « stages en entreprise »</li> </ul>
<b>21/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Panel « amélioration des systèmes » - évaluation DOCUP Objectif 3 du Dulbea</li> <li>• Bureau de l'Alternance</li> <li>• Journée de réflexion sur les fins de carrières organisée par l'APEF</li> <li>• Midi FeBISP : Monsieur Thomas Lemaigre - présentation de la presse associative et de l'Agence Alter</li> <li>• Entretien avec Monsieur Jacques Jockir du comité général d'action des Marolles pour un projet d'économie sociale</li> </ul>
<b>24/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion de travail sur le « Vade-mecum » ANM Cocof</li> <li>• Interview sur l'associatif bruxellois par le CBCS pour un BIS avec Madame Muriel Maldaque et Monsieur Alain Willaert</li> <li>• Préparation de l'événement ISP</li> <li>• Groupe de travail « Missions Locales »</li> </ul>
<b>25/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Commission consultative « formation – emploi - enseignement » (CCFEE)</li> <li>• Groupe de travail ISP « Construction »</li> <li>• Comité de gestion du Fonds de la Formation Continué de l'Insertion socioprofessionnelle bruxelloise (FFCISP)</li> </ul>
<b>26/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion de préparation pour la brochure Cocof</li> <li>• Réforme Partenariat ORBEM (comité de concertation)</li> <li>• Concertation francophone économie sociale</li> <li>• Préparation de la conférence ECSA du 18/11/05 au Cabinet du Ministre Benoît Cerexhe</li> <li>• Commission zonale Mission Locale de Molenbeek</li> </ul>
<b>27/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration de la CESSoC</li> <li>• Comité de rédaction « La lettre du RPE »</li> <li>• Rencontre avec Monsieur Jean-Pierre Landrain et Madame Elisabeth Jérôme du cabinet de la ministre Françoise Dupuis sur les stages en entreprise</li> <li>• Comité de suivi RPE</li> <li>• Table ronde intersectorielle ANM</li> </ul>
<b>28/10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projet de journée « Formation professionnelle »</li> </ul>
<b>03/11</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontre avec le Piment sur le dossier guidance ORBEM</li> </ul>
<b>07/11</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviews recrutement agent relais FSE à la CCFEE</li> <li>• Réunion de préparation pour la brochure Cocof</li> <li>• Assemblée générale de la FeBISP</li> </ul>
<b>08/11</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil de l'Education et de la Formation (CEF) : chambre de la formation</li> <li>• Comité de rédaction de l'Essor</li> </ul>
<b>09/11</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion de préparation pour la brochure Cocof</li> <li>• Réunion de travail sur le « Vade-mecum » ANM Cocof</li> </ul>
<b>10/11</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontre avec l'ACFI sur le jobcoaching</li> <li>• Rencontre avec Monsieur Albert Martens dans le cadre de l'étude régionale sur la diversité</li> <li>• Rencontre avec Monsieur Boulanger, responsable du service de l'inspection de l'enseignement</li> </ul>

	technique et professionnel la Communauté française
<b>14/11</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration de la FESEFA</li> <li>• Réunion de travail au Cabinet de la Ministre Françoise Dupuis</li> <li>• Réunion de travail avec le Bureau de l'alternance</li> <li>• Réunion de préparation à la journée de formation sur l'approche par compétences avec deux opérateurs de formation de base</li> </ul>
<b>15/11</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation de la réunion sur le projet d'ILDE du CPAS d'Uccle</li> <li>• Interview de la FTQP pour la rédaction du dossier « stages en entreprise »</li> </ul>

## ACTIVITES

<b>07/12/05</b> de 9h à 17h	<b>Europe et politiques sociales</b> <b>Comprendre pour agir</b>	<p><u>Lieu</u> :</p> <p>Maison des Associations Internationales rue de Washington, 40 1050 Bruxelles</p> <p><u>PAF</u> (lunch sandwiches et farde de documentation compris) : 25€ par personne 10€ pour les chômeurs et les étudiants</p> <p><u>Renseignements</u> : FCSS ☎ 02 223 37 74 <a href="mailto:beatiz.munoz@skynet.be">mailto:beatiz.munoz@skynet.be</a> <a href="http://www.fcss.be/">http://www.fcss.be/</a></p>
	<p>Il est urgent que les différents secteurs du social prennent une place dans les débats européens. Or, le manque de lisibilité et la complexité des rouages institutionnels et du droit de l'Union européenne empêchent bien souvent les intervenants sociaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de saisir l'ampleur des enjeux sociaux des politiques menées par l'Europe et d'en comprendre les répercussions sur les politiques sociales nationales, régionales et locales, et sur leurs pratiques de terrain;</li> <li>• de savoir comment et où faire entendre leur voix.</li> </ul> <p>En organisant ce colloque, la Fédération des Centres de Service Social et l'Agence Alter se fixent trois objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en exergue, dans le contexte de l'élargissement de l'Union Européenne, les enjeux sociaux de la construction européenne ;</li> <li>• Proposer des clés pour mieux comprendre le rôle et le fonctionnement des institutions européennes dans le domaine social, ainsi que leurs relations avec les institutions nationales et régionales, et en particulier belges ;</li> <li>• S'interroger sur les possibilités concrètes d'action et les moyens pour les secteurs du social d'investir le débat, tant au niveau national (y compris le régional et le communautaire) qu'europpéen, et d'influer sur les décisions.</li> </ul> <p>Un numéro spécial de l'Agence Alter consacré à l'Europe est en ligne sur le site d'Alter Echos (<a href="http://www.alterechos.be/">http://www.alterechos.be/</a>).</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:secretariat@febisp.be>, avant le **20 janvier 2006**.