L'insertion

DU 15 JANVIER AU 15 MARS 2007 • N°70

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

N° d'agréation : P 204081

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19

Les parcours multiformes du public des OISP

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 En bref
5 Sur le vif : 4ème édition de la Semaine de l'emploi d'Ixelles
8 Sur le vif : Fonds de formation : un petit bilan avant d'entamer une nouvelle année
10 Lu, vu, entendu

Dossier : Les parcours multiformes du public des OISP

22 Brèves de nos membres
23 Rencontre : Approches d'un secteur en questionnement : la cohésion sociale
25 Reportage : 10 ans de travail, ça se fête !l
28 Allo, Bruxelles ? Allo, la Terre ? : Comme un goût de jambon en boîte…
29 Le coin de l'employeur
30 Réseautage FeBISP
32 L'Agenda et les annonces

EDITO

Scruter, scruter, il en restera toujours quelque chose ! Cette fois-ci, nous sommes partis à la rencontre des « stagiaires ». Ces hommes et ces femmes qui ont déjà fait l'essentiel : le choix personnel de se former et de (re)trouver un emploi !

Bien souvent, les « dispositifs » qui sont pensés, organisés, régulés, encadrés, le sont par des professionnels, des politiques ou des fonctionnaires. Tous partent de la con
contours de ces « parcours d'insertion », de ces « méthodes adaptées », de ces « incitants respectueux », des « approches éthiques »… Tous sont persuadés qu'ils
bien souvent le c
socioprofessionnelle.

Pourtant, i
sont précisément les « stagiaires ». Oh bien sûr, on en parle beaucoup. On scrute les données statistiques, on trace des profils… Tout cela pour le but – c'est notre p
dont le nombre à tendance à augmenter, veulent scruter tout cela pour traquer les tire-au-flanc, c'est détestable.

Mais, au bout du compte, savons-nous pour autant qui sont « nos publics » ? Au-delà du contact rapproché entre le travailleur social et le « stagiaire », capt
dossier essaie de s'engager dans cette voie. Aux explications institutionnelles et constations factuelles répondent des témoignages vivants de personnes.

Pour le reste, vous trouverez une série d'articles reflétant la diversité des préoccupations et des chantiers ouverts :

- La quatrième semaine de l'emploi d'Ixelles, avec un accent particulier que la FeBISP a apporté sur les discriminations à l'embauche.
- Un coup de projecteur sur le Fonds de formation des travailleurs de l'ISP.
- Une rencontre avec Alexandre Ansay, coordinateur du Centre régional d'appui à la cohésion sociale. L'occasion de faire connaissance avec un secteur de l'action sociale proche de l'ISP et peu connu.

Et nos rubriques « en bref », qui fourmillent de nouvelles sur les activités, de conseils pratiques et de références utiles. D'après certaines mauvaises langues, la partie la plus intéressante de L'insertion, à vous de juger.

Nous clôturons enfin les festivités de notre X^{ème}anniversaire par un reportage photos sur la séance académique au Parlement régional qui fut une pause bien
auront découvert dans ce numéro l'origine première du mot SPAM, un ballotin de pralines.[1] Bonne lecture !

L'équipe de la FeBISP

[1] Répondre par mail à secretariat@febisp.be

EN BREF

Le colloque de Bruxelles Formation

Fin 2006, Bruxelles Formation a invité les OISP à un colloque. Au programme de la journée : le cadre européen de la formation professionnelle présenté par deux chargés de mission du Conseil de l'Education et de la Formation ainsi qu'une clarification par Bruxelles Formation des tenants et aboutissants de la démarche référentielle, de la modularisation des formations et enfin des principes généraux des futurs programmes de référence, prévus en annexe des cahiers des charges des OISP. Tentant de démontrer le lien direct entre ces différents dossiers, ce colloque riche en information avait pour but d'informer les OISP sur les objectifs généraux poursuivis par Bruxelles Formation en tant qu'opérateur régulateur de la formation professionnelle à Bruxelles. Les OISP s'y référeront pour participer à l'élaboration de leurs futurs programmes de référence en ayant à cœur de défendre l'intérêt de leurs publics, à savoir les demandeurs d'emploi les moins qualifiés et les plus fragilisés.

Le stage en entreprise

Suite à la demande de M. Henry Ingberg, Secrétaire général du Ministère de la Communauté française, le Conseil de l'Education et de la Formation réouvre le dossier sur les stages en entreprise au sein de Chambre de la Formation en décembre 2006. Une première étape constitue à faire l'état des lieux des cadres législatifs et institutionnels existants en la matière au FOREM, à Bruxelles Formation, dans l'Enseignement de promotion sociale, à l'IFAPME (Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises), au Service de Formation des petites et moyennes entreprises (SFPME). À cette occasion, la FeBISP a présenté le document réalisé en octobre 2005 intitulé « stages en entreprise dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle » qui précise la signification pédagogique et la place des processus de formation dans l'organisation des stages pour les stagiaires inscrits dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle.

En décembre 2006, 3 avis positifs pour des agréments en tant qu'ILDE

Les projets suivants ont reçu un avis favorable à leur agrément en tant qu'ILDE de la part de la plate-forme de concertation de l'économie sociale : l'ASBL « Espace bien-être », pour son activité de coiffure, soins d'esthétique et relooking en faveur d'habitantes de logements sociaux à Ixelles ; l'ASBL « Mission Locale de Saint-Josse » pour son activité « STIC – Service de travaux d'intérêt collectif », qui crée des emplois de transition dans les métiers du bâtiment en rénovant des bâtiments publics ou collectifs ; l'ASBL Chom'hier, pour sa nouvelle activité de restaurant social à Laeken.

Titres-services

On le savait déjà, suite à la décision du conclave budgétaire du 17 octobre 2006, l'intervention fédérale par titre-service passe de 14,30 à 13,30 EUR. Fin novembre, le gouvernement est partiellement revenu sur cette restriction en décidant d'augmenter cette intervention de 2% (c'est-à-dire, selon communiqué, de 0,28 EUR par titre-service, bien que, comme le fait remarquer la fédération Atout EI, 2% de 13,30 EUR égalent 0,26 EUR et pas 0,28 EUR), et ce, dès que l'index serait dépassé en 2007. Ceci doit permettre aux entreprises de compenser la hausse des charges salariales en cas d'indexation, dans l'attente d'une nouvelle révision de l'intervention fédérale en 2008. En outre, le gouvernement met en place, dès 2007, un fonds de formation pour les travailleuses titres-services, doté non pas de 7.000.000 EUR comme annoncé au départ, mais de 3.400.000 EUR seulement en 2007. En effet, la masse budgétaire nécessaire à l'indexation de l'intervention fédérale est libérée sur le budget de ce fonds de formation, dont les modalités pratiques d'intervention sont encore en négociation. Il est vraisemblable que les entreprises auront accès à ce fonds en fonction de leur volume d'activité (la part de titres-services qu'elles mobilisent sur le total du budget). Les formations pourraient être organisées en interne ou à l'extérieur de l'entreprise, et porter sur les savoir-être autant que sur les savoir-faire. En outre, le nouvel arrêté pris par le gouvernement fédéral fin novembre, met fin à la possibilité d'engager du personnel « article 60 » pour travailler dans les titres-services.

L'agrément FSE des OISP bruxellois reconduit pour 2007

Théoriquement, le cofinancement par le FSE des actions ISP devait être soumis à un nouveau cadre compte tenu de la mise en œuvre d'une nouvelle programmation pluriannuelle des Fonds structurels européens. Ainsi, le FSE qui intervenait à l'appui des trois objectifs des Fonds structurels et dans le cadre de l'initiative communautaire EQUAL, interviendra désormais au titre de deux nouveaux objectifs : « Convergence » qui concerne les régions les moins favorisées et est comparable à l'actuel Objectif 1, et « Compétitivité régionale et emploi » qui concerne le reste du territoire de l'Union et auquel est intégré EQUAL. Mais la mise en œuvre de la nouvelle programmation ayant pris du retard (les Etats membres « ayant remis leur copie », la Commission doit maintenant les examiner), 2007 apparaît comme une année de transition. Et pourtant, face à cette période d'incertitude et de transition des programmes au niveau européen, le Collège de la Cocof lors de sa dernière séance de 2006 (21/ décembre) a adopté la décision d'un agrément FSE 2007 des OISP bruxellois. Le montant sera le montant de l'agrément 2004-2006 divisé par trois. Pour la 4ème année consécutive, une procédure de préfinancement à hauteur de 75% du montant agréé sera également mise en oeuvre. La ministre Françoise Dupuis et le Collège permettent ainsi d'assurer la continuité de l'action publique en matière de formation ISP et, d'autre part, montrent leur détermination à tenir la parole donnée pour la réalisation d'un préfinancement structurel FSE des OISP. Reste à voir à quel moment les OISP pourront espérer recevoir les sommes allouées. Cela dépend évidemment des délais de traitement du dossier par les administrations concernées.

4ème édition de la Semaine de l'emploi d'Ixelles

Pierre-Alain Gerbeaux et Suzanne Beer
et l'aimable contribution de Pascal Delaunois et Yvette De Reys

La quatrième Semaine de l'emploi d'Ixelles s'est déroulée du 20 au 24 novembre 2006. Si la réalisation d'un tel événement a une fois de plus tenu ses promesses, sa préparation n'était pas exempte de risque en cette année de changement politique (suite aux élections communales). D'autant plus que le secteur est en mutation avec la mise en oeuvre du contrat de gestion de l'ORBEm et la restructuration de celui-ci et avec un projet d'ordonnance sur les Missions Locales qui devrait voir le jour au premier semestre 2007. L'organisation de la Semaine fut donc parfois une gageure, l'information et le programme parvenant au public plus tardivement que l'année dernière où les organisateurs avaient dû refuser des inscriptions faute de place disponible. Cette 4ème édition a donc affiché une participation un peu moindre que l'an dernier. L'organisation d'une « rencontre entreprises » une semaine avant par deux partenaires de la Maison de l'emploi ayant sans doute aussi quelque peu dispersé les énergies. Fort heureusement, l'intérêt des thèmes abordés, la qualité des intervenants ont fait de cette Semaine une réussite.

L'inauguration de la Semaine a permis au bourgmestre Willy Decourty et à Pierre Lardot, échevin de l'emploi sous la mandature précédente, de présenter le successeur de ce dernier, Monsieur Béa Diallo, et ainsi de passer le relais en présence de nombreux acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

Suite à ce moment officiel, la réflexion a démarré sur les chapeaux de roue avec une journée consacrée au développement local. En mobilisant l'ensemble de leurs ressources et de leurs compétences, les territoires s'organisent et mettent en réseau les acteurs locaux afin que l'insertion soit un projet transversal à l'ensemble des projets de développement. Les participants ont pu s'informer et débattre des outils

Ixelles, Place du Champ de Mars. À l'intérieur, la Mission Locale mais aussi l'Antenne ORBEm, l'ALE et le Service Emploi de la Commune

mis en œuvre par la région dans les contrats de quartiers et dans le développement des quartiers commerçants ; ils ont pu découvrir les potentialités de développement des quartiers d'Ixelles grâce à une double approche : sociologique et architecturale.

Dans le même esprit, un débat a mis en lumière « les dispositifs d'essai pour candidats indépendants ». Ce fut l'occasion d'y présenter les coopératives d'activités, les couveuses d'entreprises, à partir des exemples et des particularités en Wallonie et des projets à Bruxelles.

L'un des débats phares fut celui consacré à « la fin du pointage : bilan un an après », animé par Nadia Bouria journaliste à RTL-TVI. En susbtance, un arrêt sur image et une analyse critique des politiques d'activation des démarches de recherche d'emploi en présence de représentants de l'ONEm (dont le coordinateur des facilitateurs au bureau de chômage de Bruxelles), de représentants de la CGSLB, de la CSC, de la FGTB, du comité des citoyens sans emploi, et dans la salle, de travailleurs de l'ISP, de l'ORBEm et de demandeurs d'emploi. L'ONEm de Bruxelles a lancé à cette occasion un appel à une rencontre avec l'ORBEm pour éviter les objectifs

→

contradictoires « formulé entre les CPP et les conventions signées avec les facilitateurs de l'ONEm ». Ah, et nous qui pensions qu'il y avait eu une réflexion cohérente entre ces organismes suite à l'accord de coopération de 2004 !

La discrimination à l'embauche fut cette année abordée en profondeur. À qualification égale, le demandeur d'emploi allochtone a moins de chances d'être engagé pour un poste que son homologue autochtone. Où, comment et pourquoi ce traitement inégal se manifeste-t-il ? Y a-t-il des mesures pour lutter contre cette discrimination ? Deux moments ont permis de réfléchir à ces questions : d'abord une conférence présentant les résultats de l'étude sur la discrimination des étrangers ainsi que des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail ; ensuite un débat à partir du film documentaire « Le plafond de verre » de Yamina Benguigui qui montre des expériences françaises d'accompagnement pour ce public.

Pierre-Alain Gerbeaux, attaché politiques de l'emploi à la FeBISP et Yvette De Reys, directrice-adjointe de la Mission Locale d'Ixelles

Enfin, en écho au contexte résultant de la fin du pointage, une conférence-débat animée par Abraham Franssen, professeur aux facultés universitaires Saint-Louis, pour les professionnels du secteur de l'insertion socioprofessionnelle. « Le travail d'insertion : quelle balise et quels écueils ? ». Abordé à partir du livre de Denis Castra « L'insertion professionnelle des publics précaires », le débat fut riche en questionnement sur l'identité, les objectifs et les limites professionnelles d'un métier neuf, donc encore en pleine construction. La préface du livre donne d'ailleurs le ton : *L'insertion ne peut se satisfaire de préparer les individus à l'emploi, en les laissant affronter ensuite le marché du travail. Ainsi conçue la relation d'emploi est une pure relation d'exclusion. (…) en réduisant le chômeur à ses problèmes, on finit par faire comme s'il en était la cause, par le croire et par le lui faire croire en voulant le transformer.*

Cette Semaine fut, de l'avis de tous, variée et intéressante ! Si les organisateurs continuent de la sorte, nous allons nous surprendre à attendre impatiemment novembre, ce mois pluvieux, venteux, froid et gris, rien que pour ces quelques jours de débats à Ixelles !

Une demi-journée, animée par Suzanne Beer, secrétaire générale de la FeBISP, a été consacrée spécifiquement à la discrimination à l'embauche

L'exposé de Madame Nouria Ouali, chercheuse à l'Institut de sociologie de l'ULB, a introduit la matinée. Non seulement une étude du BIT avait déjà, il y a plusieurs années, confirmé scientifiquement l'existence en Belgique d'une discrimination à l'embauche en raison de l'origine ethnique, mais en plus, une étude menée conjointement par l'ULB et la KUL l'a confirmé plus récemment, et spécialement à Bruxelles. Même si la confirmation scientifique d'un fait est toujours bienvenue, il aura fallu cette étude-ci pour enclencher en Région bruxelloise une série de mécanismes, de recommandations et de formations luttant contre la discrimination (via par exemple le C2E). C'est actuellement chose faite, ce qui est très loin de vouloir dire que le problème est réglé ou même que les choses vont mieux. Madame Ouali a d'abord relevé que toutes les origines ne sont pas logées à la même enseigne, et que celles d'Afrique subsaharienne et du Maghreb sont particulièrement visées par la discrimination. Malgré l'arsenal de mesures législatives à la disposition des cours et tribunaux, les condamnations ne pleuvent pas, loin s'en faut. Il semblerait même qu'aucune plainte, jusqu'à présent, n'ait abouti à une condamnation. Etrange, mais c'est le constat que la preuve, en cette matière, est difficile… et bien sûr le déni (conscient ou inconscient) acharné.

Lors du débat, il est souligné que si les discriminations à l'embauche se font surtout à l'encontre des demandeurs d'emploi d'origine visiblement étrangère à l'Union européenne, elles se font aussi à l'encontre d'autres catégories de population : les personnes à l'aspect physique éloigné de la moyenne ou montrant des problèmes médicaux (dentaires notamment), les jeunes femmes mariées ou en couple n'ayant « pas encore » d'enfant, les handicapés physiques, et les personnes sortant de prison ou sous bracelet électronique par exemple.

Deux témoins ont ensuite fait part à l'assemblée de leur vécu de discrimination. L'un, d'origine maghrébine, travailleur licencié d'un grand organisme public, a témoigné d'un harcèlement long et destructeur exercé par son chef hiérarchique raciste, et l'autre, d'origine subsaharienne, de sa difficulté à retrouver du travail après avoir été licencié parce qu'il demandait un entretien à son patron concernant la différence inexplicable de salaire entre lui et ses collègues de même niveau. Tous deux ont des diplômes belges, sont et ont de l'expérience professionnelle en Belgique. L'un tente de se reconstruire, l'autre veut devenir indépendant. Mais tous les deux ont le sentiment que la Belgique ne les traite pas avec le respect auquel a droit tout citoyen… d'autant qu'ils sont, bien sûr, tous les deux belges. Ils n'ont donc aucun problème de papiers et ne posent à leurs employeurs potentiels aucun problème administratif. On n'ose penser aux « cas » plus difficiles…

Suzanne Beer, secrétaire générale de la FeBISP

L'assistance, nombreuse, est restée sous le choc. De rage, de honte ou d'impuissance. Pas grand chose à dire dans ces cas-là, que voulez-vous. Ce sont des choses qu'on sait, ce sont des choses qu'on voit, ce sont des choses contre lesquelles on lutte, mais à armes inégales par ces temps de chômage effarant. Le vendredi après-midi, pour terminer la semaine, la Mission Locale projetait le film « Le plafond de verre » de Yasmina Benguigui au Théâtre Molière. Film magnifique, de facture classique, filmant témoins (nombreux) et experts (quelques-uns, très bien choisis). Mais de quoi s'agit-il ? D'un film décrivant les difficultés anormales à trouverun contrat de travail en rapport avec leurs très hautes qualifications, que vivent une série de jeunes Français d'origine maghrébine et créole… Originaires d'anciennes colonies françaises donc. On « n'apprend » rien, en fait, si ce n'est qu'on voit défiler sous nos yeux des jeunes intelligents, volontaires, nuancés, au début de leur vie professionnelle, et traités injustement, eux dont les parents se sont privés pour payer les études, eux qui y croyaient en leurs diplômes et qui sont retombés de très haut au fil de leurs mois de recherches de travail. L'injustice est criante et la patience des victimes infinie. Heureusement, quelques retraités-très hauts cadres consacrent leur énergie à aider des jeunes à trouver du boulot. Heureusement, un groupe d'employeurs d'origine étrangère s'attelle à engager eux-mêmes des jeunes de même origine. Heureusement, certains intellectuels-citoyens dénoncent. Aucun de ces jeunes ne se décourage, et tous croient encore aux valeurs de la démocratie et de la France républicaine.

Ana Teixeira, attachée formation professionnelle à la FeBISP et Pascal Delaunois, directeur de la Mission Locale d'Ixelles

Passé le moment des gorges nouées, le débat qui s'ensuivit, animé par Suzanne Beer, rassemblait Jean-Claude Daoust, président de la FEB, Francine Devriese, du guichet discriminations de l'ORBEM, Myriam Gérard, secrétaire générale de la CSC Bruxelles, Amina Nadi de la Cellule Entreprise multiculturelle du SPF Emploi, et Mark Trullemans, pilote du Pacte Territorial pour l'Emploi. Tous sont tombés d'accord : il faut faire quelque chose, les instruments existent - il ne reste plus qu'à les utiliser - et surtout, de là où on est, il faut s'y mettre. La salle, elle aussi, fourmillait d'idées, de l'application adaptée de quotas dans les engagements à une discrimination positive dans les services publics en passant par les plans de diversité, simplement mais partout appliqués dans les entreprises.

Fonds de formation : un petit bilan avant d'entamer une nouvelle année

Michèle Hubin

Le Fonds de la formation continuée des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise (FFISP) est un Fonds de sécurité d'existence institué au 1er janvier 2001 sur base de la convention collective de travail du 4 novembre 2002 (MB 03/01/2003). Son champ d'application en définit l'accès aux seuls organismes d'insertion socioprofessionnelle définis et agréés par la Commission communautaire française via le décret d'avril 1995 et qui ont une convention de partenariat avec l'ORBEm. Le FFISP s'adresse aux employeurs et aux travailleurs évoluant dans ces organismes. Le Fonds de formation a pour mission de recevoir, gérer et liquider les sommes dédiées à la formation continuée des travailleurs. Le Fonds est alimenté par les pouvoirs subsidiants ; l'ORBEm (pour les Missions Locales) et la Cocof (pour les Oisp), à raison d'un versement de 1% de la masse salariale des travailleurs bénéficiaires. Il est administré paritairement par un comité de gestion composé de représentants syndicaux et patronaux. Le Fonds entame sa quatrième année de fonctionnement effectif. L'occasion pour nous de dresser un petit bilan de son activité. Examinons tout d'abord les dotations du Fonds.

Évolution de la dotation du Fonds de formation en 2004 et 2006					
2004		2005		2006	
OISP	MLOC	OISP	MLOC	OISP	MLOC
165.404,56	73.605,94	220.442,74	138.259,43	176.801,00	87.293,00

Logiquement, la dotation croît d'année en année puisqu'elle représente un pourcentage de la masse salariale. La situation est un peu particulière pour l'année 2005 qui a vu son budget augmenter par le fait que les sommes non consommées précédemment ont été ajoutées aux montants annuels. Qu'il s'agisse du volet Cocof ou du volet ORBEm, cette enveloppe de base est divisée en plusieurs parties : un montant équivalant à 10% du volume de l'enveloppe est consacré aux frais de fonctionnement du Fonds. Ensuite, une enveloppe est traditionnellement réservée au soutien de projets individuels de formation certifiante. Il s'agit d'encourager et de faciliter l'engagement dans des cursus de formation en lien avec les activités du secteur et qui débouchent sur l'obtention d'un titre. L'engagement du Fonds est ici évidemment pluriannuel de manière à s'adapter à la durée des études entreprises. Le Fonds établit une liste des formations certifiantes révisée annuellement. En 2006, 12 formations certifiantes étaient accessibles, soit plus directement destinées au personnel administratif ou de gestion, soit au personnel lié au pôle pédagogique des associations. Dans le cas d'une fréquentation régulière et de réussite, le Fonds prend à sa charge le remboursement des frais d'inscription et octroie une bourse d'un montant de 250 EUR. Dans cette enveloppe, le Fonds a financé 7 formations certifiantes en 2003, 14 en 2004, 9 en 2005 et 9 en 2006. Par ailleurs, il est toujours possible qu'un employeur, après élaboration du plan de formation établi par les travailleurs, accepte qu'un travailleur poursuive un cursus de formation certifiante en le finançant sur l'enveloppe destinée à son association. Par ce biais, en 2004, 11 formations certifiantes supplémentaires ont été financées. Enfin des actions ponctuelles sont également financées par le biais de la dotation initiale. Il s'agit ici de l'organisation de deux formations transversales. En 2004 et 2005, le Fonds a pris en charge l'organisation d'une formation « Accueil nouveaux migrants » et une autre ayant pour thème la lutte contre la discrimination à l'embauche. Ces deux formations visaient à mieux appréhender la problématique des primo-arrivants. 57 travailleurs ont demandé à suivre l'une de ces deux formations, voire toutes les deux en 2004. Cependant, la demande s'est tassée en 2005. Outre le fait que ces deux formations s'adressent au même ensemble limité de personnes, la durée trop longue des sessions justifie ce tassement. Sans jamais remettre en cause la qualité de la formation, les candidats la jugeaient trop complète pour l'usage qu'ils pouvaient en faire dans leur association.

En 2005, le Fonds a consacré une partie de la subvention à réaliser une étude sur les besoins de formation des travailleurs du secteur. Le rapport de recherche concluait sur l'intérêt croissant des travailleurs du secteur pour la formation continuée. Entre 2004 et 2005, les catégories de formation se diversifient. Les formations en droit, en comptabilité et en management apparaissent. D'une année à l'autre, on observe une accentuation notable des demandes de formation en pédagogie. Le rapport pointait la lourdeur des procédures mises

→

en place par le Fonds et, particulièrement, le délai de rentrée des demandes jugé trop court et le volume des formalités administratives. Dès 2006, le Fonds a réagi à ces interpellations en proposant des procédures simplifiées qui furent exposées en détail lors de séances d'information et d'échanges avec les bénéficiaires. L'étude relevait également l'inexistence de plan de formation au sein des associations. Conscientes de l'utilité d'un tel dispositif, les associations disent ne pas parvenir à mettre cette élaboration en route. C'est pourquoi, en 2006, le Fonds s'est associé au Fonds socioculturel et sportif pour soutenir financièrement une action de formation et d'accompagnement à l'élaboration d'un tel plan. Jusqu'en 2006, le budget consacré à ces actions représentait 30 à 35% du total de la subvention. Le reste de la dotation est consacré à une enveloppe distincte, calculée pour chaque association selon le nombre d'Etp en fonction. Les associations utilisent l'enveloppe après avoir élaboré un plan de formation en interne. Ainsi, ce budget a permis de financer en moyenne 19 heures de formation par an et par travailleur. Les statistiques les plus récentes disponibles sont celles de 2005. Examinons la consommation de cette enveloppe. Les formations ont été regroupées en catégories génériques.

Catégories de formation	Nombre d'heures	Pourcentage
Pédagogie	3.268	20,5%
Psychologie	2.958	18,5%
Communication	2.813	17,6%
Informatique	2.473	15,5%
Langues	1.573	9,9%
Management	1.445	9,1%
Droit	408	2,6%
Techniques spécifiques	400	2,5%
Comptabilité	276	1,7%
Sécurité	169	0,0%
Gestion Res. humaines	165	0,0%
Total	**15.948 heures**	

La catégorie de formation la plus plébiscitée est la pédagogie, suivie de près par la psychologie et la communication. À elles trois, ces catégories regroupent près de 6 formations sur 10. Ce classement n'a rien d'étonnant. En effet, la population des titulaires de fonction pédagogique est la plus nombreuse parmi la population des travailleurs.

C'est d'ailleurs dans la sous-section « formation de formateur » qu'on trouve le plus grand nombre d'heures suivies. Vient ensuite la mise en exergue du caractère interculturel de la pédagogie et l'éducation à la citoyenneté qui dénotent les caractéristiques du public auquel les formateurs apportent leur compétence. Notons également la pratique du bilan de compétence, outil primordial pour l'orientation du stagiaire, il permet de faire le point sur les aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ou de formation. La formation en pédagogie n'est pas influencée par la taille de l'association, le besoin se fait sentir chez chacun. Par rapport à la demande de 2004, on note une diminution sensible des formations visant à améliorer les techniques pédagogiques. Les demandes de formation en psychologie atteignaient 8% en 2004, la consommation a fortement augmenté. Elle se centre sur la gestion mentale et les aspects idéologiques de l'insertion socioprofessionnelle tandis que l'analyse transactionnelle et l'école de Palo Alto atteignent des scores élevés qu'il faut cependant relativiser eu égard au caractère long des séquences de formation. La participation importante aux formations à l'informatique est le fait des opérateurs de l'ISP dispensant des préformations et formations qualifiantes en bureautique, micro-informatique et gestion de site web. Elle se justifie également par l'obligation de procéder à l'encodage et à la gestion de bases de données en liaison avec leurs actions. Cette catégorie de formation est transversale c'est-à-dire qu'elle touche tous les profils des travailleurs. En tête de liste au cours des années précédentes, les formations en communication régressent sauf pour les agents de guidance. En 2005, plus d'une heure de formation sur deux est consacrée à la gestion des conflits. La part du temps de travail réservée à la formation est peu importante pour le personnel de direction. Les membres du personnel de direction invoquent souvent le manque de temps pour suivre des formations. De plus, rares sont les formations suivies seulement par la direction. Le plus souvent en effet, les directeurs accompagnent les membres de l'équipe dans leur démarche. Ainsi, plusieurs directeurs consacrent une partie de leur temps à se former en gestion de projet avec leur équipe. Les formations en langues sont essentiellement en néerlandais. La moitié des formations en informatique est consacrée à Office. 60% des formations en comptabilité sont suivies par le personnel administratif.

En conclusion, le soutien financier apporté par le Fonds de la formation continuée des travailleurs de l'ISP est une incontestable avancée pour la progression des connaissances et capacités des acteurs de terrain. Sur le plan de la structuration du besoin, elle ne fait pas l'objet d'une demande intégrée dans un plan de formation concerté. Elle reste cantonnée au niveau de la demande individuelle ou à l'échelle d'une partie de l'équipe. Elle cible le besoin et y répond ponctuellement. Sans doute, la récurrence de la démarche de formation continuée, les moyens budgétaires qui y sont consacrés permettront à terme d'arriver à une structuration de la demande, susceptible, dans ce cas, de répondre mieux encore aux besoins du secteur.

lu, vu, entendu...

Une étude qualitative sur l'emploi créé dans le dispositif des titres-services en Wallonie

Promulguée en 2001 mais mise en oeuvre différemment au nord et au sud du pays depuis 2003, la loi relative aux titres-services connaît des disparités dans son application d'une région à l'autre. C'est pour cette raison que le Ministre wallon de l'Economie et de l'Emploi, Philippe Marcourt, a souhaité connaître la situation exacte de l'emploi créé en région wallonne grâce à la mesure fédérale « titres-services ». Afin de disposer d'une image plus précise de cette situation, il a chargé le bureau d'études SONECOM-sprl de dresser un état des lieux. Cette étude en deux volets comporte un tome traitant des aspects quantitatifs, et un autre, plus intéressant à nos yeux, portant sur des aspects qualitatifs de l'emploi dans les titres-services. Elle est accessible à l'adresse Internet : http://marcourt.wallonie.be. Le volet qualitatif de l'étude vise à éclairer les aspects suivants : le recrutement des travailleurs, le contexte organisationnel, l'accompagnement de l'emploi dans le cadre du dispositif « titres-services », l'adéquation entre la situation d'emploi et les aspirations des travailleurs, les perspectives de développement du dispositif. Elle permet d'en savoir plus sur le regard que portent employeurs et travailleurs titres-services les uns sur les autres, et sur le dispositif dans son ensemble. Étude évaluative concernant l'emploi dans le cadre du dispositif « titres-services » au sein des entreprises agréées en Région Wallonne.
Tome I – Volet quantitatif, Sonecom SPRL/Région wallonne, 2006, 207 p. et Tome II - Volet quantitatif, Sonecom SPRL/Région wallonne, 2006, 52 p.

Marchés publics et économie sociale

La nouvelle législation, la technique et la pratique. In *Les dossiers d'ASBL Actualités*, *2006/Dossier n°2, Sous la Direction de Françoise Robert et Jean-Luc Bodson, Liège : Edi.pro, 2006, 195 p.* Ce second numéro de la revue « Les Dossiers d'ASBL Actualités – Non Marchand » - revue qui succède à « Non Marchand – Management, Droit et Finance »- aborde les thèmes suivants : « Marchés publics et développement durable : état du droit », « Stimuler les performances environnementales et sociales des marchés publics : opportunités et perspectives », « Dans quelle mesure une ASBL subventionnée doit-elle être soumise aux règles des marchés publics », « La clause d'insertion sociale et professionnelle dans les marchés publics en France », « Une économie sociale performante dans les marchés publics : étude de cas », « Vade-mecum pour l'obtention de l'agréation d'entrepreneur des travaux ». Edi.pro – Palais des Congrès, Esplanade de l'Europe, 2 bte 5 à 4020 Liège – Tél. 04 344 50 88 – http://www.edipro.info

Brussels Studies : une nouvelle revue scientifique électronique pour les recherches sur Bruxelles

Le 12 décembre 2006, la revue scientifique électronique Brussels Studies, pour les recherches sur Bruxelles, a été officiellement lancée par le Ministre bruxellois de la Recherche Benoît Cerexhe. Le rôle de Brussels Studies sera de rendre accessible facilement et gratuitement des articles scientifiques portant sur des réalités bruxelloises, dans le but de favoriser leur intervention dans le débat public. Brussels Studies est une revue entièrement trilingue (français, néerlandais, anglais)et présente sur son site web des articles lisibles par un public non spécialisé. Il est possible d'être tenu au courant des nouvelles parutions grâce à une newsletter électronique à laquelle on peut s'abonner sur http://www.brusselsstudies.be

Guide du Bruxelles solidaire : 100 adresses essentielles de l'achat solidaire

Vêtements, déco, cadeaux, beauté, épicerie, services bancaires, transport : on peut facilement être consommateur ET solidaire à Bruxelles, il suffit de connaître les bons tuyaux ! C'est du moins le credo de Yuluka, une toute jeune agence de communication qui, avec l'appui de CERA et de SAW-B, a réalisé ce petit guide pour vous aider à « joindre l'utile à l'agréable ». Le ton est résolument enjoué, ici pas de pathos, les auteurs veulent susciter en vous l'envie de ces produits beaux et bons (et en peu bobo quand même). Attention cependant : on y trouve des pommes, des poires et des scoubidous : certains produits se réclament du commerce équitable, certains produits ou services relèvent de l'économie sociale d'insertion, certains commerçants ou restaurants privilégient avant tout l'approche environnementale en proposant des produits non polluants ou biologiques : la notion de solidarité à laquelle renvoie ce guide est, comme on dit, plurielle. Bref, le choix des boutiques et entreprises semble relativement « subjectif », mais cette subjectivitéest assumée. Permettons-nous cependant un dernier conseil (gratuit) pour la route : garder son esprit critique en éveil est aussi un plaisir citoyen : alors, achetez les produits de ce guide (ça ne peut pas être pire que ce que nous proposent les multinationales), mais posez-vous des questions, informez-vous et privilégiez toujours les organisations agréées ou les produits labellisés et contrôlés par des organisations indépendantes. Plus d'infos sur les lieux ou vous pouvez vous procurer ce guide sur http://www.guidebruxellessolidaire.be

Les « Cahiers du Fil rouge »

Ils démarrent une collection de brochures traitant de différentes questions d'actualité pour le secteur associatif socioculturel bruxellois. Ils abordent des thèmes divers tels que la quête de sens dans nos actions, l'emploi des jeunes, la cohésion sociale, l'immigration, l'enjeu des technologies de l'information et de la communication dans les formations à l'usage de publics dits fragilisés. Pour plus d'informations, téléphonez au CFS 02 543 03 00 . Ils seront bientôt en ligne sur www.cfsasbl.be

Une formation proche de chez vous

La FOPES est un Master en Politique Economique et Sociale. À l'initiative conjointe du MOC et de l'UCL, elle a formé depuis plus de trente ans des centaines de militantes et de militants associatifs, syndicaux, politiques, culturels… qui cherchent à mieux comprendre le monde qui les entoure et à agir pour le transformer. La formation dure trois ans, à raison d'un jour par semaine. Les étudiants composent des petits groupes qui travaillent de semaine en semaine entre les journées de cours. La coopération encouragée entre étudiant(e)s, les cours organisés de manière décentralisée, facilite l'articulation entre la vie professionnelle, la vie personnelle et les études.
En janvier et février 2007, des séances d'informations ont lieu à Bruxelles, Charleroi-Sud et Liège. Des séances de travail destinées à préparer l'épreuve d'admission à la Fopes sont organisées par les MOC de Liège et de Bruxelles. Pour connaître les dates des séances d'informations organisées près de chez vous : 010 47 39 08 ou allez sur le site : www.uclouvain.be/opes

Les parcours multiformes du public des OISP

Comment permettre au public ISP d'acquérir les compétences requises au sein d'une « société de la connaissance », comment rétablir un équilibre entre qualifications et offr , mettre en place des objectifs réali financier) aux « compétences clés » définies pas l'Europe et donc aux formations qui les construisent ? Comment, par la formation, viser à la fois des objectifs d'adaptation aux exigences actu évolutions du travail et

« La géométrie variable des parc l'offre et la demande soulignent le besoin pour leurs stagiaires, d'un dispositif conçu pour que le choix individuel du stagiaire reste dominant »[1]. Le public ISP a besoin d'une pédagogie collective et indi

Pendant que la « bataille des compétences » fait rage (il y a ceux qui ne jurent que par elles, et ceux qui disent que c'est beaucoup de bruit pour rien), il reste primordial de penser le dispositif ISP à gratuité des transports pour se r de formation de 1 euro de l'heure.

Et voilà que tout d'un coup, les « stagiaires de l'ISP », ce groupe jusqu'à présent indistinct dans nos écrits, dans les arrêtés, dans les conventions, peut-être même dans certains esprits, prend chair. Oui, les « vrais stagiaires », comme on dit les « vraies gens », sont bien d'origine pauvre, peu diplômés ou peu qualifiés, sujets de discriminations à surtout intelligents, courageux, désireux de travailler, de réussir leur vie ici, et d'assurer un meilleur avenir à leurs enfants. Le dispositif[2] a été créé et agréé par la Cocof dans le but de s'adress cible a-t-il évolué ? Ce dossier n°70 vous présente les caractéristiques du public ISP, leurs profils, leurs parcours de formation et d'insertion. Grand merci tout d'abord aux stagiaires qui ont accepté de témoigner, merci aussi aux formateurs et agents de guidance qui ont fait le relais.

[1] Note d'orientation « La mise en place du dispositif de validation des compétences », FeBISP, décembre 2002
[2] Le décret du 27 avril 1995, en son article 4, définit les activités des organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) : « Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont l'ensemble des opérations qui visent l'accès à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré, couvert par la sécurité sociale. L'action se traduit par la mise en œuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise »

→

Le décret du 27 avril 1995 indique que le public inscrit dans le dispositif doit ne plus être soumis à l'obligation scolaire au démarrage de l'action et être demandeur d'emploi inoccupé. « Sont visés les demandeurs d'emploi de la Région de Bruxelles Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire supérieur décerné par le Ministre de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent et qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent ».[3]

Les niveaux d'études admis dans le dispositif ISP

En formation qualifiante : « *Sont visés les demandeurs d'emploi de la Région de Bruxelles Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire supérieur décerné par le Ministre de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent…* ».

En formations de base (pré-qualifiantes ou pré-formations) et en Atelier de formation par le travail : « *Sont visées les personnes qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire inférieur décerné par le Ministre de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent* ».

« *Les opérateurs d'alphabétisation s'adressent au public qui n'a pas obtenu le certificat de base de l'enseignement de la Communauté française* ».

Le dispositif ISP ne prévoit pas de passage obligé ; le public entre dans l'ISP en fonction de ses besoins spécifiques et de ses objectifs de formation pour autant que la formation développe son niveau d'acquis initial. Il peut être analphabète, n'avoir jamais été à l'école, ne pas avoir « réussi » son cursus dans l'enseignement primaire, avoir acquis des compétences de base de manière informelle[4] ou non formelle[5]. Le niveau de qualification le plus élevé admis à l'entrée des candidats en formation qualifiante correspond théoriquement à une 6ème année de cours de l'enseignement secondaire supérieur non-réussie quelle que soit la filière (générale, technique, professionnelle).

Les parcours scolaires du public ISP

Le faible niveau de qualification du public s'explique soit par l'absence de parcours scolaire soit par la discontinuité et/ou l'échec scolaires. Si certains stagiaires ne sont jamais allés à l'école, d'autres ont fréquenté un petit ou un grand nombre d'écoles en Belgique ou à l'étranger, sans avoir acquis les diplômes ou les compétences de base correspondant aux socles de compétences de la Communauté française. D'autres encore peuvent avoir obtenu leurs diplômes ou certificats d'étude sans maîtriser les niveaux de compétences visés. Il n'est pas rare de constater que le niveau effectif des acquis est moindre que le niveau formel du diplôme. D'autres encore ont pu suivre un parcours scolaire à l'étranger dont les diplômes ne trouvent pas d'équivalence en Belgique.

« J'ai arrêté mes études en 1982 au Rwanda. Je n'ai pas d'équivalence reconnue pour mon diplôme d'institutrice. J'ai fréquenté une école pendant mon parcours scolaire (du primaire au secondaire). Pour suivre ma formation actuelle, j'ai passé des tests d'entrée. J'ai été orienté par la Mission Locale de Schaerbeek. J'ai dû attendre 1 mois avant de commencer la formation. Après ma formation au CEFOR, je souhaite trouver un emploi ».

Même si la majorité du public est peu allée à l'école, sa représentation de l'apprentissage a été fortement imprégnée par un modèle d'enseignement qui emploie des méthodologies directives, peu participatives où apprendre a signifié « restituer par cœur un savoir », où l'évaluation a été rarement formative et où la relation enseignant/élève le plaçait dans un rôle passif.

[3] Art. 3. § 1er. du décret du 27 avril 1995
[4] D'après le dispositif de validation des compétences : l'apprentissage informel est lié à une expérience professionnelle ou réalisé en centres de formation et ne donnant pas lieu à une certification scolaire
[5] D'après le dispositif de validation des compétences : apprentissage résultant de toute expérience de vie

Une petite moitié du public ISP est belge ; on peut supposer dès lors son passage par l'enseignement de la Communauté française. Un petit tiers a moins de 25 ans. Les jeunes présents dans le dispositif ISP ont le plus souvent suivi des filières techniques, professionnelles ou en alternance. Quelques uns ont fréquenté l'enseignement spécial. L'absence de construction du projet scolaire est caractéristique.

Une autre part du public (entre autres : primo-arrivant) présente des difficultés d'apprentissage ou d'insertion dans un groupe. Ce sont des différences marquées dans les façons d'apprendre et/ou de se comporter dans un groupe ; on peut parler d'inadéquation entre le savoir-être attendu dans un groupe de formation et le comportement du stagiaire.[6]

Les motivations du public ISP à se former

Les parcours de formation sont atypiques : une majorité n'a pas cherché à reprendre des études ; une minorité n'y est pas parvenue en raison de difficultés personnelles, familiales ou financières ; quelques uns ont déjà suivi une formation professionnelle chez un opérateur de formation OISP et rares sont ceux qui ont déjà bénéficié d'une formation professionnelle chez un autre opérateur de formation ou dans le cadre professionnel (formation continuée).

« Je suis né en 1986. J'ai arrêté mes études en 2000-2001. J'ai étudié à Waterloo, en Belgique. J'ai fréquenté 4 écoles différentes pendant mon parcours scolaire (du primaire au secondaire), jusqu'en 3ème année du secondaire. J'ai voulu suivre une autre formation à partir de 2005. Pour suivre cette formation, j'ai passé des tests d'entrée. Je n'ai pas été accepté dans ce centre de formation car il n'y avait pas de place. Je me suis inscrit dans 4 centres de formation différents. J'ai été orienté par ARPAIJE, un centre de formation. J'ai dû attendre 1 jour avant de commencer la formation de base à FOR.ET. Après ma formation, je souhaite suivre une autre formation dans le même centre de formation en AFT cuisine et je souhaite trouver un emploi ».

[6] Etude qualitative des problèmes spécifiques rencontrés par des primo-arrivants dans le cadres d'un parcours d'insertion socioprofessionnelle en région bruxelloise, Chom'hier, décembre 2005

Les motivations du stagiaire ISP varient selon sa situation et son projet de vie. Les opérateurs font le « grand écart » entre ceux qui se présentent de manière volontaire, ceux qui ont signé un Contrat de Projet Professionnel (CPP)[7], ceux qui doivent trouver dans l'urgence un emploi et ceux qui envisagent de construire leur parcours de formation à plus long terme.

« J'ai arrêté mes études au Cameroun en 1999 à 28 ans. J'ai un brevet d'étude du 1er cycle (BEPC) pour lequel je n'ai pas d'équivalence reconnue. J'ai fréquenté deux écoles différentes pendant mon parcours scolaire (du primaire au secondaire). J'ai voulu reprendre des études mais je n'ai pas pu faute de moyens. J'ai été orienté par CARREFOUR FORMATION. Je me suis inscrit dans deux centres de formation différents (CFS et COBEFF). Pour suivre ma formation au CFS, j'ai passé des tests d'entrée. J'ai dû attendre cinq mois avant de commencer la formation mais pendant ce temps, j'ai suivi un module de détermination et un stage d'observation à la COBEFF pour le métier d'auxiliaire. Après ma formation, je souhaite poursuivre la formation « aide familiale », à CFS. Je me suis renseigné et après ma formation, je souhaite encore poursuivre mon parcours de formation ».

Pour quelque-uns, se former signifie se donner de nouvelles perspectives de vie après un divorce, un deuil, la perte d'un emploi… Certaines femmes ont vécu dans des structures familiales qui les ont isolées par rapport à la société. Elles se retrouvent seules, sans diplôme, sans revenus et sans expérience « officielle », après avoir aidé leur mari ou compagnon indépendant, après avoir consacré leur temps à s'occuper des enfants, après avoir été soumises à un mari ou à des parents qui les ont empêché de se former…

[7] Contrat signé, d'un commun accord, entre le chercheur d'emploi et le conseiller de l'ORBEm (ou un conseiller d'un partenaire habilité par l'ORBEm). Chacun s'y engage clairement à assumer ses responsabilités et à collaborer activement à la réalisation du projet professionnel, dans le cadre des dispositions régionales relatives au plan d'accompagnement et de suivi actif des chômeurs. À un niveau fédéral, suite à l'adoption du nouvel Arrêté royal du 4 juillet 2004 , les anciennes mesures de sanction du chômage « anormalement long » (visées à l'article 80 de l'Arrêté chômage) sont remplacées progressivement par le nouveau dispositif d'activation du comportement de recherche d'emploi, consistant à convoquer les chômeurs de longue durée à des entretiens de suivi, à l'ONEm. Ces entretiens de suivi ont pour objet d'évaluer les efforts consentis par les chômeurs, au cours des douze derniers mois, pour rechercher un emploi et, à défaut d'efforts suffisants, de leur imposer un plan d'action, sous peine de sanction

« Je suis née au Maroc en décembre 1966. Je suis venue en Belgique avec mes parents, ma sœur et mes trois frères en août 1969. J'ai suivi mes études (3ème maternelle, primaire et secondaires générales) à Court-St-Etienne, dans le Brabant Wallon. Malheureusement, je n'ai pas pu finir mes études, parce que j'étais une fille et à cette époque mon père ne voulait pas. Pourtant, j'étais bonne élève et je voulais devenir médecin. En plus, je me suis mariée très jeune, vers 14 ans et j'ai eu une fille à l'âge de 15 ans. J'aurais voulu reprendre des cours à 17 ans, lorsque j'ai divorcé mais à nouveau je ne pouvais pas. Je me suis remariée en février 1989, j'ai eu trois filles. J'étais très occupée avec l'éducation de mes filles, pour moi, il n'était plus question d'étude. Je me suis séparée en 2003. Comme je n'avais pas beaucoup travaillé, je me suis retrouvée au CPAS. Je me suis retrouvée à nouveau seule avec mes trois filles. Et c'est là que j'ai appris que je pouvais encore suivre une formation et faire un métier que j'aime. J'ai tout de suite voulu m'occuper d'enfants. Alors, j'ai cherché des adresses d'asbl, et de maisons de quartier pour me former. Mais cela m'a pris plus de 2 ans pour trouver une place disponible. Car là où je téléphonais, on me disait que c'était complet. Entre-temps, j'ai suivi une formation en Informatique à la maison des femmes. En septembre 2003, j'ai à nouveau cherché, je me suis rendue à Bruxelles à Carrefour Formation et c'est là que j'ai eu le numéro du GAFFI. J'ai tenté ma chance, car pour tout dire j'avais perdu espoir et je ne pensais pas être prise, mais heureusement j'ai réussi le test et j'ai commencé une préformation de 3 mois, et maintenant je suis prise à la COBEFF. Je ferai tout pour réussir. Heureusement que des asbl, telles que le GAFFI existent et donnent une seconde chance à ceux qui comme moi n'ont pas eu la possibilité de finir leurs études. Il faudrait plus de centres et de places. Car je pense que beaucoup de femmes attendent que des places soient disponibles pour commencer leur formation ».

Le public est sujet à des pressions de plus en plus fortes venant des pouvoirs publics : il peut être amené à choisir « par dépit, par obligation », à s'inscrire à tout prix en formation. Suivre une formation professionnelle est même obligatoire pour les personnes « ex-détenues » dans le cadre d'une liberté conditionnelle ou encore dans le cas de jeunes placés en maison de correction…
Le public va s'orienter en fonction de ses motivations et/ou de ses obligations ainsi que de l'écart qui existe entre son projet professionnel, son profil de qualification initial et de l'offre de formation existante. Son projet professionnel peut être clair, réaliste et alors il se forme en vue d'atteindre son objectif, sinon il le clarifie au fil de sa formation grâce à un accompagnement (guidance) et à l'acquisition de compétences sociales, transversales et techniques.

La répartition des publics ISP dans les différentes actions ISP

Même si nous ne disposons que de données globales sur les publics en formation, nous constatons la variété des groupes en formation selon le type de formation et/ou le métier visé :

- En alphabétisation, le public n'est pas allé à l'école ou y est allé sans avoir assimilé les compétences de base. Son projet est d'apprendre à parler, à écrire et à lire le français pour faciliter sa recherche d'un emploi non qualifié.

« Y. est un marocain âgé de 38 ans. Il n'a jamais été scolarisé. Il a travaillé plus de 20 ans comme pêcheur au Maroc. En mars 2004, il arrive en Belgique car il a épousé une Belge. Il n'a aucun revenu et dépend de son épouse. Il décide d'apprendre le français (oral, lecture, écriture). En effet, il voudrait travailler et sans connaissance de la langue, peu de possibilités s'offrent à lui. Accompagné de son épouse, il s'adresse à une Locale de Lire-et-Ecrire Bruxelles qui l'oriente vers notre centre. Y. remplit les conditions administratives pour entrer dans l'ISP. Il s'inscrit aux Ateliers du Soleil et signe un contrat de formation. Il suit deux modules de 400 heures en alpha oral 1. Il évolue très lentement mais prend surtout confiance en lui et découvre une société tout à fait nouvelle pour lui ».

- En formation de base, le public dispose de compétences de base « à réactiver » dans le cadre d'une remise à niveau généraliste combinée à une clarification d'un projet professionnel. Ce public veut le plus souvent entrer en formation qualifiante.

« J'ai 24 ans, je suis née au Ghana mais j'ai grandi en Côte d'Ivoire. Je restais à la maison où j'aidais mes parents. Je ne suis jamais allée à l'école. Je suis arrivée en Belgique à 16 ans avec, mon oncle et ma tante, mes tuteurs ivoiriens. Je gardais les enfants de mes tuteurs pendant la journée, je l'ai fait pendant 7, 8 ans. En même temps, mes tuteurs ont cherché

une formation parce que je voulais apprendre à lire et à écrire parce que je parle déjà le français, c'est la langue officielle en Côte d'Ivoire. Je suis allée chez Lire et Ecrire. C'était 3 heures par semaine, pendant 2 ans, quand les enfants de mes tuteurs étaient à l'école. Ce n'était pas beaucoup et je travaillais aussi avec mes tuteurs à la maison pour m'améliorer. Après, je voulais trouver une autre école, je suis allée à Proforal mais comme je voulais passer mon CEB, ils m'ont dit que ce n'était possible qu'au Collectif Alpha. Je suis donc allée au Collectif Alpha où j'ai passé mon CEB en juillet 2006. J'ai fait un an de préparation pour rédiger le mémoire que j'ai défendu oralement devant un jury et l'inspecteur des écoles primaires. Comme je voulais continuer pour me former en français et en mathématiques et que j'ai aussi envie de travailler, je cherchais une formation qui me permettrait de travailler et le Collectif Alpha m'a donné l'adresse du CAF où je suis actuellement en Formation de base niveau 1. J'avais trois ou quatre métiers en tête : vendeuse, aide-soignante, puéricultrice ou travaux de bureau. Je sais que je ne veux plus travailler comme vendeuse, les 3 autres, je ne sais pas encore ».

- En français langue étrangère (FLE), le public a été scolarisé dans sa langue maternelle ; son projet de formation est d'apprendre à parler, à écrire et à lire le français pour faciliter sa recherche d'un emploi.

- En atelier de formation par le travail (AFT), le public ne dispose pas forcément de toutes les compétences de base nécessaires à la poursuite d'un parcours de formation, mais les formations axées sur un apprentissage pratique vont lui permettre d'assimiler des savoirs, des savoirs-faire et des savoir-faire comportementaux suffisants à l'exercice d'un poste de travail et/ou d'un métier. Il va acquérir des compétences utiles sur le marché de l'emploi. Le plus souvent, il n'a pas le projet de poursuivre un parcours de formation après l'AFT.

« *Je suis né en octobre 1979. J'ai arrêté mes études au Cameroun en 1994. J'ai fréquenté 4 écoles (au Cameroun) différentes pendant mon parcours scolaire (du primaire au secondaire). Je n'ai pas pu reprendre des études pour des raisons financières. En septembre 2005, j'ai passé des tests d'entrée chez Lire et Ecrire à Bruxelles où j'ai été orienté vers 3 centres de formation. J'ai dû attendre 6 mois avant de commencer la formation à APAJ. Je souhaite trouver un emploi mais je veux poursuivre mes cours du soir au Collectif Alpha car j'ai encore pas mal de choses à apprendre en français et en math* ».

- En préformation, le public vise à entrer en formation qualifiante ou à trouver un emploi. Selon l'offre de formation ou le métier visé, les deux sont possibles. Un grand nombre de candidats arrivent en préformation suite à la ré-orientation d'un opérateur de formation qualifiante.

- En formation qualifiante, les publics varient selon les niveaux de pré requis demandés à l'entrée en formation, le métier ou le secteur d'activité.

« *D. (masculin) formation technicien/néerlandais 35 ans, marié, 2 enfants. J'ai fini mes études en 1990 en 4ème année secondaire. J'ai mon certificat d'enseignement secondaire inférieur. J'ai fait 8 écoles différentes depuis la première primaire. J'ai beaucoup travaillé dans plein de secteurs différents. C'est l'ORBEm qui m'a orienté vers une formation en informatique. J'ai commencé à chercher un centre en mars 2005, j'ai pris contact en juin 2005 et me suis inscrit en octobre 2005 pour commencer en janvier 2006. Je n'envisage pas de continuer à me former ensuite mais de trouver un emploi. La raison principale qui m'a poussé à me former au Coften est la découverte et la passion de l'informatique qui est une technique d'aujourd'hui* ».

Un stagiaire de l'asbl Boulot en plein travail…

« … qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle ».

« … qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de leur dénuement social ».

Les parcours professionnels du public ISP

L'expérience professionnelle varie selon l'implantation géographique de l'entreprise, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et le/les métier exercés auparavant. La plus grande part du public ISP est sans expérience professionnelle. Quelques uns ont exercé un métier[8] qui n'existe pas sur le marché de l'emploi bruxellois ou a dû se réorienter suite à des problèmes de santé ou encore pour des raisons personnelles (par exemple des horaires incompatibles avec une vie de famille). Rares sont les personnes ayant travaillé pendant de longues périodes comme salarié au sein d'une ou de plusieurs entreprises et qui cherchent à se réorienter professionnellement.

« J. (masculin) formation bureautique, 44 ans, célibataire. J'ai arrêté mes études en 1980 avec un diplôme de secondaire inférieur en installateur électricien. J'ai travaillé de longues années dans différents secteurs. Avant d'entamer la formation au Coften, j'ai fait un module de détermination professionnelle à la Mission Locale de Forest puis une pré-formation en bureautique de la mi-octobre au début décembre 2005. Après cette pré-formation, je me suis inscrit dans trois centres, j'ai passé les tests d'entrée et j'ai été accepté dans les trois. J'ai choisi le Coften. Mon but maintenant est de trouver un travail le plus vite possible et de reprendre des cours du soir mais cumulés au travail ».

[8] Exemple : berger au Maroc

Le profil psychosocial du public ISP

Même si une part du public évolue dans un cadre communautaire ou familial qui l'entoure, le public ISP vit en marge de la société et connaît mal les codes sociaux majoritaires. Il se dévalorise, il n'a pas confiance en son potentiel et n'a pas conscience des compétences qu'il mobilise déjà dans son quotidien et qui sont utiles à l'exercice d'un métier. Il a souvent une perception très limitée des contraintes et des compétences exigées pour reprendre des études ou pour exercer une profession donnée et, à terme, se maintenir dans un emploi durable.

Le public peu qualifié est souvent issu d'un milieu modeste, où les parents n'ont souvent pas été scolarisés et ont parfois été eux-mêmes chômeurs de longue durée. Il n'a pas toujours une représentation positive du travail ni de l'apprentissage. Il est relativement peu autonome en formation comme dans son parcours d'insertion et véhicule une image dévalorisée de lui-même. Il éprouve des difficultés à s'informer et/ou à s'adresser aux lieux ressources qui pourraient au mieux l'aider. Il vit fréquemment des situations administratives et/ou de précarité économique qui entravent sa démarche de formation.

Suivre une formation, une seconde chance dans la vie

Les revenus du public ISP

Le montant des allocations varie selon le statut, la situation familiale des stagiaires (chef de ménage, isolé, co-habitant), selon le temps d'inoccupation ainsi que des organismes qui allouent le dit revenu. D'après les OISP, le nombre de stagiaires émergeant au CPAS augmente d'année en année. Actuellement, sur l'ensemble des stagiaires ISP, près de 40% sont au CPAS[9] et 40% sont chômeurs complets indemnisés. Selon nos estimations près de 40% ont moins de 10 mois d'inoccupation, 30% ont plus de 2 ans d'inoccupation, 25% ont entre 10 mois et 2 ans d'inoccupation. Globalement, un écart important de revenus existe entre les personnes chômeurs complets indemnisés (CCI) et celles qui émargent au CPAS. Mais si les allocataires d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale bénéficient d'un revenu moins élevé, ils ont accès à d'autres avantages tels le remboursement des frais de crèche ou la gratuité de l'abonnement mensuel auprès de STIB…

Les montants[10] des allocations de chômage, d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale de juillet 2006 s'élèvent en moyenne pour :

- Un chef de ménage CCI à 970,58 euros par mois et à 834,14 euros par mois au CPAS.
- Un isolé CCI à 855,4 euros par mois et à 625 euros par mois au CPAS.
- Les co-habitants CCI disposent, en fonction des trois périodes de référence, d'une moyenne de 600 euros par mois et dans tous les cas de 417,07 euros par mois au CPAS.

[9] Le public inscrit au CPAS, bénéficie d'un revenu d'intégration ou une aide sociale selon son profil. Le revenu d'intégration : Toute personne a droit à l'intégration sociale. Ce droit peut, dans les conditions fixées par la loi, prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration, assortis ou non d'un projet individualisé d'intégration sociale (article 2 de la loi 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale). L'aide sociale équivalente au revenu d'intégration : Les personnes étrangères, en séjour légal sur le territoire belge, mais inscrites au registre des étrangers n'ont pas droit au revenu d'intégration. Elles peuvent cependant obtenir une aide sociale équivalente

[10] Voir annexe 5 : tableau récapitulatif des mointants d'allocations

Le contexte de vie du public ISP

Le public ISP connaît des conditions de vie de plus en plus précaires. Il cumule difficultés sociales, difficultés personnelles et/ou familiales. Le chômage ou l'aide sociale s'accompagne de difficultés d'accès aux soins, au logement, aux crèches (trop peu nombreuses, trop chères), etc. Il vit des problème de santé, d'assuétude (alcool, drogue,…), de famille (divorce, violence conjugale), de garde d'enfants. Il vit des difficultés administratives liées à son statut (réfugié, détenu en semi-liberté, allocataires des indemnités d'intégration,…). Il n'est pas rare que l'un ou l'autre n'ait pas de quoi s'alimenter, se soigner, se loger et cela s'explique par des revenus insuffisants. L'ensemble de ces facteurs a bien souvent pour conséquence de mettre en péril l'apprentissage et le parcours de formation des stagiaires.

Lorsque les revenus des ménages sont limités – et c'est le cas des personnes bénéficiant d'un revenu de remplacement – il est de plus en plus difficile de faire face aux besoins courants : le loyer et l'énergie domestique, la nourriture, les soins de santé, les transports, les frais scolaires,… L'augmentation des prix à la consommation dépasse généralement la progression des revenus, surtout pour les personnes les plus faibles. Le crédit offre un pouvoir d'achat dont ces personnes ne bénéficient pas mais c'est aussi considéré comme un moyen de ré-équilibrer facticement un budget trop étroit.[11]

« Témoignage : F. 45 ans, en formation comme Technicien PC Réseau depuis octobre 2005. Etudes : F. ne présente pas les examens de fin d'humanités techniques (option électricité en bâtiment), il s'engage pour 5 ans à l'armée comme nageur de combat. Ensuite, F. travaille comme magasinier dans une entreprise à Jette, tente un graduat à l'Ephec en informatique (en cours du soir) mais son employeur change expressément son horaire, ce qui l'empêche de continuer. En 2004, il est victime d'un accident de travail mais après 1 mois d'arrêt maladie, il reçoit son C4 avec préavis de 3 mois qui ne sera jamais payé.

[11] 9ème rapport sur l'Etat de la pauvreté dans la Région de Bruxelles-Capitale, Observatoire de la Santé et du Social, avril 2004. « En 2002, le montant du revenu d'intégration sociale d'une famille monoparentale s'élevait à 42% du revenu moyen en Belgique. Cela représente moins que 60% du revenu médian équivalent, qui est utilisé comme seuil minimal de revenu pour les indicateurs européens de risque de pauvreté »

C'est le début de problèmes personnels : son ménage va à vau-l'eau, F. commence à boire. Il ne paie plus son loyer. Il se retrouve à la rue. Depuis le 14 mars 2005, il fait partie des AA : il arrête l'alcool. On lui donne l'adresse des Petits-Riens où il entre en juin 2005 et où il réside encore aujourd'hui. Pour s'en sortir, F. travaille sur son projet de vie avec une assistante sociale des Petits-Riens. Il s'informe auprès du centre de formation Horizon sur la formation de dépanneurs en électroménager car il a déjà une expérience en service après-vente. Son assistante sociale lui suggère de se renseigner plutôt sur une formation en informatique car depuis toujours, c'est son rêve : devenir technicien en informatique. Parallèlement, il fait son CV à la cellule emploi des Petits-Riens, travaille sur son orientation. En 2005, il est convoqué par l'ORBEm, son placeur lui fait signer un CPP. Le placeur lui promet de chercher une formation en informatique pour lui. F., sans nouvelles, téléphone : on ne peut s'occuper de lui, les ordinateurs sont en panne… Déçu, F. se tourne vers le centre Horizon : le directeur lui renseigne le CF2m. Il téléphone, passe les tests, vient à l'entretien et commence en octobre 2005 la formation en technicien PC Réseau. Cet été, F. cherche un appartement pour sortir du home et refaire sa vie ».

Les niveaux de revenus influent directement sur les parcours de formation et d'insertion. Les conditions[12] de précarité des stagiaires peuvent être de véritables obstacles à l'apprentissage et/ou au processus de formation. Vu les difficultés socio-économiques que le public ISP rencontre, « son esprit » est moins disponible à la concentration et à l'apprentissage. Notons que les conclusions du rapport PISA[13] 2003 confirment que des conditions socio-économiques difficiles sont les principaux freins à la réussite des parcours de formation des élèves dans l'Enseignement.

Le statut du public ISP, stagiaire sous contrat de formation professionnel

Dans le dispositif ISP, les demandeurs d'emploi, inscrits en formation, acquièrent le statut de stagiaires en signant un contrat de formation professionnelle avec Bruxelles Formation et un contrat avec le centre de formation.

Dans ce cadre, il a des droits et des obligations. Les avantages afférents au statut de stagiaire en formation et pris en charge par Bruxelles Formation sont précisés dans l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 6 février 1997[14] à l'Article 1er du Chapitre 1er : « La prime de formation professionnelle visée à l'article 5, 1er, 1 de l'arrêté de la Communauté française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle est fixée à 40 francs belges par heure de formation effectivement suivie ».

L'indexation de l'euro de l'heure : un principe d'équité sociale

40 francs belges en 1987 valent, en juillet 2006 (calculé d'après les indices du coût de la vie, en moyenne une augmentation de 2% par année)[15] : 60,08 BEF à savoir 1,48 euros de nos jours. Actuellement, un maximum de 35 heures de formation par semaine à 1euro/heure représente un plafond maximal de 140 euros par mois (sans compter les heures de stage en entreprise). Au vu des faibles revenus du public, les indemnités/stagiaire représentent une importante part de leurs ressources. Comment expliquer que ce montant n'ait pas été indexé depuis 1987 ? Comment pouvons-nous accepter que les personnes qui vivent déjà dans la précarité ne bénéficient pas d'une prime de formation recalculée sur base de l'index-santé[16] ? Il est vrai que l'Arrêté du 6 février 1997 ne le mentionne pas alors qu'il précise que dans le cas de l'indemnité de séjour[17], le montant de 148,5 francs belges est lié à l'indice des prix à la consommation. Outre la prime de formation professionnelle, l'Art. 4 de ce même arrêté, prévoit également une indemnité pour frais de déplacement et de séjour octroyée au stagiaire qui bénéficie de la prime prévue à l'Art.3. Or, jusqu'à présent, les stagiaires qui suivaient un stage en entreprise dans le dispositif ISP ont été privés de cette indemnité stagiaire et du remboursement de leurs frais de déplacement. Cela les pénalise doublement. Depuis 2006, les stagiaires en formation qualifiante bénéficient de l'indemnité/stagiaire pendant leur stage en entreprise d'une durée maximum de 152 heures. Au vu du droit à une égalité de traitement des stagiaires, la prime de formation professionnelle et le remboursement des frais de déplacement devraient être garantis quels que soient les niveaux ou les types de formation ou le type de stage en entreprise suivis. C'est une revendication émise depuis longtemps par la FeBISP et ses membres.

[2] Cf : montants des allocations de chômage et des revenus d'intégration
[3] Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves (2000, 2003, 2006) : évaluation commune qui étudie les acquis des jeunes de 15 ans dans trois disciplines : la lecture, les mathématiques, les sciences, sur des élèves d'un âge donné quelle que soit l'année d'étude ou le type d'enseignement fréquenté. Elle a pour objectif d'évaluer des compétences essentielles pour la vie future des jeunes

[14] Il a abrogé l'arrêté du 12 mai 1987 de la Communauté Française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle
[15] Calcul établi par la Banque Nationale de Belgique, téléphone : 02 221 25 84
[16] http://www.fgtb.be/PDF/fr/Syndicat/2006/dw060609/p04.pdf
[17] Le stagiaire qui doit s'absenter de son foyer plus de treize heures par jour en employant un moyen normal de transport e commun et qui ne rejoint sa résidence qu'une fois par semaine, a droit à une indemnité de séjour

Des stagiaires de l'asbl Le Piment en formation

La gratuité des transports en commun pour le public ISP, tous statuts confondus ![18]

En septembre 2004[19], la Ministre Françoise Dupuis, chargée entre autres de la formation professionnelle, affirmait qu'une de ses préoccupations serait de créer un statut unique du stagiaire en formation et qu'il faudrait dans un premier temps, généraliser le remboursement des frais de transport à tous les demandeurs d'emploi ayant conclu un contrat de formation avec Bruxelles Formation ou auprès d'un organisme agréé. Une première étape dans ce sens a été accomplie puisque depuis le 1er mai 2005. En effet, les stagiaires émargeant au CPAS voyagent gratuitement, sans restriction d'horaire, sur le réseau de la STIB. Nous espérons vivement que l'élargissement de ce soutien à la formation aux autres demandeurs d'emploi sous contrat de formation professionnelle aura lieu prochainement.

[18] « Gratuité de la STIB pour les bénéficiaires du revenu d'intégration », dans L'insertion n°57, février 2005
[19] À l'occasion de l'inauguration de la Maison de l'Emploi de Molenbeek

« … qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent ».

Les demandeurs d'emploi, victimes de discrimination à l'embauche

« On parle de discrimination lorsque la différence de traitement est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique ».[20] Le public ISP est majoritairement victime de discrimination à l'embauche.

« M, Belge, 35 ans. Je suis arrivé du Niger en Belgique il y a 16 ans. J'ai cherché du travail tout de suite. On m'a dit qu'il fallait que j'apprenne le français, j'ai appris le français en cours du soir. On m'a dit qu'il fallait se faire régulariser, je me suis fait régulariser. On m'a dit qu'il fallait que j'apprenne un métier, j'ai fait des formations de plombier et d'électricien en cours du soir. J'ai réussi brillamment. Je travaillais sur chantiers et changeais régulièrement de boulot, en fonction de mes nouvelles qualifications. Mon dernier employeur ne me payait pas comme mes autres collègues. Après quelques mois, je lui ai demandé pourquoi. Il m'a dit qu'il allait me donner un rendez-vous pour en discuter. J'ai attendu, attendu. Mes collègues me mettaient en garde : « si tu demandes ça, tu seras viré ». Je leur répondais : « Ce que je veux, c'est avoir les mêmes droits que vous. Je m'en fous d'être viré ». Mon chef d'équipe avait toujours été très content de mon travail, mais j'ai quand même reçu mon préavis. J'aime mon métier, je veux être reconnu. Maintenant, je veux devenir indépendant ».

[20] www.orbem.be

Les OISP sont attentifs à combattre ces phénomènes de discrimination premièrement lors de la sélection de leur public ensuite en augmentant la prise de conscience de leurs publics sur les situations qu'ils vivent.

« Parmi les ASBL d'insertion professionnelle, le pourcentage de femmes en formation est de 51,2%. L'analyse du dispositif bruxellois de la formation professionnelle (promotion sociale, classes moyennes,…) nous permet de dégager la constante selon laquelle nous retrouvons plus fréquemment des femmes dans un nombre limité de domaines de formations, comme dans les secteurs des soins de santé, des services aux personnes ou pour des métiers administratifs… Environ 40% de la population bruxelloise est de nationalité ou d'origine étrangère. Une partie importante de cette population est d'origine extra-communautaire, or celle-ci se révèle plus fréquemment confrontée aux phénomènes discriminatoires ».[21]

Le rapport d'activités de 2005 de Bruxelles Formation indique que dans le dispositif ISP : 56,8% des stagiaires en formation sont des femmes, 50,3% sont classés dans la catégorie « autres » à savoir non-européens, 43,6% sont belges et 6,1% sont européens. En terme d'âge : 29,5% ont moins de 25 ans, 42,8% du public ISP a entre 25 et 34 ans, 21,7% ont entre 35 et 44 ans et 5,5% ont entre 45 et 54 ans…

Du point de vue des OISP

Les parcours d'insertion et/ou de formation se construisent au gré des contraintes de vie, des compétences professionnelles, du profil du demandeur d'emploi et des opportunités qui s'offrent à lui. Les parcours sont non linéaires ! La géométrie variable des parcours demande un travail constant d'interaction entre l'offre et la demande de formation et d'emploi, les exigences du marché de l'emploi et la situation sociale et professionnelle des stagiaires.

L'hétérogénéité des stagiaires dans les groupes en formation influence évidemment les pratiques pédagogiques des OISP. L'apprentissage linéaire « idéal » est rarement vécu dans le dispositif ISP. L'acquisition de compétences se fait grâce à un processus de va-et-vient entre les compétences à acquérir et celles déjà acquises ; l'erreur représente un passage presque obligé pour mieux comprendre et mieux assimiler.

Etant donné le peu de continuité des parcours scolaires ou de formation des publics ISP, rares sont les stagiaires qui ont déjà suivi un stage en entreprise au cours de leurs études ou lors d'une formation préalable.

C'est pourquoi, les OISP souhaitent organiser des stages en entreprise dans tous les types de formation même en formation de base par exemple. Une première expérience permet aux stagiaires de mieux se représenter la réalité professionnelle et de confirmer ou non leur choix de formation.

Vu ce peu d'expérience professionnelle, les OISP sensibilisent leur public aux exigences d'une pratique professionnelle, affinent leur représentation du marché de l'emploi et développent leurs compétences tant sociales, transversales que spécifiques aux métiers visés.

« Je suis une jeune femme de bientôt 40 ans. Après avoir effectué des études de travaux de bureau section secrétariat, j'ai entrepris une formation bureautique et langues au CEFA-UO. En effet, mon parcours scolaire déjà bien loin, (j'ai achevé une section secrétariat en 1999), il m'a paru important de mettre à jour mes connaissances, de me perfectionner et d'approfondir mes savoirs. C'est donc à la suite de cela, après mûre réflexion, que je me suis lancée. L'envie d'apprendre, de me perfectionner m'a amenée à passer les tests de cette formation et à franchir le pas. Avancer dans mon parcours professionnel m'a alors paru comme une évidence. Mon envie de réussir étant plus forte que tout le reste, a fait que, malgré les embûches, les difficultés et parfois un certain découragement dû à la fatigue, j'ai pu mener à bien cette grande expérience, si enrichissante. J'ai eu le soutien et l'encouragement de mes formateurs. J'ai eu cette chance d'avoir pu suivre cette formation, d'avoir été bien encadrée par des formateurs aimant transmettre leur savoir. Je n'ai jamais baissé les bras, malgré la difficulté. Ce fut une expérience très enrichissante, inoubliable mais également et surtout humaine ! Certains de mes formateurs me resteront en mémoire. Grâce à eux, j'en sors grandie et pleine de courage pour mon avenir futur. Je les remercie chaleureusement de m'avoir épaulée et soutenue ».

[21] www.orbem.be

Les OISP soulignent « le besoin d'un parcours d'insertion où le choix individuel du stagiaire reste dominant ».[22]

La pluralité des parcours de vie et des parcours d'insertion du public ISP est une richesse et un défi pour les OISP. Pour répondre à la variété des besoins, des cultures, des situations, il s'agit de trouver des outils adéquats, de développer une pédagogie qui propose une dynamique constructive individuelle et collective. Il s'agit de garder sa souplesse, de reconnaître le droit du public ISP à :

- Etre acteur de sa démarche.
- Construire son parcours d'insertion et de formation selon ses priorités de formation ou de recherche d'emploi.
- Fixer ses priorités en termes d'objectifs professionnels quel que soit son niveau de qualification. Un stagiaire analphabète dans le dispositif ISP est avant tout un chercheur d'emploi.
- Progresser dans son parcours de formation selon son rythme d'apprentissage et ses choix individuels.

Les OISP ne peuvent mener à bien leurs missions s'ils dérogent à ces principes clés.

« Ma propre attente, c'est-à-dire : être aidée avec les moyens qui existent dans notre société. Je remercie vivement la Mission Locale qui non seulement m'a ouvert des portes et qui en plus a su me réinsérer dans le monde, dans la société, et je l'espère bientôt dans le monde du travail ».

[22] Note d'orientation «Le mise en place du dispositif de validation des compétences», FeBISP, décembre 2002

Des stagiaires de l'asbl Interface 3

Des stagiaires de l'asbl Coften

Des stagiaires de l'asbl Centre FAC

BREVES DE NOS MEMBRES

Expérience menée au Coften

Nous avons souvent entendu parler ces derniers temps d'exigence de qualité et de contrôle de qualité du travail que les OISP fournissent La qualité peut être définie comme l'accomplissement correct et adéquat des fonctions pour lesquelles une organisation a été créée et développée. Toute organisation ou entreprise vise la qualité et aujourd'hui le contrôle de cette qualité s'inspire d'une méthodologie issue du monde économique : la norme ISO.
L'ISO 9001 définit les exigences d'un système de gestion pour la qualité, exigences identiques pour toute institution ou entreprise, indépendamment de ses dimensions et des produits ou services fournis.
Qu'est-ce qu'un Système de Gestion de la Qualité ? C'est un système qui vise :
• à définir clairement les exigences du client ;
• à répondre à ces exigences par un service conforme, de façon à rencontrer la pleine satisfaction du client ;
• à contrôler le travail réalisé, du début de la conception et jusqu'à la fin, par un système de monitorage aux différentes étapes.
Quels sont les résultats visés à la fin de ce parcours ?
• la création d'outils d'évaluation « objective » du travail fourni ;
• une meilleure communication au sein de l'institution ou de l'entreprise.
• pour tous les travailleurs : un regard davantage critique et attentif sur son propre travail ;
• une plus grande satisfaction pour le travail accompli, mieux maîtrisé et mieux évalué.

Une formation pilote pérennisée grâce au contrat de quartier

En 2000, la Mission Locale de Forest lançait, suite à une réflexion avec le secteur hospitalier une formation expérimentale (« innovante ») de « steward de prévention et de sécurité » pour un public ISP (et donc conventionnée par Bruxelles Formation. Le but consistait à former des personnes aptes à prévenir et à proposer une réponse adaptée aux problèmes croissants d'agressivité et d'exactions commis au sein des différents établissement hospitaliers ainsi qu'à la prévention des risques matériels (incendie…). En 2003, après l'évaluation de 2 sessions de formation et une nouvelle investigation élargie à des sociétés de gardiennage, de CPAS, de musées, le projet était réorganisé pour aboutir à la formation à un nouveau profil de fonction : « steward de prévention et de sécurité ». Il s'agissait de pouvoir former des personnes qui assurent dans des lieux publics ou privés :
• une présence à caractère conviviale en vue de permettre la fréquentation sereine des usagers et du personnel ;
• une présence visant la prévention la gestion des problématiques conflictuelles rencontrées par les usagers et le personnel ;
• une présence technique de prévention et de gestion de la sécurité des personnes et des bâtiments.
La formation s'adressait toujours à un public ISP et était à nouveau conventionnée par Bruxelles Formation. Après 3 sessions, 30 personnes sur les 39 stagiaires ont décroché un emploi (dont 19 en CDI et 8 en CDD). En 2006, le besoin d'emploi demeure important : 34 entreprises se déclarant prêtes à embaucher ou à proposer d'abord un stage pratique ; 84 offres d'emploi de l'ORBEm n'ayant pas été pourvues en 2004 et 2005. Parallèlement, 89 personnes étaient intéressées pour suivre une telle formation en 2006. Dans ce contexte, la Mission Locale avait trouvé un opérateur de formation prêt à reprendre à son compte cette formation, comme l'exige le cahier des charges des actions « innovantes » des Missions Locales. Faute d'assentiment de Bruxelles Formation, la Mission Locale avait proposé à ce dernier, dans le cadre de son mandat de régulation de la formation professionnelle en région de Bruxelles-Capitale, de signer conjointement un appel d'offre diffusé auprès des opérateurs de formation susceptibles de pouvoir reprendre la formation. Faute d'un accord, la Mission Locale de Forest a exploré d'autres pistes pour pérenniser l'action. Et c'est dans le cadre du dispositif « contrat de quartier », outil régional piloté par les communes, qu'une nouvelle session de formation est prévue pour 2007, toujours pour un public ISP mais sans conventionnement avec Bruxelles Formation. Si l'on peut déplorer que cela ne soit alors plus comptabilisé dans les résultats de l'offre de formation ISP, cela rencontre l'une des priorités du C2E à savoir la constitution de complémentarités emploi/formation.

Les Missions Locales invitent le ministre Benoît Cerexhe au dialogue sur le futur projet d'ordonnance les concernant

La mission du cabinet PriceWaterhouseCoopers (PWC) concernant la réalisation d'une étude des missions et du cadre légal des missions locales et des werkwinkels dans la région de Bruxelles-Capitale s'est achevée fin 2006. Fortement sollicitées et interviewées par l'équipe de consultants de cette étude, les Missions Locales s'interrogent sur la suite des travaux permettant d'aboutir à une ordonnance régionale. Dans un courrier du 18/12/2006, adressé par leur fédération au Ministre de l'économie et de l'emploi, les Missions Locales rappellent ainsi la nécessité de disposer d'une information exhaustive sur le contenu de l'étude et d'un espace de dialogue avec les professionnels du secteur et toutes les parties concernées, avant la mise en œuvre d'un projet d'ordonnance.

Formations au GAFFI

Le Gaffi asbl (Groupe d'Animation et de Formation pour Femmes Immigrées) est un lieu d'accueil et d'écoute, d'apprentissage, de rencontres et d'échanges interculturels. Organisme d'insertion socioprofessionnelle agréé par la Commission Communautaire française, il est également reconnu comme organisme d'éducation permanente via Culture et Développement depuis 1978 et comme école de devoirs développant une série d'ateliers et d'animations dans le cadre de l'accueil extra-scolaire des enfants de 6 à 12 ans (et de leurs parents). Parmi leurs formations, organisées dans le premier semestre 2007, il reste encore quelques places disponibles pour une Formation de base « Français intensif » pour des femmes qui se destinent aux métiers de l'aide aux personnes et qui disposent du Cesi au maximum. Cette formation débutera le 16 avril et se terminera le 06 juillet 2007, à raison de 30 heures par semaine. Les inscriptions sont obligatoires. Pour toute information, contactez Carine Bastien au 02 221.10.10.

Contrat rempli pour PretNet Services à Forest

Le 2 novembre 2006, PretNet Services asbl accomplissait sa première prestation d'aide-ménagère. L'ALE et la Mission Locale de Forest s'étaient alliées pour créer une entreprise « Titres-Services » en économie sociale, se donnant pour objectif de créer en un an vingt emplois mi-temps à durée indéterminée (CDI). Après 15 mois d'activité, l'entreprise a bien répondu aux attentes de ses initiateurs : vingt-trois aides-ménagères ont été engagées avec un CDI et trois personnes assurent l'encadrement (un directeur, un superviseur et une assistante administrative). Pour 2007, l'entreprise envisage d'augmenter le nombre d'emplois à raison d'un nouvel engagement par mois. Cet objectif se complètera par la création d'une centrale de repassage qui devrait voir le jour dans les prochains mois.

La nouvelle co-direction de Cenforgil

Nous vous annonçons la nouvelle co-direction de notre membre Cenforgil. En effet, la direction sera dorénavant partagée entre Madame Annick Moreau et Madame Florence Fraipont. Cette dernière devient le nouveau membre effectif aux assemblées générales de la FeBISP, tandis que Madame Annick Moreau sera la suppléante.

Le CFA a déménagé

Depuis le 22 janvier 2007, la nouvelle adresse du CFA est le numéro 30 de la chaussée de Boondael à 1050 Bruxelles. Tél : 02 511 25 86, fax : 02 511 84 58 , info@cfaasbl.be, www.cfaasbl.be.

Rencontre avec • • •

Alexandre Ansay du CRACs

Approches d'un secteur en questionnement : la cohésion sociale

Un concept émergent

Le Conseil de l'Europe, lors de son deuxième sommet des chefs d'Etat et de gouvernement, en octobre 1997, avait élevé, entre autres, la cohésion sociale au titre de « besoin prioritaire » d'une Europe en voie d'élargissement. Depuis lors, il semble que cette notion de cohésion sociale ait connu une certaine forme de postérité. En témoignent ces multiples occurrences dans des déclarations gouvernementales ou dans des textes légaux européens et nord américains définissant l'adoption de diverses mesures en matière de politiques publiques. En région bruxelloise, il apparaît dans pas moins de cinq programmes différents :

• Au sein de la politique régionale de revitalisation des quartiers (volet 5 des contrats de quartier).
• Au sein de la politique régionale du logement (projets dits de Cohésion sociale).
• Il figure en tant qu'un des cinq objectifs stratégiques du programme fédéral pluriannuel mis en place dans le cadre de la politique des Grandes Villes.
• Il est repris dans les termes mêmes du décret adopté, le 13 mai 2004, par l'Assemblée de la Commission communautaire française.
• Il constitue une des dimensions visées dans le cadre de l'appel à projets du Fonds d'impulsion à la politique des immigrés.

Un concept « à large spectre »

La multitude des définitions auxquelles renvoie ce concept de cohésion sociale ne nous empêche cependant pas de faire apparaître une de ces caractéristiques majeures. En vertu des finalités globales qu'il vise, ce concept émergent est caractérisé, notamment, par sa transversalité. Il ne se réduit pas à une dimension spécifique de l'action publique. Il est susceptible en effet d'embrasser plusieurs types de politiques (sociales, logement, santé, rénovation urbaine, lutte contre les discriminations), celles-ci concourant, directement ou indirectement, par les processus qu'elles tentent de développer, à la réalisation des perspectives générales visées par la Cohésion sociale. Cette dernière prend les formes d'un concept « à large spectre » dans la mesure où elle constitue une finalité susceptible de s'inscrire en prolongement des objectifs visés par plusieurs politiques publiques.

Un secteur à l'identité incertaine

Le décret du 13 mai 2004 adopté par l'assemblée de la COCOF définit la Cohésion sociale, comme un ensemble de *processus sociaux qui contribuent à assurer*[1] à tout individu quels que soient ses attributs identitaires distinctifs, *l'égalité des chances et des conditions, le bien être économique, social et culturel afin de permettre à chacun de participer activement à la société et d'y être reconnu*. Le concept de Cohésion sociale, dans la formulation qu'en donne ce décret, reprend plusieurs thématiques visées par d'autres politiques sociales : on retrouve ainsi des concepts aussi variés que *la lutte contre toute forme de discrimination et d'exclusion sociale, l'intégration sociale, l'interculturalité, la diversité socioculturelle, la cohabitation des différentes communautés locales*. En ce sens, il englobe des objectifs et promeut des méthodologies (*l'action communautaire de quartier et le travail en réseau*) qui sont visés par ailleurs dans d'autres programmes d'action publique. À l'examen des projets soutenus dans le cadre de ce décret, il est difficile de pouvoir distinguer une spécificité tant la diversité des actions apparaît de façon manifeste. Ce fait amène certains acteurs de ce secteur à qualifier cette politique de « renforcement ». Les financements apportés aux projets s'ajoutent souvent à d'autres sans qu'il soit possible, néanmoins, de déterminer quel pouvoir subsidiant vient en renforcement d'un autre. Ce fait fait entraîne une incertitude de nature identitaire qui recèle nous semble t-il une richesse car elle ouvre à une multiplicité de questionnements qui sont au cœur même de la réalité multiculturelle de la société bruxelloise.

[1] Nous avons indiqué en italique les termes utilisés dans le décret (COCOF) du 13 mai 2004 relatif à la Cohésion sociale

Alexandre Ansay, coordinateur des missions CRACs au CBAI

CBAI asbl
Avenue de Stalingrad, 24 à 1000 Bruxelles
Tél : 02 513 96 02 - Fax : 02 512 17 96
Courriel : cbai@skynet.be - www.cbai.be

Rencontre avec • • •

Elle fait apparaître une diversité de points de vue sur des sujets difficiles qui engagent les convictions de chacun des acteurs. Mais cette diversité qui est une des caractéristiques de ce secteur - et que l'on rencontre à plusieurs niveaux tant auprès des publics touchés par les actions financées, que dans les assemblées de la COCOF - à défaut d'engendrer une inféconde harmonie, peut générer une tension productrice de débats et de devenirs. Car comme le souligne Paul Bernard, « *Dans les circonstances actuelles, il serait très risqué de tourner le dos à cette notion, qui n'est pas uniquement le cache-misère des inégalités croissantes et qui peut ouvrir des horizons de débats importants* »[2]

La question de la définition de la Cohésion sociale

La notion de Cohésion sociale a été fortement critiquée par de nombreux auteurs qui mettent en avant le fait qu'elle est souvent utilisée pour occulter la lutte contre les inégalités, et cela en appelant à l'établissement d'un socle de valeurs communes et partagées par l'ensemble des citoyens d'une société donnée. L'apparition récente de cette notion, dont il faut attribuer la paternité à Emile Durkheim, devrait être mise en rapport avec le règne d'un néolibéralisme instituant des systèmes concurrentiels qui convertiraient la complexité humaine des personnes, pour en faire des sujets de marché mûs, essentiellement, par la poursuite de leurs intérêts individuels et par un insassiable appétit consommatoire. Dans ce cadre, une mutation serait à l'œuvre par laquelle s'opérerait le passage d'une société du marché à une société de la concurrence. Cette dernière produirait produirait des effets d'exclusion, en laissant dans la précarité ceux qui ne peuvent accéder aux droits sociaux fondamentaux et aux multiples réseaux de socialisation. L'essort du néolibéralisme consacrerait un système qui, à mesure qu'il produit des richesses, fabrique, dans le même temps, de la précarité. Celle-ci se concentrerait massivement dans des territoires urbains qui rassembleraient les populations « fragilisées ». Là où il est question de Cohésion sociale, il y aurait à l'œuvre, des processus de fragmentation, produisant de l'inégalité. D'autres auteurs, se référant à une approche française, pour ne pas dire républicaine, de la Cohésion sociale, font apparaître qu'un autre type de fragmentation se développerait au cœur même des grands ensembles urbains. Elle serait produite par des groupes communautaristes qui proposeraient une solidarité exclusive à l'ensemble de leurs membres. Ces communautés construiraient donc une cohésion de groupe qui aurait ceci de particulier qu'elle exclurait les personnes qui n'appartiendraient pas à ces mêmes groupes. Ces contributions ne mentionnent pas qu'il existe d'autres groupes plus nantis ceux-là, bénéficiant de positions sociales avantageuses, et dont les membres fréquentent des lieux et des institutions peu accessibles à ceux qui n'en font pas partie. Les fragmentations et les processus d'incohésion trouveraient leurs explications dans les effets du néolibéralisme, dans les cohésions excluantes des groupes communautaristes, et par les mondes clos auxquels appartiennent des personnes issues des milieux aisés. Selon Paul Bernard[3], il est possible d'élaborer des éléments permettant de donner un fondement à cette définition de la Cohésion sociale. S'inspirant de la devise de la République, il développe l'idée que les politiques de Cohésion sociale doivent se construire sur les principes qui permettent de garantir les libertés favorisant le développement des individus et visant à l'autonomisation des personnes, l'égalité des citoyens devant la loi, et, non des moindres, la solidarité qui garantirait à chaque citoyen, l'accès aux droits sociaux fondamentaux. L'auteur en appelle également au développement de politiques sociales qui rendrait possible l'émergence d'une démocratie pluraliste : « *…la diversité culturelle s'impose comme un fait de plus en plus incontournable de nos sociétés, sous sa forme ethnique bien sûr, mais aussi, sous la forme des diverses sous-cultures attachées aux catégories d'âge, de genre, d'orientation sexuelle, etc., ou bien aux appartenances régionales. Un appel à la solidarité qui nierait cette diversité ne saurait être rassembleur* ». Cette approche qui valorise la diversité des identités culturelles fait échos aux propos du philosophe Axel Honneth selon lequel « *le traitement préventif des maladies correspondrait à la garantie sociale de relations de reconnaissance susceptibles de protéger le plus largement possible les sujets contre l'expérience du mépris*[4] ». La Commission sur le dialogue interculturel, initiée en 2002, par la Ministre Marie Arena, alors en charge de l'Egalité des Chances, de l'Intégration sociale et de l'Interculturalité, a formulé plusieurs recommandations qui donnent à penser que l'exclusion sociale peut également se lire en terme de blessures identitaires. Ces dernières sont infligées lorsque des personnes subissent l'expérience du mépris en raison du fait qu'elles appartiennent à des groupes culturels minoritaires. Si celles-ci sont tentées de se replier sur elles-mêmes, c'est aussi parce qu'elles sont menacées du fait de rencontrer dans l'espace social ou dans la sphère familiale, des formes de dévalorisation d'autant plus pernicieuses qu'elles sont souvent implicites. À la lumière de ces quelques éléments, il apparaît que la construction d'une définition de la Cohésion sociale devrait intégrer le développement de politiques généralistes de lutte contre les désavantages sociaux. Elle devrait en outre comporter une approche visant à lutter contre les discriminations dont sont victimes certaines personnes du fait de leur appartenance à des groupes identitaires caractérisés. Enfin, il s'agirait également de poser des gestes de reconnaissance et de mise en valeur de la diversité culturelle par le biais d'actions favorisant la rencontre de publics différenciés. Ces actions concourraient à produire des identités urbaines et métissées, gage d'une meilleure cohésion. En tant que Centre Régional d'Appui en cohésion sociale, nous pensons que ce décret et la manière dont il est mis en place par les différents acteurs institutionnels et associatifs, laisse entrevoir la possibilité qu'émergent des lieux de mise en débat et de discussion, qui nous l'espérons, mettront en lumière les richesses que recèle ce secteur. Mais il faut avoir à l'esprit que, l'incohésion sociale se manifeste régulièrement au travers d'événements tragiques qui font l'objet d'une visibilité impressionnante. La Cohésion sociale, elle, se construit dans la durée. Elle est moins médiatisée. Alors n'est-il pas temps d'ouvrir nos oreilles et peut être, apprendrons-nous que la démarche de cohésion sociale renvoie à des processus discrets mais réels, complexes et irréductibles à nos attentes de résultats immédiats et spectaculaires.

[2] Paul BERNARD, « La cohésion sociale : critique dialectique d'un quasi concept », article disponible sur le net
[3] Paul BERNARD, cf supra
[4] Axel HONNETH, « Intégrité et mépris : principes d'une morale de la reconnaissance », Recherches sociologiques, Volume XXX, numéro II, 1999

REPORTAGE

Dix ans de travail, ça se fête !

La FeBISP a fini de fêter ses dix ans en beauté par une « séance académique » dans la salle des glaces du Parlement bruxellois le 22 novembre 2006. En présence des ministres Françoise Dupuis et Benoît Cerexhe, de parlementaires, de représentants du monde patronal et syndical, du monde politique, du monde associatif et bien sûr de nos membres, ce sont quatre discours qui ont ainsi clôturé notre décade.

Jean-Philippe Martin, Directeur de la Mission Locale de Saint-Gilles et Président du Conseil d'administration de la FeBISP, a introduit la séance académique. « *Dix ans, une longue et belle histoire…* »

Madame Françoise Dupuis, Ministre chargée de la formation professionnelle à Bruxelles. « *Le rôle de la FeBISP dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles a été très important, il faut que cela continue…* »

En l'absence de Benoît Cerexhe, Ministre chargé de l'emploi et de l'économie à la Région de Bruxelles-Capitale (Volkswagen oblige…), c'est son directeur de Cabinet, Christian Lamouline, qui a lu son discours. « *L'économie sociale est un outil de solidarité, un ensemble de dispositifs en faveur de l'emploi qui permet l'intégration d'un public-cible défavorisé…* »

Gabriel Maissin, administrateur délégué de la FeBISP. « *Pas pour que les choses bougent mais pour que les choses changent. Que les choses poursuivent leur cours comme elles le font, voilà la véritable catastrophe de ce siècle…* »

→

REPORTAGE

La ministre Françoise Dupuis chargée de la formation professionnelle et Alain Leduc, député bruxellois et un des fondateurs de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles.

Michel Peffer, directeur général de Bruxelles Formation.

Jean-Pierre Landrain, conseiller formation au Cabinet de la Ministre Françoise Dupuis, Marc Thommès, directeur-adjoint de Bruxelles Formation, un des fondateurs de l'insertion socioprofessionnelle

Julie Fiszman, députée bruxelloise, et Eric Buyssens, directeur du service d'études de la FGTB Bruxelles, un des initiateurs du dispositif de l'insertion socioprofessionnelle tel qu'il est aujourd'hui.

Dejaer Christian, administrateur délégué de la CBENM-BCSPO, Pierre Malaise, directeur de la CESSoC et Guy Hoogmartens de l'asbl Cefor.

Christian Kunsch, directeur de la mutualité Saint-Michel et Georges Bernaerts, directeur de l'asbl et ILDE Arpaije et administrateur de la FeBISP.

Patrick Stelandre, directeur de Idée 53 et Daniel Fastenakel, Président du MOC Bruxelles et un des fondateurs de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles.

Jean-Olivier Collinet, Business Development & Communication Officer chez Daoust Interim et Isaac Domb, président de l'ILDE Pretnet Services et administrateur de la FeBISP.

REPORTAGE

Suzanne Beer, secrétaire générale de la FeBISP et Roberto Galuccio, membre de la CCFEE représentant l'enseignement obligatoire.

Huong Ngo, Delphine Libert, Tatiana Vial Grösser et Valérie Dancart, 4 des membres de l'équipe de la FeBISP.

Sylviane Martin, directrice de la Maison de Quartier d'Helmet, Pascale Desrumeaux, directrice de l'ILDE Cannelle et François Ledecq, responsable des dossiers bruxellois à l'ACFI.

Frédérique Mawet, directrice du CIRE et ancienne présidente de la FeBISP et Gabriel Maissin, administrateur délégué de la FeBISP.

Corinne Springael du service régulation et partenariat à Bruxelles Formation et Elisabeth Jérome, attachée formation au Cabinet de la Ministre Françoise Dupuis.

Ana Teixeira, attachée formation professionnelle à la FeBISP et Nathalie Descheemaeker, adjointe à la direction de l'ORBEm.

RENDEZ-VOUS POUR NOS VINGT ANS, ET D'ICI LÀ, DIX ANS DE TRAVAIL ACHARNÉ !

Dix ans, c'est bien, mais voilà, 2006 est derrière nous. Nous entamons notre deuxième décade. Le travail ne manque pas, le chômage et la pauvreté augmentent, des immenses défis nous attendent tout autant dans le domaine de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle que dans l'économie sociale d'insertion. Rendez-vous en 2016… et d'ici là, faisons que les choses changent vraiment !

Allo, Bruxelles ? Allo, la terre ?

Comme un goût de jambon en boîte...

Corinne Ptit'bière

Je suppose que, comme la mienne, votre boîte aux lettres électronique déborde chaque jour de toutes sortes de courriers non sollicités. En anglais (et parfois aussi en français), on les appelle des SPAM, en hommage à un sketch des Monthy Pythons des années 70, qui a semble-t-il laissé grand souvenir dans la mémoire des Anglo-saxons. SPAM, c'est en réalité une marque de jambon en boîte...

Le sketch en question parodiait la pollution sonore provoquée à l'époque par une publicité radiophonique pour ledit jambon. Pour les curieux, il se trouve sur le site YouTube à l'adresse http://www.youtube.com/watch?v=XZ6N5m8FpVg.

J'ai lu qu'à l'heure actuelle, plus de 90% du trafic de courriels est du « pourriel » (c'est ainsi qu'en français on désigne le SPAM). Cela pose problème aux hébergeurs et fournisseurs d'accès (dont les serveurs sont encombrés par ces indésirables) mais bien sûr aussi à nous tous.

Je les vois venir et je sais que je ne les connais pas. Ils s'expriment en anglais. Richard me propose d'investir dans des mines d'or, Alina m'invite à jouer au casino, Danny veut me vendre des montres de luxe à prix d'amis... Ces derniers temps, je reçois aussi beaucoup de pourriels en allemand me proposant d'acheter des chaises de bar, des luminaires ou des palmiers (mais oui, des palmiers. Quoi ? vous n'avez jamais acheté de palmier en ligne sur Internet ?). Enfin, énormément de personnes se soucient de la taille de mon pénis (c'est vrai qu'il est effroyablement petit) et se demandent si je suis en état de satisfaire ma « girlfriend ». Comme quoi, y'a des gens qui se posent les vraies questions. Et bien sûr, au cas où ça ne serait pas le cas (que je satisfasse ma girlfiend, pas qu'ils se posent les vraies questions !), ils peuvent me proposer des petites pilules (bleues) pour y remédier. Moi, je me pose une autre question : qui envoie tout ça et dans quel but ? Pour faire du fric, me répondrez-vous, tout de go ! Oui, mais il y a tant d'impuissants que cela sur la terre ? Faut croire, ma bonne dame ! « *Qu'on me donne l'envie, l'envie d'avoir envie, qu'on allume ma vie* » chantait... Qui déjà ? Chimène Badi ? Une chanson bien de son temps. Mais pourquoi, pourquoi bon sang, nous envoyer autant de courriers si mal ciblés ? Après tout, si on veut se procurer du V---a, ne suffit-il pas de s'en faire prescrire par son médecin ? On repère de loin ces pourriels et on n'a même plus besoin de les ouvrir pour savoir qu'on doit les jeter immédiatement. D'ailleurs, les logiciels de messageries sont équipés de filtres (je viens de mettre à jour le mien, et il est redoutablement efficace) qui classent automatiquement la plupart des pourriels dans un dossier baptisé « indésirable ». Alors pourquoi ?

Et puis, ce matin dans ma boîte, le courrier d'une copine... Elle me fait suivre un fichier PowerPoint très bien fait avec des tas de photos de bébés (vous savez les cartes postales avec les bébés endormis dans des pots de fleur, des cosses de haricots, des coquilles d'escargot...) et qui s'appelle « Les paradoxes de notre temps ». Le texte énonce tout un tas de maximes très profondes et tellement vraies comme : « *Aujourd'hui nos maisons sont plus grosses, mais nos familles plus petites. Nous avons plus de facilités, mais moins de temps* ». Ou : « *Nous dépensons inconsidérément. Nous rions trop peu. Nous conduisons trop vite. Nous nous fâchons trop rapidement. Nous lisons trop peu. Nous regardons trop la télé. Et nous prions trop peu* ». Je dois dire que le « nous prions trop peu », souligné en jaune, m'a quelque peu interloquée ! Cette jolie présentation serait-elle l'oeuvre d'un groupement religieux ? Elle n'était pas signée : impossible de savoir de qui sont les maximes, qui a réalisé ce travail. La diffusion de ce message serait-t-elle un geste simplement altruiste, « gratuit », destiné à faire réfléchir ? Peut-être... À moins que la diffusion en chaîne de tels courriers ne serve qu'à collecter des adresses d'internautes à qui on tentera de vendre par la suite des montres, des palmiers et des médicaments ? Allez, j'y vais de mes maximes, et cette fois-ci, elles sont de moi : « *Aujourd'hui, nous mangeons de la viande tous les jours, mais elle est en boîte. Nous faisons l'amour sans entrave, mais nous ne savons plus désirer. Nous communiquons beaucoup, mais nous ne savons plus avec qui* ». Ca doit être ça, « *l'ultramoderne solitude* » que chantait... qui déjà ?

Le coin de l'employeur

Le contrat de remplacement

Le contrat de remplacement est conclu pour le remplacement d'un travailleur dont l'exécution du contrat est temporairement suspendue. La durée de ce contrat ne peut excéder deux ans. Un employeur peut insérer une clause de résiliation dans un contrat de remplacement. Cette clause a pour avantage de permettre de mettre immédiatement fin au contrat en cas de retour du travailleur remplacé, sans frais supplémentaire (pas de délai ou d'indemnité de préavis) ou formalités. Toutefois, mettre fin au contrat en dehors de ces situations (c'est-à-dire avant le retour du travailleur remplacé), entraîne le respect des règles de licenciement « normales ».

Que sont nos diplômes devenus ?

En juin 1999, les ministres de l'éducation de 29 pays européens signaient à Bologne une déclaration sur l'avenir de l'enseignement supérieur en Europe. Le but ultime est d'instaurer d'ici 2010 un espace européen de l'enseignement supérieur dans lequel étudiants et diplômés pourront se déplacer facilement et bénéficier d'une juste reconnaissance de leur qualification. Quelle sera la nouvelle architecture des diplômes ? Les anciens régendats ou graduats seront désormais des baccalauréats professionnalisants organisés au niveau de l'enseignement supérieur de type court en 3 ou 4 ans. Le diplôme mène à l'exercice d'une profession mais permet aussi la poursuite des études. Le baccalauréat de transition est un cycle de 3 ans qui remplace les candidatures. Le master est un grade académique de second cycle qui sanctionne des études en 4 ou 5 ans. Le master complémentaire sanctionne une formation complémentaire de second cycle à l'université, d'un an au moins, obtenue après un premier master en au moins 5 ans. Il peut s'agir par exemple des spécialisations en médecine. Enfin, le doctorat est un troisième cycle universitaire. Il mène au grade de docteur à l'issue d'une formation spécifique à la recherche au sein d'une académie, et après soutenance d'une thèse.

La nullité du préavis conservatoire

Régulièrement confronté à des incertitudes quant à son financement, notre secteur use parfois du recours au préavis dit « conservatoire ». Cette pratique est-elle légaleet quelle valeur a-t-elle ?

Juridiquement, le préavis est utilisé comme moyen pour résilier unilatéralement un contrat de travail. Du point de vue légal, le pouvoir de résiliation unilatérale trouve son fondement dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La validité du congé est soumise à une règle de forme (notifié par envoi recommandé ou par exploit de huissier) mais, pour exister et pour être valide, le congé doit aussi respecter des conditions de fond à peine de nullité.

Dès lors un préavis qui n'indiquerait pas le début ou la durée de celui-ci est considéré comme nul. Or, c'est bien le cas dans un préavis dit conservatoire ; le préavis est assorti d'une condition dont la réalisation est hypothétique. Et même si elle se réalise, on se sait pas déterminer quand cela surviendra. La jurisprudence considère en effet que lorsqu'une des parties notifie un congé à l'autre partie en n'indiquant pas la date de début et la durée, l'auteur de la rupture n'exprimerait pas clairement sa volonté de mettre fin à la relation. En tout cas, cette volonté ne semble pas irréversible puisque si la condition se réalise, l'employeur est prêt à maintenir le contrat.

Par conséquent, la notification du congé par cette voie est nulle. Le fait de donner un congé est un acte unilatéral ; il ne peut être révoqué par l'unique volonté de son auteur. Un préavis conservatoire est donc nul comme le serait tout préavis conditionnel. Le préavis est un acte définitif : il ne peut être ni prolongé ni raccourci, ni annulé unilatéralement, sous peine de nullité. Et mieux vaut savoir que cela a pour effet de constituer un nouveau contrat à durée indéterminée.

Source : Asbl Actualités, en collaboration avec Syneco.

La protection du travailleur qui bénéficie d'un congé éducation payé

En principe, lorsqu'un travailleur informe son employeur qu'il suit une formation ouvrant le droit au congé-éducation, il doit fournir une attestation d'inscription pour le 31 octobre de l'année scolaire concernée. D'un point de vue strict, on peut déduire que la protection contre le licenciement ne débute que si cette condition est remplie. La jurisprudence ne l'entend pas ainsi. Pour autant que l'employeur soit au courant qu'un travailleur suit des cours, on considère qu'il est protégé contre le licenciement. Si néanmoins l'employeur désire s'en séparer, il devra pouvoir démontrer que les motifs du licenciement n'ont rien à voir avec le congé-éducation.

Réseautage *

L'actualité du Fonds social socio-culturel et sportif

En 2007, le Fonds de formation socio-culturel et sportif relance l'action de soutien à l'élaboration du Plan de Formation. En effet, faisant suite à l'évaluation des actions précédentes, il apparaît important d'aider les associations à identifier et structurer leurs besoins en matière de compétences professionnelles. Cette action vise à permettre d'apporter un soutien financier, méthodologique et un accompagnement afin de permettre aux associations du secteur de construire leur premier plan de formation. Cette action fait l'objet d'un développement en partenariat avec d'autres secteurs du non marchand réunis au sein de l'asbl APEF. Le caractère expérimental de la démarche limitait le nombre de candidatures à 30. Une première vague a eu lieu en octobre 2006 et a permis à 13 associations du secteur de rentrer dans le jeu. La deuxième phase de l'appel est lancée pour le 13 mars 2007. Par ailleurs, le Fonds socioculturel relance d'ici la fin de l'année les appels à projet « Formation », « Tutorat » et « Accompagnement d'équipe ». Ces actions seront menées durant les années 2007 et 2008. Pour tous renseignements : gerbehaye.paulette@apefasbl.org ou 02 250 37 87.

Le dernier avis du Conseil de l'Education et de la Formation est en ligne : www.cef.cfwb.be

L'Avis n°96 du CEF « Les compétences clés et l'éducation et la formation des groupes de personnes fragilisées » traite des conclusions du séminaire d'Eunec qui s'est tenu à Lisbonne en juin 2006. Selon lui, la proposition de recommandation du Parlement et du Conseil européens sur les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie est un pas important qui permet de lancer une réflexion cohérente au niveau européen et propre à chaque Etat. Deux des principes fondamentaux devraient être que personne ne soit laissé pour compte et que chaque pays, chaque secteur, chaque localité puisse mettre en place des objectifs et des critères qui soient réalistes dans son propre contexte tout en visant les mêmes finalités. Pour le CEF, il est essentiel de tenir compte des 8 compétences clés définies par l'Europe et d'en faire la base d'une réflexion collective de façon à aboutir à une déclinaison qui tienne compte des besoins de tous les citoyens de la CFWB, tant au plan individuel que collectif, avec une attention particulière pour les publics les plus vulnérables.

Nouvel état des lieux de l'offre de formation à Bruxelles

En juin 2006, la ministre Françoise Dupuis a chargé la CCFEE de réaliser une actualisation de l'état des lieux de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale datant de 1999-2000[1]. Depuis août 2006, la CCFEE a décidé de remanier le groupe de travail DOFFo[2], instauré en 2003, en lui affectant un objectif plus large (à savoir le suivi de l'ensemble des études que la CCFEE sera chargée de piloter) et une composition plus large (intégration de personnes issues des lieux de recherche, d'études et d'évaluation). C'est ainsi que le comité d'accompagnement des études est né et c'est en toute logique qu'il s'est vu confier la mise en œuvre d'une nouvelle étude sur l'offre de formation à Bruxelles portant sur la période 2005-2006. L'échéance étant fixée à fin mars, l'étude sera concentrée sur l'actualisation des données de 1999-2000 et donc sur l'activité des mêmes acteurs de formation. L'objectif de la ministre consiste en effet à pouvoir disposer d'un outil de pilotage simple et rapide à mettre en œuvre pour mener sa politique de formation.

[1] Etat des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles 1999-2000. Données statistiques et propositions méthodologiques, Bruxelles, éd. ICHEC, février 2001, 171 p.

[2] Description de l'Offre et des Flux de Formation professionnelle à Bruxelles ; groupe initié en octobre 2004 par la CCFEE.

Le CESRB évalue la mise en œuvre du Contrat pour l'Economie et l'Emploi

L'avis du CES du 16 novembre 2006 énumère l'ensemble des initiatives et des politiques qui ont été initiées lors de cette première année d'exécution du C2E. Il comporte aussi des pistes et actions prioritaires envisagées pour la 2ème année. Tout comme le BNCTO, le CES déplore le manque d'une vision budgétaire prospective du Contrat pour l'Economie et l'Emploi en général, par chantier ou ligne de force plus particulièrement. Dès lors, les partenaires sociaux indiquent que leur rapport sera davantage tourné vers le plan d'action 2006-2007 (2ème année) du C2E. Les auteurs relèvent ensuite que certaines initiatives prises dans le cadre de certains chantiers en 2005-2006 ne figurent plus parmi les actions encore à mettre en œuvre ou à compléter ou à intensifier pour la 2ème année alors qu'elles n'ont été qu'initiées ou débutées. Le rapport du Conseil détaille ensuite ses remarques et recommandations pour chaque chantier. Le Conseil demande la réalisation des collaborations avec le secteur de l'intérim (en vertu de l'accord-cadre sur l'échange de données), la promotion d'actions concertées entre l'ORBEm, l'IBFFP, le VDAB et les secteurs en matière de formation et d'accompagnement social. À ce titre, il salue la mise en place d'un comité de développement stratégique entre l'ORBEm et l'IBFFP. Il attire l'attention sur la nécessaire complémentarité à trouver entre les antennes décentralisées de l'ORBEm, les Maisons de l'Emploi existantes ou à créer et les Missions Locales ; et s'interroge sur la pertinence de créer une Maison de l'Emploi dans chaque commune. Enfin, sur ce sujet, il demande à pouvoir être saisi le plus rapidement possible de l'avant-projet d'ordonnance relatif aux Missions Locales. Il demande une évaluation d'une part des « Job days » au niveau local et sectoriel (chantier « Approche proactive des entreprises ») et d'autre part de la mesure titres-services qui, a contrario des deux autres régions, n'a pas l'essor escompté. Concernant le chantier « Premier

* Terme canadien qui signifie mettre en réseau !

Réseautage *

Emploi Jeunes », après avoir réaffirmé qu'il s'agit d'un chantier prioritaire, le Conseil estime que le gouvernement n'a pas jusqu'ici pris la mesure de la question de l'emploi des jeunes. Les partenaires sociaux plaident pour la mise en œuvre d'un véritable dispositif d'emploi à durée déterminée pour les jeunes au lieu d'un « recentrage » du programme ACS existant. Pour plus de détails, vous pouvez télécharger l'intégralité du rapport via le site www.esr.irisnet.be/

À la conquête des marchés publics

Une plate-forme des entreprises d'économie sociale bruxelloises actives dans les métiers du bâtiment et des espaces vertss'est réunie pour la première fois à Forest, à l'initiative de SAW-B et de la FeBISP, ce mercredi 24 janvier. Son but : aider les entrepreneurs de l'économie sociale à tirer profit des marchés publics et plus particulièrement à ceux d'entre eux comportant des considérations autres qu'économiques. La loi belge permet en effet à des adjudicateurs de spécifier des clauses ou considérations de nature sociale ou environnementale dans leurs cahiers des charges. Ces possibilités légales sont malheureusement peu connues et peu exploitées ; l'économie sociale quant à elle n'a pas toujours une idée précise de ce qu'elle peut gagner à travailler pour des clients publics, et les démarches administratives préalables sont assez lourdes. C'est pour tenter de lever ces obstacles que la nouvelle plateforme a commencé à élaborer sa stratégie. Celle-ci devrait nous mener dans quelques mois à la réalisation d'une plaquette reprenant la liste des travaux que chaque entreprise d'économie sociale peut assumer, ainsi qu'à une démarche d'information et de formation sur les aspects sociaux des marchés publics à l'égard des pouvoirs publics.

Réunion de la plate-forme de l'Economie Sociale

Afin de parvenir à des décisions plus rapidement que l'année dernière, la plate-forme de l'Economie Sociale se réunit dès le début de l'année, plus exactement le 7 février 2007. Des règles de financement y seront proposées et discutées. Elles devront servir de base de discussion afin de parvenir à des décisions plus tôt que celles de 2006.

Bienvenue au nouveau directeur général du Fonds de Formation professionnelle de la Construction

Monsieur Bruno Vandenwijngaert succède à Monsieur Vanhaeverbeke en tant que directeur général du Fonds de Formation professionnelle de la Construction.

Contact :

Fonds de Formation professionnelle de la Construction (FFC)
Rue Royale, 45
1000 Bruxelles
Tél : 02 210 03 33
Fax : 02 210 03 99

Reprise de la concertation FeBISP-Bruxelles Formation

Sous l'impulsion de la Ministre Françoise Dupuis, la concertation entre l'opérateur public bruxellois de formation et la fédération des OISP bruxellois a repris avec une première réunion fin décembre. Nouveauté, les réunions seront désormais tripartites puisque le Cabinet Dupuis est chargé de les organiser et de les animer. Et d'ores et déjà, le calendrier de travail s'annonce dense avec des sujets tels que les formations pilotes des Missions Locales, l'évolution du conventionnement et les procédures d'inspection des OISP. Sur ce dernier sujet, lors de la deuxième réunion, le 23 janvier 2007, Monsieur Michel Peffer, directeur général de Bruxelles Formation, a indiqué qu'un vade-mecum sera prochainement établi et transmis aux OISP pour formaliser les objectifs et le cadre de ces inspections.

Regards-croisés sur la cohésion sociale

Après notre rencontre (page 23 et 24 de L'insertion 70) avec Alexandre Ansay, coordinateur du Centre Régional d'appui en cohésion sociale au CBAI, nous signalons encore que la Ligue de l'Enseignement et de l'Éducation permanente a publié une étude concernant la cohésion sociale : « Le cœur de la cohésion sociale. Retour critique sur l'action ». L'auteur, Patrick Hullebroeck, est le directeur de la Ligue. Après une mise au point sur les repères théoriques de l'action et la fragmentation sociale, il se focalise sur la cohésion sociale en Région bruxelloise. Ensuite, il aborde le décret relatif à la cohésion sociale adopté par la Commission communautaire française le 30 avril 2004 et présente les trois niveaux de la cohésion sociale. Monsieur Hullebroeck y analyse également une expérience de terrain menée dans la commune de Molenbeek Saint-Jean, la chorale des mamans de l'école communale n°7. L'étude conclu avec des objectifs et des considérations à prendre en compte par la cohésion sociale. Par ailleurs, la Ligue a mené une étude concernant « les enfants dans les centre fermés pour illégaux ». Les études sont téléchargeables gratuitement sur le site de la ligue : www.ligue-enseignement.be

Contact :

Ligue de l'Enseignement et de l'Éducation permanente asbl
Rue De Lenglentier, 1 A
1000 Bruxelles
Tél : 02 511 25 87
Fax : 02 514 26 01
info@ligue-enseignement.be
www.ligue-enseignement.be

* Terme Canadien qui signifie mettre en réseau !

Agenda

Formation en conduite de projets culturels et sociaux

Le Centre de Formation des Cadres Culturels du Cesep démarre une nouvelle session en « Conduite de projets » destinée aux intervenants culturels et sociaux. La formation se base sur trois grands axes : la citoyenneté, la gestion de projets et l'analyse du terrain d'action. Cette formation permet l'obtention du brevet d'aptitude à la coordination de projets d'organismes culturels et socioculturels (BAGIC) délivré par le Ministère de la Communauté française. Renseignements et inscriptions : Centre de Formation des Cadres Culturels du Cesep, 47 rue de Charleroi à 1400 Nivelles. Coordination : Morfula Tenecetzis 067 89 08 60. Secrétariat : Nicole Ballas, 067 89 08 66. Courriel : cfcc@cesep.be. Le dépliant est téléchargeable sur www.cesep.be.

****

Nouvelle formation à la Mission Locale d'Anderlecht

La Mission Locale d'Anderlecht organise une formation « Aide à domicile » dans le cadre des titres-services en collaboration avec la Cobeff et en coordination avec Bruxelles Formation. Cette formation se déroulera du 26 février au 28 mars 2007. Pour tout renseignement complémentaire, contactez la Mission Locale d'Anderlecht au 02 555 05 60

Plus de 150 personnes étaient présentes sous les ors et les fastes lors de notre séance académique du 22 novembre 2006

Pierre Hertogs et Alain Herdies de l'asbl JST et Anne Verhelst de l'asbl APAJ

Olivia P'Tito de la Mission Locale de Molenbeek et Alain Diderich de la Mission Locale de Bruxelles

Charket Lamouchi, René Desorbais et Tahar Elhamdaoui de l'asbl FTQP

Myriam Poelman de l'asbl Brutec et Anne-Chantal Denis de l'asbl Lire et Ecrire

La Ministre Françoise Dupuis, Michel Libouton et Maggy Iglesias de l'asbl Foret et Isaac Domb de l'asbl Pretnet Services

Télécharger les documents des 10 ans sur http://www.febisp.be/agenda/10%20ans/PltBxl/22Nov2006.htm et le reportage photos sur http://www.febisp.be/agenda/10%20ans/PltBxl/Album/index.htm

L'insertion N° 71

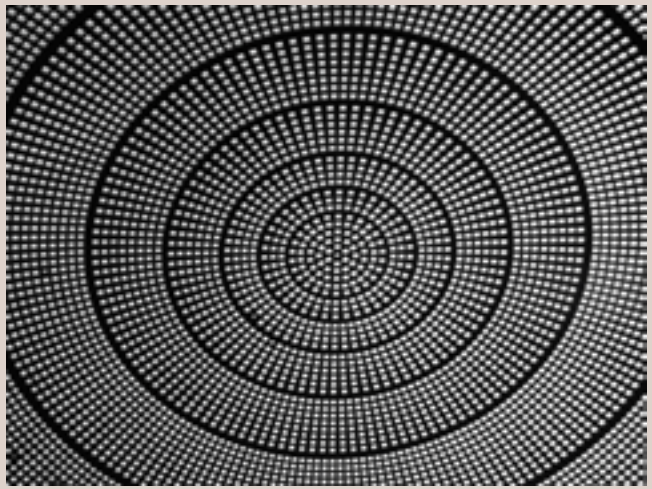
Le prochain numéro de notre magazine L'insertion portera sur les 50 ans du FSE et sortira dans le courant du mois de mars 2007

L'@insertion n° 15

Le prochain numéro de L'@insertion sortira le 14 février 2007 . Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse : secretariat@febisp.be

Offres d'emploi

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



La rotonde de la Galerie Ravenstein