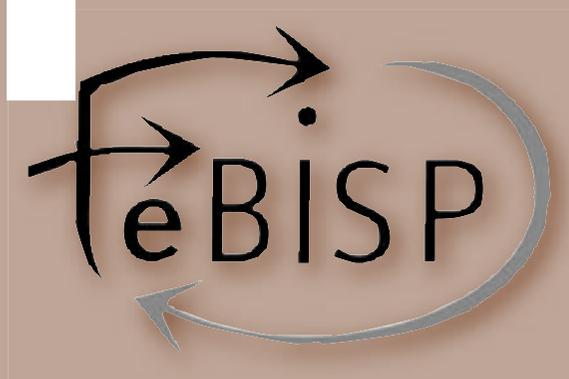


# L'insertion

DU 15 JANVIER AU 15 MARS 2006 • N°65



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

N° d'agrégation : P 204081

Bureau de dépôt  
1190 Bruxelles 19

## Travailleurs de l'ISP : qui êtes-vous ?

**Votre fonction déshabillée...**

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE  
ET DE L'ECONOMIE SOCIALE D'INSERTION À BRUXELLES



**L'insertion** est la revue de la FeBISP

(Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion).

Bimestriel, ne paraît pas en juillet - août

## La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4 – B1000 Bruxelles

Tél : 02 537 72 04 - fax 02 537 84 04 - [secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be)

<http://www.febisp.be>

## L'équipe de la FeBISP

Gabriel Maissin, administrateur délégué / [maissin@febisp.be](mailto:maissin@febisp.be)

Suzanne Beer, secrétaire générale / [beer@febisp.be](mailto:beer@febisp.be)

Delphine Libert, secrétaire de direction / [secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be)

Valérie Dancart, assistante administrative et financière / [dancart@febisp.be](mailto:dancart@febisp.be)

Pierre-Alain Gerbeaux, attaché politiques de l'emploi / [gerbeaux@febisp.be](mailto:gerbeaux@febisp.be)

Tatiana Vial Grösser, attachée relations publiques & information / [vial@febisp.be](mailto:vial@febisp.be)

Michèle Hubin, attachée relations collectives de travail / [hubin@febisp.be](mailto:hubin@febisp.be)

Delphine Huybrecht, attachée économie sociale / [huybrecht@febisp.be](mailto:huybrecht@febisp.be)

Ana Teixeira, attachée formation professionnelle / [teixeira@febisp.be](mailto:teixeira@febisp.be)

Editeur responsable : Gabriel Maissin

Impression : CF2M – rue Berthelot 114-116 – B1190 Bruxelles

Tél : 02 538 01 92

Avec le soutien de la Commission communautaire française, du Fonds social européen et du Ministère de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale



## Sommaire

- 3 Edito : 2006 : ça commence fort !
- 4 Les brèves de chez nous
- 5 Sur le vif : L'économie sociale d'insertion, c'est parti
- 8 Sur le vif : Le plan emploi pour les bruxellois
- 10 Lu, vu, entendu

## Dossier : Travailleurs de l'ISP : Qui êtes-vous ?

- 23 Rencontre : Pierre Lardot et Pascal Delaunoy : l'emploi à Bruxelles
- 25 Reportage : La maison d'enfants « Les Quatre saisons » du CofTen
- 28 Brèves de nos membres
- 29 Allo, Bruxelles ? Allo, la Terre ? : De la violence en milieu urbain...
- 30 Le coin de l'employeur
- 31 Les partenaires de la FeBISP
- 32 L'Agenda et les annonces



## 2006 : ça commence fort

Pour la FeBISP, 2006 co

le travail en équipe, mais a

170 personnes ont participé à notre neuvième journée d'étude : « L'insertion socioprofessionnelle et ses partenariats » au cours de laquelle, ministres, entrepreneurs, dirigeants d'entreprises ont échangé sur des expériences fructueuses. Et enfin, la nouvelle formule de L'insertion.

Si L'insertion n'est pas parue en janvier, c'est pour mieux renaître de ses cendres. Cette petite interruption était nécessaire pour nous permettre de prendre possession de la nouvelle formule. Cette nouvelle périodicité (cinq fois par an) sera accompagnée d'une nouvelle communication pour vous proposer :

- L'insertion en version électronique : [www.febisp.be](http://www.febisp.be). Agendas, offres d'emplois, documents, compléments d'information seront ainsi accessibles facilement.
- Une feuille électronique L'@insertion paraîtra chaque mois pour suivre l'actualité et vous avertir des nouveautés et des mises à jour.
- Et enfin, une rénovation de notre site qui sera complètement redessiné.

Nous espérons ainsi, après les inévitables défis de l'emploi, de la formation et de l'économie sociale.

En voilà déjà une première livraison !  
plus ample connaissance avec les acteurs wallons de l'emploi ...

Mais l'année 2006 est loin d'être tranquille !  
publics fragilisés, l'envol de la dette publique, la suite d'événements qui marqueront encore cette dixième année d'existence. Vous trouverez les principaux rendez-vous à la page 32.

Bonne lecture et au plaisir de vous rencontrer bientôt lors de l'une de nos activités.

L'équipe de la FeBISP

### **Nouvelles de la plateforme bruxelloise de concertation de l'économie sociale**

Après avoir rendu en 2005 des avis, tous suivis par le Ministre, sur l'agrément d'une trentaine de projets, la plate-forme de concertation de l'économie sociale bruxelloise a estimé n'être pas en mesure, vu les délais, d'émettre un avis sur des critères de financement des entreprises d'insertion et des ILDE pour 2005. Le Ministre de l'Emploi, Benoît Cerexhe, a donc décidé tardivement – la tâche n'était pas simple, il est vrai – de financer uniquement pour 2005 les ILDE et EI à hauteur de 100%, de 75% ou de 46% selon les cas. La plate-forme doit maintenant rendre un avis sur le financement pour 2006 (qui peut en fait durer 4 ans). Il n'est pas dit que cette fois-ci les avis seront unanimes. Car si le budget était « ouvert » comme en Wallonie, ou s'il était suffisant pour répondre aux besoins de tous les projets agréés, la tâche serait aisée... Mais le budget 2006 est jusqu'à présent suffisant pour financer un tiers des besoins : l'exercice sera donc difficile et douloureux !

### **Préfinancement FSE 2006 : une volonté politique d'efficacité et de rapidité**

Le montant total de l'enveloppe FSE 2006 n'est pas encore connu (le calcul des sommes non-consommées des années passées n'est pas encore définitif). Au lieu d'attendre, les ministres de tutelle dont Mme Françoise Dupuis, soucieux d'une procédure efficace et rapide, ont pris les devants en organisant un préfinancement en deux étapes. La première, déjà en cours, permettra aux OISP de recevoir 75% du montant 2006 déjà agréé (6 mois). Une seconde opération devrait démarrer en mars une fois les non-consommés connus.

### **Nouvelle adresse de la FeBISP !**

La FeBISP a déménagé, voici sa nouvelle adresse : Cantersteen, Galerie Ravenstein, 3 boîte 4 à 1000 Bruxelles. Tél, fax et courriel restent inchangés, à savoir 02 537 72 04, 02 537 84 04, [secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be).

### **Du neuf pour les AFT**

L'Arrêté « Mammouth » de la Cocof est complété d'un régime transitoire pour le calcul de l'équipe de base subventionnée pour les opérateurs AFT :

- Année civile 2005 : volume d'heures conventionnées en 2005,
- Année civile 2006 : moyenne des volumes d'heures conventionnées en 2005 + 2006,
- Année civile 2007 : moyenne des volumes d'heures conventionnées en 2005 + 2006 + 2007.

À partir de 2008, on en revient au régime de base, à savoir que le volume d'activités sera calculé sur la moyenne des 3 dernières années comme pour tout le monde. Voilà qui devrait rétablir l'équité par un mode de calcul qui reflète enfin le niveau d'activités réel de ce type d'opérateur. Bref, la procession d'Echternach mais en mieux ; un mouvement de va-et-vient qui tient presque du miracle depuis le temps qu'on l'attendait !

### **Le partenariat ORBEM sur la voie de la réforme**

15 ans après l'Arrêté de partenariat ORBEM du 27 juin 1991, dont découlent 12 préprogrammes et un cahier des charges visant à conventionner les OISP, l'ORBEM ouvre le chantier de la réforme du partenariat. Le but est double: il s'agit, d'une part, de constater l'évolution du public, de ses besoins et les réponses apportées par les OISP en termes de pratiques professionnelles afin de les traduire en type d'actions à conventionner ; d'autre part, de se conformer aux dispositions de l'ordonnance du 26 avril 2003 et de l'Arrêté d'exécution du 15 avril 2004 relatifs à la gestion mixte du marché de l'emploi. L'ordonnance définit les grandes lignes des nouveaux rapports entre les acteurs du marché de l'emploi. L'Arrêté est divisé en plusieurs chapitres dont l'un concerne exclusivement les OISP (chap. 3). Un rapport d'évaluation des actions d'ISP a tout d'abord été rédigé en 2005 par le service Partenariat. Outre des données statistiques couvrant 2000 à 2004, ce texte fait état de besoins exprimés par les partenaires et le public accueilli et mentionne une série

de pistes de réflexions. L'ORBEM entend maintenant démarrer la phase de concertation avec ses partenaires pour élaborer les nouveaux modèles de programme et de convention. La FeBISP et l'OOTB ont ainsi été conviés à une première réunion d'échange à bâtons rompus. Seul bémol, pour les Missions Locales et l'OOTB, ces textes doivent aussi être en cohérence avec une ordonnance annoncée dans l'accord de gouvernement mais qui pour l'heure reste à élaborer.

# L'économie sociale d'insertion, c'est parti !

## Une histoire et des enjeux

Suzanne Beer

### A la Région : une histoire récente

La Région bruxelloise est encore bien jeune – une adolescente de dix-sept ans – la quatrième législature est en cours. Elle n'a pas encore eu le temps de se construire une véritable histoire en économie sociale et c'est normal. Sous le précédent gouvernement, le ministre Eric Tomas s'est attelé à doter la Région d'un instrument en matière d'économie sociale. Très préoccupé par le chômage des demandeurs d'emploi peu qualifiés, qui a, depuis, encore augmenté, il a préparé l'Ordonnance actuelle sur l'économie sociale d'insertion, s'inspirant en partie des projets de transition professionnelle en cours. Le ministre Benoît Cerexhe a repris le flambeau, et, pressé que tout cela puisse enfin se concrétiser, a fait voter l'Ordonnance à peu près en l'état en mars 2004.

Nous voici donc armés d'une Ordonnance et de ses Arrêtés d'application, permettant à des Initiatives Locales de Développement de l'Emploi (ILDE) et à des Entreprises d'Insertion (EI) d'exister et d'être soutenues par le pouvoir public régional. Ce sont des asbl ou des entreprises qui doivent embaucher, dans des emplois de qualité, des demandeurs d'emploi de longue durée et peu qualifiés, à hauteur respectivement de 60% et de 30% de leur personnel d'exécution. Le financement prend en charge l'encadrement et une partie des frais de fonctionnement. Le déficit de productivité est en partie couvert

soit par le financement régional soit par l'accès à des mesures de subsides à l'emploi fédérales. Le premier appel à projets a été lancé en juin 2005.

### A la FeBISP : une histoire qui commence

La FeBISP a choisi, il y a deux ans, de s'ouvrir à l'économie sociale d'insertion. Un pari raisonné et en quelque sorte « naturel » : l'économie sociale d'insertion émane de structures qui pour la plupart s'adressent à des publics peu qualifiés, principalement des OISP<sup>1</sup>, des CPAS ou des ALE<sup>2</sup>. Quoi de plus normal, en effet, dans un contexte où le chômage augmente, surtout celui des jeunes et des peu qualifiés, que de se dire : dans cette région où un habitant sur quatre ne trouve pas un emploi à sa mesure, moi, je me lance, je crée des emplois de qualité qui leur sont adaptés ? D'autant que les financements de l'insertion socioprofessionnelle ne sont plus véritablement en augmentation depuis des années.

Les OISP n'ont pas attendu l'Ordonnance pour se lancer, avec des moyens très précaires, dans la création d'emplois adaptés à leurs publics : qui via des projets PTP (Programme de transition professionnelle), qui via des fonds pilotes de la Fondation Roi Baudouin, qui via des fonds européens de développement de quartier. Sont ainsi nés des services de proximité, des entreprises d'insertion, des asbl de services vendus ou rendus à des clients très peu solvables. L'économie sociale d'insertion n'est pas née de rien et a progressivement fait son chemin à côté de celui de l'ISP, un peu comme l'ISP avait fait son chemin à côté de l'éducation permanente avant le décret de la Cocof. Les futures ILDE et EI ayant été principalement conçues dans le giron d'associations membres de la FeBISP (pour le côté bruxellois francophone), les membres ISP se sont tout naturellement prononcés pour l'ouverture à l'Économie sociale d'insertion (ESI). Et voilà, l'ESI était partie !

<sup>1</sup> Organismes d'insertion socioprofessionnelle

<sup>2</sup> Agences locales pour l'Emploi





### A la Région, des enjeux

Un appel à projets a été lancé à la mi-2005 alors qu'aucune estimation des budgets nécessaires n'avait été faite. Les budgets non seulement se sont avérés beaucoup trop courts – ce que nous étions évidemment en mesure de prédire – mais ont été votés très tard dans l'année, et n'ont donc finalement couvert que les mois de septembre à décembre. Bien sûr, sur quatre mois, ils étaient moins insuffisants que sur douze... D'où un imbroglio d'une assez grande étrangeté, dans la mesure où :

- Prévenus trop tard en 2005 de leur financement, certains projets n'ont pas engagé les dépenses prévues.
- Plus étrange : les projets seront globalement moins financés en 2006 qu'en 2005 puisqu'ils courront sur douze mois et pas quatre.
- Carrément ubuesque : pour tous les projets, des incertitudes sont au rendez-vous en ce début d'année puisque aucun critère de sélection n'a été annoncé alors que le budget 2006 s'annonce comme 4 à 5 fois inférieur aux besoins. Plus il y a de projets agréés, plus les budgets votés risquent d'être insuffisants... Or des projets continuent à introduire une demande d'agrément... qui leur est bien entendu octroyé... puisqu'il ne coûte rien<sup>3</sup> dans un premier temps à la Région. Pour le financement, il faudra bien trancher, à moins que le gouvernement décide d'augmenter la dotation. Trancher, cela voudra dire soit raboter tout le monde au risque de faire capoter tout le monde, soit dire non à certains et oui à d'autres, au risque de faire capoter des projets prometteurs, soit naviguer entre ces deux positions, ce qui de toute façon fera des dégâts.

<sup>3</sup> L'agrément seul permet d'accéder, à certaines conditions, à certaines mesures d'aide fédérales, telles les articles 60 majorés et la mesure SINE.

Pas facile pour un pouvoir politique. Le moyen le plus simple d'éviter ce nœud gordien aurait été de faire un pari sur l'avenir et de voter des budgets à la hauteur des espérances qui, on peut le supposer, animaient ceux qui ont voté l'Ordonnance. Ce ne fut pas le cas, résultat, nous ne sommes pas loin de Kafka.



Le 3 mars 2006, CF2Mille s'est vu décerner le titre d'ambassadeur de l'économie sociale





### A la FeBISP, des enjeux aussi

La FeBISP est membre de la plate-forme bruxelloise de concertation de l'économie sociale, celle qui doit notamment rendre des avis sur l'agrément et le financement des ILDE et EI. On voit tout de suite la difficulté d'émettre un avis sensé, réaliste, qui ne lèse personne... (voir plus haut). D'autant que les représentants du secteur de l'économie sociale n'y siègent pas tous seuls et que les autres composantes – patrons et syndicats – ont eux aussi leurs enjeux. Les uns sont particulièrement attentifs à ce que l'économie sociale ne vienne pas faire concurrence à l'économie tout court, les autres à ce que les conditions de travail et de rémunération soient les meilleures possibles. L'enjeu de la FeBISP est évidemment très simple : que l'économie sociale d'insertion se développe et qu'elle soit financée à hauteur de ses capacités de développement. Si un parlement vote une Ordonnance, c'est qu'il croit à son utilité. Si un gouvernement décide de ses modalités d'application, c'est qu'il pense que c'est faisable. Tout devrait rouler, y compris les budgets. N'y revenons pas. Pour nous, comme pour toute fédération, un enjeu est évidemment d'avoir le nombre le plus élevé possible de membres pour être représentatif, et ainsi défendre efficacement le secteur. Pour la FeBISP, défendre le secteur veut dire non seulement défendre ses financements, ses travailleurs et ses capacités de développement, mais aussi prendre position dans les enjeux vitaux de Bruxelles : diminuer le chômage et créer des emplois de qualité.

C'est parti pour une aventure dont nous ignorons l'ampleur qu'elle peut un jour atteindre. En effet, plus de quarante projets ont demandé à ce jour leur agrément et un financement. Quelle poussée créatrice ! Et quel gâchis si la Région devait lui dire non !

Six « nouveaux » membres nous ont déjà rejoints depuis décembre, et parmi

eux – c'est nouveau – deux entreprises (d'insertion) : L'Âge d'Or Services Bruxelles et Poly Bonnevie, la première dans la création d'emplois dans le nettoyage à domicile, la seconde dans la rénovation de façades. Les ILDE : Gammas crée des emplois de gardes-malades à domicile, Pretnet Services agit dans le service à domicile, Schaerbeek Action Emploi dans la rénovation des logements, Cannelle dans la restauration de collectivité et buffets. C'est tout ? Que non ! D'autres « anciens nouveaux » membres se sont lancés dans la création d'ILDE tout en restant des asbl uniques<sup>4</sup> : CF2Mille, La Maison d'enfants du Cofen, le Cefor, Les p'tits boulots de Boulot.

Bientôt d'autres projets nous rejoindront émanant notamment des Missions Locales, mais pas seulement. Un vent nouveau souffle sur l'insertion : c'est parti !



La Maison d'enfants « Les Quatre Saisons » du Cofen

<sup>4</sup> L'agrément ILDE porte alors sur un secteur identifié d'activité de l'asbl, secteur créateur d'emplois et répondant strictement, et autant que les « nouvelles » structures, aux règles en vigueur

# Le plan emploi pour les bruxellois

Gabriel Maissin

Comme dans l'ensemble des grandes villes européennes, l'emploi est à Bruxelles une véritable obsession. Les plans et contrats se succèdent pour tenter de faire face à un paradoxe bien connu maintenant : le principal bassin d'emplois du pays (602.571 emplois salariés et 70.000 emplois indépendants) connaît un taux de chômage de 22%. 98.836 demandeurs d'emploi inscrits dont près de 70.000 sont des chômeurs complet indemnisés. Les bruxellois accèdent donc plus difficilement à l'emploi que les habitants d'autres régions.

Les causes de ce phénomène sont multiples et ont déjà été maintes fois évoquées : inadéquation entre la qualification et les emplois proposés, faible accès aux emplois publics, discrimination à l'embauche, précarisation des populations, faible mobilité... À partir de tels constats, il ne peut y avoir ni une réponse unique, ni un catalogue indifférencié de mesures. C'est pourquoi, le gouvernement et les acteurs économiques et sociaux sont embarqués dans la recherche d'une stratégie coordonnée pour l'emploi.

C'est en tout cas l'ambition de trois grands chantiers en cours : le Contrat pour l'économie et l'emploi (C2E)<sup>1</sup>, le Plan pour l'emploi des bruxellois et l'adoption d'un contrat de gestion pour l'ORBEM (notre service public d'emploi). Nous aurons l'occasion de revenir sur ce dernier point dans un prochain numéro en rapport avec la réforme du partenariat ISP-ORBEM qui est en cours.

Le « Plan pour l'emploi des bruxellois », qui est actuellement soumis par le gouvernement à l'appréciation des interlocuteurs sociaux, se veut un ensemble de mesures articulées (63 au total) pour augmenter la mise à l'emploi des bruxellois. Dès que ce document sera définitivement adopté, vous pourrez en prendre connaissance sur notre site. Si une présentation et une mise en perspective de l'ensemble de la problématique du développement économique régional<sup>2</sup> ne seraient pas un luxe, limitons-nous pour l'instant à souligner quelques points directement liés à nos secteurs et les accents que la FeBISP voudrait y voir apporter.

## Un effort pour l'emploi des jeunes

Toutes les mesures visant à favoriser un premier emploi des jeunes dans le secteur public ou dans le privé (sous forme d'aides comme les Rosetta, sous forme d'accompagnement comme le tutorat, la formation en entreprise, l'augmentation des offres de stages...) sont importantes. Si des moyens budgétaires peuvent être trouvés dans le cadre des programmes de résorption du chômage (ACS, PTP...) pour créer des emplois jeunes, c'est positif. Car, il est important de pouvoir proposer un débouché à l'emploi pour ces jeunes à l'issue de leurs parcours d'insertion, faute de quoi la motivation et les efforts ne peuvent que diminuer.

Un bémol cependant, si ces emplois restent des emplois à durée déterminée (un ou deux ans), on risque rapidement de mettre en place une sorte de carrousel qui n'aboutira qu'à disqualifier ces emplois.

<sup>1</sup> [http://www.febisp.be/pdf/C2E\\_03-05.pdf](http://www.febisp.be/pdf/C2E_03-05.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.febisp.be/pdf/BXL\\_urgence.economique.pdf](http://www.febisp.be/pdf/BXL_urgence.economique.pdf)



### **L'emploi dans le non marchand et l'économie sociale**

Tant le C2E que le plan mettent l'accent sur l'importance quantitative de l'emploi non marchand (près de 90.000 emplois dans les associations à Bruxelles) et sur les potentialités du secteur de l'économie sociale d'insertion. Si le non marchand peut contribuer à créer des débouchés, il est important de lui en donner les moyens. Notamment en stabilisant l'emploi existant (et certaines discussions budgétaires ne sont pas du meilleur augure) et en développant les moyens pour le secteur de l'économie sociale d'insertion. Les nouvelles ILDE, nouvellement agréées, doivent recevoir les moyens pour se lancer.

### **Amélioration des outils du parcours d'insertion**

Le plan insiste sur une amélioration des outils de l'insertion, notamment par une réforme du partenariat avec l'ORBEM, par un élargissement des outils (généralisation de la connexion informatique des partenaires), par une certaine décentralisation (création des maisons pour l'emploi)... Nous ne pouvons que souscrire à cette réforme du partenariat et nous ne manquons pas de faire des propositions tant pour le volet des actions de guidance menées par nos organismes, que pour une refonte du rôle des Missions Locales.

Nous insistons cependant sur un aspect primordial de cette réforme. Elle doit se faire en tenant compte qu'il n'y a pas à Bruxelles autant d'emplois « ouverts » que de demandeurs d'emplois. Tout ce qui peut augmenter les chances et la qualification du demandeur d'emploi est bon à prendre mais ceux qui pensent qu'une simple « activation » suffit à trouver le job font preuve soit de naïveté, soit d'un cynisme déplacé.

Voilà, le chantier est ouvert et il risque de le rester encore longtemps. Nous ne manquerons pas de revenir sur les développements de ce plan et de sa mise en œuvre.



*Améliorer le parcours d'insertion, Gabriel Maissin et Eddy Courthéoux*

## Résistances économiques citoyennes



Voilà un livre qui apporte du neuf. On trouve de nombreux et bons ouvrages, écrits par des économistes, qui critiquent l'évolution de ce que l'on qualifie rapidement de tout-à-l'économique ou du tout-au-marché. En général, ces critiques mettent en exergue les « failles » sociales et économiques : montée de l'inégalité, précarisation de l'emploi, répartition inéquitable

des revenus, démantèlement des services publics et de la protection sociale, spéculation financière... On connaît aussi la critique altermondialiste ou celle qui souligne les dégâts environnementaux.

L'ouvrage de Thomas Coutrot marque sans doute une étape dans les approches critiques du capitalisme contemporain. Son point de départ est que, sous le néolibéralisme, la démocratie perd chaque jour de sa substance. Elle n'est pas seulement menacée par «les extrémismes», elle est gangrenée de l'intérieur. Faire face à la crise démocratique contemporaine, c'est pour l'auteur promouvoir son élargissement jusque dans la sphère économique. Rendre l'initiative aux citoyens en leur permettant de poser des choix, y compris dans l'organisation économique, tel est le but.

Faisant sien l'adage : c'est en forgeant qu'on devient forgeron, ce théoricien, au lieu de nous proposer un modèle, nous invite à scruter avec attention les pratiques sociales. Celles qui émergent

dans le sillage de la critique altermondialiste, de la résistance à l'OMC, des mouvements paysans, de la redynamisation des activités coopératives et de l'économie solidaire, de l'intérêt croissant pour le commerce équitable et le budget participatif. De l'Argentine à la France, en passant par le Brésil ou les États-Unis, toutes ces pratiques des mouvements sociaux peuvent être rassemblées sous le vocable de «résistances économiques citoyennes».

Un ouvrage fort stimulant pour ceux et celles qui s'interrogent sur le sens à donner à leur action, la mettre dans une perspective de changement social. Que se soit dans le domaine de l'éducation permanente, de l'insertion socioprofessionnelle ou de l'économie sociale. En plus, c'est bien écrit. Voir aussi: <http://www.politique.eu.org/archives/2006/02/12.html>

Thomas Coutrot, Démocratie contre capitalisme, Paris, La Dispute, 2005.

## Les chiffres 2004 en disent long

Le dernier rapport d'activités de Bruxelles Formation, diffusé en septembre 2005 fera l'objet du prochain dossier de L'insertion. Au cœur de nos préoccupations : les chiffres marquants de la formation professionnelle bruxelloise pour les demandeurs d'emploi en 2004. Combien de stagiaires distincts ont suivi une formation et combien d'heures ont été consommées ? Comment évolue le dispositif de l'insertion socioprofessionnelle ? Et quelle place occupe-t-il dans la politique de partenariat menée par Bruxelles Formation à l'attention d'un public faiblement qualifié ? A qui s'adresse massivement Bruxelles Formation ou ses partenaires (l'ISP, l'Enseignement de promotion sociale, les fonds sectoriels,...) ? En bref, dans le secteur ISP : 1.277.164 heures de formation ont été suivies par 3 253 stagiaires.

## Dernier échos du colloque Cerisis...

Sous la direction de Georges Liénard, le numéro 2005/1 « Les processus inégalitaires : production, effets. Une approche multidisciplinaire » de la revue RECHERCHES SOCIOLOGIQUES ET ANTHROPOLOGIQUES regroupe huit articles retraçant des processus discriminatoires typiques vécus au travers de situations scolaires, d'insertion sociale ou professionnelle. Comme dans chaque numéro, un dossier « publications » fait aussi état, dans un bref compte-rendu, des ouvrages qui peuvent retenir l'attention du lecteur. Certains de ces ouvrages font l'objet d'une analyse à la fois plus large et plus étoffée (lectures critiques). Pour plus de précisions : <http://recsoc.anso.ucl.ac.be/2005-1.htm>

## Un dictionnaire pour saisir l'économie dans toute sa richesse

« L'autre économie » existe mais trop souvent nous ne la voyons pas, occultée qu'elle est par la vision dominante de l'économie. Font partie de l'autre économie : l'économie sociale, mais aussi l'« économie plurielle » ou l'« économie non marchande », pour ne mentionner que les concepts auxquels nous sommes régulièrement confrontés sans savoir toujours ce qu'ils recouvrent. Un ouvrage à recommander à tous les acteurs associatifs qui veulent savoir dans quelle pièce ils jouent.

LAVILLE, J.-L., CATTANI A.-D., Dictionnaire de l'autre économie, 2005, Paris : Desclée De Brouwer, 564 p.

## Travailleurs de l'ISP : qui êtes-vous ?



170 collègues de l'ISP attentifs lors de la 9ème journée d'étude de la FeBISP le 8 février 2006

### **Votre fonction déshabillée...**

Michèle Hubin

Le dossier de notre magazine est consacré à l'étude des fonctions dans le secteur de l'ISP bruxelloise. La classification professionnelle est déterminée par les articles 2 à 4 de la Convention Collective de Travail du 1<sup>er</sup> juillet 2002. Depuis son entrée en vigueur, elle fait autorité en matière de classification des travailleurs du secteur. Notre enquête estivale (cf. n°63 et 64 - octobre et novembre 2005) nous a permis de récolter des données que nous avons choisi d'utiliser sous l'angle des profils de fonction. Des données chiffrées sur un certain nombre de paramètres comme la qualification, les conditions de rémunération, l'ancienneté, l'âge... Bref, un certain nombre de paramètres qui donnent une image de l'univers d'un travailleur et de ses conditions de travail. D'après sa fonction, donc. Pour aboutir à une certaine fonctionnalité, c'est-à-dire du fonctionnel, du concret...

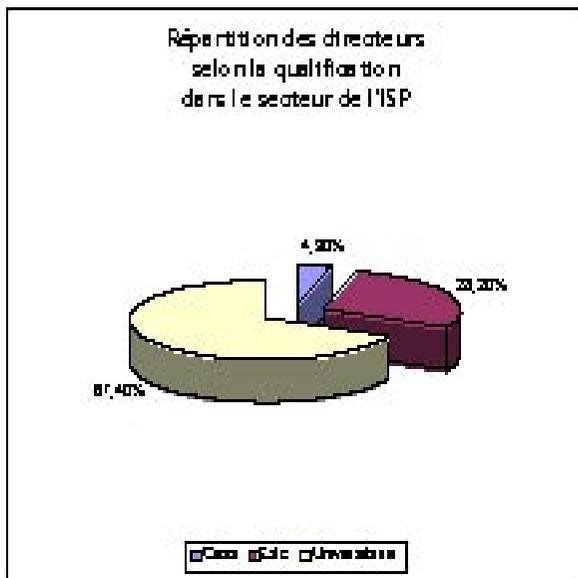


## Le (la) directeur(trice)

Notre enquête a permis de recenser 48 contrats de directeurs. 70% consacrent leur temps de travail entièrement à l'ISP tandis que 26% partagent leur temps de travail entre l'ISP et d'autres activités. En outre, pour l'étude, nous avons retiré de notre population les 4% de directeurs dont l'activité n'est pas reprise dans le secteur. Signalons encore qu'une association peut avoir une direction partagée entre plusieurs personnes. Il s'agit d'un partage « fonctionnel » parfois en raison de l'activité diversifiée de l'association.

La fonction de direction est peu définie dans l'annexe 1 de la CCT N°1 : le personnel de direction a une délégation du Conseil d'Administration pour gérer l'association et l'engager.

Ainsi que l'illustre le graphe ci-dessous, près de 7 directeurs sur 10 sont universitaires. Parmi eux, on trouve une majorité de licenciés en sciences humaines (70%), 20% sont spécialisés dans une option économique et financière, on rencontre aussi marginalement un ingénieur et un journaliste. Dans les formations supérieures de type court, la majorité ont une option initiale en pédagogie (AESI), on dénombre également deux assistants sociaux, un gradué en tourisme, une infirmière mais un seul gradué en ISP. On compte aussi deux directeurs titulaires du CESS.



Au-delà du diplôme initial, il y a lieu de s'interroger sur le parcours professionnel des directions. L'expérience professionnelle est en général importante avant d'en arriver à cette fonction. Les formations complémentaires également. La plupart ont commencé leur parcours dans l'associatif voire dans l'association et y ont évolué.

« Pour ma part, je n'avais pas d'intérêt particulier pour le secteur social au point de me pousser à y postuler mais je percevais des conditions de travail plus humaines (que dans l'enseignement). L'intérêt pour le public et l'ISP est venu en second lieu. (...) Il y a toujours un effet d'opportunité mais pour ma part, l'accession à la coordination correspondait à une évolution attendue et correspondant à un potentiel que j'apportais. Je me suis investie dans le travail dans cette perspective ».

Voici un témoignage. Il y en a cependant bien d'autres. On peut trouver chez les directeurs de nos associations un dénominateur commun, celui d'avoir démarré leur carrière dans l'associatif, c'est d'en avoir porté les valeurs au point de vouloir s'inscrire dans un projet.

Cette hypothèse peut être probablement confirmée par l'analyse de l'ancienneté des directeurs de l'ISP. L'ancienneté globale, c'est-à-dire toutes prestations dans le secteur « socio-sanitaire » s'élève à 19,5 ans. Elle est moins élevée en AFT (14 ans) qu'en MLOC (17,5 ans). L'ancienneté « maison » moyenne correspond environ à la moitié de l'ancienneté dans le secteur (10 ans). Peut-être cette donnée est-elle à nuancer. Il s'agit ici d'une ancienneté dans la maison mais pas nécessairement à la fonction de direction. Or, on sait qu'il faut souvent tenir compte d'une large expérience, souvent pédagogique antérieure, parfois intra muros.

« Ce qui est dur dans la fonction, c'est la gestion des ressources humaines. On ne l'imagine pas, même si on était déjà dans l'association auparavant ».

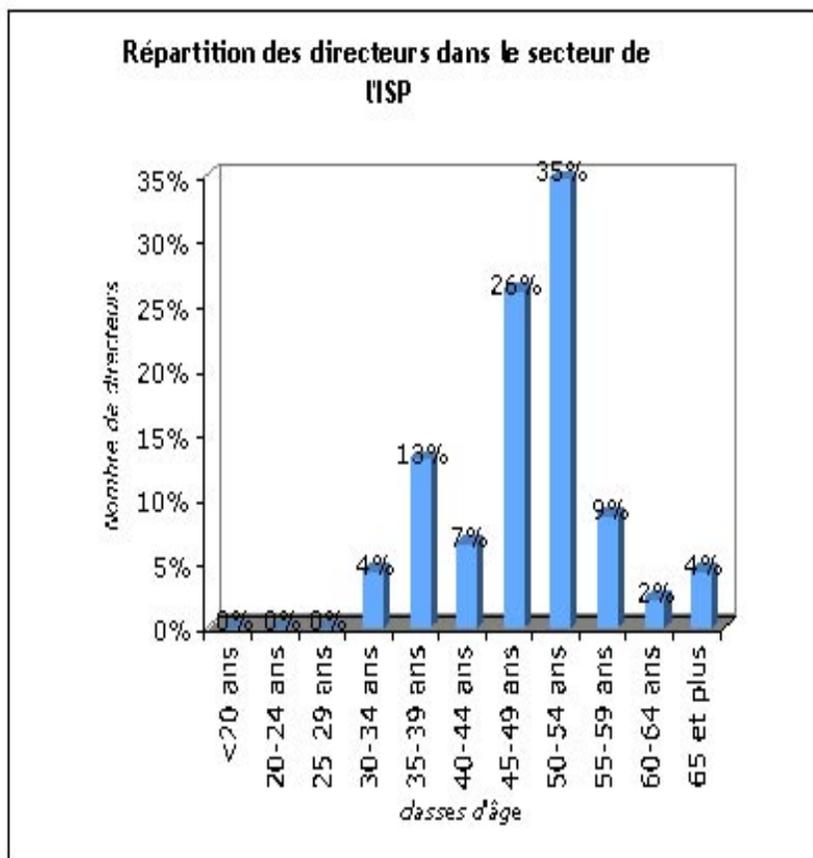
L'échelon barémique retenu pour la direction est l'échelon 6. Près d'un directeur sur 5 est payé au-delà du barème suggéré par la convention collective de travail. Le supplément mensuel brut moyen de rémunération s'élève à 300 euros. Cette moyenne est toutefois peu significative tant l'écart-type est grand. De plus, certains directeurs (quasiment un sur deux) bénéficient d'avantages extralégaux. Ils sont 15% à profiter d'avantages réservés à la direction tels que voiture de société ou prime annuelle. Certaines associations accordent aux directeurs les mêmes avantages extralégaux que ceux de l'ensemble des travailleurs : ils sont 38% dans ce cas à profiter de chèques-repas et/ou d'une assurance hospitalisation. Signalons encore que sur le plan du financement du poste, la moitié des directeurs du secteur ont un statut ACS.

« C'est tout à fait acceptable. Il y a une certitude par rapport à l'évolution du salaire. Par contre, ce que l'ANM a un peu étouffé, c'est « la gratuité », une certaine forme de souplesse, d'adaptabilité et donc d'inventivité ».



Naturellement, tous s'accordent à dire que si on tente la comparaison avec le secteur privé ... On est en deçà !

46% des titulaires de la fonction de direction sont des femmes, proportion un peu plus faible que celle évaluée pour l'ensemble des travailleurs du secteur.



Source : Cadastre FeBISP, 2005

L'examen de la pyramide des âges des directeurs en fonction dans le secteur est révélateur d'une tendance de « vieillissement » de la population des travailleurs du secteur. Elle est également à mettre en relation avec les paramètres d'ancienneté et d'expérience professionnelle que nous avons exposés ci-dessus. 76% des directeurs ont plus de 45 ans, la catégorie d'âge des 50-54 ans atteint le sommet des 35%, ils sont encore 15% au-delà de 54 ans. On aperçoit une petite bouffée de jeunesse en observant que près d'un directeur sur 5 a moins de 35 ans, avec un pic culminant à 13% pour les 35-39 ans.

## Le (la) directeur(trice) adjoint(e)

13 travailleurs ont été dénombrés à la fonction de directeur ou coordinateur adjoint pour 12 associations concernées. Dans les données récoltées, il ne peut être établi de corrélation entre la taille de l'association ou le champ d'activités et la présence d'un(une) adjoint(e). On peut supposer que certaines associations fonctionnent avec une équipe de direction composée du directeur et de coordinateurs pour les épauler sans pour autant qu'ils aient le titre officiel « d'adjoint ».

*« La fonction s'est créée à mon arrivée, il y a trois ans et demi. Il n'y en avait pas dans l'équipe précédemment. Mais cela devenait nécessaire eu égard à la taille de l'association ».*

Parmi les 13 adjoints à la direction, on trouve 11 universitaires, 2 diplômés de l'enseignement supérieur de type court et une personne titulaire d'un CESS. Toute la population étudiée étant très petite, nous avons préféré les résultats en chiffres absolus. Ces travailleurs sont, d'après la CCT, soumis à l'échelon barémique 5. Toutefois, nous en avons dénombrés 4 qui sont rémunérés à l'échelon 6. Il s'agit donc bien ici d'une direction « partagée ». 3 candidats à la fonction sur 5 disposent d'avantages extralégaux mais ils leur sont rarement spécifiques. Autrement dit, ils sont attribués à tous les travailleurs des associations concernées.

*« Les conditions de l'ANM ont permis de faire évoluer le secteur. Surtout, cela l'a rendu plus attrayant qu'il ne l'était. Mais les directions n'ont pas été gâtées : c'est une fonction très lourde et le fait d'avoir peu ou pas d'incitant financier peut faire qu'on pourrait ne pas avoir les directions qu'on mérite ».*

L'ancienneté moyenne dans le secteur est de 11 ans, largement acquise dans « la maison » puisqu'on trouve une ancienneté moyenne « maison » de 9 ans. Tous, à l'exception d'un seul, travaillent à temps plein. Une majorité d'entre eux a plus de 45 ans (8/13) tandis que les autres sont dans une tranche d'âge de 30 à 44 ans.



## **Le (la) formateur(trice)**

Plus de 50% des travailleurs du secteur sont des formateurs, soit quelque 465 contrats sur 831 recensés pour la population totale de l'ISP. Nous avons retiré de notre population étudiée les 44 contrats dont le titulaire n'exerce pas une activité en lien avec l'action ISP. Par ailleurs, pour 45 autres contrats, ce lien n'est que partiel. Soumis aux conditions de l'ANM, ces derniers ont été comptabilisés dans les résultats.

L'ANM crée une différenciation de niveau dans la fonction. Différenciation quant au descriptif général de la fonction mais aussi quant aux tâches, à la qualification et à l'échelon barémique.

### **Description de fonction du Formateur Classe 1 :**

- Transmission des savoirs et/ou des savoir-faire et/ou des savoir-être à des publics adultes.
- Evaluation des résultats pour réajuster les contenus et suivre le déroulement des opérations.
- Participation à la conception des outils pédagogiques, adaptation des méthodes et suivi de la formation.

### **Tâches du Formateur Classe 1 :**

- Enseignement.
- Animation pédagogique (élaboration et évolution du contenu de la formation, adaptation du programme de formation au stagiaire, mise au point d'outils d'évaluation et orientation du candidat stagiaire).
- Contacts extérieurs.
- Participation au fonctionnement de l'association.

### **Qualification du Formateur Classe 1 :**

- ESNU ou assimilé (CESS + 6 ans d'expérience utile ou CESI + 9 ans).

### **Echelon du Formateur Classe 1 :**

- 4.1.
- 4.2. si universitaire à l'engagement.

### **Description de fonction du Formateur Classe 2 :**

- Transmission des savoirs et/ou des savoir-faire et/ou des savoir-être à des publics adultes sur base d'un programme établi.

### **Tâches du Formateur Classe 2 :**

- Enseignement.
- Animation pédagogique (adaptation du programme de formation au stagiaire).

### **Qualification du Formateur Classe 2 :**

- CESDD (ou CESI) ou assimilé (6 ans d'expérience utile).

### **Echelon du Formateur Classe 2 :**

- 3.

Source : Cadastre FeBISP, 2005

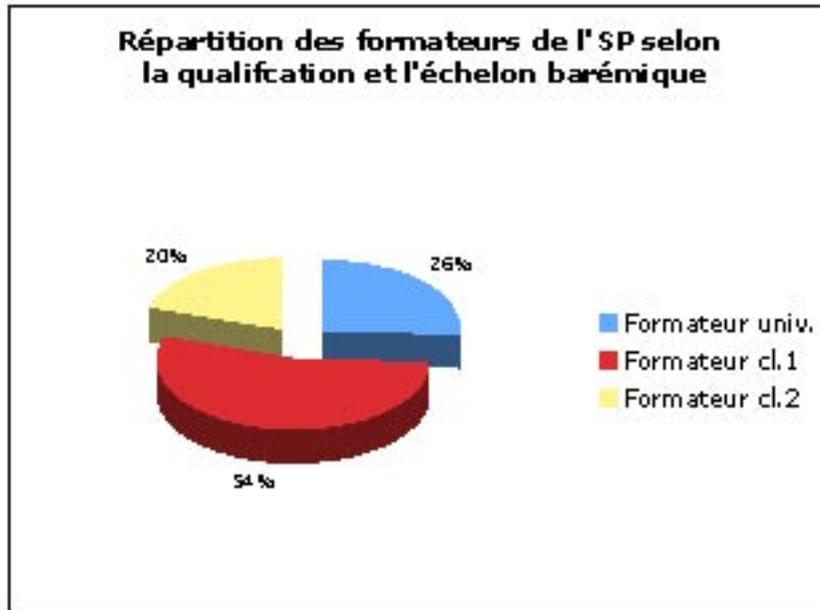
Afin d'éviter toute confusion à l'avenir, nous utiliserons la terminologie suivante :

G2 = formateur universitaire, échelon 4.2.

G1 = formateur classe 1, échelon 4.1.

J = formateur classe 2, échelon 3





Source : Cadastre FeBISP, 2005

Plus d'un formateur sur 2 est gradué ou possède les années d'expérience utile qui permettent de l'assimiler à ce niveau de qualification, environ 1 sur 4 est universitaire et 1 sur 5 à un niveau d'études secondaires ou peut y être assimilé eu égard à ses années d'expérience précédentes.

*« Il y a une différence de niveau de qualification entre un universitaire et un gradué. Les gradués sont très compétents ; leur bagage est bien construit et leur positionnement est assertif. Il y a un aspect pratique dans leur formation qui présente un avantage sur le terrain mais ces personnes vont nécessiter plus d'accompagnement pour l'intégration dans le milieu et l'adhésion aux valeurs, la prise de conscience des objectifs globaux de l'association. Chez les personnes de formation universitaire, on retrouve des compétences générales comme l'esprit de synthèse, l'autonomie, la prise d'initiative. Ce sont des personnes qui appréhendent très rapidement l'environnement et qui s'y positionnent spontanément, ce qui leur permet d'assumer leurs responsabilités de façon plus évidente ».*

Cette constatation n'est cependant pas partagée par tous les acteurs.

*« Il n'y a qu'un seul niveau, celui du responsable de formation qui doit gérer un programme, aller chercher des intervenants extérieurs. Dans les responsabilités, il n'y a pas de différence entre gradués et universitaires. Ce qui compte, c'est de faire s'épanouir les acquis ».*

De l'avis unanime, l'échelon 3 est réservé aux formateurs qui gèrent tout le processus de formation lié à une matière mais qui, outre cet apport, ne participent pas au programme pédagogique proprement dit.

La situation des échelons a été créée pour répondre à une réalité dans le secteur. Autrement dit, on a créé un niveau « 4.1 » et un niveau « 4.2 » pour répondre au nombre important de diplômés dans le secteur. Le métier de formateur est qualifié « d'interpellant » en termes de compétence par les intéressés.

*« Maintenant, tout formateur doit avoir des compétences eu égard au public spécifique et difficile qui est le nôtre. Il faut travailler au quotidien, travailler sa crédibilité. Le public renvoie ses interrogations sur les formateurs. Il faut une remise en question permanente ».*

La formation, c'est l'occasion d'avoir de bons outils.

*« Mais le public attend plus que la formation. Les formateurs doivent en plus faire preuve d'enthousiasme et d'imagination ».*

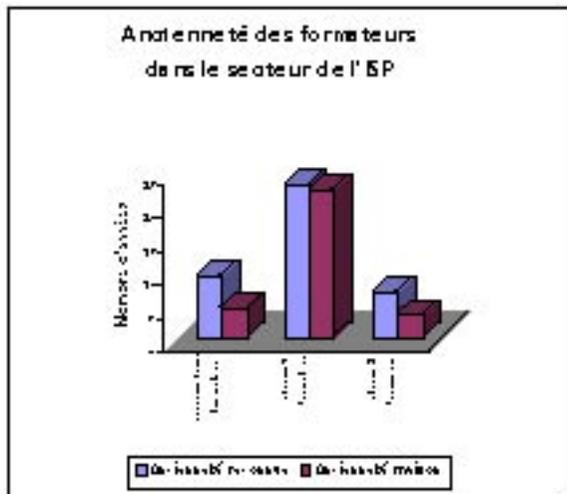
88% des formateurs sont payés à un niveau de rémunération correspondant à leur échelon barémique (soit 4.2, 4.1 ou 3). Parmi les 12% restant, 16% d'entre eux justifient que leur barème ne soit pas celui de l'ANM parce que leur association ne répond pas aux conditions d'application de l'accord. En effet, le champ d'application se limite strictement aux associations dispensant des actions ISP et ayant un agrément Cocof et un partenariat avec l'OR-BEM. Les autres formateurs ont une rémunération plus élevée, généralement parce qu'elle l'était au moment de la conclusion de l'accord et que le « rattrapage » n'a pas encore eu lieu ou parce que leur diplôme, souvent acquis à l'étranger, n'est pas reconnu en Belgique. Leur niveau de rémunération est alors adapté afin de permettre une reconnaissance de titre. Près de 6 formateurs sur 10 ne sont pas « égaux » devant les avantages extralégaux puisqu'ils n'en profitent pas. 68% des bénéficiaires disposent de chèque-repas (valeur faciale variable), 10% d'une assurance hospitalisation et 5% d'entre eux d'un remboursement du prix de l'abonnement de transports en commun. 16% des bénéficiaires profitent simultanément de chèques-repas et d'une assurance hospitalisation. Un seul travailleur profite de trois avantages extralégaux de nature différente. Quant à l'avis du terrain sur les conditions de rémunération offertes dans le secteur, il est partagé !



« C'est suffisant dans un cadre professionnel valorisant qui est le nôtre. Un effort pourrait être fait au niveau des avantages extralégaux. Ce job permet une bonne qualité de vie. Mais encore... L'ANM a permis un progrès mais il est insuffisant. Pour l'investissement que demande ce travail, c'est mal rémunéré. En nuanciant... Certains travailleurs n'ayant pas le titre et n'ayant pas encore suffisamment d'expérience utile sont cantonnés à l'échelon 3 alors qu'ils font exactement le même boulot que les autres et arrivent au même résultat ».

Ces remarques partagées viennent du terrain. Elles sont exprimées surtout par des formateurs qui estiment ne pas voir leurs compétences professionnelles suffisamment valorisées ou qui se réfèrent à une expérience antérieure, mieux rémunérée, dans le secteur privé, par exemple.

63% des travailleurs de cette catégorie sont des formatrices. La dominance des femmes est ici un peu plus prononcée puisqu'on en dénombre 58% dans le secteur. C'est peut-être lié à la spécificité des formations dispensées.



Source : Cadastre FeBISP, 2005

	Formateur universitaire	Formateur classe 1	Formateur classe 2
<b>Ancienneté reconnue</b>	9,5 ans	23 ans	7 ans
<b>Ancienneté maison</b>	4,5 ans	22 ans	3,5 ans

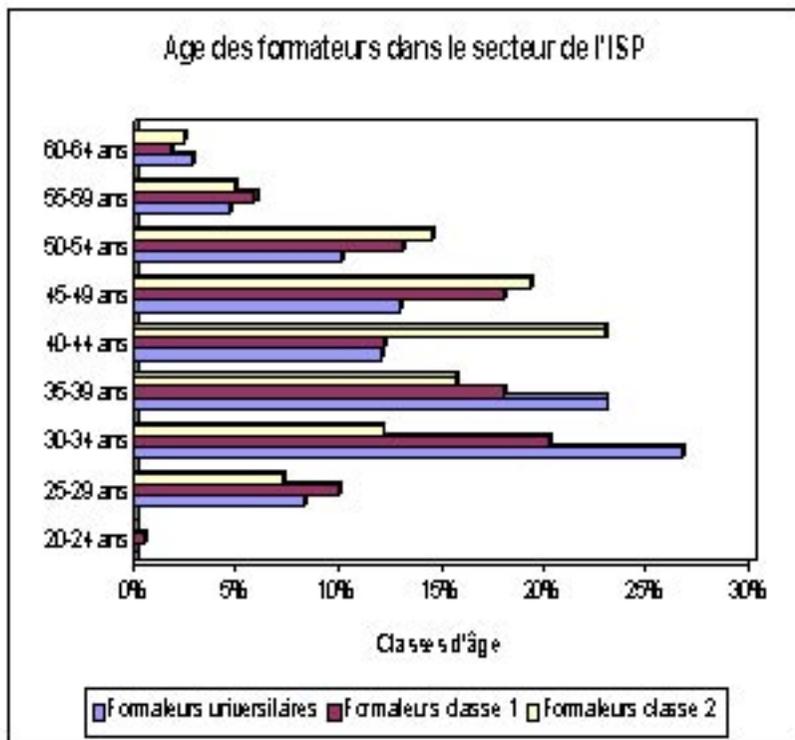
Source : Cadastre FeBISP, 2005

Ce qui est frappant, c'est l'importance de l'ancienneté des formateurs de classe 1, plus de deux à trois fois supérieure de celle observée pour les formateurs universitaires et les formateurs de classe 2. Singulier aussi, la quasi totalité de leur ancienneté reconnue est une ancienneté acquise dans l'association alors que ce rapport est réduit de moitié pour les autres catégories de formateurs.

« Ici, je me retrouve dans les objectifs posés par la direction. On y trouve un soutien. Si ce n'était pas le cas, je serais déjà parti. Le turnover de l'équipe est très limité. Il y a des gens qui démarrent et puis se rendent compte que cela ne marche pas mais pour les autres qui ont trouvé leurs marques, ils restent ».

L'examen de la pyramide des âges des formateurs du secteur fait apparaître des différences selon les niveaux. Les formateurs universitaires sont jeunes ; 70% d'entre eux ont moins de 45 ans. L'âge des formateurs de classe 2 décrit une courbe de Gauss décrivant une tendance plus faible aux extrémités et d'amplitude plus forte pour les tranches d'âge de 40 à 50 ans (près de 48% des travailleurs ont entre 39 et 49 ans). Les formateurs de classe 1 se déclinent sous le plan de l'âge selon un relief plus accidenté : 23% des travailleurs ont entre 40 et 49 ans, 28% entre 30 et 39 ans, les moins de 30 ans représentent presque 20% et les plus de 45 ans, 40%. Il faut bien évidemment croiser cette donnée de l'âge avec d'autres paramètres comme ceux de l'ancienneté et de la durée des études supérieures. Au total des diverses catégories, près de 40% des formateurs ont droit aux congés compensatoires de fin de carrière.





Source : Cadastre FeBISP, 2005

« C'est une mesure qui fait du bien. C'est nécessaire car on se voit mal tenir le choc avec les stagiaires sans avoir des jours de congés supplémentaires. Les congés de sagesse... C'est à la fois génial et extrêmement compliqué à gérer pour l'asbl. On a beau le voir venir, vouloir le gérer, c'est difficile pour chaque personne de réajuster les tâches en fonction de cette donnée ».

## Le (la) coordinateur (trice) pédagogique

Nous avons recensé 42 contrats de coordinateurs pédagogiques dont la majorité (84%) est affectée à l'action ISP de l'association qui les emploie. Ces 42 contrats représentent 5% des contrats comptabilisés dans le secteur et se répartissent sur 22 associations dont certaines en regroupent 2 ou 3 voire 5. Ce qui laisse supposer que toutes les associations ne disposent pas de la collaboration d'un coordinateur pédagogique. Cela peut être vrai. Pour des associations de petite taille, par exemple, où les formateurs exercent ces tâches ensemble, séparément ou à tour de rôle. Pour ce qui est des associations qui en possèdent un « attitré » ou plus, il s'agit généralement d'associations situées en catégorie 5 ou 6 dans la nomenclature des agréments Cocof ou des Missions Locales dont le financement d'un ETP est assuré par la Cocof. Souvent la fonction s'est construite au fur et à mesure du développement de l'asbl. Une directrice nous a confié qu'elle se reposait sur le coordinateur pédagogique lorsque l'administration l'accaparait trop. Cette mission s'exerce parfois à temps partiel ; c'est le cas pour 35% d'entre eux auxquels il faut ajouter trois contrats affectés partiellement à l'ISP. 66% sont des femmes, ce qui dépasse la moyenne du secteur (58%).

« Le coordinateur pédagogique organise et développe le dispositif de formation, gère le planning et fait appel aux ressources nécessaires pour donner cours. Ils sont souvent amenés à dispenser eux-mêmes tout ou partie d'un cours ».

54% des coordinateurs pédagogiques sont universitaires dont 45% (la moitié sont psychologues ou sociologues) ont suivi des études en sciences humaines ou en philologie romane ou classique. Deux candidats ont un bagage scientifique : ingénieur et ingénieur agronome. Un tiers d'entre eux sont gradués. La moitié de ceux-ci sont des assistants sociaux, l'autre moitié se partagent entre la gestion, la comptabilité, les arts et diffusion, éducateur ; l'orientation étant intimement liée à la formation dispensée. Pour être complet, deux titulaires de la fonction possèdent un CESS.

Tous sont payés selon le barème correspondant à l'échelon barémique 5. Un peu plus de la moitié d'entre eux ne dispose pas d'avantages extralégaux. Parmi les bénéficiaires, on trouve 30% qui profitent d'une assurance hospitalisation, les chèques-repas apparaissent pour une même proportion. Le tiers restant bénéficie de l'un et l'autre avantage.

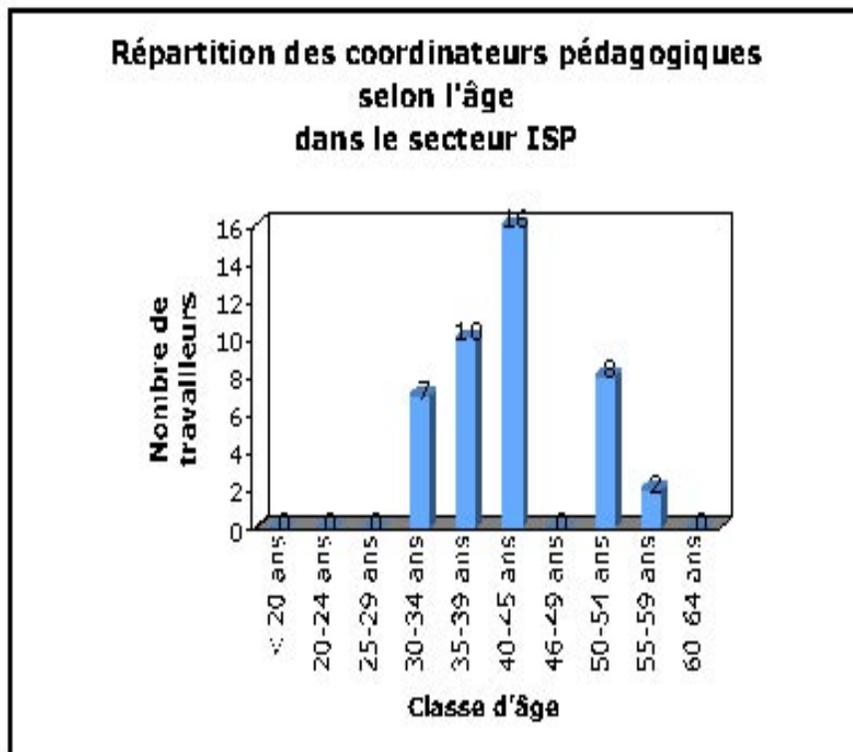
Les coordinateurs pédagogiques ont en moyenne 12 ans d'ancienneté reconnue. C'est beaucoup pour une fonction encore relativement jeune dans nos associations mais cette donnée est à mettre en relation avec leur « passé » dans l'associatif « socio-sanitaire ». Pour affiner cette donnée, on peut se référer à l'ancienneté « maison » qui elle, est en moyenne de 8 ans et 10 mois. Mais il ne faut pas perdre de vue non plus qu'on est souvent nommé à cette



fonction de responsable après avoir été (ou tout en étant toujours) formateur. Il semble néanmoins qu'on reste dans la fonction :

*« On reste dans une association et plus largement dans le secteur parce qu'on croit à ce qu'on fait, on en ressent l'utilité, on change la vie de certaines personnes. Dans notre association, comme dans d'autres d'ailleurs, il y a le souci de l'autre ».*

Ainsi que l'illustre le graphique ci-dessous, près d'un tiers de la population recensée a plus de 45 ans alors que 42% ont entre 30 et 40 ans.



Source : Cadastre FeBISP, 2005

## Le(la) coordinateur (trice) administratif(ve) et financier(ère)

4% des travailleurs (33 contrats) occupent la fonction de coordinateur administratif et financier dans 20 associations différentes. Ils sont peu nombreux à organiser, coordonner et superviser les services administratifs, comptables et financiers. Cela s'explique surtout par la taille des associations : au plus elles sont de petite taille, au plus les secrétaires, comptables et gestionnaires de dossiers se répartissent les tâches. Par contre, dans les grandes associations, il n'est pas rare de voir la fonction divisée ; un travailleur s'occupe du volet administratif, un autre, du volet financier. Cette division s'impose tant la charge est trop lourde pour une personne. Mais dans tel cas, il faut veiller à créer une articulation entre les deux. La fonction a souvent été récemment créée, souvent, à l'occasion de la mise en œuvre de l'ANM. Le dispositif a suscité une structuration de la fonction mais cela n'allait pas de soi, il a parfois fallu taper son point sur la table.

Sur le plan de la qualification, 17 contrats sont occupés par des universitaires dont singulièrement 9 en sciences humaines pour 8 avec option économique ou financière. Tandis que 13 protagonistes sont gradués dont 8 comptables, les autres qualifications s'étalant sur l'informatique, le secrétariat, les langues modernes, les sciences sociales (y compris un titre d'assistante sociale). Pour être complet, il faut encore signaler la présence d'un titulaire de CESI et d'un non-diplômé, tous 2 avec une expérience utile respective de 10 et 30 ans. Les coordinateurs administratifs et financiers sont rémunérés à hauteur de l'échelon barémique 5 sauf 9% d'entre eux qui profitent d'une supplémentation mensuelle brut allant d'environ 55 euros à 275 euros. Par ailleurs, deux travailleurs universitaires sont payés à l'échelon barémique 4.2.

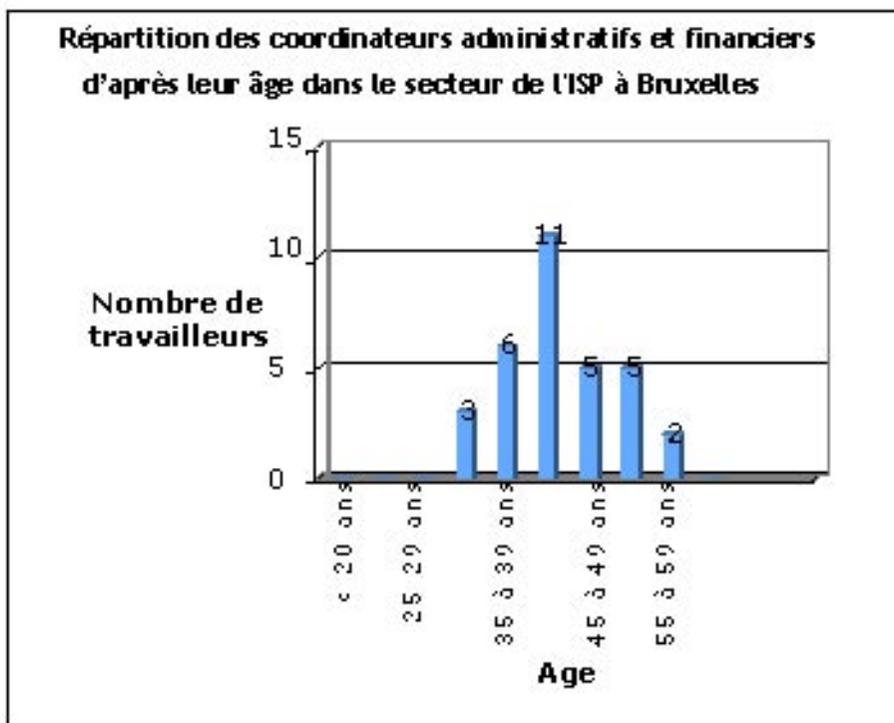
*« Les conditions de rémunération sont tout à fait correctes par rapport à ce qu'on a connu auparavant. L'ANM a permis une avancée par l'effet jugulé de la prise en compte de l'ancienneté et de la reconnaissance des titres de qualification. Avec la barémisation, le secteur social n'est plus le parent pauvre, c'est plus équitable ».*

Ils sont environ 30% à bénéficier d'avantages extralégaux. 70% des bénéficiaires d'avantages extralégaux profitent de chèques-repas, les 30% restant cumulent chèques-repas et assurance hospitalisation. Un cinquième des coordinateurs administratifs et financiers travaillent à temps partiel. Tous les temps partiels sont à trois-quarts temps à l'exception de 3 d'entre eux où le régime de travail oscille entre 50% et 60% d'un temps plein. L'ancienneté dans la fonction de coordinateur administratif et financier équivaut en moyenne à 13 ans. Elle est plus grande en OISP (15 ans) qu'en MLOC (10 ans). Elle doit être entendue comme la reconnaissance de prestations antérieures dans une fonction administrative et/ou financière.



Un maximum de 10 ans de services antérieurs en dehors de l'association peuvent être reconnus. Cette expérience a pu être en partie acquise dans l'association mais en partie seulement. Car pour ce qui est de l'ancienneté « maison », elle est de 6,5 ans. Les OISP prennent la tête (8 ans) devant les MLOC (6 ans) et les AFT (5 ans).

*« Travailler dans le social, c'est avant tout un idéal, on ne devient pas travailleur du social par accident ».*



Source : Cadastre FeBISP, 2005

*« Les conditions de travail sont épanouissantes ; les travailleurs sont peu enclins à la mobilité professionnelle. Mais de manière sous-jacente, on peut entrevoir qu'ils sont un peu coincés avec l'ancienneté reconnue et les congés de fin de carrière. Les gens de plus de 40 ans sont stables parce qu'ils n'osent plus bouger ».*

62,5% des travailleurs dans cette fonction ont moins de 45 ans. Mais attention, cette proportion est trompeuse puisque plus de la moitié d'entre eux a 44 ans. 38% bénéficient du régime de congé pour réduction du temps de travail puisqu'ils ont plus de 45 ans. Cette proportion sera quasiment doublée l'année prochaine !

*« La RTT, à titre individuel, c'est une bonne chose. Mais c'est très compliqué d'organiser son travail parce qu'on garde le même volume de travail. Mon travail n'a pas diminué de 13 jours ».*

De plus, l'option stratégique veut que la compensation organisée serve à engager dans le pôle pédagogique, là où il y a le plus d'heures réduites.

## Le(la) coordinateur (trice) logistique et technique

Notre enquête a permis de recenser 13 contrats de coordinateur logistique et technique localisés dans 9 associations différentes. La coordination logistique et technique n'est organisée que pour les associations de catégorie 4, 5 et 6 (référence Cocof), pour les Ateliers de formation par le travail (AFT) et Missions Locales (MLOC). Il peut arriver, dans ces deux dernières catégories d'opérateurs, que la fonction soit confondue avec celle de coordinateur pédagogique, assumant, du même coup, la gestion du programme de formation et celle dévolue plus précisément à la coordination logistique et technique, à savoir la gestion des contacts clientèle et partenaires extérieurs, des ressources matérielles et humaines ainsi que le suivi technique des travailleurs. Sur le plan des qualifications, on trouve 3 travailleurs de niveau humanités inférieures avec expérience professionnelle antérieure, 10, de niveau d'études supérieures répartis également entre l'ESTC et le niveau universitaire. Contrairement à ce qu'on pourrait penser, les formations techniques ne sont pas dominantes puisque 7 titulaires de la fonction ont pris, au moment de leurs études, une orientation sociale. Tous travaillent à temps plein. Seul un travailleur est partiellement affecté à l'ISP. Il fait aussi dissidence au point de vue de la rémunération puisque contrairement à ses collègues, tous payés à l'échelon barémique 5, il perçoit un supplément mensuel minime de rémunération. Les intéressés reconnaissent les progrès salariaux dus à l'ANM mais ceux qui possèdent un bagage technique (la grosse moitié d'entre eux) sont toutefois critiques :

*« Mon échelon barémique est satisfaisant mais ne reflète pas les difficultés que nous rencontrons quotidiennement. Ce qui est reconnu, c'est une expérience pédagogique mais l'expérience technique est insuffisamment reconnue. Or, c'est précisément cet aspect de mes compétences que je dois mettre au profit des stagiaires ».*



Dans 61% des cas, la rémunération est assortie d'avantages extralégaux (chèques-repas ou abonnement de transports en commun). Pour ceux qui n'en bénéficient pas, cela résulte d'une politique « maison » qui ne pourrait financièrement le supporter.

*« Dans cette fonction, nous avons un turnover important. Il se peut qu'on manque d'encadrement. Il peut y avoir une difficulté de recrutement parce qu'on ne reconnaît pas les compétences professionnelles réelles des gens. On cherche de vrais professionnels mais le métier n'est pas reconnu à ce titre sur le plan des conditions de rémunération ».*

Ce témoignage corrobore l'analyse des données relatives à l'ancienneté des travailleurs. En effet, l'écart entre l'ancienneté reconnue et l'ancienneté « maison » est peu important. L'ancienneté moyenne dans le secteur est de 9 ans. Elle est deux fois plus élevée pour les titulaires de la fonction en AFT (12 ans) que pour ceux qui travaillent en MLOC (6,5 ans). La mesure de l'ancienneté « maison » moyenne est de 6,5 ans. Le corpus analysé étant très petit, nous ne consacrerons qu'un commentaire à sa structure d'âge. En 2006, 38% des intéressés ont plus de 45 ans. Ce pourcentage sera quasiment doublé l'année prochaine. Si la structure de l'emploi reste identique, seuls 15% des coordinateurs logistiques et techniques auront moins de 45 ans dans 5 ans .

## 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 pour la prise en charge des responsabilités, l'exécution des tâches et le positionnement sur l'échelle barémique.

Assistant administratif et/ou financier Classe 1	
Secrétaire de direction	Comptable
Echelon 4.1	
Formation supérieure ou expérience utile	

Assistant administratif et/ou financier Classe 2	
Secrétaire de direction	Aide-comptable
Echelon 3	
CESS ou expérience utile	

Auxiliaire administratif	
Employé administratif	
Echelon 2	
CESI, CTSS, CTSI ou expérience utile	

Source : Annexe 1 de la Convention collective de travail

Dans chaque cas, la promotion interne ou l'expérience utile peuvent supplanter le titre acquis à l'issue d'un cursus supérieur. Pour ce qui est du niveau « classe 1 », on dénombre 43 contrats d'assistant administratif et financier. Seuls 4 d'entre eux ont une affectation partielle à l'ISP. 16 travailleurs sont à temps partiel dont près des trois quarts à mi-temps. Dans une vingtaine d'associations toutes catégories confondues, on distingue les tâches de secrétariat des tâches comptables, si bien que ces deux types de tâches incombent à des personnes différentes. Mais c'est le cas partout. Il nous a toutefois été signalé que le volet comptable proprement dit pouvait être confié à une personne extérieure.

*« En comparaison avec le secteur privé, les compétences développées sont plus vastes dans notre secteur car dans le secteur privé, les compétences présentes sont plus diversifiées et les tâches sont plus figées. Ici, le travail est diversifié, la polyvalence est de mise, il y a une responsabilisation dans le travail et une capacité d'anticipation est nécessaire. Dans le privé, c'est moins varié, il y a toujours une notion de rentabilité, de concurrence ».*

53% sont diplômés de l'enseignement secondaire supérieur. 40% sont gradués dont la moitié en comptabilité, tandis que les autres se partagent le secrétariat, les orientations sociales ou l'architecture d'intérieur. À noter la présence de trois diplômés universitaires.

Ils sont un peu plus nombreux à être repris en « classe 2 » : on dénombre 59 contrats, dont 20 sont affectés partiellement à l'action ISP et dont seulement 29% à temps partiel. Parmi ceux-ci, le trois quart-temps l'emporte. À cet échelon, le CESS est la qualification la plus présente (67%) tandis que 40% d'entre eux ont le CESI.



Les diplômés de l'enseignement supérieur (8%) et non diplômés (un seul travailleur) sont résiduels. Plusieurs détenteurs de « CESI » sont d'anciens stagiaires issus de filières de l'insertion socioprofessionnelle.

Les auxiliaires administratifs sont très peu nombreux (11 contrats). Ils sont titulaires majoritairement d'un CESI ou sans diplôme. Plus de 80% sont des femmes. Les travailleurs ont soit moins de 30 ans, soit plus de 45 ans. Le droit au congé de fin de carrière pour ces travailleurs suscite le même commentaire que chez les autres travailleurs :

*«Le boulot qu'on ne fait pas pendant les jours de congé RTT reste à faire au retour, ou alors, il retombe sur les autres. Et l'organisation du secrétariat risque d'en souffrir».*

L'ancienneté reconnue est élevée : 14 ans. Alors que l'ancienneté « maison » est beaucoup moins élevée : un peu plus de 4 ans. Il s'agit parfois de candidats choisis parmi d'anciens stagiaires formés dans la maison.

## Les titulaires de fonction technique

Les assistants logistiques et techniques assurent la maintenance, l'entretien des outils pédagogiques nécessaires à l'objet social. Ils se répartissent sur deux niveaux barémiques : classe 1 et classe 2. Le niveau « classe 1 » prévoit en plus la préparation et réparation du matériel et la gestion des stocks. Il est ici surtout fait appel aux compétences techniques des intéressés. Ils sont 18 à occuper ce poste dans l'ISP et à y être affecté pour la quasi-totalité de leurs activités. 4 d'entre eux occupent un contrat à mi-temps. 40% des contrats sont affectés en MLOC, 10%, en AFT, l'autre moitié, dans les OISP. Comme c'est le cas pour les fonctions administratives, un diplôme d'études supérieures n'est pas requis ; la formation supérieure donne accès au niveau de la classe 1 mais l'expérience utile comme la promotion interne donnent accès à la fonction à quel que niveau que ce soit. Ils sont 7 à être répertoriés en classe 1. Si on mutualise les deux niveaux, 50% des assistants logistiques et techniques sont titulaires d'un CESS et 16% ont suivi une formation supérieure, les autres se partagent entre non diplômés ou titulaires ou d'un CESI. C'est une fonction à près de 70% masculine. Leur pyramide des âges connaît une césure : 40% ont moins de 40 ans alors que 50% ont plus de 45 ans. Dans cette proportion d'anciens, les 8/10 ont plus de 50 ans. Tous sont payés au barème correspondant à leur échelon. La majorité de leur expérience professionnelle est acquise dans la maison. En effet, l'ancienneté « maison » se situe autour de 6 à 7 ans tandis qu'ils peuvent prétendre en moyenne à 8 ou 9 ans de services dans le secteur.

## Les experts

Ils sont une vingtaine d'experts disséminés dans une dizaine d'associations. La CCT les dénomme aussi « chargés de mission » et les affecte à des tâches qui nécessitent des compétences et/ou des expériences particulières. Seuls 4 d'entre eux sont positionnés à l'échelon 5, la majorité ayant un échelon barémique correspondant à leur niveau de diplôme. Ils occupent souvent un poste à temps partiel : à peine la moitié d'entre eux travaille à temps plein, alors qu'au total de leurs prestations, on couvre 56% d'un temps plein. La moitié des experts sont gradués, les autres, ont suivi un cursus universitaire. Un expert est quelqu'un qui par ses compétences spécifiques contribue au développement d'une activité précise ou qui, au contraire, doit les déployer de manière transversale. C'est, par exemple, un architecte qui contribue à une activité d'aménagement d'espaces publics, un journaliste qui développe les outils de communication d'une association, une assistante sociale qui coordonne les actions de développement local.

La parité du sexe est respectée dans leur population. Ils sont 70% à avoir moins de 45 ans dont 1/5 a moins de 30 ans. Ils sont généralement satisfaits de leurs conditions de travail et voient leurs compétences s'épanouir dans le cadre de leur fonction.

*« Les conditions de travail sont rassurantes et on sent qu'il est possible d'évoluer dans un secteur comme celui-ci »*

## Conclusion

Que conclure d'un état descriptif que nous avons souhaité rendre le plus complet possible ? Nous avons pris le pouls du terrain. Un pouls qui bat vite pour tenir la route, un pouls qui tend à se stabiliser au vu des conditions de travail offertes. Il n'y a qu'à voir l'ancienneté qui s'est comptabilisée au gré du quinquennat. Stabilité, donc.

Dans l'ISP, on ne s'enrichit pas de monnaies sonnantes et trébuchantes mais on s'enrichit en compétences, en savoir-faire et en savoir-être pour utiliser des clichés. Clichés, sans doute, clichés sûrement, mais qui traduisent une réalité de terrain. On se forme, cela motive et permet de faire évoluer les connaissances sans qu'elles restent figées, pour répondre à la demande du public et à la loi du marché. On est à l'écoute, on gère au quotidien, on se hasarde au prévisionnel. On fait des heures supplémentaires, avec souplesse, tout comme l'est leur récupération. Il y a consensus sur la nécessité de les prester comme sur la nécessité de les récupérer. L'ISP deviendrait-elle le parangon du bien-être non marchand ? Pas tout à fait ! Il y a encore des imperfections. La fin de carrière, par exemple. Sa prise en charge est un-



niment reconnue comme une prodigieuse avancée mais sa gestion est lourde, beaucoup trop encombrante. Avancée sur le plan du confort de nos aînés et avancée en termes de création d'emplois ; il y eu 57 personnes mises au travail grâce à l'embauche compensatoire (36 ETP).

Et puis, il reste les inconditionnels de la reconnaissance salariale ; ceux qui pensent qu'on peut faire encore mieux. En admettant toutefois que c'est déjà bien par rapport aux oubliés, comme les 'PTP' ou encore comme ces quelques associations qui font de l'insertion sans en avoir l'air parce qu'ils n'ont pas d'agrément Cocof au sens du décret ISP, tous ceux-là donc pour lesquels l'accord non marchand donne l'impression de pas avoir reconnu le travail.

Un mot encore de l'auteur de ce dossier pour saluer la collaboration de tous les acteurs de terrain qui, par leurs témoignages, ont contribué à le rendre vivant, à donner écho aux chiffres. Alors, fonction, fonctionnalité et fonctionnalisme au même diapason ? Ne serait-elle pas là, la performance de l'ISP ?



Rencontre avec ...



Pierre Lardot, échevin de l'Emploi et de l'Insertion sociale



Pascal Delaunois, directeur de la Mission Locale d'Ixelles

## Ixelles, priorité extra large à l'emploi

**Pierre-Alain Gerbeaux**

*Avec 12.251 habitants par km<sup>2</sup>, Ixelles arrive en 7<sup>e</sup> position des communes bruxelloises les plus denses et depuis 2000, la ville a gagné 4000 nouveaux résidents (pour atteindre 77.669 hab). 170 nationalités s'y côtoient. Les étrangers représentent 37% des habitants (parmi eux 25% sont européens). Avec 2 contrats de quartiers, 2 universités (ULB et VUB), une proximité géographique avec le quartier européen, des quartiers aussi contrastés que ceux de Matonge, de l'Université, des Etangs et du Châtelain, Ixelles est une commune multiple. Et la problématique de l'emploi l'est tout autant. Entretien avec M. Pierre Lardot, échevin de l'Emploi et M. Pascal Delaunois, directeur de la Mission Locale.*

### Quelle est la marge de manœuvre d'une commune en matière d'emploi face aux compétences des régions et du fédéral ?

*Pierre Lardot* : Cette marge est faible, notre action s'inscrit dans la logique des politiques régionales, communautaires et fédérales. Nous pouvons essentiellement impulser des initiatives via notre service communal de l'emploi et les structures associatives dont la Mission Locale. C'est en ce sens que nous avons souhaité créer un échevinat de l'emploi. Nous avons voulu donner un poids tout particulier à la politique de l'emploi tout

comme nous avons créé un pôle « développement économique ». Auparavant toute la problématique de l'emploi était englobée dans l'échevinat des affaires sociales. Pourtant, Ixelles se caractérise par une grande diversité du public et des besoins d'ISP, d'emploi. 20% des demandeurs d'emploi (DE) ixellois sont classés dans la rubrique « autre » en termes de niveau d'étude. L'équivalence des diplômes constitue donc un problème très important. Compte tenu de la présence de l'université, un grand nombre de DE sont très qualifiés. Enfin, la ville compte une forte population (d'origine étrangère parmi laquelle on trouve une part importante de personnes infra-qualifiées.

### Depuis 2003, vous organisez une manifestation sur le thème de l'emploi. De quoi s'agit-il exactement ?

*P. L.* : Auparavant, chaque année, se tenait une bourse de l'emploi qui permettait à des demandeurs d'emploi de rencontrer des entreprises. Cette formule existe toujours mais le résultat reste aléatoire. De plus, nous souhaitons sortir du caractère strictement événementiel. En 2003, nous avons donc commencé par trois journées intitulées « Passeport pour l'emploi » puis, nous nous sommes lancés dans l'aventure de la « Semaine de l'emploi et de la formation » qui traite alors de différentes problématiques touchant à l'emploi et à la formation professionnelle. L'objectif de la démarche est de ne plus se limiter aux entreprises mais d'impliquer l'ensemble des acteurs de l'ISP, de l'emploi, de l'enseignement...

### Un mois après la 3<sup>e</sup> édition, quel bilan en tirez-vous ?

*P. L.* : Nous n'avons pas encore établi de bilan approfondi. Néanmoins, le succès se confirme par la qualité des intervenants présents et le nombre de participants. Cette semaine constitue désormais, je pense, un événement attendu et apprécié dans le monde de l'ISP.

*Pascal Delaunois* : Un grand cru cette année ! Les thèmes abordés ont suscité beaucoup d'échanges, nous avons bien préparé les conférences et débats. C'était la 1<sup>ère</sup> fois que nous faisons appel aux échevins des 19 communes<sup>1</sup> (9 ont répondu présents).

Mais cette « Semaine » c'est aussi beaucoup de rencontres, de liens qui se tissent puis qui génèrent des projets au bénéfice du public parce que les gens apprennent à mieux se connaître. Si aujourd'hui nous avons un partenariat avec Daoust, c'est parce qu'il y a 3 ans, il a participé à notre manifestation et que l'on a appris à se connaître.

Deux débats ont aussi permis de faire remonter certains problèmes vers les pouvoirs politiques compétents. Ainsi du temps de déplacement entre deux prestations de titres-services qui ne fait pas l'objet d'une rémunération claire ; l'application varie donc selon l'employeur. Ainsi de la qualité médiocre de la procédure d'équivalence des diplômes (accueil, temps d'attente, délais de traitement, montant excessif des frais de dossiers). Prise de conscience des responsables politiques et des administrations concernées.

<sup>1</sup> A l'occasion du débat sur la suppression du pointage.



## Rencontre avec ...

**Que pensez-vous de la suppression du pointage ?**

*P. L.* : C'est sur ce thème que nous avons réuni les autres échevins bruxellois compétents.

Une minorité regrette la perte du contrôle sur les DE tandis que les autres se disent satisfaits. Mais ce que les communes perdent ainsi c'est l'instrument d'évaluation du chômage sur leur territoire. La seule donnée statistique proviendra désormais de l'obligation faite aux DE de fournir un certificat de résidence mais cela sera fait par le service Population et au mieux une fois par an.

De plus, que faire du service Emploi ? Pour certaines communes, il disparaît et les fonctionnaires sont réaffectés. Pour d'autres, dont Ixelles, il faut maintenir une cellule permettant de garder un contact avec le DE, lui apporter des infos et lui éviter un isolement renforcé face à la machine institutionnelle de contrôle de la part de l'ONEM et de l'ORBEM.

Combinée à la mise en place d'une Maison de l'emploi, la procédure de pointage facilitait le contact, l'orientation et l'accompagnement des DE en fonction de leurs besoins auprès des différents acteurs (Mission Locale, ALE, ORBEM...). Assistera-t-on à une baisse de fréquentation des services de la Maison de l'emploi ? Rien n'est certain, mais la fin du pointage nous oblige à repenser notre manière d'entrer en contact avec le public. Pour l'heure, cela nous incite à imaginer de nouvelles activités d'information et de rencontres dans l'ancienne salle de pointage. C'est encore en réflexion quant aux modalités concrètes, mais nous sommes convaincus que l'autorité communale doit continuer à exercer son action pour soutenir le DE dans son processus d'insertion sociale et/ou professionnelle.

**Lors de la « Semaine pour l'Emploi » en 2005, figurait un débat sur l'économie sociale. Ce secteur est-il une priorité à Ixelles ?**

*P. D.* : Cela a toujours été une priorité pour la Mission Locale. Un peu échaudés avec le projet des « Artisans du logis », qui a capoté après 3 ans d'existence, nous avons laissé passer un peu de temps avant de rebondir. Dans le cadre du contrat de quartier Malibrans, nous avons obtenu un subside pour engager pendant 2 ans une personne pour impulser des projets

d'économie sociale<sup>2</sup>. La démarche remonte à deux ans, elle s'est concrétisée à partir de juin 2005. Et actuellement, trois projets sont en cours. Le premier lancé à l'initiative d'habitants du quartier intitulé « PC pour tous » est en passe d'être agréé ILDE<sup>3</sup>. Les deux autres sont encore en cours d'élaboration. L'un émane de jeunes de Matonge qui veulent créer une boutique de souvenirs et produits artisanaux partant du constat que de plus en plus de touristes viennent découvrir ce quartier. L'autre consiste à créer un service de dépannage et d'aide à la vie quotidienne pour les habitants de logement à caractère social, ce qui recouvre un parc d'habitation plus large que les seuls logements sociaux.

*P. L.* : La commune intervient à travers le contrat de quartier et agit à travers les possibilités de financement (de la Mission Locale, du lieu où se tiendra la boutique à Matonge).

**Janvier est traditionnellement le mois des vœux, que souhaiteriez-vous demander à un bon génie de l'emploi ?**

*P.L.* : Que chaque DE puisse trouver l'emploi qui lui permette de s'épanouir, qu'il y ait un emploi pour chaque DE ixellois.

*P. D.* : Que l'emploi soit au centre des préoccupations, c'est-à-dire que toute décision du conseil communal soit prise après une analyse des retombées en termes d'emploi local. Car derrière une décision, il y a toujours des conséquences éventuelles pour l'emploi local dans la façon dont elle est prise, dont on monte le partenariat et dont on engage une dépense.

<sup>2</sup> Carole Moné, 02 515 77 40.

<sup>3</sup> Initiative Locale de Développement de l'Emploi. Infos : [www.febisp.be](http://www.febisp.be), [huybrecht@febisp.be](mailto:huybrecht@febisp.be)

**Monsieur Pierre Lardot**  
Echevin de l'Emploi et de l'Insertion  
sociale, commune d'Ixelles

**Chaussée d'Ixelles, 168**  
1050 Bruxelles

**Tél : 02 515 61 16**  
**Fax : 02 515 61 59**  
[p.lardot@brutele.be](mailto:p.lardot@brutele.be)  
[www.pierrelardot.be](http://www.pierrelardot.be)

**Monsieur Pascal Delaunoy**  
Directeur de la Mission Locale  
d'Ixelles

**Place du Champ de Mars, 4 (4ème**  
**étage)**  
1050 Bruxelles

**Tél : 02 515 77 40**  
**Fax : 02 515 77 69**  
[secretariat@missionlocalexl.be](mailto:secretariat@missionlocalexl.be)  
[www.emploi-ixelles.be](http://www.emploi-ixelles.be)

## Après le CASI-UO/COFTeN, voici le COFTeN.

### Une continuité dans la lutte contre les exclusions

Delphine Huybrecht

Une étape de plus dans une aventure humaine qui a démarré il y a de cela plus de trente ans maintenant. Et qui n'est pas terminée, heureusement ! Nous avons rencontré Giovanna Angius, ancienne directrice du CASI-UO/COFTeN. Elle nous a aidés à retracer la genèse du COFTeN et nous a parlé des nouvelles perspectives de ce projet, apparues à la faveur d'un contrat de quartier.

#### Au départ était le CASI-UO

Le COFTeN, « Centre d'orientation et de formation aux technologies nouvelles », est un enfant du CASI-UO, et comme tout enfant, il a gardé certains traits de ses parents, même si la manière d'envisager les questions de solidarité a bien évolué depuis 35 ans.

Le CASI-UO « Centre d'Action Sociale Italien

– Université ouvrière » naît en 1970 dans la mouvance de mai 68. Il se consacre à la défense d'un groupe culturel minoritaire, celui des immigrés italiens. Deux convictions animent le travail des promoteurs du CASI-UO :

- La culture est un instrument prioritaire dans la lutte contre les exclusions et,
- Le groupe social frappé d'exclusion doit s'auto-organiser et produire ses propres leaders, capables de négocier la place de leur groupe sur la scène publique. Ces convictions débouchèrent naturellement sur un ensemble d'actions de formation: université ouvrière, tables de langues, soutien scolaire mais aussi sur des productions culturelles avec la mise sur pied d'une troupe théâtrale et d'une chorale joliment baptisée « Bella Ciao » (pour en savoir plus sur les activités du CASI-UO aujourd'hui, consulter le site <http://www.casi-uo.be>).

Au milieu de ces préoccupations, le monde du travail et la problématique de l'emploi ne furent pas en reste et c'est ainsi qu'en janvier 1984, les premières formations

professionnelles sont organisées au sein du CASI-UO.

Celles-ci s'autonomisent en 1998 sous la forme d'une nouvelle institution appelée CASI-UO/COFTeN.

#### Le centre de formation CASI-UO/COFTeN, aujourd'hui COFTeN « tout court ».

Ce projet va fêter sa vingt-deuxième année en 2006; sur une période aussi longue, il est normal d'évoluer et de se transformer. Qu'est devenu l'idéal émancipateur des origines selon lequel la réussite d'un seul vaut peu si elle n'est pas insérée dans une réussite collective ? Au départ en effet, le projet fut porté par le fait qu'une grande partie des premiers formateurs du COFTeN étaient des personnes issues du CASI-UO, avec tout le background « éducation permanente » que cela suppose : ils bénéficiaient d'une formation politique et recélaient une bonne dose de militantisme. Au fil du temps, ces travailleurs ont été remplacés par d'autres, engagés principalement pour leurs compétences techniques. Les sujets liés à la citoyenneté ont de la sorte bénéficié de moins d'espace.

Dans le même temps, des moyens institutionnels sont venus appuyer le projet. Ces financements ont bien sûr été totalement salutaires mais ils ont fait croître

la charge administrative. Des normes de fonctionnement ont été imposées, limitant la marge de manœuvre des porteurs du projet et les poussant à toujours plus d'efficacité mais aussi de professionnalisme. Le temps à consacrer à la réflexion collective s'est fait plus rare, et puis, mutations sociologiques aidant, son utilité est devenue moins évidente.

La technique a remplacé le politique, la recherche d'une efficacité immédiate et pragmatique s'est accentuée mais ne le déplorons pas : en terme de mise à l'emploi des stagiaires (ce qui était tout de même l'objectif premier de l'action) les résultats étaient (et sont toujours) excellents.

#### Le COFTeN organise des formations qualifiantes pour les profils suivants :

- Employé(e) aide-comptable avec compétences en informatique bureautique ;
- Assistant(e) en secrétariat, employé(e) polyvalent(e) avec compétences en informatique bureautique réseaux locaux et Internet ;
- Technicien(ne) de maintenance PC et de réseaux locaux, assistance aux utilisateurs (avec maîtrise du néerlandais) ;
- Technicien(ne) de maintenance PC, assistant(e)-administrateur(trice) de réseaux locaux assistance aux utilisateurs.



Ces formations s'étalent sur des périodes de 12 à 15 mois à raison de 35 h par semaine. Un stage de perfectionnement en entreprise de 5 semaines est prévu à l'issue de la formation, suite à quoi les stagiaires bénéficient d'un accompagnement à l'insertion (identification des offres, rédaction de CV, entraînement aux interviews) de 6 semaines. Ces formations concernent 56 stagiaires par an.

Une attestation de qualification est remise aux stagiaires en fin de formation, moyennant réussite selon les critères fixés par le centre. Cette attestation est reconnue par l'ORBEM et donne lieu à une inscription sous un nouveau code professionnel. Cette attestation n'est toutefois pas un diplôme légal reconnu par la Communauté Française.

Le COFTeN offre à tous ses stagiaires la possibilité de compléter leur formation par un stage en entreprise. La recherche de nouvelles entreprises est un souci constant du COFTeN, tant pour la réactualisation des programmes de formation que pour l'insertion des jeunes en stage de formation. Cette recherche permet de faire connaître aux entreprises les types de qualification offerts par le centre et aux formateurs d'être constamment en prise avec le monde du travail.

La sélection des stagiaires se fait au travers de partenariats avec les Missions Locales de Saint-Josse et de Schaerbeek. Comme le niveau d'entrée en formation qualifiante

est relativement élevé, le COFTeN travaille également en partenariat avec des organismes de préformation comme la Chom'hier, le CAF et PROFORAL. La formation au COFTeN est exigeante pour les stagiaires ; il s'agit de s'assurer qu'ils ont fait le bon choix avant de s'engager dans un processus relativement long (lire les témoignages d'ex-stagiaires sur le site du COFTeN : <http://www.coften.be/formations/vecu.html>).

### Un projet associatif malgré tout

Mais alors, si la volonté initiale de promouvoir l'émancipation sociale collective des utilisateurs du centre est moins visible, quelle est alors la spécificité purement associative du COFTeN ? Qu'est-ce qui différencie les formations du COFTeN des formations organisées par les pouvoirs publics ?

Au COFTeN, tous les formateurs sont, au moment de leur engagement, invités à prendre connaissance d'une charte qui stipule :

*« Nous désirons mettre en œuvre un projet de réinsertion socioprofessionnelle principalement adressé à des jeunes en difficulté et qui fait appel à cette fin à des formations et des méthodes appropriées. Il s'agit donc d'un projet de lutte contre l'exclusion qui entend s'inscrire dans le cadre plus large d'une vision de justice*

*sociale. En cohérence avec cet objectif, le COFTeN entend s'inspirer des valeurs suivantes vérifiées dans le quotidien entre jeunes qu'entre membres de l'équipe ; ainsi qu'entre les deux groupes précités :*

- *Confiance ;*
- *Respect, y compris dans les différences culturelles ;*
- *Collaboration dans la complémentarité avec reconnaissance des compétences, spécificités, potentialités et fonctions différentes ;*
- *Implication de chacun au mieux de ses possibilités ;*
- *Souci de rigueur dans le travail ;*
- *Esprit de solidarité et souci de réussite collective.*

*Cette vision fonde et appelle une recherche d'articulation précise entre le projet d'insertion socioprofessionnelle et la dimension d'éducation permanente ».*

Il s'agit donc, pour les professionnels du COFTeN, de perpétuer la lutte contre l'exclusion, de privilégier la qualité de la formation plutôt que la quantité des savoirs emmagasinés, d'user de beaucoup de psychologie, de travailler dans la durée (dimension essentielle afin de donner à chaque stagiaire les outils pour une émancipation sociale), de s'interroger constamment sur le sens de ce que l'on fait... Et d'être conscient que la mise à l'emploi n'est pas le remède à tous les problèmes.

Actuellement, la présence en grand nombre de stagiaires d'origine africaine laisse penser qu'un renouveau de la pensée et de l'action collective pourrait se faire jour, mais le temps manque cruellement pour donner plus de place à la réflexion commune et même aux rencontres informelles si importantes à la mise en place d'une pratique solidaire.

En ce qui concerne les rencontres informelles, le COFTeN organise, une fois par an, un moment de convivialité qui rassemble tout le personnel du COFTeN et ses 56 stagiaires. Il s'agit de réaliser un banquet où chacun apporte des spécialités de son pays d'origine ; une occasion idéale pour consolider des liens entre stagiaires et entre formateurs et stagiaires...

Adresse du COFTeN :

Rue de l'Abondance, 40  
1210 Bruxelles

Tel : 02/ 219 91 12  
Fax : 02/ 223 22 47  
coften@skynet.be  
www.coften.be



## « Les Quatre Saisons », une maison pour les enfants...

C'est en 1998 que l'idée de créer un lieu d'accueil pour les enfants des stagiaires en formation a doucement émergé au sein du COFTeN. Après 4 années de dur labeur et de nombreuses embûches administratives<sup>1</sup>, la maison d'enfants « les Quatre Saisons » a ouvert ses portes en décembre 2003. Et, grande nouvelle, elle accueillera, à partir d'avril 2006, 36 enfants dans ses locaux définitifs de 400 m<sup>2</sup> (l'ancienne école « La Sagesse », rénovée dans le cadre du contrat de quartier « Hauwaert-Bossuet » à Saint-Josse).

Cette maison d'enfants s'inspire de la pédagogie active de Reggio Children, mondialement reconnue<sup>2</sup>. Il se fait que la directrice du COFTeN avait eu l'occasion, il y a quelques années, de visiter une crèche dépendant de la Commission européenne qui fonctionnait selon ce modèle. Y sont identifiées «les périodes sensibles» de l'enfant, c'est-à-dire les moments dans la vie de l'enfant (de 0 à 3 ans) où il est naturellement ouvert à certains apprentissages. Dans cette approche, les puéricultrices n'agissent pas comme une autorité savante sur l'enfant, mais préparent, pour lui, un environnement qui lui est favorable, dans lequel il va puiser d'innombrables ressources.

L'enfant est libre d'évoluer au sein de cet environnement, et de découvrir à son rythme les apprentissages qu'il recèle. Dans cette optique, la manipulation de matériel pédagogique et l'expérience personnelle sont essentielles. Pourquoi donc les enfants de demandeurs d'emploi peu qualifiés ne pourraient-ils pas disposer, eux aussi, et dès leur plus jeune âge, d'un environnement accueillant et stimulant ?



À l'heure où la question de l'égalité des chances est un thème à la mode, la question mérite d'être posée et résolue. C'est bien ce que se sont dit les promotrices du projet de la maison d'enfants. Restait à trouver les moyens... Ca, c'est une longue histoire, qui n'est pas terminée...

Les premières démarches entreprises ont consisté à demander à la Région Bruxelloise des postes ACS pour l'encadrement des puéricultrices, pour la plupart issues elles-mêmes du parcours d'insertion. Le FSE a apporté sa contribution dans le cadre du soutien à la politique d'emploi. Les locaux ont, après moult péripéties, été obtenus dans le cadre d'un contrat de quartier. Celui-ci a permis la rénovation d'une ancienne école, « La Sagesse », située place Bossuet (N. B. en attendant que la rénovation de ce bâtiment soit terminée, la maison d'enfants est temporairement hébergée rue Joseph De Keyn) ; un agrément en tant qu'ILDE – initiative locale de développement de l'emploi – a été obtenu, pour le travail de remise à l'emploi réalisé... L'ONE a donné son agrément et des moyens au projet... Tout se met en place, et en avril, la maison d'enfants « Les Quatre saisons » sera fière d'ouvrir officiellement ses portes et d'inviter tous les acteurs de la revitalisation urbaine à Bruxelles à une petite fête... Pour marquer le coup... Avant la reprise de la lutte pour la survie...



Adresse de la maison d'enfants  
« Les Quatre Saisons » (à partir  
d'avril 2006) :

Place Bossuet, 12  
1210 Saint-Josse

Tél. : 02/ 217 70 65  
Fax : 02/ 217 70 69  
lesquatresaisons@skynet.be

<sup>1</sup> Lire à ce sujet l'article « Pas si simple d'ouvrir une maison d'enfants », paru dans le magazine « Alter Educ » n°83, juin 2004.

<sup>2</sup> Reggio renvoie ici à « Reggio Emilia », du nom de la province italienne où cette approche novatrice a été développée.

### Quelques changements au sein de nos associations...

Nouvelles directrices pour les asbl suivantes : APAJ (Anne Verhelst), COFteN (Milena Stragiotto) et Mission Locale de Saint-Josse (Pascale Scheers).

### Adhésion de nouveaux membres à la FeBISP

La FeBISP a accueilli dernièrement 6 nouveaux membres : 2 Entreprises d'Insertion (EI) : Age d'Or Services Bruxelles et Poly Bonnevie et 4 Initiatives locales de Développement de l'Emploi (ILDE) : Pretnet Services asbl, Cannelle asbl, Schaerbeek Action Emploi asbl et Gammes asbl. Certaines asbl existantes et membres de la FeBISP ont des secteurs d'activités qui ont été agréés ILDE : CF2Mille, Casi-UO, Cefor et Boulot. Beaucoup de nouveaux membres, donc, aux assemblées générales statutaires. Une nouvelle assemblée de travail, « l'assemblée de travail ESI », regroupe bien sûr les nouveaux membres, et « anciens » membres agréés ILDE, mais aussi d'autres « anciens » membres FeBISP qui ont dans leurs cartons des projets d'économie sociale ou des activités de soutien à des projets, tels les Missions Locales.

### «Améliorer la négociation entre employeur et délégation syndicale au sein des petites et moyennes associations : enjeux et outils

Le 12 décembre 2005, CFS organisait dans le cadre de son pôle de formation des cadres, une formation destinée à outiller les employeurs (directeur et administrateur) de la CP 329 en matière de concertation sociale avec une délégation syndicale. Avec la mise en place des Accords du non marchand, des délégations syndicales se sont créées au sein des associations ou sous la forme de « délégations syndicales interassociations ». Cette situation, nouvelle pour la plupart des directions, peut créer des tensions et des conflits. Saluons donc cette initiative pour un secteur qui doit s'inventer une forme et une culture de concertation et de négociation sociale, notamment avec des représentants syndicaux. Car la nature juridique des asbl et la diversité des personnes qui composent les CA et les directions impliquent de dépasser les schémas classiques qui prévalent dans les secteurs public ou privé.

### L'appel d'offre de la Ministre Françoise Dupuis : plus de stagiaires en formation

Suite à la volonté du Collège de la Cocof d'accroître peu à peu l'offre de formation en région bruxelloise, et aussi l'offre du dispositif d'insertion socioprofessionnelle dans les domaines de l'alphabétisation, de la formation de base, du français langue étrangère et de l'initiation aux Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), une vingtaine d'opérateurs ont réagi malgré l'absence de véritables moyens supplémentaires. Si une somme supplémentaire de 300.000 euros a bel et bien été réservée à l'indemnisation des nouveaux stagiaires en formation et au financement de 5 formateurs temps plein et demi, la mise en route des actions de formation n'a pu effectivement démarrer pour 5 opérateurs sur 12 qu'à partir de septembre ou même d'octobre 2005. Les résultats de cet accroissement de l'offre ne pourront donc véritablement se faire sentir que sur l'année 2006. L'enjeu à présent pour le dispositif ISP : comment développer l'offre existante, rencontrer les besoins du public et du marché de l'emploi dans les autres secteurs d'activités et par exemple en formation qualifiante ?

### L'émergence de l'identité professionnelle...

L'émergence de l'identité professionnelle des agents de l'insertion à l'épreuve des mutations du travail social : derrière ce titre un peu long se cache un mémoire de licence (Sciences du travail- ULB) rédigé par notre collègue Luc Piloy (Mission locale de Forest). Un travail basé sur des entretiens avec des agents d'accueil qui analyse les changements de ce métier « *coincé entre les prescriptions étatiques visant la mise au travail (...) et la finalité subjective des professionnels de l'insertion (...) visant la mise au travail de l'individu sur lui-même (...)* ».

Un complément utile à l'enquête sur les profils professionnels publiée dans notre dossier et un document utile pour poursuivre le débat.

ULB, Licence en sciences du travail, 2004-2005, 45 p.

### APAJ & CBAI à l'honneur

*L'année a bien débuté pour l'APAJ et le CBAI auxquels le journal Le Soir a consacré un article.*

Le premier, dans l'édition du 23 janvier, décrit l'action de l'AFT schaarbeekois « classe chantier bâtiment - finition décorative » réservée aux femmes. Cette action qui fonctionne depuis 1999 vise la formation de demandeuses d'emploi aux travaux de rénovation et finition d'intérieur : plafonnage, peinture, vernis, trompe-l'œil...

Quant au CBAI, le quotidien lui consacre une page dans son édition du 14 février. Car le Centre bruxellois d'action interculturelle fête cette année son vingt-cinquième anniversaire. 25 ans d'actions, de réflexions, de projets pour « unir sans confondre et distinguer sans séparer », pour renforcer la vie multiculturelle des bruxellois, pour former les professionnels ou les bénévoles du non marchand qui agissent dans un environnement multiculturel. Plusieurs événements sont prévus tout au long de l'année pour fêter ce quart de siècle.

#### Contact :

APAJ asbl  
Chaussée de Haecht, 146  
1030 Bruxelles

Tél : 02 241 93 87 ou  
02 216 64 08  
Fax : 02 245 67 97  
apaj@belgacom.net

#### Contact :

CBAI asbl  
Avenue Stalingrad, 24  
1000 Bruxelles

Tél : 02 513 96 02  
Fax : 02 512 17 96  
cbai@skynet.be  
www.cbai.be



Allo, Bruxelles? Allo, la terre?

## De la violence en milieu urbain...

Inilo Temporez

L'avantage avec la violence, c'est que ce n'est pas monotone. Il y en a de toutes les sortes et de tous les types. C'est comme la crème glacée, il y en a pour tous les goûts... Du passage à tabac crapuleux dans les couloirs du métro à la guerre internationale en bonne et due forme, de l'épuration ethnique à la guerre sainte, de l'agression du prof à l'incendie d'ambassade, de l'attentat suicide à la torture de prisonniers, des injures plus ou moins virulentes aux viols massifs... La liste est bien fournie. Ce n'est pas le choix qui manque... et à force de baigner là-dedans, on s'habitue, on banalise...

Certains comprennent tout en condamnant et d'autres condamnent tout en comprenant. Certains estiment que c'est même le seul moyen de se faire entendre. La juste colère engendre la violence légitime. D'autres affichent de mâles propos sécuritaires et d'autres espèrent que cela se passera loin de chez nous. Pourtant la vie est ainsi faite, c'est toujours l'inattendu qui se produit. Et tout à coup la violence est de nouveau là...

Les images de « la révolte des banlieues » qui enflamma la France pendant près d'un mois à la fin octobre 2005 sont déjà loin derrière nous. Quelques milliers (ben oui) de voitures brûlées, des équipements collectifs (écoles, crèches, gymnases...) détruits, ce n'est pas encore le Darfour ou l'Irak mais tout

de même ! Il persiste malgré tout une certaine trace, sous-jacente, dans nos mémoires que le moindre incident, la moindre protestation un peu houleuse, ravive. Et si cette violence s'invitait aussi chez nous ?

Certes, a-t-on dit, Paris et ses banlieues, ce n'est pas Bruxelles et ses dix-neuf communes. Juste. Il ne faut pas deux heures de RER ou de bus pour aller de n'importe quel quartier à la Grand Place ! Et puis chez nous le « maillage social » est plus dense, il y a plus de vie associative. Même s'il y a des quartiers défavorisés, on perçoit les effets d'une politique de la ville, qui accorde une priorité à la réhabilitation, à la cohésion sociale et à l'insertion socioprofessionnelle. Tout cela est vrai. Tout cela est nécessaire. Mais est-ce suffisant ?

Non bien sûr, on est loin du compte ! Nous sommes pris dans une espèce de course de vitesse. Les politiques sociales de la ville n'arrivent pas à pren-

dre le dessus. Le marché de l'emploi reste désespérément inaccessible pour de nombreux bruxellois (en particulier les jeunes) comme si un mur invisible les en tenait éloignés chaque fois qu'ils s'en approchent. Les emplois dans la fonction publique (régionale ou fédérale) sont un mirage inaccessible pour beaucoup. Peu à peu, de nouvelles filières de recrutement de la main d'œuvre dans les nouveaux pays adhérents à l'UE se superposent au détestable « travail au noir ». La création d'emplois dans les services aux personnes, dans l'associatif et dans l'économie sociale est sévèrement limitée par les contraintes budgétaires. Le dernier thème à la mode : « la diversité » ne fait que signaler un problème plus lancinant, celui des discriminations de caractère racial. Sur ce plan, la liste est longue...

Or, sans ce redressement de la situation de l'emploi, il n'y aura pas de politique sociale de la ville qui soit capable de faire

face. On peut d'ailleurs s'interroger sur les récentes données du « Rapport sur la pauvreté » qui signale que 27% des bruxellois<sup>1</sup> vivent dans un ménage qui ne dispose d'aucun revenu professionnel ou que 17% des enfants bruxellois bénéficient d'allocations familiales « majorées » en raison de la précarité des parents. Cela représente 37% des enfants du pays qui sont dans cette situation ! Sur ce volet, la situation a tendance à se dégrader. Nous freinons le phénomène, colmatons certaines brèches mais il n'y a pas de raisons de pavoiser. C'est une maigre consolation de constater que l'ensemble des grandes villes européennes sont marquées par cette polarisation sociale<sup>2</sup>.

Cette juxtaposition de l'abondance et de la misère ne peut qu'engendrer des sentiments de colère et d'indignation. On ne peut pas vivre sans la perspective d'un avenir un peu meilleur pour soi et les siens. Pas forcément le luxe et le clinquant mais ce minimum qui permet

de rester debout, de sourire et de tendre la main à l'autre sans devoir baisser les yeux. Ne pas accorder cela à tous ceux qui vivent ici, voilà sans doute, dans la longue liste des souffrances que l'humanité s'inflige à elle-même, la plus insidieuse et la plus chronique des violences.

<sup>1</sup> Contre 15% pour l'ensemble du pays...

<sup>2</sup> voir aussi Bruxelles : l'urgence socio-économique : [www.febisp.be/pdf/BXL\\_urgence.economique.pdf](http://www.febisp.be/pdf/BXL_urgence.economique.pdf)



## Appel à projets Réduire & Compenser

En 2006, le financement des subventions liées à l'embauche compensatoire des réductions du temps de travail en fin de carrière du personnel est maintenu tant par l'ORBEM que par la Cocof. Les appels à projets ont donc été lancés par la CP 329 Réduire et Compenser en ce début d'année 2006 auprès des employeurs des Missions Locales et des organismes d'insertion socioprofessionnelle pour poursuivre la compensation en termes d'emploi de l'aménagement de fin de carrière. Aussi, ce mécanisme devrait donner lieu à la création d'emplois dans notre secteur pour l'année 2006 à savoir 6,88 ETP visant 12 travailleurs pour les Missions Locales et 18 ETP visant 45 travailleurs pour les OISP.

## L'accord non marchand en Communauté française... En bref

L'exécution de l'accord du non marchand en Communauté française (ANM) est synonyme de complexité et de retards !

Cet accord, signé avec le gouvernement en 2000, avait pour objectif l'harmonisation barémique avec une somme disponible de 420 millions

de BEF (soit 10 411 528 euros) et un phasage qui s'étalait de 2001 à 2005. Celui-ci prévoyait également l'adoption d'un décret sur l'emploi en juillet 2001 qui n'a finalement été pris qu'en décembre 2003.

Parallèlement à cela, une CCT (convention collective de travail) fut conclue en 2003 afin de fixer les premiers barèmes à dater du 1er janvier 2003 et, plus récemment, une autre CCT a été signée en juin 2005 afin de fixer les dispositions valables pour l'année 2005. Ces conventions contiennent une clause conditionnelle prévoyant que les barèmes ne devront être ajustés qu'à partir du moment où l'argent aura été versé aux employeurs.

Par ailleurs, il existe également deux reliquats qui représentent une somme forfaitaire provenant de la répartition du solde de l'enveloppe totale dévolue à l'accord du non marchand. Celui de 2004 a dû être versé à toutes les associations et celui de 2005 sera, au mieux, versé aux associations en février-mars 2006.

Au bout du compte, les ANM 2000-2005 n'ont pas vu leurs objectifs remplis par le gouvernement de la Communauté française, puisque l'alignement des employés du secteur sur ceux des fonctionnaires de la Communauté (qui équivaut à 92% des barèmes pour le secteur socioculturel reconnu en Région wallonne) n'est pas encore concrétisé.

De nouveaux ANM 2006-2010 sont prévus, mais les négociations entre les partenaires sociaux d'une part et le Gouvernement d'autre part n'ont pas encore réellement débuté.

Il règne ainsi un grand désordre et on comprend dès lors mieux pourquoi les associations s'y perdent ! A côté de la mise en œuvre difficile de cette réglementation, celles-ci doivent de plus faire face à des travailleurs sans doute irrités par ces retards successifs ! Il est donc temps que ce système de financement a posteriori cesse et que le dispositif réglementaire soit adapté de telle façon que les subventions soient enfin versées en début de période !

## FFCISP : plan de formation 2006

Ah, ce Fonds de formation !!! Ceux qui le pratiquent doivent avoir pour lui des sentiments d'amour et de haine. Parce qu'il permet aux équipes de se former, avec des budgets connus à l'avance dont les montants sont non négligeables, c'est l'amour. La haine, c'est le surcroît de travail administratif qu'il engendre : atroce ! Chaque année, le comité de gestion paritaire a tenté de le simplifier, mais il sait que l'objectif n'a pas été atteint. Au contraire, les organismes bénéficiaires (OISP, Missions Locales et travailleurs) et le Fonds, ont tous eu le sentiment que les choses se compliquaient au fur et à mesure qu'elles avançaient. Pourquoi ?

Notamment parce que même si un changement de formulaire a pour but de simplifier, tout changement quel qu'il soit, porte en lui une difficulté supplémentaire.

Hormis cela, le bilan est positif puisque le nombre de personnes formées et de formations a considérablement augmenté en trois ans. Sans doute la plupart des associations approchent-elles leur vitesse de croisière puisque au-delà d'un certain nombre de formations, le remplacement des travailleurs commence à poser problème.

Ainsi, au vu des trop grandes difficultés administratives, le comité de gestion du Fonds a-t-il cette année changé son fusil d'épaule. Fini les plans de formation à envoyer au Fonds, terminés les 1er, 2ème et 3ème appels à projets, l'obligation d'avoir l'accord sur tout changement du plan... Le Fonds confie désormais aux associations la responsabilité de concevoir, en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs, un plan global de formation. Celui-ci doit respecter les objectifs fixés par le Fonds (en résumé, augmentation des compétences liées aux fonctions). Le Fonds limite son rôle au rappel des objectifs de la formation dans le secteur et au remboursement des frais trois fois par an. Cela devrait diminuer les problèmes de trésorerie et les allers-retours administratifs entre le Fonds et les associations... La tentative, nous l'espérons tous, sera cette fois réussie !

Les partenaires de la



## Les « petits porteurs » invités à réfléchir au futur DOCUP FSE

En 2006 s'achève la programmation actuelle des Fonds structurels européens. Pour la suivante (2007-2013), les Objectifs 2 et 3 seront fondus dans une seule priorité intitulée « Compétitivité régionale et emploi ». Madame Françoise Dupuis, ministre de la formation professionnelle a été chargée par le Collège de la Cocof de préparer le volet Cocof du futur DOCUP Wallonie/Cocof/Communauté française, en lien avec le gouvernement bruxellois. Par ce signal fort, les autorités bruxelloises veulent réaffirmer leur volonté de soutenir et développer la formation professionnelle pour les bruxellois. Dans sa tâche, la ministre compte s'appuyer sur le groupe de travail « suivi de l'Objectif 3 et avenir des Fonds structurels européens » de la CCFEE. Ce groupe présidé par la FeBISP et animé par l'agent-relais FSE de la CCFEE avait remis deux projets d'avis entre 2004 et 2005. Rebaptisé comité d'accompagnement, ce groupe verra sa composition élargie et reprendra ses travaux très prochainement sur base des conclusions remises à la CCFEE.

## Les 25 ans de SAW-B

Pendant que la FeBISP fête ses dix ans, SAW-B célèbre son quart de siècle. Une fédération wallonne devenue en 2004 fédération Wallonie-Bruxelles, qui vous tiendra au courant de ses activités. D'ores et déjà, sachez que SAW-B est co-organisatrice de la semaine fédérale de l'économie sociale qui se déroulera la première semaine de mars à Bruxelles, et du forum mondial de l'économie sociale qui aura lieu à Bruxelles en mars 2007. Bonne fête à eux donc !

## Au sommaire de l'ESSOR n°34

Nos collègues wallons de l'ISP viennent de publier le dernier numéro de leur magazine l'Essor...

Pour de nombreuses personnes, obtenir un emploi, suivre une formation ou « tout simplement » avoir accès au service public peut s'apparenter à un réel parcours du combattant. Il faut maintenir ou acquérir les moyens de se déplacer, pouvoir accéder à des conditions acceptables, aux services de garde d'enfants et il est nécessaire de pouvoir utiliser l'outil informatique essentiel à l'accès à l'information. De l'alphabétisation à des formations adaptées à l'obtention du permis de conduire ou à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication en passant par le recours au crédit social, outil de prévention du surendettement, le numéro 34 de l'Essor foisonne d'exemples transposables, susceptibles de développer l'imagination et l'engagement vers « plus de chances pour l'égalité ». Le prochain dossier sortira en mars et traitera de l'accompagnement social en ISP.

## Table Ronde G2E

Le gouvernement bruxellois a demandé, dans le cadre du Contrat pour l'Economie et l'Emploi, à la CCFEE et au BNCTO (son pendant néerlandophone) de réunir tous les acteurs de l'emploi et de la formation à Bruxelles, pour émettre des recommandations en vue d'une conférence régionale sur la formation et l'enseignement en relation avec l'emploi. La FeBISP a participé activement à ce travail. Les partenaires sociaux se prononceront sur ces recommandations et y feront certainement une série d'ajouts. Le taux de chômage à Bruxelles (22%) doit diminuer, surtout celui, inadmissible, des jeunes. Sur le papier, tout le monde est d'accord. Dans la pratique...

## Une formation courte pour les entrepreneurs de l'économie sociale

La formation PEES, « Portage d'Entreprises d'Economie Sociale », vise à appuyer les porteurs de projet d'économie sociale dans la concrétisation de leur entreprise. Elle concerne en priorité les porteurs de projet issus de structures comme les Missions Locales, OISP, CPAS... Les cours débiteront, en fonction des inscriptions, lors du premier semestre 2006. Afin d'être en phase avec les impératifs des candidats à la formation, celle-ci pourrait s'organiser chaque mardi et chaque vendredi ou un jour par semaine et le samedi.

Plus d'infos : <http://www.creasoc.be/formations.html> ou Fred Bernard (EPFC), 0496 263 338, [mapirle@gmail.com](mailto:mapirle@gmail.com)

## Tony Blair l'apothicaire

Le budget européen 2007-2013 a été adopté. Avec un sens de l'intérêt général européen très orienté vers le Royaume-Uni et, en dépit d'un début de présidence de l'UE tonitruant et volontariste, Tony Blair a joué l'usure. Un semestre de plus, qui retarde d'autant la mise en œuvre des négociations Etats-membres / Commission, a été nécessaire pour aboutir à un budget... amoindri (1,045% du PIB de l'UE contre 1,06% proposé en juin par le Luxembourg). La posologie de Blair ? Un remède bien amer pour l'Europe.

## Agenda

Tout au long de l'année, la **FeBISP** organisera une série d'événements pour stimuler la réflexion, les rencontres et mieux apprécier les défis qui sont les siens. Occasions de se retrouver entre responsables d'associations, travailleurs du secteur, mais aussi d'accueillir les responsables politiques et sociaux, les acteurs économiques, des collègues des institutions publiques et de l'enseignement, les académiques et les chercheurs... Afin de mesurer les défis qu'ils restent à relever. Moments conviviaux aussi puisqu'on n'oubliera ni la fête pour clôturer en beauté cette année, ni la rencontre protocolaire au Parlement de notre Région.

Nos 10 bougies, nous les soufflons :

**En mai : «Le bateau ivre de la mondialisation», un colloque international pour mesurer les enjeux de l'action sociale et associative du local au global.**

**En octobre : «L'économie sociale, nouvelle frontière de l'insertion», la 10ème journée d'étude de la FeBISP se penchera sur les nouveaux développements de notre action dans le domaine de la création d'emplois dans l'économie sociale.**

**En novembre : Séance académique au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, la FeBISP au coeur du développement de notre Région.**

**En décembre : «Tous en piste !». Musique, danse, rencontres... La fête pour tous.**

\*\*\*\*\*

Midi FeBISP le **jeudi 20 avril 2006** de 12 h à 14 h : « Projet Equal CREASOC : les enjeux de la formation aux métiers de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion à Bruxelles. »

Lieu : la Maison du Livre de Saint-Gilles, Rue de Rome, 24-28 à 1060 Bruxelles – pour s'inscrire, envoyer un petit e-mail à [vial@febisp.be](mailto:vial@febisp.be) avant le 13 avril.

\*\*\*\*\*

Le Fonds de la Formation continuée des travailleurs de l'insertion Socioprofessionnelle Bruxelloise vous invite à une demi-journée d'information sur les actions du Fonds. Au programme : rencontre avec les membres du Comité de gestion, exposé des objectifs des actions, du fonctionnement et des procédures. Mais aussi, présentation des résultats de la recherche sur les besoins de formation du secteur et du dispositif d'accompagnement et de mise en

œuvre d'un plan de formation dans votre association. Quand & Où ? La demi-journée est organisée 2 fois (même programme) : **le 21 avril de 9h30 à 17h30** et **le 25 avril de 14h30 à 17h30** (lieu à déterminer).

Inscription (obligatoire) et renseignements : [ngo@febisp.be](mailto:ngo@febisp.be) ou [hubin@febisp.be](mailto:hubin@febisp.be).

\*\*\*\*\*

Le P'tit Ciné présente «Regards sur le Travail» huitièmes rencontres, **du vendredi 10 mars au jeudi 30 mars 2006** à Bruxelles. Infos au 02 538 17 57 ou [contact@leptitcine.be](mailto:contact@leptitcine.be) ou [www.regardssurletravail.be](http://www.regardssurletravail.be).

\*\*\*\*\*

La Fopa organise des séances d'information concernant l'ouverture d'un master en sciences de l'éducation à horaire décalé (1 soirée/semaine et chaque samedi à Louvain-la-Neuve) pour adultes qui travaillent. Des séances d'information, pour s'informer sur la spécificité de la formation et obtenir le questionnaire d'admission, sont organisées **de 20h à 21h30 les 20/03, 25/04, 10/05, 31/05, 15/06 et 03/07**. Renseignements : UCL - Institut de formation en sciences de l'éducation pour adultes (Fopa), 010/47 29 05 - [francoise.hody@psp.ucl.ac.be](mailto:francoise.hody@psp.ucl.ac.be), <http://www.fopa.ucl.ac.be>.

\*\*\*\*\*

Le service de l'Inspection générale de la Communauté française nous prête son concours pour organiser à l'attention des directeurs, coordinateurs et/ou formateurs

ISP, des après-midi d'information sur l'approche par compétences telles que pratiquées en secondaire technique et professionnelle. 4 ateliers pratiques didactiques pour les métiers de la construction **le 15/03**, de l'aide aux personnes/animation **le 22/03**, de l'horeca **le 29/03** et de la bureautique/secrétariat/informatique/industrie graphique **le 19/04**. Nos objectifs ? Vous et nous informer sur une pratique qui gagne peu à peu le terrain de la formation professionnelle et dont s'inspire Bruxelles Formation pour élaborer les futurs programmes de référence des OISP.

Pour vous inscrire : contacter Ana Teixeira, [teixeira@febisp.be](mailto:teixeira@febisp.be).

\*\*\*\*\*

**Du 20 au 27 mars 2006**, Internet sera en fête sur tous les écrans belges (à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie). Pour inscrire votre projet au programme de la fête, il vous suffit de souscrire à la charte et de vous inscrire sur [www.fete-internet.be](http://www.fete-internet.be) jusqu'au 15 mars. La Fête de l'Internet est un événement organisé par l'asbl ESNET, rue de Steppe, 24 à 4000 Liège. Tél : 04 275 02 82 - Fax : 04 227 58 13 - [www.esnet.be](http://www.esnet.be) - [info@esnet.be](mailto:info@esnet.be).

\*\*\*\*\*

## L'insertion n° 66

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion sortira **le 28 avril 2006**. Le dossier du mois aura pour titre « Regard macro sur l'ISP, les heures 2004 à la loupe ». Le reportage sera, quant à lui, consacré à notre journée d'étude du 8 février dernier «L'ISP et ses partenariats».



## L'@insertion n° 3

Le prochain numéro de L'@insertion sortira **le 20 mars 2006**. Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse : [secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be)

## Offres d'emploi

Consultez les dernières offres d'emploi sur notre site [www.febisp.be](http://www.febisp.be)