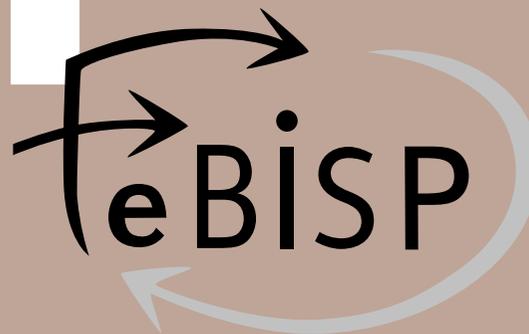


L'insertion

DU 15 SEPTEMBRE AU 15 NOVEMBRE 2006 • N°68



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

N° d'agrégation : P 204081

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19

Les Missions Locales dans la bataille pour l'emploi

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

Editeur responsable : Gabriel Maissin

La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4 – B1000 Bruxelles

Tél : 02 537 72 04 - fax 02 537 84 04 - secretariat@febisp.be

<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

Gabriel Maissin, administrateur délégué / maissin@febisp.be

Suzanne Beer, secrétaire générale / beer@febisp.be

Delphine Libert, secrétaire de direction / secretariat@febisp.be

Valérie Dancart, assistante administrative et financière / dancart@febisp.be

Pierre-Alain Gerbeaux, attaché politiques de l'emploi / gerbeaux@febisp.be

Tatiana Vial Grösser, attachée relations publiques et information / vial@febisp.be

Michèle Hubin, attachée relations collectives de travail / hubin@febisp.be

Delphine Huybrecht, attachée économie sociale / huybrecht@febisp.be

Ana Teixeira, attachée formation professionnelle / teixeira@febisp.be

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 Édito
- 4 Brèves de chez nous
- 5 Sur le vif : À la veille des communales. Portrait en clair-obscur d'une région
- 8 Sur le vif : ORBEm, un Contrat pour 5 ans
- 10 Lu, vu, entendu

Dossier : Les Missions Locales dans la bataille pour l'emploi

- 22 Rencontre : Le MOC, un brin de changement dans la continuité et la conviction
- 24 Reportage : L'union fera la force à Molenbeek !
- 27 Brèves de nos membres
- 28 Allo, Bruxelles ? Allo, la Terre ? : À l'eau la terre, il fait trop chaud
- 29 Le coin de l'employeur
- 30 Réseautage FeBISP
- 32 L'Agenda et les annonces

C'est l'automne, qu'il est loin le printemps...

Ce numéro de l'insertion est très orienté « emploi ». Nous avons voulu faire un tour d'horizon de cette problématique lancinante qu'est le chômage en région

d'améliorations à la situation d'ensemble des demandeurs d'emploi bruxellois.

Pourtant, il est

un travail, ni des qualifications (pardon maintenant il faut dire compétences) qu'elles peuvent faire valoir ou acquérir, des dispositifs d'aide à la recherche d'em

d'activités

Affirmer, comme le font

le cercle déjà bien fourni des partisans de la méthode Coué.

Dans ce numér

claire que possib

tour d'un acteur important dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle : les Missions Locales.

En choisissant ce dossier, nous avons voulu faire connaître le travail des neuf Missions Locales, au moment où commencent les travaux pour l'élaboration d'

travail sont planifié

ce qui se

Dans chaque

secrétaire général

permanente et l'insertion et qui se situe à la charnière de la vie associative, de l'action syndicale et de la politique.

Enfin, nous

toutes plus utiles

aussi parfois d

l'affaire n'est pas close et la réaction s'organise contre ce coup porté à une mesure destinée à promouvoir le « long life learning » bien avant que ce jargon fût inventé.

Avant de vous souh

pour améliorer votre gazette.

L'équipe de la FeBISP

La pédagogie

La pédagogie Plate-Forme pédagogique propose un répertoire de ressources numériques évaluées pour les formations du secteur. Elle organise jusqu'en fin novembre des ateliers animés par le CF2m qui ont pour objectif d'aider au développement des usages TICE dans le secteur de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle. Découvrez le programme en ligne : <http://www.pedagotheque.be/Ateliers-thematiques-2006.html>. La participation aux ateliers est gratuite. Pour tout renseignement complémentaire : pedagotheque-contact@yahoo.fr ou contacter Fabienne Ernotte au 02 213 37 80

L'asbl APRES à la prison de Saint-Gilles

L'asbl APRES, en partenariat avec l'asbl Adeppi et Bruxelles formation,

démarré un groupe d'orientation et de détermination professionnelle à la mi-octobre 2006 au sein de la prison de Saint-Gilles. Ce module a pour objectif de prendre en compte la situation globale du condamné et de l'aider à préparer sa sortie de prison. Le travail collectif vise à cerner les demandes et motivations professionnelles des détenus, à les évaluer pour mieux les orienter. Chaque participant bénéficiera d'un suivi individuel de façon à concrétiser les différentes étapes de son projet.

La concertation sociale s'organise dans le secteur des titres-services

Le 5 avril 2006, un accord sectoriel a été conclu au sein de la CP 322.01, la sous-commission paritaire pour des entreprises agréées titres-services. Cet accord a été déposé au Moniteur début juillet,

date à laquelle il prend ses effets. Il fixe notamment les conditions de travail et de rémunération des travailleurs. Ainsi, la durée maximum hebdomadaire du travail est de 38h. La rémunération brute de l'heure s'élève au minimum à 8,75 euros à moins d'une année d'ancienneté, à 9,10 euros à au moins 1 an d'ancienneté et à 9,22 € à deux années d'ancienneté. Les salaires sont indexés. L'accord prévoit également une prise en charge partielle des frais de déplacement ainsi que l'octroi d'une prime de fin d'année. Enfin, à partir du premier octobre 2006, les employeurs sont tenus de cotiser au fonds de sécurité d'existence de leur secteur à raison de 0,20% + 0,40% du salaire déclaré à l'ONSS pour le travailleur par trimestre, et ce, afin de financer des initiatives collectives de formation.

L'évolution des heures et du nombre de stagiaires dans le dispositif ISP

Bonne nouvelle : le nombre de stagiaires en formation a augmenté de 10,2% et les heures de 4,6%

de janvier à juin 2006 comparé à 2005 pour la même période. Mais pas de grande surprise : la mise en œuvre des actions des opérateurs ayant répondu à l'appel d'offres du Cabinet de la ministre Françoise Dupuis en mars 2005 concernait principalement des formations courtes en alphabétisation et en formation de base. Ce qui explique le décalage entre l'augmentation du nombre de stagiaires et du nombre d'heures (moins d'heures pour plus de stagiaires).

Un nouveau projet de Federgon (fédération des sociétés d'intérim) en Wallonie : repérer et orienter les illettrés

Dans un an, le bilan sera tiré de cette opération pilote, à laquelle collabore Lire et Ecrire : dispenser une formation spécifique au personnel d'agences d'intérim de Liège-Ville et du Hainaut occidental. Objectif selon Federgon : repérer les problèmes d'illettrisme chez les candidats (qui mettent souvent en place des stratégies pour cacher leur illettrisme) à un emploi en intérim, et

proposer à ceux qui le veulent une formation « adéquate et également orientée métier pour augmenter leur niveau ». La fédération Lire et Ecrire sera, elle, attentive à ce que la formation ne devienne pas une condition à l'emploi, car on le sait, illettrisme ne rime pas avec incapacité de travailler.

2007, année charnière pour le FSE

La nouvelle programmation 2007-2013 des fonds structurels européens prendra du retard. Selon les informations actuelles, l'adoption par la Commission européenne des documents remis par les Etats membres (Cadre de référence stratégique national et programmes opérationnels) devrait avoir lieu fin... 2007. Triste exemple alors que la même année le Fonds social européen fêtera ses 50 ans d'existence. Tous les Etats membres se préparent dès lors à une année de transition. Pour les OISP bruxellois, la ministre Françoise Dupuis entend poursuivre le mécanisme structurel de préfinancement mis en œuvre avec la Communauté française ces deux dernières années. D'après les contacts que nous avons eus récemment avec les membres de

son cabinet, cette solution serait en bonne voie. En termes de montants financiers, 2007 serait équivalent à une année de la période 2004-2006, à ceci près que la question de l'indexation n'est pas réglée à l'heure où nous imprimons ce texte.

Formation à la Mission Locale de Bruxelles-Ville

La Mission Locale de Bruxelles-Ville organise une « Formation en maintenance du textile » de 10 semaines à temps plein à partir du 9 octobre jusqu'au 20 décembre 2006 pour toute personne motivée par le métier, en bonne condition physique et qui remplit les conditions suivantes : être demandeur d'emploi et avoir au maximum le certificat d'enseignement secondaire inférieur. Au programme : repassage professionnel, couture, remise à niveau en calcul et en français, hygiène et sécurité au travail, informatique de base, néerlandais, suivi individualisé. Cette formation vise un emploi dans les blanchisseries, les nettoyages à sec et les entreprises de « titres services ». Pour plus d'informations, contacter Nadine Vanderheyden au 02 219 80 71.

À la veille des communales. Portrait en clair-obscur d'une région

Gabriel Maissin

Le 8 octobre, nous serons tous appelés à élire un conseil communal. En quoi ces élections pour l'échelon local de nos institutions politiques, la commune, constituent-elles un enjeu pour les organisations d'insertion et d'économie sociale ? Étant souvent présentée comme « l'échelon le plus proche du citoyen » on envisage bien les enjeux en termes de cadre de vie, de services administratifs, de crèches, etc. mais le rapport avec l'emploi et l'activité économique n'est pas toujours aussi évident à identifier.

Pourtant, il ne faut pas s'y tromper, le niveau local est non seulement l'endroit où « cela se passe » et où se répercute tout un ensemble de mesures et d'actions publiques mais il est aussi un acteur au sens plein des politiques et de l'action sociale. Mais les communes bruxelloises sont malgré tout dans une situation différente de leurs collègues flamandes ou wallonnes. Elles sont toutes intégrées dans une entité urbaine unique, au sein de laquelle les interactions entre les différents niveaux sont ressenties plus directement. Dans un tel cadre, il ne s'agit pas de présenter au cas par cas les différentes communes de notre région mais plutôt de comprendre comment peuvent s'articuler le niveau local et le niveau régional.

Bruxelles, en tant que ville-région, n'échappe pas au paradoxe de beaucoup de ses consœurs européennes, capitales ou villes importantes dont la part dans la richesse nationale est très élevée mais qui sont marquées durablement par des disparités sociales et des poches de pauvreté.

Chômage : orienté à la hausse

Bruxelles est le principal bassin d'emplois du pays avec plus de 663.945 emplois mais ces emplois ne sont occupés qu'à concurrence de 309.358 unités par des habitants de la région. Comme 53.000 Bruxellois seulement travaillent à l'extérieur, on se retrouve avec un taux de chômage de 20,9%, alors qu'il est de 18,5% pour la Wallonie et de 8,5% pour la Flandre. En chiffres absolus, fin 2005, il y avait 97.109

demandeurs d'emploi inscrits (DEI) dont 68.697 chômeurs complets indemnisés (CCI). Si on rappelle qu'en 2000, les chiffres étaient respectivement de 54.867 CCI et de 70.040 DEI, on constatera que la situation s'est globalement aggravée. À ce constat général s'ajoutent des données qui chargent encore le tableau.

Premièrement, le taux de chômage se répercute localement de manière très caractéristique : du taux le plus faible (9,2%) à Woluwé-St-Pierre au taux le plus élevé (34,2%) à St-Josse-Ten-Noode, avec des taux très importants à Molenbeek (28,5%), St-Gilles (25,8%), Schaerbeek (25,6%), Bruxelles (22,8%) et Koekelberg (25,2%). Un groupe de quatre communes (Evere, Etterbeek, Ixelles, Forest) a des taux proches de 18%. Ensuite, si l'on affine ces données par quartier, on peut trouver des pointes de 40 à 50%. Le chômage est donc « localisé » dans certaines zones urbaines, qui font en général partie des communes les moins bien classées en termes de revenus par habitant.

Deuxièmement, le chômage frappe de manière plus importante les jeunes. Le groupe des moins de 30 ans représente 37,5% des DEI et 34,4% des CCI. Parmi ces « jeunes », le niveau de qualification est particulièrement faible puisque 52,2% ont obtenu au maximum un certificat de l'enseignement secondaire inférieur¹, 35,7% un diplôme du secondaire supérieur et 12,1% un diplôme d'études supérieures. Même si les statistiques montrent une légère hausse du niveau des qualifications des jeunes demandeurs d'emploi les dernières années, l'absence de qualification reste massive et préoccupante. Par ailleurs, si l'on examine, les offres d'emploi qui sont traitées par l'ORBEm, plus de deux offres sur cinq exigent un diplôme de l'enseignement supérieur ! Le marché de l'emploi bruxellois est donc loin de répondre aux caractéristiques des demandeurs d'emploi locaux. De plus, le nombre d'emplois disponibles (estimé par les offres d'emplois) reste bien en-deçà du nombre de demandeurs d'emploi.

¹ Certes, ce niveau de sous-qualification est biaisé par les diplômes, certificats, obtenus dans certains pays et qui n'ont pas reçu d'équivalence en Communauté française ... Mais l'absence d'équivalence ne signifie pas automatiquement très faible qualification





En effet, sur les 13.296 offres enregistrées, 8.211 proviennent du circuit « normal », les 4.268 autres proviennent des circuits de remise au travail (ACS, PTP, premier emploi, etc.).

Ensuite, il faut tenir compte du fait que si Bruxelles n'échappe pas au vieillissement structurel de sa population, elle voit malgré tout la part des jeunes de moins de 20 ans augmenter. En effet, 24% des Bruxellois ont moins de 20 ans contre 17% en Belgique, alors que pour les plus de 65 ans, les proportions sont de 15,6% et de 17,4%.

Même, si les offres transmises à l'ORBEm par les entreprises privées ne reflètent pas la totalité des emplois disponibles, ces chiffres montrent qu'on est bien loin du nombre d'emplois nécessaires pour faire reculer le chômage de manière significative. D'autant plus que l'ORBEm place en moyenne deux demandeurs d'emploi pour trois offres en 2004, alors qu'il arrivait à en placer quatre sur cinq en 2003. Enfin, comme le montre le tableau ci-dessous, la durée du chômage tend elle aussi à augmenter.

Tableau 1. Chômeurs complets indemnisés par durée du chômage

	- d'1 an	1 à 2 ans	2 à 5 ans	+ de 5 ans
2000	18.906	9.720	13.989	12.071
2001	19.243	9.703	12.635	11.479
2002	21.778	10.155	12.527	10.779
2003	23.931	13.002	13.896	11.001
2004	22.790	14.795	17.405	11.580
≠ 00-04	-1.041	1.793	3.509	579

Le sous-emploi reste de manière tenace une caractéristique de Bruxelles. Les emplois ouverts en moyenne chaque année à Bruxelles sont loin de couvrir en quantité les demandes mais surtout, qualitativement, ces emplois ne correspondent que très peu au profil des demandeurs d'emploi.

Les Bruxellois, moins riches qu'on ne le pense

Mais le chômage n'est pas le seul indice préoccupant de la situation bruxelloise. L'examen du revenu des ménages montre d'abord que 1,87% des habitants sont bénéficiaires du revenu d'intégration contre 0,38% en Flandre et 0,89% en Wallonie. Certes, Bruxelles reste une région riche si on prend comme indicateur le produit intérieur brut (PIB) par tête, on arrive au chiffre impressionnant de 48.000 euros par

habitant, alors qu'il n'est que de 24.588 euros pour la Belgique. Mais la richesse ainsi produite ne se répercute pas dans les revenus des ménages bruxellois. Le tableau ci-dessous donne une répartition suivant les tranches de revenus.

Tableau 2. Revenu imposable en % des ménages (2004)

	Belgique	Région de Bruxelles	St-Josse	Woluwé-St-Pierre
- de 20.000 euros	52%	58%	73%	41%
20 à 50.000 euros	41%	35%	25%	43%
+ de 50.000 euros	7%	7%	2%	16%

Si la catégorie des hauts revenus est plus ou moins représentée dans les mêmes proportions que dans le Royaume, on constate une plus large proportion des revenus plus faibles et une part moindre des revenus moyens. Proportions qui doivent être encore modulées par commune, puisque les écarts entre les communes de St-Josse et de Woluwé-St-Pierre, situées aux extrêmes de la distribution des revenus sont tout à fait parlants.

Le dernier « Rapport sur la lutte contre la pauvreté » accentue encore le trait. Près de 27% des Bruxellois vivent dans un ménage sans revenu du travail, alors que seulement 15% de l'ensemble des Belges sont dans ce cas. À Bruxelles, 17% des enfants bénéficient des allocations familiales majorées accordées aux ménages à faibles revenus ou à revenus de remplacement, ce qui représente 36% de tous les enfants qui, en Belgique, sont dans ce cas.

Cette pauvreté d'une part croissante de la population se répercute évidemment dans l'espace. Le tracé d'une carte des quartiers défavorisés donne des résultats très contrastés. Les géographes², en utilisant divers indicateurs (l'emploi, le logement, la structure des ménages, le niveau d'études, le revenu et la qualité du bâti, ...), ont identifié en Belgique 638 quartiers « défavorisés » où vivent 908.000 habitants, soit un petit dixième de la population. De ces quartiers, 180 sont situés dans notre région, pour un total de 330.888 habitants. Un tiers des Bruxellois, même s'ils ne sont pas tous dans l'extrême pauvreté, vit donc dans un quartier défavorisé.

Bruxelles, un moteur économique

On le voit, le tableau n'est guère brillant sur le plan social. Pourtant, après avoir pris en compte sans fard les réalités de la vie quotidienne, on se doit d'évoquer une autre face de la réalité bruxelloise : son poids et son importance économiques.

² L'Institut de géographie sociale de la KUL et l'Institut d'aménagement du territoire de l'ULB. Récemment le gouvernement régional a commandé aux universités bruxelloises un outil d'évaluation du développement des quartiers





Les dernières statistiques régionales n'ont pas à rougir de la comparaison avec les autres entités fédérées. Un fait central : avec 10% de la population du Royaume, la Région participe au produit intérieur brut à hauteur de 20%. Un tableau comparatif permet de se faire une idée.

	Bruxelles-Capitale	Flandre	Wallonie
Part de la population en 2005	9,60%	5,79%	32,50%
Part dans le PIB en 2003	19,17%	57,31%	23,42%
PIB par habitant (moyenne nationale = 100)	199,7	99	72
Part dans le chiffre d'affaires en 2004	20,90%	64,10%	14,90%
Croissance du chiffre d'affaires 2002-04	7,86%	5,49%	2,98%
Taux de création d'entreprises 2004	10,90%	8,20%	8,30%
Domicile des personnes travaillant à Bruxelles	47%	34%	19%
Revenu imposable par habitant (2002) en euros	10.805,5	13.001,7	11.342,8

Bruxelles est donc une formidable source de richesse dont les effets positifs retombent aussi sur les deux autres régions, à commencer par la périphérie des deux Brabants. Cela se marque par l'emploi fourni aux navetteurs mais aussi par l'écart entre le revenu imposable des Bruxellois (plus faible) et la part du produit intérieur (le double de la moyenne nationale) par habitant. Écart qui s'explique en partie par la localisation de grandes entreprises – surtout du secteur financier³ – à Bruxelles et pour partie aussi par le fait que l'impôt est payé au lieu de résidence et non au lieu de travail. L'économie bruxelloise est donc bien loin de l'image que certains voudraient créer : celle d'une économie sous perfusion qui ne vit que grâce à des transferts.

Une fois le tableau dressé, on peut de manière raisonnable prendre en compte les différents éléments d'une politique économique et sociale qui viseraient à améliorer la situation, à induire un schéma de développement pour Bruxelles qui ne soit pas celui de la dualisation croissante de cette ville-région.

La commune en appui aux politiques régionales ?

La difficulté pour la Région de Bruxelles-Capitale est de devoir combiner des outils qui s'adressent à la fois au plan communal et local d'un côté et au plan intrarégional, fédéral voire international d'autres part. On le sait, le statut de la région est extrêmement complexe et fragile. Après les élections communales, viendront les législatives avec l'inévitable volet institutionnel, le statut de Bruxelles et son financement n'étant pas les moindres des questions inscrites à l'agenda. L'issue du

scrutin du 8 octobre aura aussi un impact à ce niveau. Une certaine convergence des résultats dans un nombre significatif de communes, en faveur de « l'Olivier » (PS, CDH, ECOLO) ne pourrait que renforcer l'actuelle coalition au gouvernement, améliorant sa position dans le futur round des négociations communautaires. Mais le résultat des communales aura aussi des retombées en matière de politiques de l'emploi, d'insertion, de formation et de cohésion sociale ...

Certes, les communes ne peuvent prendre en charge à leur niveau toutes les retombées économiques et sociales mais elles peuvent, malgré tout, soit faciliter l'implémentation de politiques régionales, soit prendre des initiatives utiles à leur niveau. Dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion, un appui et des initiatives locales sont indispensables.

Le maître mot à ce niveau doit être : partenariat et coordination des efforts. Un effort régional important a été entrepris pour permettre une « mise en réseau » de tous les acteurs de l'emploi avec pour centre une réorganisation des outils de l'ORBE. Sa décentralisation via des antennes locales et leur articulation avec les structures existantes que sont les Missions Locales, les organismes d'insertion socioprofessionnelle, les services d'insertion des CPAS, ... est un formidable défi auquel les communes peuvent contribuer grandement en soutenant cette coordination au service des demandeurs d'emploi. Dans ce sens, les projets d'amplifier ou de créer des « maisons pour l'emploi » peut être une bonne chose, s'ils ne sont pas vus comme une nouvelle panacée.

Offrir aux demandeurs d'emploi une information claire et cohérente dans leur recherche d'emploi est nécessaire. Mais au vu des caractéristiques et de la localisation des chômeurs dans certaines zones et communes, il est tout aussi indispensable de leur proposer l'appui adéquat pour déterminer un projet professionnel, se former à un métier et être soutenus dans le contexte d'un marché du travail ingrat et souvent discriminatoire. Bref, de renforcer la démarche de l'insertion socioprofessionnelle, là où elle est la plus nécessaire, pas de la diluer.

³ 36% des entreprises bruxelloises appartiennent au secteur des banques, assurances, sociétés de leasing, etc.

Sources :

ORBE, Rapports statistiques annuels,
ORBE, Rapports mensuels sur l'évolution du marché de l'emploi,
Institut bruxellois de statistique et d'analyse, Baromètre conjoncturel, juillet 2006

ORBEm : un Contrat pour cinq ans

Pierre-Alain Gerbeaux

Depuis fin mars 2006, l'Office régional bruxellois pour l'emploi (ORBEm) est doté d'un Contrat de gestion découlant de la mise en œuvre du Contrat pour l'Economie et l'Emploi (C2E)¹.

Qu'est-ce qu'un contrat de gestion ?

Il s'agit d'un document qui décrit un ensemble de règles et de conditions pour organiser des missions, des activités. Ainsi, le Contrat mentionne² : *les missions assignées à l'ORBEm ; les objectifs assignés aux parties* (en l'occurrence, il s'agit du gouvernement bruxellois représenté par le Ministre chargé de l'Emploi d'une part, et de l'ORBEm représenté par son Comité de gestion et par sa direction générale d'autre part) ; *les engagements des parties ; les tâches et activités devant être assumées par l'ORBEm en vue de l'exécution de ses missions ; les moyens de l'ORBEm mis en œuvre pour atteindre ses objectifs ; les modalités de mise en œuvre, de suivi, de contrôle, de sanction et de révision du Contrat.*

Une finalité et des valeurs

Comme indiqué dans le préambule, la finalité poursuivie à travers ce document est de *repositionner le Service Public d'Emploi* dans le nouveau cadre politique et législatif (l'Ordonnance sur la gestion mixte du marché de l'emploi, le Contrat pour l'Economie et l'Emploi, la volonté gouvernementale de mise à niveau des outils publics régionaux) et de clarifier et redéfinir ses missions et ses activités ainsi que ses relations avec les autres opérateurs d'emploi à Bruxelles. À travers ce Contrat, le gouvernement entend marquer sa volonté d'avoir un outil de gestion qui soit³ :

- *Volontariste* : il fixe des objectifs, des délais précis pour chacun d'eux (variant de 9 mois à 3 ans), des indicateurs de suivi et de performance.
- *Partenarial* : il institue une volonté de dialogue permanent entre les parties.
- *Transparent* : il clarifie l'organisation et la gestion de l'ORBEm, introduit une culture de la communication et de l'évaluation permanente et garantit l'adéquation entre les objectifs, les moyens et les résultats.
- *Évolutif* : les indicateurs de suivi et de performance pourront être révisés annuellement et d'autres pourront y être ajoutés.

Évolutif, il l'est aussi parce qu'il est conclu pour une durée déterminée (5 ans). Cela permet de l'ajuster au Plan pour l'emploi des Bruxellois (qui traduit la politique d'emploi du gouvernement) et de faciliter la mise en œuvre de celui-ci.

Transparence, clarification et restructuration

Le Contrat distingue désormais trois types de missions : organiques, déléguées et payantes. Les premières correspondent aux missions classiques du service public d'emploi (Art. 8) : information, inscription et suivi des demandeurs d'emploi ; accompagnement dans le cadre du parcours d'insertion des *Chercheurs d'emploi*, mission qui pourra continuer à être déléguée par l'ORBEm à des opérateurs via une convention de partenariat ; service de mise à l'emploi ; gestion des programmes d'emploi.

¹ Axe 3 – Mise à niveau des outils publics, p. 54

² Art. 2 - Objet du Contrat

³ Préambule, point 4





Est également comprise la mission de suivi et d'observation du marché de l'emploi qui fera toutefois l'objet d'un service indépendant à gestion distincte. Le Contrat précise que *ces missions s'exercent tant au profit des Chercheurs d'emploi que des employeurs.*

Le suivi du parcours d'insertion sera réalisé grâce à la conclusion et le suivi des Contrats de Projet Professionnel, non seulement pour les *Chercheurs d'emploi* qui réunissent les critères de l'accord de coopération sur l'accompagnement et le suivi des chômeurs, mais aussi *pour tout Chercheur d'emploi souhaitant bénéficier du même suivi.* Le Contrat de Projet Professionnel (CPP) devient ainsi l'outil central de suivi du parcours d'insertion des personnes.

Le deuxième type comprend des missions *spécifiquement confiées par le Gouvernement* : gestion et paiement des projets dans le cadre de la mise en œuvre des crédits du Fonds Social Européen attribués à la Région⁴ ; lutte contre la discrimination ; aide à la mise en place des centres de référence ; support administratif au Pacte territorial et, intéressant directement les OISP, les activités relatives aux accords du non marchand.

Enfin, le troisième type concerne les activités payantes d'intérim, de sélection et d'outplacement qui seront exercées par un service à gestion distincte.

Corollaire à cette clarification des missions, une restructuration de l'organisation des directions et des services est prévue. De 7 directions, l'Office passe à 4 : Direction Chercheurs d'emploi et accompagnement, Direction Employeurs, Direction Services de support, Direction Partenariats et programmes d'emploi.

Parallèlement, l'ORBEm se décentralise via la création de 19 antennes locales (une par commune) qui fourniront d'abord des services de base auxquels s'en ajouteront d'autres, en fonction des activités offertes par les partenaires locaux. Selon Eddy Courthéoux, directeur général de l'ORBEm⁵, « *ces antennes s'inscriront en complémentarité des partenaires* ». Mais elles auront chacune une vocation régionale : en effet, chaque *Chercheur d'emploi* pourra s'adresser à l'antenne de son choix, celle-ci devenant alors son antenne de référence.

Évolution ou révolution ?

La restructuration qui s'opère à l'ORBEm est bien plus qu'un simple aménagement. Elle correspond à une évolution nécessaire pour répondre au nouveau contexte du marché de l'emploi. Le Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi ou le Service bruxellois aux employeurs faisait d'ailleurs figure de prémices. Mais à travers les dispositions du contrat, la restructuration concerne selon Eddy Courthéoux « *l'ensemble des métiers de l'Office* ». En un laps de temps aussi court, cela ressemble davantage à une révolution. D'autant qu'il s'agit aussi d'une nouvelle manière de penser l'organisation du travail qui se met en place. En effet, toutes les activités, définies très concrètement et très clairement, sont déclinées en objectifs, moyens alloués et résultats (via la formulation d'indicateurs de suivi et de performance). Toujours selon Eddy Courthéoux⁶, « *l'ORBEm change sa culture d'évaluation : de l'évaluation d'activité, il passe à l'évaluation de performance (qualitative et quantitative)* ».

Prévue depuis l'Arrêté d'exécution de l'Ordonnance sur la gestion mixte, la révision des programmes de partenariat tiendra compte de cette nouvelle organisation. Quelles en seront les conséquences pour les OISP ? Il est encore trop tôt pour le dire. Le processus de réflexion entamé entre le service Partenariat, la FeBISP et Tracé brussel s'est trouvé suspendu, l'Office privilégiant d'abord sa réorganisation interne.

Toutefois, si sur le papier, les *Chercheurs d'emploi* et les *Clients*⁷ ont remplacé les usagers, les OISP continueront à revendiquer légitimement leur principe fondateur qui est l'approche globale de la personne et ce qu'elle sous-tend en termes d'accueil, d'écoute et d'accompagnement à moyen et long terme.

⁴ À l'instar de l'Observatoire de l'emploi, cette mission fera l'objet d'un service indépendant

⁵ Présentation du contrat de gestion lors du Comité de coordination ORBEm / Missions Locales / Tracé Brussel du 8/6/2006

⁶ Idem

⁷ Voir notamment l'art 7 « orientations des Missions, services et activités de l'ORBEm », p. 8

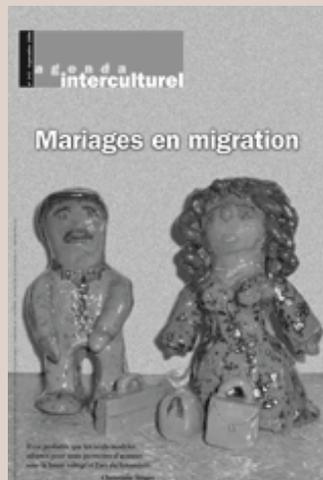
Depuis la fin avril 2006, la Belgique s'est dotée d'un Plan National de Lutte contre la Fracture numérique

Fin 2004, 60% des citoyens belges de plus de 15 ans disposaient d'un ordinateur à domicile, et parmi ceux-ci, 84% disposaient d'une connexion à Internet à haut débit; ces chiffres placent la Belgique parmi le palmarès européen de tête des pays connectés. Mais ce bon score ne doit pas faire oublier que « sans risque d'erreur, on peut considérer que la fracture numérique touche une proportion de la population belge comprise entre le tiers et la moitié de celle-ci selon la définition de cette fracture et les modes de calcul utilisés », lit-on page 4 du Plan d'action. L'objectif central de celui-ci est très clair : réduire d'un tiers en cinq ans le nombre des citoyens qui n'utilisent pas les TIC. Trois grands axes : sensibilisation, formation et accès, déclinés en 28 actions, qui font la part belle aux partenariats avec l'associatif et prévoient de favoriser le recyclage d'équipements, en provenance des administrations notamment. Le Plan prévoit en outre une aide aux ménages qui souhaitent s'équiper : c'est la campagne « Internet pour tous ». L'incitant principal, c'est le prix, imposé et raisonnable, et la

possibilité de déduire fiscalement une partie des coûts d'achat du « Package Internet pour tous ». Un ordinateur fixe équipé d'une connexion revient à 850 euros TVAC et un portable équipé d'une connexion à 990 euros TVAC. Dommage pour les revenus les plus bas, ils ne bénéficieront pas de la déduction fiscale. Pour les personnes intéressées, l'offre est valable jusqu'à fin décembre 2006.

Le Plan National de Lutte contre la Fracture numérique peut être consulté en extenso sur <http://www.mi-is.be>

Mariages en migration



Une fois n'est pas coutume, nous vous recommandons ici un numéro

de revue (du toujours remarquable Agenda interculturel) portant sur un sujet très peu commun : « Mariages en migration ». Il nous permet, au fil de ses articles, de sortir des images toutes faites (mariages arrangés, mariages blancs, femmes cloîtrées etc.) pour aller tout en nuances vers une diversification des points de vue : rappel de la législation sur le regroupement familial, puis approches diversifiées sur la formation des couples, et la place de la famille (appelée chez nous « valeur refuge »). La Belgique et sa sécu : un eldorado, un choc des cultures, une terre d'accueil ? Ce numéro vous agrandit le regard.

L'Agenda interculturel, Mariages en migration, n°245, septembre 2006, Édition CBAI.

La pauvreté comme source d'échec scolaire

Dans un rapport publié à la mi-mai 2006, l'OCDE s'est penchée sur les compétences scolaires des élèves issus de l'immigration, telles qu'elles ressortent de la vaste étude internationale PISA 2003. Ce document montre que « de nombreux pays développés ne parviennent pas à aider les enfants issus de l'immigration à s'intégrer dans la société par l'instruction. (...) Ces enfants accusent (souvent) un retard scolaire de plus de deux

ans par rapport à leurs camarades autochtones ». Certains pays sont spécialement montrés du doigt dans le rapport de l'OCDE et parmi eux la Belgique. En effet, nous faisons partie des régions du monde où, « parmi les enfants immigrés de la deuxième génération qui ont effectué toute leur scolarité dans le pays d'accueil, plus d'un tiers affiche des performances inférieures au niveau d'aptitude de base (en) mathématiques ». Il apparaît aussi que, de tous les pays de l'OCDE, c'est en Belgique que l'écart entre les résultats des enfants allochtones et celui des enfants autochtones est le plus élevé. Une étude réalisée par l'Aped (Appel pour une école démocratique) démontre que cette situation découle principalement du statut social plus défavorisé des élèves issus de l'immigration et que les facteurs proprement ethniques, culturels ou linguistiques sont faibles (en Flandre) ou négligeables (en Communauté française de Belgique). Ceci a, selon l'Aped, des implications cruciales quant aux politiques à mettre en oeuvre pour s'attaquer à la position peu enviable de notre pays dans les statistiques internationales.

Plus d'infos sur cette étude sur le site de l'Appel pour une école démocratique (Aped) : <http://www.ecoledemocratique.org>.

Un polar social



Si vous êtes liégeois, si vous avez une quelconque attache à Liège, vous aimerez ce film, car le monde est petit et Liège encore plus : vous retrouverez une rue ou un potager, la Meuse bien sûr et ses silhouettes sidérurgiques pleines de poésie, l'accent, les tours de Droixhe : tout vous sera familier, les images et les gens (de très grands comédiens) vous enchanteront. Car sur l'écran, pour une fois, on voit des « vrais gens », simples, humains, rigolards, ridicules, généreux et tragiques, des gens pas riches mais pas misérables. Lucas Belvaux, l'auteur de « La raison du plus faible » (encensé par toutes les critiques), nous offre un film universel, même si les « vîn nîn co m'fé... m'gamin » sont doux à certaines oreilles et

incompréhensibles à d'autres, flamboyant avec la Meuse filmée comme le plus beau des westerns italiens, quotidien avec ses bonshommes clonés sur le chômeur du coin, fin et intelligent comme tous les dialogues du film sans exception. Il y a juste les quelques minutes de la fin où on quitte un peu les « vrais gens » : certains trouveront ça grandiose, d'autres le regretteront, en tout cas, c'est digne des meilleurs polars lyriques actuels. Et ce qui ne gêne rien : le film avance vite mais la caméra n'exige pas de vous que vous la suiviez dans un rythme haletant. Dans ce film, on a aussi le temps de profiter de tout : des silences autant que des mouvements et d'une musique rare mais magnifique.

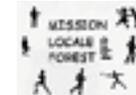
« La raison du plus faible », écrit et réalisé par Lucas Belvaux

Vocabulaire politique belge : un nouvel incontournable du CRISP

Le CRISP a mis en ligne un « vocabulaire politique belge » clair, précis, facile à comprendre, facile à utiliser et utile pour tous ceux qui se préoccupent ou s'intéressent à la politique belge. Destiné à devenir plus complet, il mérite qu'on le mette illico dans ses « favoris ». Adresse du site : www.crisp.be/ocpol



Les Missions Locales dans la bataille pour l'emploi



Dep
déclaration de Poli
pou

Au fil des mois, la

Les organismes d'ISP sont bien évidemment concernés par ce nouveau contexte puisque plusieurs textes prévoient la réforme des programmes de partenariat avec l'Etat. Mais parmi les OISP, les Missions Locales le sont encore davantage tant leur pluralité d'action les conduit à jouer un rôle plus proche du niveau de développement local que celui des autres acteurs du domaine de la restructuration et de la promotion de projets d'économie sociale.

Parfois, cette multiplicité d'actions, qui se décline différemment suivant les zones et les communes, brouille leur image. Ajoutons à cela le nombre de structures locales dédiées à l'emploi : Service Emploi des communes, Agence locale pour l'Emploi, Mission Locale pour l'Emploi, asbl Promotion de l'Emploi des communes de la région bruxelloise.

In fine, convenons qu'il peut s'avérer difficile pour toute personne extérieure au secteur de s'y retrouver, à commencer par les publics visés : les demandeurs d'emploi et les entreprises.

L'objectif de ce dossier est donc de clarifier, exemples à l'appui, ce que font les Missions Locales, qui se profilent généralement comme un acteur central des initiatives « Maison de l'Emploi » comme le mentionne le SRDU dans l'une de ses dernières études.





Les Missions Locales : le physique de l'emploi

Pour beaucoup de demandeurs d'emploi peu qualifiés, les Missions Locales sont le lieu physique et concret qu'ils ont identifié pour leurs démarches d'accès à l'emploi. Peut-être est-ce dû au fait qu'elles sont antérieures aux cellules insertion des CPAS¹, qui ont vocation à soutenir un type de public particulier (les bénéficiaires du revenu d'intégration) et sont donc moins nombreuses. Tout comme elles sont antérieures aux Agences Locales pour l'Emploi. Mais l'explication réside sans doute davantage dans leur approche et la pluralité d'actions qui en découle. Créées entre 1988 et 1993, les 9 Missions Locales ont toutes gardé le concept fondateur du dispositif français d'insertion socioprofessionnelle² qui consiste en une approche globale de la personne. Cette approche globale des problématiques de la personne (pour être précis) a pour corollaire la mise en œuvre d'un traitement différent de celui qu'elle peut trouver auprès du Service Public d'Emploi ou de ses autres partenaires ou encore, bien évidemment, auprès des agences d'emploi privées. Les Missions Locales s'adressent à différentes catégories de publics (jeunes, chômeurs de longue durée, peu ou pas qualifiés...) à des moments de leur parcours professionnel où ils ont besoin d'un accompagnement important.



Un entretien individualisé, des pistes d'insertion multiples

Pour répondre aux problématiques ne relevant pas de l'emploi ou de la formation, les Missions Locales assurent un relais vers d'autres partenaires mais elles ont aussi développé de multiples actions en collaboration avec divers acteurs (asbl, pouvoirs publics, communes, CPAS, entreprises, Fonds sectoriels...). Ces actions peuvent couvrir des champs tels que la revitalisation des quartiers, le développement communautaire et l'économie sociale. Ce qui donne parfois une image floue des Missions Locales. Pourtant, le fil conducteur reste bien la création d'emplois et la mise à l'emploi du public. C'est dans cet esprit que la Mission Locale de Molenbeek a initié la Maison d'enfants « Olina » (cf. l'article « La Maison de l'Emploi en projet » p. 24-25) qui a permis de créer des emplois tout en répondant à un besoin de garde d'enfants du public.

À la lecture de ce dossier, vous constaterez que c'est ce même fil conducteur qui pousse les Missions Locales à mettre en œuvre des projets de formations pilotes (cf. p. 14). La création de l'asbl GAMES (cf. article paru dans L'insertion n° 67 p. 22-23) en est un bel exemple. Fruit d'une collaboration entre 3 Missions Locales, 3 centres de formation et 4 centrales de soins à domicile, ce projet initié en 1999 permet aujourd'hui à 60 personnes peu qualifiées de travailler en tant que gardes-malades à domicile (en contrat PTP ou ACS rémunéré). Depuis 2005, l'asbl est reconnue comme structure d'économie sociale d'insertion grâce à un agrément ILDE. En constante recherche de nouvelles opportunités d'emplois, les Missions Locales développent des partenariats avec les entreprises privées à l'instar des projets de groupements d'employeurs initiés par la Mission Locale d'Etterbeek (cf. p. 18) ou des projets de formation de travailleurs engagés via les titres-services (cf. p. 13).

N.B. : d'autres projets tels que SIDE, JEEP, Micro-Bruxelles ou les projets PTP (SET, Régie mobile de la culture...) auraient mérité un paragraphe ou un article mais le nombre de pages étant limité, il fallait faire des choix. Cependant, les Missions Locales et la FeBISP ont édité en 2004 un syllabus « les Missions Locales actrices d'une stratégie urbaine pour l'emploi et l'économie sociale » qui explique leur identité professionnelle et dresse un inventaire assez fourni de leurs actions (même s'il n'est pas exhaustif). Celui-ci est disponible en version pdf sur le site de la fédération : www.febisp.be.

¹ À l'exception de celle du CPAS de Bruxelles : Job Office

² Créé par Bertrand Schwartz en 1981





En 2006, les Missions Locales occupent une place incontournable sur le terrain régional de l'emploi. « **Services au public** » aux côtés des services publics, les Missions Locales sont des lieux d'écoute et d'accompagnement de personnes dont les situations socioprofessionnelles requièrent des actions particulières, adaptées, complémentaires à l'action publique compétente. Environ 12.000 personnes ont ainsi bénéficié d'un accueil et d'un suivi en 2005.

Actives dans les quartiers les plus en difficulté (communes de Bruxelles-Ville et de la première couronne), elles sont des **lieux de proximité**, à l'interface des besoins des citoyens en demande d'emploi, des entreprises et des niveaux politiques responsables de ces questions, contribuant à maintenir, voire à retisser des liens sociaux trop distendus. **Véritables portes d'entrée du dispositif d'insertion socioprofessionnelle**, elles mettent à profit l'originalité de leur double mandat - la formation et l'emploi - et l'expertise acquise en la matière pour proposer des outils d'insertion innovants et adaptés aux particularités des situations individuelles et collectives rencontrées. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si le SRDU reconnaît qu'elles *se profilent généralement comme un acteur central des initiatives « Maison de l'Emploi »*³.

Cependant, après plus de 15 ans de fonctionnement, se pose également la question d'un cadre légal régional (Ordonnance ou arrêté ou...) destiné à consolider leur place et à pérenniser leur possibilité d'action à la croisée des politiques d'emploi, de formation, de revitalisation urbaine et d'économie sociale.

Les titres-services : un outil d'insertion ?

Une formation « titres-services » ? Quelle drôle d'idée ! A-t-on vraiment besoin d'apprendre à faire les ménages ? Avec des firmes d'intérim en plus ? Voici quelques réactions reçues par les Missions Locales d'Anderlecht et d'Ixelles lorsque le projet de formation « aide à domicile » dans le cadre des titres-services s'est mis en place.

Eh bien oui ! Faire le ménage chez des particuliers ne s'improvise pas : c'est un vrai métier qui exige de la compétence : capacité de communication (s'adapter aux exigences du client – le maniaque comme le « bordélique » – tout en faisant respecter, avec diplomatie, le cadre des titres-services), habileté manuelle (celui qui repasse les chemises sait ce dont on parle), endurance physique (être aussi performant chez le client de l'après-midi que chez

celui du matin) et autonomie (savoir travailler seul). Ce travail, accessible aux personnes peu qualifiées, peut constituer soit une insertion durable dans la profession, soit un premier pas pour rebondir vers autre chose. Par ailleurs, les firmes opératrices en titres-services constatent qu'il est difficile de garder des personnes dans ces emplois. C'est de la rencontre entre ces deux réalités que sont nées en 2005 les formations d'aide à domicile dans le cadre des titres-services.

Et le « sous-statut » des titres-services ? Les Missions Locales sont-elles le cheval de Troie de la dérégulation du marché du travail ? Face à cette interrogation, elles pensent que leur souci devrait être « qu'apportons-nous aux personnes formées » ? Il y a dans ce secteur un vaste marché « noir ». Outre la perte fiscale, il y a aussi le risque accru d'exploitation du travailleur, le risque d'accident de travail, la perte de revenu en cas de maladie ou lors de congés, le nonaccès à la pension... La création des ALE a constitué un premier pas pour assainir le secteur en donnant la possibilité aux chômeurs de longue durée de compléter leurs indemnités par des revenus issus de leur travail. Les titres-services représentent un pas supplémentaire vers l'organisation d'un secteur de travail. Former des personnes dans ce cadre légal s'inscrit dans une tendance positive et constitue un vecteur d'insertion pour les chercheurs d'emploi. Afin d'arriver à cet objectif, la Mission Locale d'Anderlecht a posé dans son projet deux conditions à Randstad (firme avec laquelle elle a commencé le projet) :

- Que la firme engage les personnes formées juste après la formation
- Que la personne formée puisse travailler autant d'heures qu'elle le souhaite (au minimum à mi-temps).

La Mission Locale d'Ixelles a préféré instaurer un partenariat souple avec son partenaire Daoust qui permet de trouver, au cas par cas, la meilleure opportunité tant pour le travailleur que pour l'employeur.

La difficulté de maintenir les personnes à l'emploi dans ce secteur tient, notamment, de la confrontation des travailleurs à la réalité du métier (exigence de mobilité, relation avec la clientèle, variation d'horaire, pénibilité physique...). Il s'agit en outre d'un secteur « jeune » et donc encore peu organisé dans la gestion du personnel.

³ Analyse des services locaux d'aide à la recherche d'emploi en RBC, des dispositifs « Werkwinkels » en Flandre et « Maisons de l'Emploi » en Wallonie, rapport d'étude du SRDU réalisé dans le cadre du C2E chantier III « développement du service local aux DE », mai 2006, Point 1.5.2 : Construire un socle partenarial minimum à l'échelle régionale, p.12 et 13





En effet, la majorité des travailleurs sont engagés par des sociétés dont le métier de base est l'intérim. Celles-ci n'ont pas encore intégré totalement le fait qu'elles-mêmes changent de métier et qu'elles doivent organiser une véritable politique du personnel pour ce nouveau créneau.

Dans ces formations, est abordé l'ensemble de ces thématiques avec les stagiaires. Résultat : avec chacune 3 sessions à leur actif, les Missions Locales d'Anderlecht et d'Ixelles ont permis la mise à l'emploi de 60 personnes.

Si l'insertion durable dépend en grande partie de la capacité du secteur à arriver à maturité, la responsabilité incombe aussi aux formateurs. Ils doivent prendre en compte à la fois les exigences de l'employeur (lui-même soumis aux exigences de sa clientèle) et les caractéristiques des stagiaires pour adapter contenus et méthodes en visant à valoriser ce métier. C'est d'autant plus important que les stagiaires de nos formations sont souvent des chômeurs de longue ou de très longue durée.

Projets pilotes de formation : le professionnalisme empirique des Missions Locales

Depuis de nombreuses années, les Missions Locales créent, développent, coordonnent et prestent des actions de formation qui ont toutes la particularité d'être nouvelles et expérimentales. Innovant selon le qualificatif officiel⁴, ce terme apparaît peu pertinent au regard de la réalité. La finalité des projets, dans l'esprit du législateur, n'était pas l'innovation, la découverte pédagogique du siècle ou le filon d'emploi pour les 20 ans à venir mais plutôt la mise en œuvre de projets pouvant répondre en quelques mois à un besoin d'emploi local ou régional (mais très restreint en nombre de postes de travail) et pour laquelle la prise de risques est supportée par un opérateur qui dispose d'une souplesse d'action. « Projet pilote » ou « projet expérimental » semble plus adéquat.

En pratique, une grande diversité de secteurs d'activités a pu être couverte, de nouvelles fonctions sont parfois apparues, d'autres sont réapparues, ouvrant souvent des horizons professionnels nouveaux aux demandeurs d'emploi. Citons pêle-mêle : ouvriers polyvalents, agents de maintenance en systèmes thermiques, secrétaires médicales, caténairistes, télé-opérateurs en call-center, ascensoristes, stewards en milieu hospitalier, gardes-malades à domicile, animateurs extra-scolaires, commis de cuisine et de salle, assistants en pharmacie,

sauveteurs-surveillants de piscine, aides-chocolatiers, gardiens de parc, manœuvres-bouchers, stewards de prévention et de sécurité...



Sous les pavés, l'emploi...

Dans le montage de ces projets, les Missions Locales peuvent intervenir pour la conception et/ou la coordination et/ou la prestation de séquences de cours à l'une ou l'autre des étapes de formation prévues, en accord avec Bruxelles Formation. La logique est donc partenariale, la Mission Locale faisant appel aux compétences disponibles là où elles se trouvent : organisme de formation ISP, école de promotion sociale, centre de formation de Bruxelles Formation... Et comme pour toute action de formation ISP, le projet fait l'objet d'un conventionnement avec Bruxelles Formation et l'ORBEm. Mais en tant qu'expérimentation, 3 sessions maximum sont autorisées. Si les besoins s'avèrent plus récurrents voire structurels, la Mission Locale organisera, avec Bruxelles Formation, le transfert de l'action à un autre opérateur susceptible de reprendre le projet à son propre compte.

⁴ Notamment dans le cahier des charges avec Bruxelles Formation





Parfois, le projet vise plusieurs objectifs. Tel ce projet de formation en HORECA initié par la Mission Locale de Forest à la fois comme action de formation ISP et projet de développement communautaire dans le quartier Saint-Antoine. Démarré en avril 1996, reconnu par la COCOF en 1998 et agréé comme AFT, la Mission Locale l'a rendu autonome par la création d'une nouvelle asbl : Formation Emploi Tremplin (FOR.E.T). Cette dernière existe toujours comme opérateur d'insertion et a développé depuis une action de formation de base.



Les stagiaires de l'Atelier de Formation par le Travail FOR.E.T asbl mettent leurs acquis en pratique

De l'idée au démarrage du projet : un parcours souvent insoupçonné

Piloté par les agents de développement des Missions Locales, ce type d'action nécessite un travail important de préparation et de coordination qui n'est pas visible en termes d'heures de guidance ou d'heures de formation. Avant la réflexion sur l'action de formation proprement dite, l'agent de développement doit vérifier l'opportunité d'entreprendre un nouveau projet. Après avoir détecté un secteur porteur d'emplois, l'agent procède à une enquête auprès des employeurs du secteur afin de connaître leur perception et leurs attentes.

Ces rencontres ont pour but de définir leurs exigences en matière de qualifications et de compétences requises à l'embauche, leurs critères de sélection, les conditions de travail, les éventuelles possibilités d'accueillir des demandeurs d'emploi en stage, et enfin, les

possibilités d'emploi à court et moyen terme. Il s'agit aussi de vérifier l'environnement macro-économique : expansion prévisible du secteur ? Forte demande du public ? Formation déjà existante ? Pour un public peu qualifié ? Adéquation difficile entre les exigences des employeurs et les caractéristiques du public ?

C'est grâce à cette rigueur que le projet de filière chauffeur poids lourd a pu réussir. Initié en 1995 par la Mission Locale de St-Josse, s'y sont joints ensuite Le Piment pour la préformation, Bruxelles Formation pour la formation qualifiante, le Fonds Social du transport (chargé de faire passer l'épreuve de sélection avant la formation qualifiante) et les nombreuses entreprises du secteur pour les stages pratiques. Plusieurs d'entre elles ont d'ailleurs ensuite embauché des stagiaires.

L'agent de développement a un rôle crucial vis-à-vis des employeurs et des Fonds sectoriels. Il est l'interlocuteur identifié pour négocier la détermination du profil des candidats et l'élaboration de conventions de stage avec les employeurs et pour faciliter les contacts stagiaires/entreprises en fin d'action dans une perspective d'embauche. C'est ce savoir-faire qui permet des taux de mise à l'emploi aussi élevés parmi bon nombre de projets pilotes. Quelques exemples : à l'issue des 3 sessions de la formation steward de prévention et de sécurité initiée par la Mission Locale de Forest, 30 des 39 stagiaires ont décroché un emploi (dont 19 en CDI). Pour la formation sauveteur-surveillant de piscine de la Mission Locale de St-Gilles, l'ensemble des stagiaires a pu présenter le brevet supérieur de sauvetage aquatique et à l'issue de la session 2003, 8 personnes sur 15 étaient à l'emploi, ce chiffre passant de 11 sur 15 à l'issue de la session 2004. Le projet caténaire de la Mission Locale d'Etterbeek, mis en œuvre en 2004, a permis à 9 stagiaires sur 10 de décrocher un emploi.

Mettre en œuvre un projet pilote, c'est aussi tenir compte des particularités du public local et en tirer avantage. En témoigne la formation de manoeuvre-boucher développée par la Mission Locale d'Ixelles. Plusieurs constats ont étayé l'idée de ce projet :

- Le secteur de la boucherie ne suscite guère de nouvelles vocations et le métier a pris au fil du temps des connotations négatives.
- Il existe une véritable pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur
- Les formations de boucher-charcutier proposées par le CERIA, organisme de promotion sociale, se sont progressivement vidées de telle sorte que la section secondaire a fermé en 2004. Seuls les cours du soir subsistent.
- Enfin, la population d'Ixelles comporte une importante communauté d'Afrique subsaharienne parmi laquelle se distingue une ethnie d'éleveurs pour qui le travail de la viande est très valorisé.





Faisant les liens adéquats entre tous ces paramètres, la Mission Locale a préparé un programme spécifique de détermination ciblée permettant à ce public-cible d'accéder à une formation de manoeuvre-boucher dispensée par un centre de formation agréé, le Centre de Formation Anderlechtois (CAF). Les deux premières sessions (2004 et 2005) ont permis respectivement à 8 stagiaires sur 9 et à 8 stagiaires sur 8 d'être embauchés.

Enfin, expérimenter c'est aussi utiliser les différentes mesures pour l'emploi. Dernier en date, le projet aide-ménagère en titres-services de la Mission Locale d'Anderlecht en partenariat avec l'agence d'intérim Randstad et la COBEFF (cf. article paru dans L'insertion n° 67, p. 8 et l'article de ce dossier p. 13).

À l'origine, Randstad constate qu'un décalage existe entre d'une part, le profil des personnes s'inscrivant auprès de la société d'intérim pour travailler dans le cadre des titres-services et d'autre part, les besoins de l'employeur. Par conséquent, l'entrée et le maintien dans l'emploi s'avéraient difficiles. À l'arrivée, il y a un projet de formation assuré par la Mission Locale et la COBEFF qui a permis à 19 des 23 stagiaires d'être embauchés (au moins à mi-temps)⁵. Reste maintenant à voir à moyen et long terme, car le pari de la Mission Locale était qu'un potentiel d'emplois et une insertion professionnelle durable pour son public pouvaient être générés via le système des titres-services.

L'accompagnement : une démarche continue et individualisée selon le besoin de chaque stagiaire⁶

Un autre des aspects de la plus-value apportée par les Missions Locales réside dans l'accompagnement socioprofessionnel des stagiaires qu'elles réalisent grâce à leur conventionnement avec l'ORBE. Problèmes administratifs, difficultés financières, de logement, de garde d'enfants, souffrance psychologique ou familiale et problème de santé interfèrent sur la bonne intégration de la personne dans le contexte de formation. Pour cela, un agent de guidance assure le suivi individuel et le relais vers le partenaire adéquat (médiateur de dette, assistant(e) social(e) du CPAS, Agence immobilière sociale...).

Enfin, les Missions Locales offrent une aide concrète à la recherche active d'emploi dans le secteur donné en fin d'action mais aussi après celle-ci. Les stagiaires disposent de l'ensemble des outils, bénéficient d'aide, de conseils et de contacts avec les entreprises du secteur ; ils sont réellement entraînés à passer des entretiens d'embauche.



Préparer sa recherche d'emploi, une activité individuelle et collective

Redonner de la souplesse à un outil performant

Le montage d'un projet pilote est toujours le fruit d'un travail de longue haleine. Effectivement, si les Missions Locales arrivent à proposer assez rapidement des formations au contenu juste, pertinent et répondant de près aux besoins des employeurs dans un cadre d'accompagnement de qualité, le temps consacré aux préparations, aux accords de partenariats tant associatifs qu'institutionnels est, quant à lui, souvent beaucoup plus lent, ardu, voire aléatoire. Toutes les enquêtes et investigations n'ont pas débouché sur du concret. L'agent de développement doit faire preuve de réactivité et de rapidité face à un besoin d'emploi exprimé par des entreprises.

⁵ Résultats en mai 2006, soit 5 mois après la fin du projet

⁶ Parler d'approche particulière ou spécifique des Missions Locales pour l'accompagnement des stagiaires en formation est exact mais incomplet. En effet, cette approche est partagée par l'ensemble des organismes d'insertion socioprofessionnelle, des Missions Locales et des organismes de formation. C'est là l'originalité de la démarche d'insertion socioprofessionnelle : viser l'insertion à l'emploi par un accompagnement individualisé en mettant en œuvre avec la personne des pistes de solutions aux problèmes de tout ordre qu'elle peut rencontrer





Or, ces dernières années, plusieurs facteurs ont contribué à rigidifier le cadre de ces projets. Le premier tient au laps de temps nécessaire au conventionnement du projet par Bruxelles Formation. Les procédures de conventionnement sont en effet identiques à celles des projets de formation structurels et font que les dossiers de demandes de conventionnement de ces projets ne peuvent être faits qu'une fois par an (dépôt en juin et septembre) pour l'année suivante.

Certes, cette contrainte existe depuis le début mais elle est de plus en plus lourde surtout dans un contexte de concurrence des opérateurs de formation et d'emploi, publics, associatifs et privés. À cette lenteur s'ajoute parfois la longueur des délais d'instruction des dossiers de demandes de conventionnement en dépit des dispositions prévues par l'Arrêté de partenariat. Il s'est parfois écoulé jusqu'à 6 voire 7 mois entre la remise du dossier complet et la réponse du comité de gestion. Tout n'est certes pas noir ou blanc, et peut-être les informations contenues dans les dossiers de demandes de conventionnement sont-elles à juste titre sources d'interprétations et de questionnement de la part de l'opérateur public de formation bruxellois.

Autre facteur bloquant, la gestion de l'enveloppe FSE⁷ destinée aux Missions Locales pour ces projets. Depuis 2002 en effet, Bruxelles Formation est chargé d'assurer la gestion administrative de cette enveloppe. Le bilan est plus que mitigé à tel point que ni Bruxelles Formation ni les Missions Locales ne souhaitent reconduire ce fonctionnement pour la prochaine programmation 2007-2013. En cause : une interprétation divergente des règles du FSE, des malentendus entre les parties quant aux règles et aux procédures de gestion et de liquidation de l'enveloppe FSE, une absence de préfinancement FSE de ces projets, contrairement à ce qui se passe pour les projets de formation structurels ISP.

Enfin, dernier facteur et non des moindres, l'argument de « l'enveloppe budgétaire ISP fermée » en vertu duquel l'IBFFP demande aux opérateurs de formation d'arrêter l'une de leurs autres actions structurelles (alors même qu'elles répondent également à un besoin d'emploi) s'ils souhaitent reprendre l'action pilote.

Difficile dès lors de transférer l'action pourtant créatrice d'emplois. La Mission Locale de Saint-Gilles s'est trouvée dans ce cas pour son projet de sauveteur-surveillant de piscine, que Cenforgil était prêt à reprendre puisque le besoin de main-d'œuvre subsiste. Contraste saisissant avec l'objectif affiché de la Ministre Françoise Dupuis d'augmenter l'offre de formation !

Des résultats probants :

- En 2003, 11 actions se sont déroulées pour 142 stagiaires dont 92 ont trouvé un emploi (65%).
- En 2004, 11 actions également pour un total de 143 stagiaires dont 101 ont trouvé un emploi (71%).
- En 2005, 14 projets se sont déroulés pour 168 stagiaires dont 98 ont trouvé un emploi soit 58% (statistiques non définitives).

N.B. : il s'agit de moyennes, certaines actions ont un taux de mise à l'emploi de 90% voire supérieur.

Un outil cohérent avec le C2E

La mise en œuvre de projets de formation ISP expérimentaux répond à deux impératifs : réactivité nécessaire à un besoin des entreprises et nécessité de s'inscrire dans un cadre de conventionnement. Actuellement, la balance penche du côté du second. Or, faute de retrouver de la souplesse, c'est l'un des outils des politiques régionales de formation et d'emploi qui risque d'être anéanti. C'est pourquoi les Missions Locales et leurs représentants entendent en discuter avec ceux de l'IBFFP et de la Ministre Françoise Dupuis pour améliorer un outil flexible et rapide permettant :

- La mise à l'emploi d'un public faiblement qualifié dans des secteurs et des entreprises qui rencontrent des pénuries de main-d'œuvre ou prêtes à favoriser l'intégration durable de demandeurs d'emploi bruxellois.
- L'augmentation de l'offre de formation des demandeurs d'emploi bruxellois peu qualifiés pour faciliter leur insertion professionnelle.

Ce qui serait somme toute cohérent avec le Contrat pour l'Economie et l'Emploi et le Plan pour l'emploi des Bruxellois.

Le privé est dans le Conseil d'administration

Les Missions Locales ont développé dès leur genèse un réseau de relations avec les entreprises privées bruxelloises. Au fil des ans, en fonction des opportunités d'emploi,

⁷ Crédits provenant du DOCUP FSE Objectif 3 Wallonie-Bruxelles / programmation 2000-2006





des projets de formation expérimentaux et de la conjoncture différente selon les secteurs d'activités, des liens se sont intensifiés, d'autres se sont distendus, d'autres encore sont apparus. Cela a permis aux Missions Locales d'acquérir une connaissance fine de segments du tissu d'entreprises à Bruxelles : la Mission Locale de Forest et le secteur des hôpitaux, celle de Molenbeek et l'industrie alimentaire, celle d'Etterbeek avec les professions libérales (avocats, médecins...), etc. Parallèlement, les entreprises ont appris à mieux connaître cet acteur associatif du marché de l'emploi. Mais les liens sont parfois encore plus forts puisque des entreprises sont présentes également dans certains Conseils d'administration des Missions Locales.

À Anderlecht, dès la création de la Mission Locale (1989), le Conseil d'administration prit la forme d'un quatre quarts⁸. L'ingrédient le plus gros est celui des représentants de la commune d'Anderlecht (6 administrateurs) dont 3 sont issus directement du pouvoir communal et 3 de dispositifs communaux ayant une personnalité morale : ALE, CPAS, centre d'entreprise Euclides. Les trois autres ingrédients sont à part égale (3 administrateurs chacun) : des représentants syndicaux, des représentants du monde associatif local et des représentants du secteur privé (Ikea, Sodexo et Cora).

Enfin, trois mandats sont consultatifs et occupés par des représentants communaux des parties de l'opposition démocratique et un par la représentante du centre anderlechtois de formation (CAF). Cette composition atypique pour une Mission Locale permet une plus grande implication des différents acteurs locaux, un équilibre des forces, une plus grande stabilité institutionnelle et une pluralité des visions et des compétences. La présence de représentants des entreprises constitue une richesse en termes d'information sur la réalité locale et/ou régionale du tissu économique et peut apporter un éclairage particulier avant toute décision sur des orientations stratégiques d'activités de la Mission Locale. Concomitamment, ils permettent de véhiculer hors du secteur une image positive d'une structure associative d'ISP, loin des stéréotypes habituels.

À Ixelles, le Conseil d'administration était composé de 16 membres : 8 administrateurs étaient issus de la majorité et désignés par le Collège ; 3 postes d'administrateurs étaient dévolus aux partenaires sociaux, 3 aux centres d'enseignement et de formation, 2 aux associations à caractère social. Lors de la réécriture des statuts, afin de se conformer à la nouvelle loi sur les asbl, la majorité a souhaité ouvrir un poste à un représentant de l'opposition démocratique. De ce fait, le nombre d'administrateurs a été porté à 18 en prévoyant un poste supplémentaire pour les partenaires sociaux et ce dans le but de maintenir l'équilibre Commune / autres administrateurs.

À côté des trois postes pour les syndicats (actuellement, la FGTB n'a pas désigné de remplaçant à son dernier représentant), ce poste permettait de s'ouvrir à une représentation patronale. Le poste d'administrateur a été proposé à Monsieur Jean-Claude Daoust, administrateur délégué de Daoust Intérim (ce n'est qu'après que M. Daoust est devenu Président de la FEB), société ayant son siège social à Ixelles et ayant participé activement aux activités organisées par la Commune d'Ixelles et aux « Semaines de l'emploi » organisées par les partenaires de la Maison de l'Emploi.

Lors de ces journées, le programme vise à associer les différents acteurs locaux : Commune, centres de formation, associations d'insertion et les entreprises. De ces rencontres est née une collaboration visant la formation par la Mission Locale, l'ALE et Daoust Intérim, de personnes désireuses de travailler dans le cadre des Titres-Services.

Les groupements d'employeurs : mutualiser les créations d'emplois

Entreprise fondée par d'autres entreprises qui décident de se partager des salariés, le groupement d'employeurs (GE) a pour seul objet social d'employer des travailleurs qui seront mis à disposition des entreprises adhérentes en fonction de leur besoin. D'origine française, le dispositif visait à concilier sécurisation des travailleurs agricoles qui changeaient d'employeurs et simplification administrative pour ces derniers. Depuis, le dispositif s'est affranchi de son secteur d'origine pour essaimer aussi vers les secteurs de l'industrie et des services. Selon une estimation récente, 20.000 salariés sont employés dans les GE français.

En 1997, en Wallonie, naît un premier GE, Agrinsert, qui servira de laboratoire à l'élaboration de la Loi Programme du 12 août 2000. Après l'intérim, le GE devient en Belgique la deuxième dérogation à l'interdiction de mise à disposition, sous 2 conditions : le personnel embauché au sein du GE doit faire l'objet d'un contrat d'emploi à durée indéterminée temps plein et doit appartenir à un public-cible « demandeurs d'emploi difficiles à placer sur le marché du travail »⁹.

⁸ Selon l'image donnée par la directrice Béatrice Culot

⁹ Élargi depuis à celui du plan fédéral « Activa »





La démarche pionnière de la Mission Locale d'Etterbeek (MLE)

La MLE en collaboration avec l'Agence Bruxelloise pour l'Entreprise (ABE) impulse en 2001 « Jobiris » avec 4 PME solides du secteur alimentaire qui sont confrontées à des problèmes de main-d'œuvre lors de leurs pics d'activités saisonniers. Avec le GE, elles entretiennent la perspective de fidéliser leur personnel, tout en ne l'utilisant qu'en fonction de leurs besoins. Malgré un intérêt évident, elles embauchent prudemment deux travailleurs la première année. La raison : il leur faut d'abord apprendre à se connaître. Le GE induit en effet une mise en réseau sur la ressource humaine dont les entreprises ne sont pas toujours très coutumières. Jobiris va régulièrement croître par la suite et intègre désormais le boucher industriel « Viangros » et le chocolatier « Léonidas », comptant ainsi plus d'une trentaine d'emplois à ce jour.

La MLE favorise aussi grandement cet essor par une aide au recrutement, selon une méthodologie déjà éprouvée dans ses autres activités et qu'elle a adaptée au dispositif. Sur le principe, elle s'engage à trouver des candidats motivés aux employeurs. En contrepartie, elle leur demande si nécessaire d'adapter les postes vacants à leurs potentialités. Le but visé est d'augmenter les chances d'accès à l'emploi.

Jobiris a été le creuset d'une expérience féconde. Seuls 2 licenciements ont été observés, alors qu'il s'agit de postes d'exécution se caractérisant souvent par une forte rotation. Ce faible taux s'explique aussi parce que le gérant a pu placer chez d'autres membres certains travailleurs dont l'emploi était menacé. Cette possibilité spécifique au GE n'est en principe pas envisageable dans le cas d'une insertion dans une entreprise unique. De même, si le dispositif est facteur de stabilité, il favorise également la mobilité : 3 ouvriers de Jobiris ont été engagés par les membres.

Concilier flexibilité et sécurité

Le GE réconcilie la demande patronale de flexibilité avec le besoin de sécurité des travailleurs, tout en permettant le développement des compétences individuelles profitables à tous. Forts de ces résultats positifs, la MLE et l'ABE impulse un deuxième GE, Foodpower, avec 4 PME du secteur Horeca en juin 2004¹⁰. Plus récemment, c'est le GE Archijob qui regroupe des entreprises du secteur du bâtiment qui a vu le jour.

À l'occasion du second appel à projets Equal du FSE, l'actuel Ministre de l'Emploi Benoît Cerexhe, a décidé de soutenir la poursuite du projet. Entre-temps, l'ORBEM et l'Institut de

Formation Professionnelle (IFP) se joignent au partenariat. Les partenaires ont convenu d'implanter un Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs (CRGE) chargé d'impulser des GE et de coacher des candidats motivés prêts à s'insérer dans des emplois mutualisés.

Une quarantaine d'emplois ont été créés à ce jour au sein des 3 GE bruxellois. Comme le GE favorise une forme de turn-over positif, le comptage des emplois ne se fait pas sur la base classique de l'évolution des effectifs mais sur celui du nombre d'emplois créés qui ont une durée de 6 mois au moins. Et en passe d'obtenir l'accord des représentants syndicaux, un 4ème GE, Distribjob, regroupant Ikea, Décathlon et Brico, est prêt à démarrer avec une cinquantaine d'emplois à la clé.

Mission Locale et Maison de l'Emploi : deux entités distinctes

Dès le début de l'actuelle législature régionale, l'emploi a été reconnu comme l'une des deux grandes priorités bruxelloises¹¹. Au fil des différentes déclarations et des documents réalisés, les Missions Locales sont souvent citées comme l'un des acteurs permettant une application de la politique régionale.

La Déclaration de Politique Générale du Gouvernement de la région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2004 proposait ainsi de *mettre en place, dans le cadre de la définition des objectifs des Missions Locales, de véritables antennes d'information décentralisées en matière d'emploi et de formation*¹². L'objectif affiché est de permettre aux demandeurs d'emploi de [...] *pouvoir trouver toute l'information utile à leur insertion socioprofessionnelle et ce au sein d'une seule structure proche de leur lieu de vie. Le Gouvernement étudiera, dans le cadre de leurs réformes, la possibilité de faire des Missions Locales et des « werkwinkels » cet instrument*¹³.

Bien sûr depuis 2 ans, la réflexion du gouvernement a avancé en la matière et l'orientation politique privilégiée repose désormais sur le concept des Maisons de l'Emploi, comme

¹⁰ Comptant actuellement 16 entreprises, il est en cours de scission en 2 GE distincts

¹¹ L'autre étant le Logement

¹² « Bruxelles 2004-2009, Un avenir et une ambition pour Bruxelles », Chap. 1 « L'Emploi : une priorité transversale », p. 12

¹³ Idem, Chap. 1, point e. « Des structures adaptées aux défis de la politique de l'emploi », p. 17 et 18





indiqué dans la déclaration gouvernementale d'octobre 2005¹⁴ : considérant [...] l'expérience des acteurs de terrain (ALE, CPAS, Missions Locales, Maisons de l'Emploi existantes), il conviendra à terme de rationaliser le travail des multiples acteurs locaux en créant un modèle bruxellois de Maison pour l'Emploi, particulièrement axé sur le contact de première ligne. Ce qui est confirmé par le Plan pour l'Emploi des Bruxellois adopté par les partenaires sociaux début 2006¹⁵ : Afin de rapprocher l'ORBEM du citoyen, le nombre et le rôle des antennes locales de l'ORBEM seront progressivement amplifiés afin de couvrir d'ici trois ans l'ensemble des 19 communes. Parallèlement à cette décentralisation de l'action de l'ORBEM au niveau local, la Région favorisera, en partenariat avec les communes, le regroupement de l'offre locale en matière d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle en créant une « Maison de l'Emploi » dans chaque commune.



Ixelles, Place du Champ de Mars. À l'intérieur, la Mission Locale bien sûr mais aussi l'Antenne ORBEM, l'ALE et le Service Emploi de la commune

Et cela est réaffirmé dans le Contrat de gestion de l'ORBEM¹⁶ signé fin mars 2006 : Parallèlement à cette décentralisation de l'action de l'ORBEM au niveau local, la Région favorisera, en partenariat avec les communes, le regroupement de l'offre locale en matière d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle en créant une « Maison de l'Emploi » dans chaque commune. Elles devront concentrer dans un même lieu l'ensemble des services aux chercheurs d'emploi offerts par l'ORBEM (inscription, coaching, CPP...), les autorités communales et les organismes et associations locales de formation et d'insertion socioprofessionnelle.

Sorte de centre commercial dans lequel seraient présentes en complémentarité les différentes échoppes (ALE, Antennes de l'ORBEM, Cellules insertion des CPAS, service Emploi des communes), les

Maisons de l'Emploi impliqueront les Missions Locales pour les communes où celles-ci sont présentes. C'est d'ailleurs déjà le cas dans les Maisons de l'Emploi existantes : Bruxelles-Ville, Ixelles, Molenbeek et Schaerbeek.

Dossier réalisé par :

- Pascal Delaunois, directeur de la Mission Locale d'Ixelles
- Yvette De Reys, directrice-adjointe de la Mission Locale d'Ixelles
- Béatrice Culot, directrice de la Mission Locale d'Anderlecht
- Luc Piloy, co-directeur de la Mission Locale de Forest
- Pierre-Alain Gerbeaux, attaché politiques de l'emploi à la FeBISP
- Remerciements également aux **directions des autres Missions Locales** pour les informations transmises

¹⁴ Déclaration de Politique Générale du Gouvernement de la région de Bruxelles-Capitale du 19 octobre 2005

¹⁵ Axe 2 « Mobiliser les acteurs économiques pour l'emploi au profit des Bruxellois », paragraphe « Décentralisation de l'action de l'ORBEM »

¹⁶ Article 56 « Décentralisation des services de l'ORBEM »



Contact :

Olivia P'Tito
MLOC DE MOLENBEEK
Bd Léopold II, 101-103
1080 Bruxelles
Tél : 02 421 68 60
Fax : 02 421 68 96
direction@mlocmolenbeek.
irisnet.be

Contact :

Marcel Breuer
MLOC DE BRUXELLES-VILLE
Bd Emile Jacqmain, 50
1000 Bruxelles
Tél : 02 219 80 71
Fax : 02 223 12 29
mloc_bxl_ville@hotmail.com

Contact :

Marc Rents
MLOC DE SCHAERBEEK
Rue de Jérusalem, 46
1030 Bruxelles
Tél : 02 247 77 20
Fax : 02 245 42 52
secretariat@mlocs.be

Contact :

Pascale Scheers
MLOC DE SAINT-JOSSE
Rue de l'Union, 31
1210 Bruxelles
Tél : 02 210 89 42
Fax : 02 210 89 41
mloc.stjosse@misc.irisnet.be

Contact :

Béatrice Culot
MLOC D'ANDERLECHT
Curo-Hall (1er étage)
Rue Ropsy Chaudron, 7
1070 Bruxelles
Tél : 02 555 05 60
Fax : 02 555 05 75
secretariat@mlanderlecht.
irisnet.be

Contact :

Jean-Philippe Martin
MLOC DE SAINT-GILLES
Chaussée de Waterloo, 255
1060 Bruxelles
Tél : 02 542 63 20
Fax : 02 542 63 30
c.saillez@mlsg.irisnet.be

Contact :

Luc Piloy
MLOC DE FOREST
Bd 2ème Armée Britannique, 29
1190 Bruxelles
Tél : 02 349 82 10
Fax : 02 349 82 29
missionlocaleforest@misc.
irisnet.be

Contact :

Pascal Delaunois
MLOC D'IXELLES
Place du Champ de Mars, 4
1050 Bruxelles
Tél : 02 515 77 40
Fax : 02 515 77 69
secretariat@missionlocalexl.be

Contact :

Jean-Noël Cuvelier
MLOC D' ETTERBEEK
Chaussée de Wavre, 506
1040 Bruxelles
Tél : 02 626 15 40
Fax : 02 626 15 55
secr@mlett.irisnet.be





Rencontre avec ...



Pierre Georis, secrétaire général du MOC depuis 2005

MOC - Mouvement Ouvrier Chrétien
 Chaussée de Haecht, 579 à 1030 Bruxelles
 Tél : 02 246 38 01 - Fax : 02 246 38 15
 Courriel : secret.gen@moc.be / pierre.georis@moc.be

Le MOC, un brin de changement dans la continuité et la conviction

Pierre Georis interviewé par Michèle Hubin

Sociologue ayant goûté à quelques autres plaisirs académiques, Pierre Georis a derrière lui une carrière diversifiée. Parmi les moments-clés, une première étape fut Radio-Télévision-Animation (RTA) à Namur (1981), une asbl pluraliste FGTB-MOC pour laquelle il reçoit mission de mettre sur pied et de gérer un dispositif de formation pour travailleurs sans emploi faiblement scolarisés. Vient ensuite la Fondation Roi Baudouin (1984) pour le suivi des programmes sociaux de la Fondation dans les régions de Namur et de Charleroi. C'est l'époque où il intervient dans la conceptualisation, puis la recherche de solutions politiques, pour les « entreprises d'apprentissage professionnel », les ancêtres des actuels « ateliers de formation par le travail ». En 1988, arrivée au CIEP pour y aider à la coordination d'un réseau de centres de formation professionnelle pour personnes en difficulté, en Wallonie et à Bruxelles. Le réseau est connu sous le nom de « Actions Intégrées de Développement » (AID). Il est nommé directeur des AID fin 1993. Parallèlement, entre 1990 et 1995, il intervient à l'université de Tilburg dans le troisième programme européen de lutte contre la pauvreté, une expérience qu'il décrit comme « particulièrement stimulante du point de vue de l'action-recherche ». Dès 1994, le Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC) le nomme secrétaire national, titre qui l'habilite à la négociation politique et à la représentation officielle pour compte du Mouvement. À partir de 1999, il

s'y ajoute la direction de la Fondation Travail-Université (FTU). En 2005, il est élu secrétaire général du MOC, une sorte de « ministre de l'intérieur du système » comme il le définit lui-même. Titulaire d'un cours à l'UCL, Pierre Georis est en outre l'auteur de nombreuses publications. Il nous a livré un discours dense et lucide.

Au fond, le MOC, qu'est-ce que c'est ?

C'est une coordination d'organisations sociales composée de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), des Mutualités chrétiennes, du holding coopératif Arco et des organisations d'éducation permanente Vie Féminine, les Equipes populaires et la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC). Le MOC est l'endroit où ces organisations se rencontrent, se parlent, se coordonnent. Chacune fonctionne en totale autonomie. Le MOC a pour fonction d'organiser la coordination et d'intervenir en politique et en éducation permanente sur des dossiers d'intérêt commun. On intervient en politique, sans être un parti politique. Dans le cadre de sa mission, le MOC a été amené à développer différents services. Le Centre d'Information et d'Éducation Populaire (CIEP) est en première ligne sur les missions d'éducation permanente, les AID, réseau de 22 associations d'ISP en Wallonie et à Bruxelles se centrent sur la rencontre des publics populaires en demande d'insertion professionnelle, la (FTU) est un service de recherche qui organise l'interface entre nos organisations sociales et les universités. Ainsi, du point de vue de la formation, on a pu organiser un graduat Institut Supérieur de Culture Ouvrière (ISCO) avec les Facultés de Namur

et une maîtrise Faculté Ouverte des Politiques Économiques et Sociales (FOPES) avec l'UCL. Enfin, Solidarité Mondiale est l'ONG de coopération au développement.

La tête du MOC est depuis peu représentée par un nouveau duo puisque après votre élection au rang de secrétaire général, Thierry Jacques est venu vous rejoindre comme président. Ce nouveau duo est-il synonyme de changement ?

Comme à chaque changement de personnes dans une organisation, on peut faire une analyse à double face. Double face pour : continuité et changement. Sur le fond, l'essentiel est à la continuité. Il n'y a pas de malaise par rapport au passé ; on assume les réussites comme les contradictions et les paradoxes. Pour illustrer, je relève trois aspects de l'héritage assumés sans aucune difficulté. 1 : le pluralisme politique des membres et, par voie de conséquence, du MOC lui-même. Curieusement, des personnes extérieures continuent à donner l'image du MOC qui ne serait que « relais », qui plus est d'un unique parti politique. En réalité, le pluralisme des membres a été intégré dans les statuts et assumé sur le terrain dès le courant des années '70. Cependant, notre pluralisme n'est pas tous azimuts : c'est clairement à gauche de l'échiquier que nous nous positionnons. 2 : nous n'avons aucune difficulté à assumer l'héritage de l'éducation permanente. Ce que nous cherchons à exprimer, c'est la voix de personnes fragiles dans la société et au-delà de l'expression, l'action collective : la « mise en mouvement » de ces personnes à partir de leurs réalités de vie formulées en revendications collectives.





Rencontre avec ...



3 : on n'a pas non plus de difficulté avec l'héritage du partenariat. On se met en réseau avec les autres, quitte d'ailleurs à parfois un peu « disparaître » du point de vue de notre visibilité propre. Par exemple, les militants du MOC et de la CSC (notamment à Bruxelles) sont très présents dans la question de la régularisation des sans-papiers mais peu visibles car on accepte d'être dans des coordinations plus larges, comme Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers (CIRE) ou Forum Asile Migration (FAM). Côté changement, deux questions viennent progressivement à l'agenda. Dans les faits, le MOC est aussi un mouvement philosophiquement pluraliste : s'y côtoient des chrétiens (c'est assez logique !), des musulmans, des agnostiques, quelques bouddhistes. L'extérieur nous demande parfois pourquoi on conserve le « C » de notre acronyme. Clairement, il a fonction d'envoyer un signal : « en même temps que les combats sur les enjeux des mouvements populaires, nous pouvons offrir des lieux d'accueil pour ceux qui sont en questionnement sur le sens ». Cependant, nous n'avons pas encore été jusqu'au bout de cette logique, en étant suffisamment explicites sur notre pluralisme philosophique et dans l'organisation concrète d'espaces de rencontres et d'échanges sur le sens entre personnes de philosophies différentes, sans phagocytage. Un autre volet où il va se passer des choses, ce sera autour des résultats d'un débat déjà bien amorcé autour de l'évolution de la militance. Pas mal d'analyses font le constat d'une société de plus en plus individualiste. Et donc, les gens ne sont plus comme dans le temps : à 15 ans militant, et ce dans la même mouvance jusqu'à la fin de la vie. Certains sont très mal à l'aise avec cette évolution. À l'analyse, on constate la coexistence de deux grandes hypothèses. Les uns disent « l'individualisme, c'est le déclin irréversible de l'action collective ». Si c'est cela, l'avenir se résume à « comment gère-t-on le déclin de l'action collective, tout en permettant de conserver une expression forte, de gauche, qui fasse efficacement pression en faveur des enjeux d'égalité et de solidarité ? ». Mais il y a une autre hypothèse, beaucoup plus optimiste : d'une certaine manière, l'individualisme, nous l'avons voulu. Il serait en effet d'abord le résultat hautement souhaité du développement de l'esprit critique, en faveur duquel nous avons tant travaillé. De ce point de vue, l'individualisme peut même être perçu comme une des conditions d'une mise en mouvement : c'est souvent d'abord suite à une indignation qui nous touche personnellement qu'on se rallie à un groupe. Il n'y aurait pas moins de forces militantes aujourd'hui qu'hier ; simplement l'environnement et les formes dans lesquelles elles s'expriment ont changé. On discute de cela à différents

endroits du MOC. On est parti pour de longs débats mais ce qui ressort pour le moment, c'est une nette majorité qui s'inscrit dans la deuxième hypothèse, optimiste, ce qui est plutôt encourageant pour l'avenir de l'action collective.

S'il n'est pas un parti politique, quel est l'apport du MOC en politique ?

Il y a au moins deux choses à faire remarquer. Les organisations sociales comme les partis politiques de gauche ont des contraintes à gérer. Mais ces contraintes sont de nature différente. Celles d'un parti politique de gouvernement ont à voir avec les compromis qui sont passés dans le cadre d'une coalition. Celles des organisations sociales sont de dégager les synthèses sur lesquelles les membres peuvent s'accorder. C'est parfois difficile parce qu'il y a beaucoup de membres, beaucoup « d'étages » et que les dossiers sont complexes. Mais nos compromis sont ceux de gens qui se situent à gauche. Les compromis d'un parti de gauche peuvent, quant à eux, se faire aussi avec des partis de droite. C'est pourquoi, il est très important d'avoir des organisations sociales fortes, indépendantes des partis politiques. Le MOC est l'une d'entre elles. Cela permet de continuer à exprimer dans la cohérence une parole de gauche, quels que soient les avatars que vivent (les mutismes que doivent s'imposer) les militants des partis au gouvernement. S'il n'y avait plus d'organisations sociales indépendantes entre le « libéralisme social » et le « socialisme libéral », c'est sans doute la gauche et la droite qui disparaîtraient en même temps, dans un magma confus. Une deuxième clé importante c'est que la gauche est aussi l'articulation de deux logiques : d'une part, celle du service public, qui garantit des droits égaux à chacun ; d'autre part celle des associations : des gens veulent exprimer ici et maintenant des solidarités immédiates ; il ne faut pas les en décourager sous l'argument que tout devrait être préalablement rationalisé dans le cadre de la loi et exclusivement géré par le service public. On sait bien qu'il y a des défenseurs obtus soit du service public, soit de l'associatif, qui crachent volontiers sur les défenseurs de l'autre logique. Heureusement, en voie de rapide diminution mais il en subsiste quelques solides bataillons. Or, la gauche ne peut fonctionner qu'à la condition d'avancer sur ses deux jambes, contre l'ennemi commun, qui élargit la marchandisation et les inégalités. Le MOC est un peu le garant de cet équilibre service public/associations. Il y a de nombreuses transactions entre les associations, le service public, l'Etat et les communes. S'il n'y avait que de petites associations isolées dans leurs transactions, parfois cela se passerait bien évidemment, mais parfois très mal, car tout le monde n'a pas encore intégré l'importance des partenariats. Les

associations plus costaudes, comme l'est le MOC, servent aussi de « boucliers » pour les plus petites, dans les situations plus difficiles.

Le MOC face à la question de l'emploi ?

Il existe de nombreux outils pour une politique de l'emploi. Un outil est rarement bon ou mauvais en soi. C'est l'utilisation qui en est faite qui est à évaluer. Ainsi, le marteau n'est-il ni bon, ni mauvais en lui-même. Il est bien utilisé s'il sert à accrocher un cadre au salon ; il l'est mal s'il est jeté à la tête de quelqu'un ! Le MOC milite pour des utilisations de gauche. Un exemple simple : les réductions de cotisations sociales. La droite les fera, sans demander aucune contrepartie ; la gauche demandera des contreparties en termes de création d'emplois (le Maribel social en est un bel exemple). D'autre part, de manière générale, une des spécificités du MOC est de militer pour l'équivalence de soutien à l'emploi non marchand et à l'emploi marchand. La distinction a été inventée par des gens qui s'appuient sur une image obsolète de l'économie selon laquelle il faudrait avoir produit de la richesse préalablement à toute redistribution de cette richesse. Une telle image donne des secteurs des services non marchands une image de quasi parasites qui ne viennent que consommer la richesse produite par le secteur marchand. Du coup, par exemple, des décrets tant bruxellois que wallons distinguent désormais l'économie sociale marchande (qui bénéficie d'un surcroît de légitimité) de l'économie sociale non marchande. Pourtant, dans la réalité, les choses sont beaucoup plus imbriquées, il y a des effets de vases communicants ; injecter du soutien au non marchand, c'est très souvent aider aussi le secteur marchand car le non marchand a lui aussi besoin de matériel, d'équipements... Le MOC milite pour une bonne compréhension du fonctionnement économique contemporain.

Qu'est-ce qu'un mouvement comme le MOC peut apporter à l'insertion socioprofessionnelle ?

La caractéristique du MOC, c'est d'avoir mis les mains dans le cambouis du secteur de l'insertion par l'intermédiaire des AID. Le fait d'initier et de gérer nous-mêmes des centres de formation nous a permis de prendre acte de ce que peuvent être les résistances du réel. Dès lors, quand le MOC exprime quelque chose, ce n'est pas à partir de simples postures idéologiques ou de « il n'y a qu'à », irrecevables par le terrain. C'est important car nous sommes, de fait, dans une posture qui permet d'articuler les réalités micros (les expériences concrètes) aux enjeux plus macros puisque, par nos organisations, en particulier la CSC pour le sujet qui est abordé ici, on peut faire des relais dans toutes sortes d'instances officielles de concertation, ainsi qu'avec le monde politique.

L'union fera la force à Molenbeek !

Ana Teixeira

C'est au resto social « Les uns et les autres »¹ que l'administratrice déléguée de la Mission Locale de Molenbeek, de l'Atelier de Formation par le Travail « Molenbeek Formation »² et du « Pavé molenbeekois »³, nous a donné rendez-vous. Afin d'explorer



Olivia P'Tito

l'évolution future de la Maison de l'Emploi de Molenbeek avec Olivia P'Tito, également membre du conseil d'administration de la FeBISP, nous sommes parties du rapport de l'étude réalisée

en mai 2006 dans le cadre du Chantier III du Contrat pour l'Economie et l'Emploi (C2E)⁴.

Olivia P'Tito : À Molenbeek, la Maison de l'Emploi existe depuis janvier 2004. Elle réunit en un seul lieu la Mission Locale de Molenbeek, le Pavé molenbeekois,

Enjeux du Chantier III du C2E

L'idée centrale de cette étude est de construire un socle : partenariat minimum à l'échelle régionale qui réunirait l'ORBEm en tant que régisseur du dispositif, les communes comme « co-pilotes » du partenariat local, les CPAS et les ALE, experts en matière de chômage de longue durée, de marché de l'emploi et de prospection et, bien sûr, les Missions Locales, actives dans les quartiers, qui accueillent, informent et orientent les demandeurs d'emploi, accompagnent la recherche d'emploi et dispensent des formations. Tous sont connectés au RPE⁵, réseau informatique qui lie l'ORBEm et ses partenaires.

La Maison de l'Emploi doit devenir plus qu'un guichet unique. Tous les opérateurs devraient adhérer au principe que le dispositif constitue la principale « porte » d'accès à l'aide à la recherche d'emploi. Cela demande de mener une réflexion plus avancée sur la définition des missions spécifiques de chaque partenaire et de ses responsabilités par rapport à ses actions. Le contrat de gestion signé entre l'ORBEm et le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale prévoit que l'ORBEm veillera à évaluer en permanence l'efficacité des activités réalisées par ses propres services et par ses partenaires.

Molenbeek Formation, ainsi qu'une antenne décentralisée de l'ORBEm⁶ qui reçoit les demandeurs d'emploi ayant signé un contrat de projet professionnel (CPP). À deux pas, l'Espace ressource emploi de l'ORBEm propose depuis octobre 2005 un parc

informatique pour les demandeurs d'emploi capables d'utiliser Internet pour chercher un emploi, et la Cellule Emploi du CPAS de Molenbeek. « MJ1 - Molenbeek Job-Info⁷ ». De nombreux contacts existent déjà entre nous.

¹ Restaurant situé au Bd Léopold II, 50 à 1080 Bruxelles

² Atelier de Formation par le Travail en Horeca qui accueille le public du lundi au vendredi et qui forme 18 stagiaires par an aux métiers de commis de salle et commis de cuisine

³ Le « Pavé molenbeekois » asbl fonctionne avec 8 PTP et 2 encadrants et organise une formation de paveurs travaillant pour la Régie de quartier, initiée par l'AMIS dans le cadre de contrats de transition professionnelle

⁴ Le 3 mars 2005, le Gouvernement de la RBC a signé avec les partenaires sociaux ce contrat qui vise à articuler sur la durée de la législature, un ensemble d'actions concertées et axées sur deux priorités stratégiques :

- La réduction des taux de chômage par la création d'emplois et l'accès accru des Bruxellois à l'emploi
- Le redéploiement économique de la Région en remettant l'entreprise au cœur des préoccupations de la Ville

⁵ Réseau de Plates-formes pour l'Emploi

⁶ Sur base d'une mesure fédérale qui concerne le suivi des chômeurs de longue durée, l'ONem a mis en place une procédure pour convoquer, dans un premier temps, les moins de trente ans, à partir de leur 15^{ème} ou 21^{ème} mois de chômage, en fonction de l'âge, et pour évaluer leur recherche d'emploi. Par ailleurs, l'ORBEm et ses partenaires proposent un accompagnement à tout chômeur qui vient s'inscrire, quel que soit son âge. L'accompagnement lié à la signature d'un CPP commence à partir du 3^{ème} mois de chômage. « Maintenant, d'un commun accord, le conseiller et le chômeur déterminent un objectif et des actions à entreprendre. Les entretiens de suivi sont assurés par le même conseiller. Ces nouveautés répondent vraiment aux souhaits des demandeurs d'emploi. Ils ne sont plus un numéro ». Nadine Saint-Viteux, coordinatrice au Conseil-Emploi à l'ORBEm

⁷ Rue des Ateliers, 19 à 1180 Bruxelles





Le restaurant social « Les uns et les autres »

Quel est l'élément le plus important pour donner toute sa cohésion à la Maison de l'Emploi ?

O.P. : Le besoin de coordination se fait ressentir ; il est important de se forger une identité commune dans laquelle chaque partenaire se reconnaît.

L'ORBEm, la Mission Locale et le CPAS sont des opérateurs généralistes qui assurent les mêmes tâches d'accueil dans le RPE. Le public ne bénéficie-t-il pas d'un service déjà égal partout ?

O.P. : Nous avons l'impression que le public ne s'y retrouve pas. On fait de tout avec tout le monde. Il y a lieu de clarifier les rôles de chacun pour offrir aux demandeurs d'emploi un service d'accueil mieux structuré. Le but de tous les partenaires est d'aider les bénéficiaires à suivre un « trajet logique » dans la construction de leur parcours d'insertion.

Actuellement, les publics s'adressent à l'un ou l'autre partenaire selon leur statut... Il est logique qu'une personne bénéficiant d'une allocation d'intégration soit suivie par le CPAS par exemple, alors quelle autre logique adopter ?

O.P. : L'absence de dialogue sur le public entre partenaires fait cruellement défaut. La concertation entre partenaires prime sur leur rapprochement en un lieu unique. Peut-être faudrait-il plus cibler les publics « spécifiques » de chacun, tout en permettant que chacun soit une porte d'entrée où le « ré-aiguillage » est possible.



L'entrée de la Mission Locale de Molenbeek

Comment mieux articuler l'accueil des demandeurs d'emploi ?

O.P. : En bref, il faut faire des choses différentes, se connaître mieux, dialoguer et se faire confiance. Agir ensemble dans la non-concurrence. Il faut tirer parti des ressources de chacun. Cela varie en fonction des communes et des Missions Locales. Il est primordial que les différents organismes définissent leurs rôles spécifiques mais aussi leur complémentarité.

Le projet d'Ordonnance des Missions Locales ne devrait-il pas rencontrer en partie cette attente ?

O.P. : Si, bien sûr. Le cahier des charges avec l'ORBEm date de 1992 et l'Ordonnance⁸ relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale ne suffit plus à préciser l'étendue de nos activités. Une Ordonnance relative aux Missions Locales devrait consolider leurs missions en matière d'emploi. N'oublions pas leur reconnaissance en tant qu'organismes d'insertion socioprofessionnelle via le décret du 27 avril 1995 qui leur donne un rôle de coordinateur local de la formation



Au bout du couloir, l'accueil de la Mission Locale

professionnelle, poursuivi grâce à l'organisation de Commissions zonales réunissant tous les acteurs de la zone. L'ORBEm a le projet de labelliser les pratiques d'accueil, ce qui pourrait avoir pour effet de les uniformiser. Mais pour ma part, je pense qu'il est important de disposer de boîtes à outils communes dans l'idée de travailler en réseau.

⁸ L'Ordonnance, relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale du 26 juin 2003 portant sur la gestion mixte, permet à l'ORBEm « à la fois d'assurer ses missions de service public de l'emploi et de poursuivre ses activités payantes dans le respect des règles commerciales et de concurrence » Elle implique 4 types d'acteurs : le service public d'emploi (ORBEm), les agences d'emploi privées poursuivant une finalité lucrative, les bureaux de placement des établissements scolaires (enseignement secondaire et supérieur) et les opérateurs d'emploi qui agissent sur le marché de l'emploi en poursuivant une finalité sociale tout les associations d'insertion socioprofessionnelle



Que fait la Mission Locale de Molenbeek ?

Outre l'accueil du public et le suivi administratif RPE, la Mission Locale de Molenbeek organise des tables et des Bourses d'emploi, des Ateliers de Recherche Active d'Emploi. Elle organise des stages de détermination ciblée en animation et des modules de détermination généraliste (construction du projet professionnel). Elle anime des modules d'orientation dans différentes écoles (Projet J.E.E.P.). Elle organise une formation au métier d'opérateurs de production polyvalents (4 mois), une préformation au métier d'agent de service polyvalent (7 semaines) ainsi qu'une formation en techniques de vente et néerlandais commercial. L'ensemble de ces projets sont liés à l'identification de niches d'emplois et à des perspectives concrètes de travail. En 2005, grâce à la cellule Guidance, 50% du public a accédé à un emploi et 20% a entrepris une formation. De plus, la Mission Locale de Molenbeek est active sur le volet Économie sociale d'insertion et contribue à la création d'emplois tels les projets « Pavé Molenbeekois », le resto social « Les uns et les autres » ou encore la maison d'enfants « Olina »¹⁰ qui accueille, depuis 2004, 14 enfants de 3 mois à 3 ans de parents inscrits dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle.



Qui devrait logiquement assurer la coordination des Maisons Locales pour l'emploi ?

O.P. : La Mission Locale tend à optimiser le parcours des 9.900 demandeurs d'emploi de la commune plus ceux de la Zone, à renforcer la cohésion sociale et à multiplier les liens concrets entre les différentes actions menées à l'attention de ce public défavorisé et peu qualifié. Peu importe l'identité du futur coordinateur de la Maison de l'Emploi pour autant que son fonctionnement soit établi dans une réelle concertation entre tous les partenaires.

Citant la Ministre Françoise Dupuis : « Le développement de services de l'emploi de proximité est d'autant plus utile que l'on s'adresse à une population plus précarisée »⁹. Est-ce bien dans ce sens que vous travaillez ?

O.P. : C'est exact, il faut être proche du public, aller le chercher dans les associations locales, l'interpeller, le motiver. En tant que Mission Locale, c'est une autre de nos missions.

La Maison de l'Emploi, nouvelle version avec tous ses partenaires, c'est pour quand ?

O.P. : On espère un début de dialogue dès octobre 2006.

Petit mot sur le resto « Les uns et les autres »

Les habitués vous diront combien ils sont satisfaits du service : « On se sent comme au resto ! C'est propre, professionnel, l'équipe est encadrée, le cadre est agréable et l'ambiance est détendue ! » Le prix varie en fonction de la situation sociale des uns



et des autres : 2,5 euros pour les personnes « CPAS/VIPO », 3,5 euros pour les revenus de remplacement et les étudiants, 7 euros pour les autres. Ce restaurant, initié en 2004 par la Mission Locale de Molenbeek asbl et mené en partenariat avec le CPAS de Molenbeek, a pour objectif principal l'insertion socioprofessionnelle d'une équipe de 6 personnes engagées sous contrat article 60 §7¹¹, qui bénéficie d'une expérience

professionnelle et de deux demi-jours de formation. Suite au succès rencontré, « Les uns et les autres » déménagera en 2007 dans une plus grande structure (70 places) à l'ancienne régie AJJA. Et pour vous mettre en appétit voici le menu le jour où j'ai rencontré l'équipe : Salade du jour – Légumes farcis au hachis préparé accompagnés de riz basmati – Poire au four dans son sirop léger.

Contact :

Les uns et les autres (restaurant social)
Bd Léopold II, 50 à 1080 Bruxelles
Tél : 02 410 09 60

⁹ Extrait du discours de la Ministre Françoise Dupuis, chargée de la Formation professionnelle, à l'occasion de l'inauguration de la Maison de l'Emploi

¹⁰ Cette asbl qui occupe 8 travailleurs (5 équivalents temps plein) deviendra dès 2007 une des Maisons Communales d'Accueil de l'Enfance de Molenbeek-St-Jean et accueillera 24 enfants

¹¹ La loi du 26 mai 2002 sur le droit à l'intégration sociale prévoit qu'il doit être assuré par les CPAS, peut prendre la forme d'un revenu d'intégration (ex-minimex), éventuellement assorti d'un contrat d'intégration ou d'un emploi. L'emploi proposé par les CPAS à ses allocataires est subventionné par l'Etat fédéral. L'objectif est de récupérer le droit aux allocations de chômage ou d'accéder à un emploi

Contact :

Mission Locale de Molenbeek asbl
Bd Léopold II, 101-103 à 1080 Bruxelles
Tél : 02 421 68 60
Fax : 02 421 68 96
direction@molenbeek.irisnet.be

Brutec au cœur du nouveau centre de référence bruxellois

Le Ministre bruxellois de l'Economie et l'Emploi, Benoît Cerexhe a inauguré au début de l'été un nouveau centre de référence de la Région de Bruxelles-Capitale, dédié aux Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Après Iristech, dans le secteur des fabrications métalliques et de l'industrie technologique, le centre TIC est le second mis en place dans notre région, à Molenbeek. Le gouvernement bruxellois a décidé d'en créer trois autres, consacrés à l'horeca, la construction et la logistique. Les centres de référence sont des outils que le gouvernement régional entend développer dans le cadre du Contrat pour l'économie et l'emploi des Bruxellois pour lutter activement contre le chômage. Les Bruxellois sont confrontés à un taux de chômage de plus de 20% de la population active. Les habitants de la capitale occupent actuellement quelque 46% des emplois qui y sont proposés. Le Ministre Cerexhe souhaite porter ce chiffre à 50%. Mais pour atteindre cet objectif, il faut hausser le niveau de qualification des demandeurs d'emploi. Fruit d'un partenariat à part égale entre le secteur concerné et les pouvoirs publics, les centres de référence ont pour mission de favoriser la mise à l'emploi en rétablissant une adéquation entre l'offre et la demande d'emploi via une formation complémentaire ou l'acquisition de

compétences techniques. Le secteur des TIC fournit près de 30.000 emplois en Belgique dont 30% en Région bruxelloise et contribue à près de 10% du PIB bruxellois. Or, quelque 3.000 emplois sont vacants dans cette branche à Bruxelles. D'après Dominique Michel, Président du centre de référence TIC, les aptitudes recherchées portent surtout sur les langues, l'adaptabilité et la flexibilité, une orientation client, la créativité et la capacité de travail en équipe. Le deuxième centre de référence a été créé par la transformation de Téléport Bruxelles en centre de référence et par le transfert du personnel et des activités de **Brutec** dont les activités originelles ne disparaissent cependant pas. Et le Ministre de saluer, dans son allocution inaugurale, l'esprit de collaboration que les membres de ces deux associations ont placé dans ce projet tout neuf.

Formations au CFS (voir brochures)

Le CFS (Collectif Formation Société) a plusieurs cordes à son arc : organisme d'insertion socioprofessionnelle agréé par la Commission Communautaire française, il est également reconnu comme organisme d'éducation permanente depuis 1987 et actif dans les programmes de « Cohabitation harmonieuse des communautés locales » depuis 1981. Au programme de ses formations pour le 2ème semestre 2006 : 21 formations de octobre à décembre. Pour plus de détails : consulter le site www.cfsasbl.be. Inscription

gratuite et obligatoire au 02 543 03 00 ou inscription@cfsasbl.be

Et de 13 ! « À vos services/tot uw dienst » et « Fobagra – Réseau d'auberges numériques » rejoignent la FeBISP

La FeBISP est fière de vous annoncer l'arrivée en son sein de ses douze et treizième membres EI et ILDE. La société coopérative à finalité sociale « À vos services/Tot uw dienst », installée à Molenbeek, est active dans le secteur du nettoyage à domicile dans le cadre des titres-services. Elle contribue ainsi au développement de l'emploi dans ce coin de Bruxelles où le chômage est deux fois plus élevé qu'ailleurs. Quant à l'ASBL Fobagra, c'est pour son Réseau d'Auberges Numériques qu'elle a reçu l'agrément comme ILDE. Ses objectifs ? Lutter contre la fracture numérique en se chargeant de l'équipement, de la maintenance et de l'animation de salles informatiques hébergées dans les locaux d'organisations « hôtes », le plus souvent socio-culturelles, qui, sans l'intervention de Fobagra n'auraient pas eu l'opportunité de pouvoir s'équiper d'un réseau informatique. Plus d'infos sur À Vos Services/Tot Uw Dienst : <http://www.avs-tud.be> et sur les Réseaux d'Auberges numériques de Fobagra, lire l'article « L'espace public numérique 1030 contribue à la lutte contre la fracture numérique à Schaerbeek » dans l'Insertion

n°67 de juillet 2006, p.27 – Site web : <http://www.fobagra.be>

Contacts :

À vos Services asbl
Place de la Minoterie, 10
1080 Bruxelles
Tél : 02 412 56 76
Fax : 02 412 56 96
info@avs-tud.be
www.avs-tud.be

Fobagra asbl
Rue d'Alost, 7
1000 Bruxelles
Tél : 02 213 37 90
Fax : 02 503 59 38
fobagra@win.be
www.fobagra.be

Nouvelle direction à la Mission Locale de Bruxelles-Ville...

Il n'y a donc pas que dans le monde du foot que les transferts ont lieu l'été ! Depuis le 1er septembre, la Mission Locale dispose d'un nouveau directeur en la personne de Marcel Breuer. Connu et reconnu dans le secteur, il était auparavant directeur-adjoint de la Mission Locale d'Etterbeek. Avec une équipe de 34 Equivalents Temps Plein (ETP) et 42 personnes engagées en PTP, la Mission Locale de Bruxelles-Ville a l'allure d'une PME. L'équipe de la FeBISP tient à lui souhaiter bonne chance dans cette entreprise !

Contact :

MLOC de Bruxelles-Ville
Boulevard E. Jacqmain, 50
1000 Bruxelles
Tél : 02 219 80 71
Fax : 02 223 12 39 / 211 10 33
mloc_bxl_ville@hotmail.com

... et à celle de Molenbeek

C'est au mois de juillet qu'Ileana Rosselli a pris ses fonctions de directrice de la Mission Locale de Molenbeek. À l'instar de celle de Bruxelles-Ville, la Mission Locale fait figure de PME avec une équipe de 38 ETP et 21 travailleurs PTP. En outre, elle fait partie des quelques Missions Locales intégrées dans une Maison de l'Emploi (voir notre reportage dans ce numéro, p. 24 à 26).

Contact :

MLOC de Molenbeek
Boulevard Léopold II, 101-103
1080 Bruxelles
Tél : 02 421 68 60
Fax : 02 421 68 96
direction@mlocmolenbeek.irisnet.be

Changement d'adresse pour Idée 53

L'Atelier de formation par le travail (AFT) Idée 53 a déménagé. Située à Ixelles depuis sa création en 1983, l'asbl est désormais implantée à Anderlecht au sein du Centre d'entreprises Euclides. Cuisine-restauration, Aide à la personne (formations d'aides-ménagères et d'agents de maintenance polyvalents), Travaux de bureau informatisés : pour ces trois secteurs de formation, l'asbl accueille et forme annuellement une cinquantaine de stagiaires auxquels il faut ajouter les personnes en formation qualifiante « gardes-malades à domicile » (soit 15 postes), qui seront employées par l'asbl GAMMES sous contrat PTP (voir à ce sujet l'article de l'Insertion n° 67). Dès lors, pour répondre à l'extension d'activité, il devenait nécessaire pour l'asbl de disposer de locaux plus spacieux et plus adaptés à un coût abordable.

Contact :

Idée 53 asbl
Rue du Chimiste, 34-36
1070 Bruxelles
Tél : 02 648 95 94
Fax : 02 648 98 17
idee53@idee53.be
www.idee53.be



Allo Bruxelles? Allo la terre?

À l'eau la terre, il fait trop chaud

Arkouda

Nous sommes devenus, au fil des tsunamis, cyclones, ouragans, canicules et inondations, hyper-sensibilisés aux problèmes climatiques qui nous placent tous face aux mêmes questions : que va-t-il arriver, nos enfants y survivront-ils, que pouvons-nous faire, que puis-je faire ? Bref état de la question : la climatologie étant une science récente, elle affiche encore une grande modestie : on ne sait pas grand chose, les modèles climatologiques sont différents les uns des autres et, à l'heure actuelle, personne ne peut garantir un scénario pour l'avenir. Mais ils vont tous dans le même sens : le climat change et il change plus vite que lors des changements climatiques précédents (le dernier date d'il y a huit mille ans).

L'effet de serre, principalement, induit une hausse de la température moyenne de la terre avec des conséquences

sur les océans, les courants marins profonds et la fonte des glaces : 1) La température moyenne de l'atmosphère au niveau du sol augmente, la seule question est de savoir de combien et à quel rythme. Proportionnellement, le réchauffement sera plus important les nuits, les hivers et aux pôles. L'élévation, à l'aune des siècles passés, est de toute façon très brutale. 2) Le niveau des océans va monter. Les échanges d'eau entre la surface et l'atmosphère vont augmenter, donc il pleuvra plus et/ou plus fort.

Dans nos régions, le changement climatique pourrait avoir l'effet inverse. Car si le Gulfstream, par suite du déversement des eaux chaudes et douces de la fonte des glaces arctiques, venait à changer son cours, nous ne bénéficierions plus de son influence, et nos hivers seraient plus froids et

nos étés plus chauds. Notre climat serait de plus en plus sec donc très coûteux... en gaz à effet de serre (pour chauffer les bâtiments et les refroidir). Cela pose la question des énergies fossiles – elles s'épuiseront, c'est inéluctable – et donc des énergies tout court.

À émission constante de gaz à effet de serre, soit notre système climatique et ses régulations restent à peu près pareils, et la hausse de température de 10°C au terme de quelques siècles aura pour conséquence que le maintien de notre forme de civilisation actuelle ne sera plus possible, soit le système climatique et ses régulations actuelles se modifient profondément suite à des changements brutaux : on va alors vers un inconnu probablement empli de catastrophes. Maintenir nos émissions à niveau constant ne sera possible qu'au prix

de volontés politiques très fortes. Le protocole de Kyoto aura du mal à être respecté, (exemples : depuis 1990, l'Espagne a augmenté ses émissions de gaz à effet de serre de 42%, les Etats-Unis de 13%, le Canada de 24%). Il ne s'agit pour le moment que de limiter les dégâts, pas de réparer ce qui a déjà été fait. Car quoi que nous fassions aujourd'hui, le réchauffement issu des gaz que l'homme a mis dans l'atmosphère depuis 1750 se poursuivra pour encore quelques siècles.

Tout ça n'est pas réjouissant-réjouissant. Y a-t-il des recettes, des choses à faire, des décisions à prendre individuellement et collectivement ? Commencer par réfléchir très sérieusement à nos façons de vivre : comment nous déplaçons-nous, nous chauffons-nous, consommons-nous ? Les actes à poser sont

connus : prendre les transports en commun le plus possible et l'avion le moins possible, isoler son logement, bannir la climatisation, diminuer le chauffage d'un ou deux degrés, consommer des produits locaux et de saison, acheter moins de viande de ruminants¹, bannir les aérosols et sprays. Une goutte d'eau dans un océan, ces actes individuels ? Non, ce sont aussi, les consommateurs qui font ou défont les productions. Souvenez-vous de la vache folle : on a eu beau dire que le bœuf était propre à la consommation, la population n'en a grosso modo pas voulu et les prix ont chuté... Du coup, selon le dernier rapport de l'inspection sanitaire, les producteurs - pour retrouver leur rentabilité ? - ont injecté à leurs boeufs deux fois plus d'hormones qu'avant... Au secours ! Chaque geste positif a

son effet pervers ! Un exemple simple : baisser le thermostat et mettre un pull de plus. Un pull de plus, c'est souvent un pull fabriqué en Chine ou au Bangladesh, arrivé par transports très longs émettant des gaz à effet de serre... sans parler des conditions de travail et salariales très aléatoires si ce n'est exécrables pour ceux qui l'ont fabriqué et la suite inexorable des faillites textiles en Europe.

Ben, oui, ça demande réflexion, débats politiques collectifs, implication d'experts, curiosité, investissement personnel, choix de priorités à long terme, bref, tout ce qui est loin de la passivité et de la naïveté individuelles et collectives. De toute façon, on n'a pas le choix, les catastrophes choisiront pour nous.

¹ Eh oui, ils sont une très importante source d'émission de méthane, un gaz à effet de serre...



Ne dites plus « bénévoles », dites « volontaires »

Outre le changement de vocable, c'est désormais tout un cadre légal qui s'est érigé autour du bénévolat. Après un parcours législatif hésitant, faute de réaction du Sénat, le texte adopté par la Chambre est désormais définitif. Après sanction et promulgation par le Roi, il y aura publication au Moniteur belge. La loi énumère les droits et obligations qui incombent aux différents protagonistes. Désormais, chaque responsable qui désire s'adjoindre les services d'un bénévole-volontaire devra satisfaire à une obligation d'information indiquant la finalité sociale de l'association, les modalités d'assurance prévues et les risques couverts. Il faut qu'il détaille aussi les indemnités éventuelles versées et qu'il rappelle le principe du secret professionnel. À ceci, s'ajoute l'obligation d'assurer tous les volontaires, ce qui peut s'avérer lourd pour les petites associations, selon le risque encouru. Une réglementation prévoyant la mutualisation du risque est prévue. On attend une proposition ministérielle en ce sens. Mais sur le point précis de l'assurance, le travail législatif n'est pas encore tout à fait finalisé si bien qu'une contradiction existe ici : obligation de s'assurer sans cadre réglementaire complet ! Il en va de même pour plusieurs Arrêtés d'application de la loi, notamment en ce qui concerne la simplification des procédures pour les chômeurs

et prépensionnés. Tous ces petits retards ne doivent cependant pas gommer l'acquis principal ; l'organisation d'un régime de responsabilité pour tous les bénévoles en Belgique. Quand on réalise que cela concerne plus d'un Belge sur six, on se dit qu'il était grand temps de combler le vide.

Les frais de parcours : révision du montant de l'indemnité kilométrique

Lorsqu'un travailleur utilise son véhicule personnel pour se rendre en mission dans le cadre de son travail, l'employeur peut lui verser une indemnité pour ses frais de parcours, appelés également « frais de mission ». Le montant souvent retenu est celui qui est d'application pour les fonctionnaires. Toutefois, il n'y a aucune obligation de l'utiliser ; le montant octroyé peut être inférieur ou supérieur. Limitée au forfait applicable aux fonctionnaires, l'indemnité est exonérée d'ONSS et de précompte professionnel. Le montant est revu chaque année. Il vient d'être publié au Moniteur belge par voie de circulaire. L'indemnité pour les frais de mission s'élève à 0,2903 euros par kilomètre pour la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007.

Du neuf en matière de congé-éducation payé

Sur proposition du Ministre de l'Emploi, M. Vanvelthoven, le Conseil des Ministres a approuvé

un projet d'Arrêté royal portant sur l'octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs. Ce projet prévoit que le remboursement pour le congé-éducation payé, qui est accordé à partir du 1^{er} septembre 2006, s'effectuera sur la base d'un montant forfaitaire par heure de cours suivie. Ce montant est de 15 euros pour les travailleurs de moins de 45 ans et de 18 euros pour les travailleurs de plus de 45 ans. Et encore ... Le Conseil des Ministres a également approuvé un projet d'Arrêté royal ouvrant le droit au congé-éducation payé aux travailleurs qui présentent des examens organisés par les autorités fédérées, dans le cadre d'un système de validation de compétences. Ce qui est neuf est que le projet autorise désormais l'octroi du congé-éducation payé aux travailleurs qui présentent des examens dans le cadre d'un système de reconnaissance d'agrément ou de certification des compétences acquises. Mais aussi ... La loi sur le congé-éducation instaure une protection contre le licenciement qui débute au moment où le travailleur a introduit sa demande. Mais quand se situe ce moment ? À la remise de l'attestation d'inscription, au moment où l'employeur est informé ? Plusieurs cas de jurisprudence ont privilégié cette échéance tant et si bien qu'il vaut mieux être prudent. Si vous êtes « au courant » qu'un travailleur suit des cours, veillez à démontrer que le motif du licenciement n'a rien à voir avec le congé-éducation.

Petit rappel si l'un de vos travailleurs occupe un poste Maribel social

Suite à un nouvel Arrêté royal Maribel social, chaque Fonds doit établir pour le 31/12/2006 son propre document de travail précisant un certain nombre de critères quant à l'attribution des postes et l'octroi des subventions. Rien de neuf ne sera introduit dans ce document mais l'occasion nous est donnée de vous rappeler que tout changement affectant un poste attribué doit faire l'objet d'une démarche spécifique ou, à tout le moins, d'une information à la cellule administrative du Fonds.

Changements qui doivent faire l'objet d'une information :

- Changement concernant l'identification de l'employeur (coordonnées, compte bancaire, responsable, etc)
- Départ et remplacement d'un travailleur
- Incapacité de travail dépassant un mois, congé de maternité ou de paternité, congé sans solde (même un jour), crédit-temps
- Modification du régime de travail

Changements qui doivent faire l'objet d'une approbation :

- Modification de la fonction ou du projet décrit dans l'acte de candidature
- Baisse du volume de l'emploi dans l'association
- Non remplacement d'un travailleur dans le délai prévu
- Transfert exceptionnel de subvention
- Procédure d'extinction des groupements (réattribution de poste ou dissolution).

Réseautage



Un accord non marchand en Communauté française

Au bout de longues négociations – 12 heures pour le sprint final – les partenaires sociaux des secteurs financés par la Communauté française ont trouvé un accord pour la période 2006-2009. Cela concerne les quelque 14.000 Etp ou 18.250 travailleurs des secteurs sociosanitaire et socioculturel. La Communauté française libère d'ici à 2009 une somme indexée de 30,25 millions d'euros dont 20,23 millions sont attribués au secteur socioculturel. Bien sûr, cette somme ne permettra pas d'atteindre les barèmes du secteur hospitalier comme c'est déjà le cas pour la Région bruxelloise et la Région wallonne. Mais on peut tout de même parler de réelle revalorisation barémique. Cette enveloppe permettra de financer les barèmes à hauteur de 93,25% en 2009 contre 83% en moyenne aujourd'hui. Le Gouvernement de la Communauté française reconnaît ainsi que valorisation et stabilisation des travailleurs sont les conditions

indispensables au maintien d'une certaine qualité des services prestés. Un accord sur le principe d'une réforme du décret emploi en 2007 s'est également dégagé de la négociation. L'accent a ici été mis sur la prise en compte de tous les postes dans la progression barémique et sur l'ancienneté. Un souci d'apaisement et de paix sociale a donc présidé aux négociations. Il faudra néanmoins rester vigilant afin que l'accord sur papier trouve sa concrétisation dans la liquidation des sommes promises en temps et en heure !

Le site Forcecoop est en ligne

Ce site est l'aboutissement d'un projet, commandé par la Secrétaire d'Etat à l'Economie sociale, Els Van Weert, afin de promouvoir les sociétés coopératives participatives en Wallonie et à Bruxelles. ForceCoop est le pendant du projet CoopKracht, qui fut mené en 2005 en région flamande (www.coopkracht.be).

L'idée est de mettre en avant le statut coopératif et ses nouvelles applications à partir de l'analyse d'une dizaine de sociétés coopératives particulièrement innovantes en matière de participation des travailleurs. Le site Forcecoop est réalisé par Febecoop. La suite sur <http://www.febecoop.be/forcecoop>.

Décret EFT/OISP, report de l'entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du décret EFT/OISP prévue pour le 1er janvier 2007 vient d'être reportée au 1er janvier 2008, soit 1 an plus tard. C'est ce qu'a appris l'Interfédération des EFT/OISP qui rencontrait à la mi-juillet le Cabinet Arena, ministre wallonne de la Formation en charge du dossier. Motif invoqué selon Nils Mertens de l'Interfédération : les simulations chiffrées demandées par le Cabinet à son administration sur les conséquences financières de l'application du décret, se révéleraient problématiques pour une série d'EFT et d'OISP. On se

souvent (cf. ES-Infos n° 30) que l'Interfédé avait émis une série de critiques, même si elle avait accueilli positivement le contenu du décret et les Arrêtés d'exécution.

Parmi ces critiques :

- Le financement des OISP « filières métier » jugé insuffisant par l'Interfédé et qui n'a pas été calculé en respectant la philosophie qui a prévalu au calcul pour les autres filières de formation

- La limitation de l'enveloppe budgétaire qui va obliger les associations à continuer la chasse aux subsides (FSE, Forem, Fonds sectoriels, ...) pour continuer à offrir le même volume d'heures qu'actuellement.

Le Cabinet veut donc se donner plus de temps et affiner les chiffres afin d'éviter toute catastrophe pour le secteur. Les négociations vont se poursuivre.

Contact :

Interfédération EFT-OISP asbl
Rue Marie-Henriette, 19-21
5000 Namur
Tél : 081 74 32 00
Fax : 081 74 81 24
secretariat@interfederation.be

Nouveau site du CEF

Depuis 1990, le Conseil de l'Education et de la Formation a pour mission de traiter tous les sujets qui concernent l'avenir de l'éducation et de la formation en établissant des liens entre ces deux mondes. Depuis août 2006, le nouveau site du CEF est en ligne (<http://www.cef.cfwb.be>). Vous pouvez notamment y trouver une bibliothèque compilant des documents publics, des actes, des documents divers et l'ensemble de ses avis. Déjà en ligne : l'AVIS n°95 finalisé début septembre 2006 sur l'Appropriation des savoirs fondamentaux.

CCFEE, programme de l'année

La CCFEE, lieu de consultation entre les représentants du monde socio-économique, de l'enseignement, de la formation, de l'emploi et de l'insertion socio-économique, a pour missions de rendre des avis à la demande des Ministres compétents sur les

matières de la CCFEE ou de sa propre initiative, de réaliser des études qui analysent l'offre et les flux de formation en RBC ou qui répondent à des questions de fond sur les dispositifs et les publics, de publier des informations sur les décisions prises en matière de formation y compris en matière de réglementation européenne, d'organiser des séminaires et colloques qui rassemblent les différents acteurs sur des débats qui ouvrent des perspectives de synergie et d'articulation entre la formation, l'emploi et l'enseignement. La CCFEE a rendu 6 avis de janvier à juin 2006 sur les sujets suivants :

- 1) Le développement de l'alternance et l'analyse du dispositif sur la prime de transition dans sa troisième application.
- 2) Les défis à relever en matière de formation en Région bruxelloise.
- 3) Le travail réalisé par la CCFEE et le BNCTO dans le cadre du Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles, dit « C2E ».
- 4) L'emploi et la formation des femmes, réalisé à partir de l'étude de l'Observatoire bruxellois du travail et des qualifications.
- 5) Les équipements de l'enseignement technique et professionnel.
- 6) Le cadre stratégique de la nouvelle programmation des Fonds structurels européens.

Réseautage



Bientôt un cadre légal régional pour les Missions Locales ?

À l'ordre du jour de la CCFEE pour 2006-2007 :

- Un Etat des lieux sur la Formation professionnelle qui actualise celui publié en 2001.

- Concrétiser l'avis rendu sur le fonctionnement et les missions du Bureau permanent de l'Alternance, renforcer le dispositif et promouvoir le développement de l'alternance.

- Associer davantage les Fonds sectoriels au développement de la formation professionnelle et privilégier la formation des peu qualifiés.

- Proposer une mise en oeuvre du plan « Égalité entre hommes et femmes » sur le travail et la formation des femmes.

- Développer la synergie et la complémentarité de l'Enseignement de promotion sociale avec les autres opérateurs de formation professionnelle sur la région bruxelloise.

- Assurer le suivi du plan AFFECT relatif à la fracture numérique.

- Plus et mieux informer sur les décisions européennes.

- Préparer le dixième anniversaire de la CCFEE.

Sans doute car le 26 septembre dernier, les directions des Missions Locales ont été conviées à une réunion au cabinet Cerexhe où le ministre de l'Economie et de l'Emploi leur a présenté ses intentions et sa démarche en la matière. Présente également, l'équipe de consultants du cabinet PriceWaterhouseCoopers chargé de réaliser un rapport d'évaluation sur l'activité des Missions Locales et de proposer un projet de texte légal au ministre pour fin 2006.

Le bureau de l'alternance : c'est reparti

Sur base du rapport d'évaluation présenté en mars 2006, la ministre Françoise Dupuis souhaite que cet organe de consultation, réunissant les différents opérateurs concernés par la formation en alternance, devienne un outil dynamique proche des réalités et des besoins du terrain. Le Bureau aura pour

première tâche de redéfinir ses procédures de travail et d'établir ses priorités pour l'année 2007. Les travaux en chantier : le dépliant sur la formation en alternance, le tutorat en entreprise, une cartographie de l'offre de formation en alternance, une contribution du bureau sur les Fonds sectoriels de formation en région bruxelloise.

Un cadastre rafraîchi en Communauté française

Les différents secteurs qui œuvrent dans le socioculturel en Communauté française sont invités à remettre à jour le cadastre de l'emploi réalisé en 2005. Pourquoi cette opération est-elle reproduite à si brève échéance ? Tout d'abord pour intégrer les associations qui n'auraient rien rentré auparavant mais aussi et surtout parce que l'Administration, par une mauvaise lecture, avait commis l'erreur de prendre en compte tous les postes, y compris ceux qui étaient déjà financés par ailleurs, en ISP, par exemple. Conclusion, certaines associations affichent un trou-perçu qu'il leur a fallu rembourser. Voilà qui rectifiera la manœuvre et permettra, du même coup, à la

Confédération sectorielle (CESSoC) via ses fédérations patronales de rafraîchir les données en vue des négociations futures.

Un premier bureau d'intérim social bruxellois en 2007

Suite à l'appel à projets de l'administration de l'emploi du Ministère de la Région bruxelloise lancé fin 2005 et à l'avis de la Plate-forme de la gestion mixte du marché de l'emploi adopté en juin 2006, ARIS sera à partir de janvier 2007 le premier bureau d'intérim sociale à ouvrir ses portes à Bruxelles. Fruit d'un partenariat entre l'ORBEm, Febecoop et Daoust intérim, le projet comporte trois dimensions : l'intérim bien évidemment, l'accompagnement à l'emploi et l'économie sociale. Il vise un public de demandeurs d'emploi peu qualifiés, chômeurs ou bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, et principalement jeunes (moins de 30 ans). Les secteurs d'activités visés seront ceux où existe un potentiel d'emplois peu qualifiés : agro-alimentaire et distribution, transport et logistique, nettoyage, conditionnement et mailing, HORECA... L'un des

principes de cette agence d'intérim particulière étant l'insertion à l'emploi durable, les missions de moyenne et longue durée seront privilégiées. Dotée du statut de SCRL à finalité sociale, la structure disposera d'une équipe de 4 personnes : un coordinateur qui en assurera la gestion générale ; un consultant chargé de la gestion des entreprises clientes et de la mise à disposition des offres et deux accompagnateurs sociaux chargés du suivi des candidats travailleurs et de la gestion des partenariats ISP. Car le projet ne fonctionnera pas sans partenaire. Pendant la phase pilote, ses fondateurs ont envisagé une collaboration, via des conventions, avec deux ou trois Missions Locales et deux ou trois cellules insertion de CPAS. Ceux-ci ayant en charge la promotion du projet et l'orientation de leur public accueilli, la prestation d'actions d'aide à la recherche d'emploi adaptées au besoin des candidats travailleurs intéressés (préparation aux entretiens d'embauche...). Pour sa part ARIS assurera la transmission des offres et des profils ainsi qu'une information relative aux candidats retenus pour des missions et aux candidats non retenus.

Un quart de siècle, ça se fête à SAW-B

Plus de 400 personnes, dont plusieurs décideurs politiques, sont venues assister aux 25 ans de SAW-B à Namur le 8 septembre : exposés, débats, stands, animations, bar, rencontre nord-sud, défilé de seconde-main, concert. On a pu se rappeler l'histoire (un quart de siècle, ça compte !), remuer ses méninges (un peu, pas trop), se détendre, faire connaissance avec des initiatives originales (commerce équitable, jardinage alternatif, les TIC autrement que par les yeux de Bill Gates), se mettre quelques minutes dans la peau d'un handicapé, manger et boire « autrement » et chanter avec Marka. L'économie sociale, décidément, ça bouge.

Contact :

SAW-B asbl
Rue Monceau-Fontaine, 42/6
6031 Monceau-sur-Sambre
Tél : 071 53 28 30
Fax : 071 53 28 31
info@saw-b.be
www.economiesociale.be

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.

En novembre :

Séance académique au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, la FeBISP au cœur du développement de notre Région.

En décembre :

«Tous en piste !». Musique, danse, rencontres. La fête pour tous.

Programme de la 11^{ème} journée d'étude de la FeBISP le 24 octobre 2006 de 9h00 à 17h00 : « L'économie sociale : une alternative pour l'emploi à Bruxelles »

9h30 - 10h15 : « L'économie sociale aujourd'hui : un outil de solidarité, un ensemble de dispositifs en faveur de l'emploi ; comment et pourquoi oeuvrer pour faire reconnaître son utilité ? » par **Max Delespesse**, fondateur, il y a 25 ans, de SAW – Solidarité des Alternatives Wallonnes, actuellement SAW-B

10h15 - 10h45 : « Comment appréhender l'impact budgétaire d'une politique de développement de l'économie sociale d'insertion ? Investir dans celle-ci est-il intéressant pour la société et pourquoi ? » par **Marthe Nyssens**, professeur à l'Université Catholique de Louvain, Département d'économie IRES/CERISIS + questions-réponses

11h15 - 11h45 : « Où en est actuellement l'économie sociale d'insertion à Bruxelles ? Quels sont les types d'activités développés, quel volume et quel type d'emplois y sont créés, dans quel type d'entreprises... » par **Suzanne Beer**, secrétaire générale de la FeBISP + questions-réponses

12h00 - 12h30 : Clôture de la matinée par le ministre bruxellois de l'Économie et de l'Emploi **Benoît Cerexhe** : « Les orientations de la politique de développement de l'économie sociale d'insertion à Bruxelles »

13h45 - 14h15 : « La mesure de mise à l'emploi « article 60§7 subvention majorée » : retour vers le chômage ou tremplin vers la vie active ? » Résultats d'une étude réalisée par **Baudouin Massart**, de l'Agence Alter

14 h15 - 15h00 : « L'économie sociale en tant que prestataire de services auprès des pouvoirs publics, quel accès aux marchés publics : le point sur la question », par **Françoise Navez**, juriste au Centre d'économie sociale de l'Université de Liège + questions-réponses et débat

15h30 - 16h00 : « Le cas particulier du secteur du bâtiment : les synergies à mettre en place pour accéder aux marchés publics » par **Simon Verstraeten**, directeur de l'ILDE Casablanca

16h00 - 16h30 : Clôture de la journée par **Els Van Weert**, secrétaire d'Etat à l'Économie sociale : « Les enjeux de l'économie sociale et l'action du Fédéral pour Bruxelles »

Lieu : dans les locaux de l'Association 29 Rue Blanche - Mouvements de Femmes, rue Blanche, 29 à 1060 Bruxelles. Métro Louise/Tram 93 ou 94. Inscription avant le 10 octobre à secretariat@fesbisp.be. PAF : 10 euros

Dès la rentrée, l'Interfédération des EFT-OISP propose de nouvelles formations. Vous pouvez prendre « le train de formation – destination 2006-2007 » et voyager parmi ses activités de formation continuée avec, pour destination, la professionnalité du secteur. Outre les mini-trips axés sur la connaissance du secteur, vous pouvez monter à bord de l'Orient Express et vous arrêter aux différents quais pour rejoindre les voyageurs de votre fonction. Vous pourrez aussi vous bouger en participant à un mini-trip pour apprivoiser la diversité culturelle, établir un classement de documents ou encore déminer l'extrême droite. Renseignements complémentaires : marina.mirkes@interfed.be

La Ligue de l'Enseignement et de l'Éducation permanente a sorti son Cahier des formations automne-hiver 2006-2007. Du neuf avec des formations longue durée en management, animation et programmation neurolinguistique. Mais aussi de nouveaux modules insérés dans les rubriques habituelles, à savoir : management associatif, micro-formations, animation socioculturelle, relation d'aide et action interculturelle, développement personnel, créativité et bien-être. Et un petit plus, l'organisation de visites guidées destinées à aller à la découverte des richesses du patrimoine belge. Renseignements complémentaires : 02 511.25.87 ou <http://www.ligue-enseignement.be>.

L'insertion N° 69

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion, consacré à l'économie sociale, sortira le 8 décembre 2006.

L'@insertion n° 11

Le prochain numéro de L'@insertion sortira le 4 novembre 2006. Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse : secretariat@fesbisp.be

Offres d'emploi

Consultez les dernières offres d'emploi sur notre site www.fesbisp.be



Le parc de l'Albertine