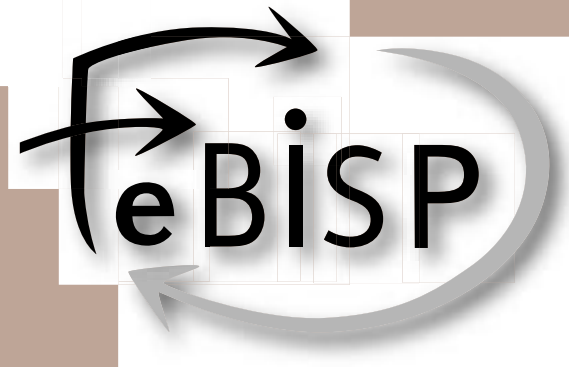


L'insertion

DU 15 MARS AU 15 MAI 2007 • N°71



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

N° d'agréation : P 204081

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19

Le FSE : un instrument vieux comme la CEE

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE
ET DE L'ECONOMIE SOCIALE D'INSERTION    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

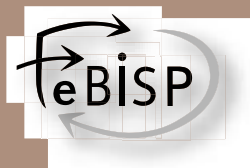
Delphine Huybrecht, attachée économie sociale / huybrecht@febisp.be

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 : Le Jobs Day Forest et les Missions Locales ou les emplois pour ouvriers qualifiés et non qualifiés ; Changements en vue pour la société à finalité sociale ; « Défis de l'enseignement » ; « L'évolution économique et démographique... et ségrégations sociales et spatiales à Bruxelles » ; L'arrêté royal relatif aux fonds de formation des titres-services a été voté en conseil des ministres ; Marché publics : la nouvelle loi est parue, mais on attend toujours son arrêté d'exécution

5 Sur le vif : Plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs : une première évaluation

8 Sur le vif : Administrateurs d'asbl : un métier à risques ?

10 Lu, vu, entendu : « Distinction » ou les discriminations en 252 questions ; Rapport de l'ORBEm : les jeunes allocataires à charge de l'ONEm ; SAW-B et la revue nouvelle se (re)planchent sur l'économie sociale

Dossier : Le FSE : un instrument vieux comme la CEE

22 Brèves de nos membres : Bienvenue à Azita Benai ; Le « bus de l'emploi », un nouvel outil de la proximité pour la recherche d'emploi ; Bienvenue aux nouveaux membres de la FeBISP ; Bon anniversaire à Idée 53 ; CEFAID asbl ; Bienvenue à Thierry Vandenhove

23 Rencontre : Le P'tit Ciné, du vrai cinéma

25 Reportage : Schaerbeek Action Emploi (« SAE »), un Service en plein Action et plein d'enthousiasme

28 Allo, Bruxelles ? Allo, la Terre ? : Allez les filles...

29 Le coin de l'employeur : ASBL : les formulaires de publicités de certains actes sont modifiés ; Pécules de vacances : provisions inchangées ; Rupture de contrat d'un travailleur en crédit-temps partiel ; Modification du précompte professionnel : il diminue... ; Ou il augmente... : un nouveau précompte pour les réductions du temps de travail d'1/5^{ème} temps ; Outplacement : la pénalité est doublée

30 Réseautage FeBISP : Plate-forme français langue étrangère, Ouverture d'une antenne pilote de l'ORBEm à Molenbeek-St-Jean ; Appel à projets Réduire et Compenser ; Nouvel avis favorable pour un projet ILDE ; Rue royale, l'emploi et la formation cohabitent ; Accord non marchand wallon signé, feu vert pour la concertation sectorielle ; Accompagnement d'équipe et supervision collective, une réflexion de l'APEF ; La FeBISP questionne l'ECVET ; Bon anniversaire à la CCFFEE ; L'ORBEm élargit ses horaires

32 L'Agenda et les annonces



L'Europe... L'Union e
est assez contrasté. D'un côté, une stabilité, une paix et une collaboration entre 27 pays, ce n'est pas rien. De l'autre, des directives, des injonctions dont on ne comp
de fer... Même le
contraire.

Le dossier de ce
Nous revenons en détail sur les fondements du FSE, sur ses mécanismes et sur son devenir. Puisqu'une nouvelle programmation couvrant les années 2007 à 2012 vient de commencer, avec ses priorités et ses « programmes structurels ». Nous en profitons pour vous donner quelques illustrations de ce qui se fait en la matière dans d'autres pays.

Nous consacrons également un article bilan sur le « Plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs ». Mais des différentes évaluations qui sont aujourd'hu
les plus qualifiés
l'insertion, « l'activation » peut surtout être synonyme de démarches tous azimuts, et cela au détriment de la qualité de leur parcours et de leur formation, dont on vante tellement les mérites. À suivre...

Nous revenons sur le
assumer.

Pour le reste,
bien utiles.

Un coup de proj
découvrir...

Enfin, marqu
elle avait organisé une journée de réflexion le 21 mars et dont nous aurons l'occasion de vous reparler.

Un nouvel appel à nos
bruxellois de l'Insertion.

À bientôt.
L'équipe de la FeBISP

Les Jobs Days Forest et les Missions Locales ou les emplois pour ouvriers qualifiés et non qualifiés dans l'industrie, les services et l'économie sociale

Suite à la restructuration de VW à Forest, la Commune de Forest (Echevinat de l'emploi, du développement économique, du commerce et de l'économie sociale) et le Ministre de l'Emploi et de l'Economie de la Région Bruxelles-Capitale, Monsieur Benoît Cerexhe, ont réuni plusieurs partenaires afin d'apporter, non pas une solution, mais, une réponse à cette la fermeture. Les neuf Missions Locales sont en première ligne. Le vendredi 11 mai 2007 à l'Abbaye de Forest s'organise un Job Day Spécial Forest ayant pour thème les emplois pour ouvriers qualifiés et non qualifiés dans l'industrie, les services et l'économie sociale. Sont les bienvenus : toutes les entreprises susceptibles d'offrir des emplois « ouvriers » quelle que soit leur localisation, leur participation varie entre 250 euros (pour l'économie sociale) et 2000 euros

HTVA en fonction du nombre de salariés, et tous les demandeurs d'emploi à « qualification » ouvrière (pas uniquement ceux de VW Forest). Les objectifs sont de favoriser une rencontre entre entreprises et personnes qui recherchent un emploi, de rendre visibles et accessibles les annonces de recrutement et de préparer efficacement les candidats demandeurs. Enfin, les demandeurs d'emploi pourront accéder immédiatement à des interviews d'embauche. C'est pourquoi l'inscription est obligatoire car chacun doit être préparé par un partenaire, dont les Missions Locales.

Changements en vue pour la société à finalité sociale

Nous l'apprenons par Febecoop, le livre X du code des sociétés, qui régit le statut de société à finalité sociale, est modifié (en ses articles 661, 662, 665, 666 et 667). Le manque de succès de la formule « société à finalité sociale » (SFS en abrégé), pourtant censée au départ (en 1996) répondre aux besoins

de l'économie sociale, justifie cette réforme. Pour la liste des modifications récemment adoptées, allez sur notre site FeBISP <<http://www.febisp.be/>>

« Défis de l'enseignement », exposé aux 10 ans CCFFEE

Baudouin Ducloux président de la chambre de l'Enseignement du Conseil de l'Education et de la Formation a éclairé nos lanternes sur les faiblesses et les forces de l'Enseignement ! Entre autres constats : deux extrêmes co-existent ; la Communauté française excelle dans la formation des plus qualifiés (8%) et peine à former les moins qualifiés (28%). Les apprentissages de base ne sont pas suffisamment maîtrisés par tous les élèves. Les déficits de formation sont largement le produit de la reproduction sociale, ce qui se marque par des retards scolaires importants. Le statut économique des élèves est un facteur déterminant dans leurs performances. Résultats des courses, l'école n'arrive pas à contrecarrer l'inégalité sociale, elle

la renforce ! Les défis à relever vont donc dans ce sens ! (À voir Indicateur de l'enseignement).

« L'Évolution économique et démographique... et ségrégations sociales et spatiales à Bruxelles », exposé aux 10 ans CCFFEE

Christian Vandermotten, professeur à l'Université Libre de Bruxelles a dressé plusieurs tableaux statistiques décrivant les microréalités vécues sur les 19 communes de Bruxelles ; celles-ci diffèrent selon la première ou la seconde couronne ou encore selon la périphérie bruxelloise ! Sans entrer dans le détail de chaque commune, entre 2001 et 2006, Bruxelles connaît : une croissance forte mais peu créatrice d'emploi (2,3% PIB pour 0,9% d'emploi) ; une croissance de 1,4% de sa population qui s'explique notamment par une augmentation des immigrés issus de l'UE et de l'Europe orientale (de 0,8 à 3,8%). Par ailleurs, les plus pauvres (souvent les moins qualifiés) cohabitent avec

les plus riches (les plus qualifiés exerçant une fonction publique européenne) ! En conclusion, quelle que soit la commune : les faibles niveaux de formation et les phénomènes de discrimination sont d'autant plus vrais selon le niveau de richesse de la commune... Ces constats devraient inciter les politiques à renforcer encore leur politique de discrimination positive. D'autant plus qu'un quart des bruxellois a moins de 20 ans, qu'une bonne moitié n'a pas le certificat de l'enseignement secondaire inférieur et que le niveau des exigences ne cesse d'augmenter.

L'arrêté royal relatif au fonds de formation des titres-services a été voté en conseil des ministres ce 16 mars

Ce fonds de formation doté par le Fédéral permet de financer partiellement la formation, réalisée en interne ou en externe (par des tiers) des aides-ménagères titres-services. Pour entrer en ligne de compte, la formation doit avoir un lien avec la fonction exercée par ces travailleurs ; à titre d'exemple, les formations fondées sur l'attitude,

sur le savoir-faire avec les clients, sur l'ergonomie, sur l'organisation efficace, sur la sécurité et l'hygiène et sur l'usage du néerlandais/français/allemand sur le lieu du travail sont éligibles. L'entreprise qui souhaite une intervention du fonds doit réaliser un dossier qui est examiné par une commission d'avis. Notons que plusieurs entreprises agréées peuvent introduire une demande conjointe. Le texte de l'arrêté, dont nous avons eu connaissance, devrait paraître au Moniteur courant du mois de mai.

Marchés publics : la nouvelle loi est parue, mais on attend toujours son arrêté d'exécution

Le 15 février 2007 paraissait au Moniteur la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services. Cette loi remplace la loi de 1993 relative aux marchés publics, en vigueur jusqu'à présent. Cette nouvelle loi est, de l'avis des juristes, beaucoup plus claire que l'ancienne, et elle permet de réserver des marchés à l'économie sociale d'insertion (cf. le chapitre IV de la section II).

Plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs : une première évaluation

Delphine Huybrecht

Bref rappel des faits

Deux années et demie après son lancement, voici qu'à l'occasion de la sortie d'un rapport d'évaluation on reparle du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs (PAS dans la suite de cet article). Le principe de ce plan consiste à supprimer le contrôle de la disponibilité des chômeurs que constituait le pointage bimensuel pour le remplacer par un dispositif de contrôle individuel du comportement de recherche du demandeur d'emploi réalisé par l'ONEm. Les facilitateurs de l'ONEm se sont ainsi vu confier la tâche d'évaluer, pour chaque demandeur d'emploi préalablement convoqué, la qualité et la quantité des efforts déployés pour retrouver un emploi. Des sanctions (suspension des allocations de chômage pour une durée plus ou moins longue) sont prévues pour les chômeurs qui déploient des efforts jugés insuffisants. Ce volet « contrôle et sanction » se double d'un second volet d'accompagnement du chercheur d'emploi, à charge des offices régionaux : entretiens individuels, recherche active d'emploi, orientation vers des formations adéquates... Le PAS avait rapidement été rebaptisé « chasse aux chômeurs » par ses opposants, qui pointaient la contradiction suivante : le PAS contrôle les demandeurs d'emploi de longue durée, les suspectant a priori de se complaire dans leur inactivité, alors qu'ils sont les victimes d'un système économique qui fonctionne mal et qui ne génère pas assez d'emplois pour tous.

La FeBISP avait à l'époque apporté sa contribution au débat en réalisant un dossier sur la question dans son magazine L'Insertion¹. Il ressortait de notre analyse que le PAS ne changeait pas fondamentalement la donne pour le demandeur d'emploi, qui, depuis toujours, était tenu de prouver sa disponibilité. Nous soulignons que, jusqu'à plus ample informé², ce plan pouvait même s'avérer un outil intéressant dans la mesure où il incluait l'octroi de moyens supplémentaires aux Régions³ pour un accompagnement du chômeur renforcé et qualitativement amélioré.



Le lancement du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs avait déclenché une manifestation dans les rues de Bruxelles en novembre 2004

Un chômeur averti en vaut-il deux ?

Le rapport d'évaluation du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs s'intitule « *Le nouveau système de suivi des chômeurs : une évaluation* ». Il est l'oeuvre de 4 chercheurs de l'UCL. En version longue, ce rapport fait 173 pages⁴, mais il en existe une synthèse sous forme d'une livraison de la revue « *Regards économiques* »⁵.

¹ L'insertion N°51, juin 2004 - <http://www.febisp.be>

² Au moment de rédiger notre dossier, l'accord de coopération venait d'être signé et rien ne s'était encore mis en place

³ 3.719.000 euros de moyens supplémentaires par an pour la Région Bruxelloise

⁴ <http://www.uclouvain.be/46657.html>

⁵ « *Regards économiques* » n°49 de janvier 2007 - <http://www.uclouvain.be/regardseconomiques>





Les auteurs annoncent qu'il s'agit d'une première évaluation du PAS. Celle-ci sera suivie d'une seconde (en juin 2007), qui visera à déterminer ce qu'il est advenu des personnes qui, suite au PAS, ont quitté leur situation de demandeur d'emploi. L'étude qui nous concerne ici vise « seulement » à mesurer l'effet de la lettre d'avertissement qui annonce la procédure de contrôle à venir, envoyée par l'ONEm aux demandeurs d'emploi âgés de 25 à 29 ans au chômage depuis treize mois, soit le premier groupe des chômeurs visés par le PAS. Les chercheurs ont observé ce qu'il advenait de ces personnes durant les 10 mois qui ont suivi la réception de cette lettre et avant même, c'est important, leur premier entretien à l'ONEm. Attention, l'envoi d'un tel courrier peut paraître anodin, il n'en est rien ; il ressort de la littérature internationale sur le sujet que l'envoi d'un courrier d'avertissement par l'organisme de contrôle est un élément très important d'une politique d'activation efficace. Les trajectoires des chômeurs « avertis » ont ensuite été comparées avec celles d'un groupe témoin de chômeurs, soit ceux de la tranche d'âge immédiatement supérieure (30 ans) qui n'ont pas fait l'objet d'une convocation. Les chercheurs identifient 4 indicateurs de résultat pour mesurer l'impact de l'envoi de la lettre d'avertissement :

- La reprise d'emploi ;
- L'accès aux formations ou la reprise d'études ;
- L'octroi de dispenses de recherche d'emploi pour raisons sociales et familiales ;
- L'imposition d'une sanction.

Notons que les effets 3 et 4 n'étaient pas encore observables au moment de l'étude.

Premiers résultats

En Flandre et en Wallonie, le PAS a pour effet de relever de 5 pourcents en moyenne les chances de trouver un emploi ; cet effet positif se marque dès le deuxième mois qui suit l'avertissement à l'ONEm et se maintient tout au long de la période d'analyse. Mais, soulignent les chercheurs, les effets positifs du PAS bénéficient :

- Aux chômeurs qui ont des caractéristiques plus favorables à l'embauche (diplômés de l'enseignement supérieur, ayant connu une expérience récente d'emploi ou résidant dans une sous-région où le chômage est plus faible) ;
- Aux les femmes ;
- Aux chômeurs qui ne sont pas chefs de famille.

Pour les autres groupes de chômeurs (peu diplômés, n'ayant pas connu d'expérience de travail récente, résidant dans les sous-régions où le chômage est plus élevé, hommes et chefs de famille), les effets du PAS sont faibles et souvent proches de zéro. On constate cependant que le PAS semble stimuler, en Flandre,

la reprise d'emplois à temps partiel faiblement rémunérés. Un tel effet ne s'observe pas en Région Wallonne. Le PAS stimule par ailleurs l'accès aux formations et la reprise d'études des jeunes chômeurs indemnisés, surtout en Wallonie. En Flandre et à Bruxelles, où, contrairement à la Wallonie, le VDAB et l'ORBEm n'avaient pas, au moment de l'étude, pris en charge de manière spécifique les chômeurs avertis par l'ONEm, le PAS n'a pas, en moyenne, cet effet...



L'État social Actif, dont découle le PAS, place le chômeur devant sa responsabilité individuelle et omet de souligner la responsabilité collective en matière de chômage

Toutefois, en Flandre et à Bruxelles, le PAS accélère significativement l'accès aux formations pour certains groupes de chômeurs : les hommes et les diplômés du supérieur, auxquels s'ajoutent, en Flandre, les chômeurs admis sur base de leurs études et les chômeurs de

longue durée. Un taux moyen d'accès aux formations qui reste stable malgré une augmentation pour certains groupes nous fait penser que pour les femmes et les peu qualifiés, le PAS freine la reprise de formations en l'absence d'un dispositif spécifique d'accompagnement des plus faibles.

Les auteurs de l'étude clôturent celle-ci en proposant des pistes intéressantes pour améliorer le dispositif tel qu'il existe actuellement. Ils tirent en partie leurs





recommandations de la compilation de rapports d'évaluation réalisés dans d'autres pays ayant mis en oeuvre avant nous des plans d'accompagnement et de suivi des chômeurs. Une recommandation nous a paru ressortir entre toutes. Elle consiste à supprimer le contrôle administratif de l'effort réalisé par l'ONEm - portant sur la collecte de preuves de démarches de recherche d'emploi et présentant le désavantage d'informer incomplètement sur l'activité de recherche réellement menée - et reporter le contrôle sur des actions vérifiables, comme le refus d'un emploi convenable.



Lors de son entretien à l'ONEm, le chômeur peut se faire accompagner par son syndicat

Sans rejeter le principe du contrôle du comportement des chômeurs indemnisés, qu'ils jugent important pour rendre le système d'assurance plus juste et efficace, les auteurs du rapport « retombent » donc sur les recommandations qui avaient été spontanément émises par les opposants de la première heure au PAS. Relisons le tract « *Nous ne voulons pas de chasse aux chômeurs* » disponible sur le

site Internet de la Plate-Forme Stop Chasse Aux Chomeurs⁶ : « *Comme chacun, nous sommes favorables à ce que l'on aide au mieux les chômeurs dans leurs démarches de recherche d'emploi. Mais, pour nous, la condition pour bénéficier du droit au chômage doit rester le critère objectif de la disponibilité pour le marché du travail, d'être prêt à accepter tout emploi convenable* ».

À propos des sanctions

Sur les sanctions prononcées par l'ONEm, l'étude de l'UCL ne donne pas d'information et pour cause, dans la période de collecte des données, celles-ci n'avaient pas encore eu lieu. Les derniers chiffres dont nous disposons datent de septembre 2006⁷. 63% des chômeurs sanctionnés sont Flamands, 27% Wallons

et 10% Bruxellois. Les sanctions (suspension des allocations pour des durées plus ou moins longues) sont en augmentation entre 2005 et 2006 en Flandre (de 9.212 à 10.110), en Wallonie (de 3.390 à 4.442) mais pas à Bruxelles, où elles sont passées, entre 2005 et 2006, de 1.803 à 1.472. Le fait que les suspensions soient en diminution à Bruxelles semble bon signe et laisse penser que l'accompagnement renforcé des chômeurs porte ses fruits. Au rayon des bonnes nouvelles bruxelloises, on peut encore pointer celle-ci : au cours du mois de juin 2006, l'ORBEm a vu son nombre d'offres d'emploi croître de manière considérable (9.992 offres d'emploi en juin 2006 contre seulement 2.000 en mai 2006). Cette importante augmentation s'explique par la mise en oeuvre d'un accord sur l'échange systématique d'offres d'emploi entre les organismes publics régionaux de l'emploi (Forem, VDAB et ORBEm).

Et les peu qualifiés dans tout cela ?

Ces petites bonnes nouvelles ne peuvent nous empêcher de voir les nuages noirs s'accumuler à l'horizon, si les résultats de l'évaluation de l'UCL se confirment. L'activation du comportement de recherche dynamise surtout les mieux armés... Qui se rabattent, de peur de se voir sanctionnés, sur les emplois ou les formations vacants... Emplois et formations pour lesquels il y a lieu de penser qu'ils sont peut-être trop qualifiés, sinon, pourquoi les auraient-ils laissés de côté sans le PAS ? Ce faisant, ils bradent leurs compétences, justifient le maintien d'emplois mal rémunérés, et surtout, prennent la place de travailleurs moins armés qui auraient pu occuper ces emplois si on leur avait donné le petit coup de pouce nécessaire pour le faire (sous forme de formations adaptées, de jobcoaching,...). En l'absence d'un accompagnement vraiment renforcé, les plus fragiles sur le marché de l'emploi risquent de devoir faire preuve de beaucoup de ténacité pour prouver qu'ils cherchent encore et toujours, et avec motivation, l'emploi qui, pour eux, se raréfie en conséquence de l'activation des mieux positionnés ! À moins qu'ils ne se rabattent sur des jobs encore plus précaires, ou ne se fassent exclure du chômage, allant alors potentiellement grossir les effectifs des travailleurs au noir... Espérons que la seconde partie du rapport d'évaluation, attendu pour juin 2007, nous permettra d'apporter des nuances à ces considérations pessimistes...

⁶ <http://www.stopchasseauxchomeurs.be>

⁷ « RVA schorst minder in Brussel », in « Brussel Deze Week » woensdag 20 december 2006

Administrateurs d'asbl : un métier à risques ?

Michèle Hubin

À quand une statue érigée en hommage aux administrateurs d'asbl ? La loi-programme du 20 juillet 2006 a rendu plus facile la récupération des arriérés d'impôts et des cotisations ONSS sur le patrimoine propre des administrateurs. Y a-t-il lieu de s'inquiéter ? Presque pas puisque ces dispositions sont réservées aux sociétés ou aux très grandes asbl. Le risque de voir les administrateurs de nos asbl recevoir une citation à comparaître en justice pour dette fiscale est donc minime. Laissons cela aux administrateurs de grosses sociétés ou de grosses structures non lucratives qui, soit dit en passant ont toutes les raisons de redoubler de prudence dans l'exercice de leur mandat.

Revenons-en à nos chères « petites » asbl et profitons-en pour rappeler le rôle-clé des administrateurs et partant, l'étendue de leurs responsabilités.

Le conseil d'administration (CA) composé de personnes physiques, les administrateurs, gère les affaires de l'association et la représente dans tous les actes judiciaires et extra-judiciaires. C'est donc l'un des organes par l'intermédiaire desquels l'association peut agir. Les administrateurs exercent généralement leur mandat à titre gratuit. Toutefois, il est possible de prévoir une rémunération qui sera fixée par l'assemblée générale (AG). Cette rémunération ne peut toutefois être excessive sous peine de constituer un indice sérieux permettant de soutenir que l'asbl poursuit un but de lucre. Nous voilà au cœur de la question. L'administrateur est, dans la quasi-totalité des cas, bénévole et à ce titre, il relève du statut de volontaire dont la législation a été récemment revisitée.

Tous les pouvoirs qui ne sont pas expressément réservés par la loi à l'AG sont de la compétence du CA. L'administrateur, dans l'exercice de ses fonctions, conclut en réalité un contrat de mandat avec l'asbl. La responsabilité de l'administrateur se limite donc à l'exécution du mandat qui lui est confié et aux fautes commises

dans sa gestion. Sa responsabilité peut par exemple être engagée s'il ne convoque pas l'assemblée générale dans les délais prescrits, s'il n'assiste pas, sans raison valable, au CA... Ce qui prime, c'est le bon sens, nous confie Maître Luc Bihain¹. Et de renchérir : si on accepte un mandat, c'est pour l'exercer complètement et en assumer les responsabilités. L'administrateur a une obligation de moyen et non de résultat. Il doit mettre en œuvre tous les moyens en sa possession pour bien gérer l'asbl, il doit agir comme une personne normalement diligente et consciencieuse. L'administrateur ne peut donc être rendu responsable que des actes ou omissions qui lui sont personnellement imputables. Examinons en détail ce que recouvre exactement les différentes facettes de cette responsabilité. Les administrateurs sont des personnes physiques qui agissent au nom et pour le compte d'une asbl et qui n'ont pas la qualité d'organe de l'association ; elle sont mandataires de celle-ci.

Il y a lieu de distinguer, quand on parle de responsabilité des mandataires, la responsabilité contractuelle de la responsabilité extracontractuelle. Et par rapport à cette dernière, la responsabilité à l'égard de l'association de celle à l'égard des tiers.

Le mandataire, qui agit au nom et pour le compte d'une asbl, doit, dans l'exécution de son mandat, adopter le comportement d'une personne « normalement prudente et diligente ». L'article 14bis de la loi du 27 juin 1921 prévoit que les administrateurs ne contractent pas d'obligation personnelle relativement aux engagements de l'association. Cela veut dire que lorsque le mandataire pose un acte, dans le cadre de sa mission, celui-ci engage l'asbl-mandant, pas le mandataire. Il est possible cependant que l'administrateur soit négligent, inattentif aux intérêts de l'association ou inconscient dans sa gestion. Il commet alors une faute de gestion : il a mal exécuté le contrat de mandat qui le lie à l'asbl.

¹ Luc Bihain est associé chez Claeys & Engels. Il nous a prêté son concours pour la réalisation de cet article. En outre, certains auteurs ont été consultés et cités : L. Gallez (ACC), C. Merola (COJ), M. Davagle



→ L'obligation de l'administrateur est une obligation de moyens. Cela signifie, selon une formule bien connue qu'il doit agir en « bon père de famille ». Il appartient au juge de décider si le comportement reproché relève du comportement normal qu'aurait adopté ou aurait pu adopter n'importe quel autre administrateur ou un délégué à la gestion journalière placé dans les mêmes circonstances. Le juge vérifiera si les décisions en question n'ont pas été manifestement négligentes, déraisonnables ou inconsidérées et, partant, fautives. Il peut être plus clément dans son appréciation si le mandat est exercé à titre gratuit. Le juge fait preuve d'un grand bon sens, il se remet dans le contexte et ne voit pas a posteriori.

Seule l'association peut engager une action en responsabilité contractuelle contre un administrateur. La décision de poursuivre appartient à l'AG ou au CA, selon les dispositions statutaires. Citons quelques exemples de faute contractuelle : l'oubli de souscrire une assurance-incendie, le fait de ne pas donner suffisamment d'informations à l'AG, la nomination d'une personne manifestement incompétente comme délégué à la gestion journalière, le défaut de surveillance des agissements du délégué à la gestion journalière. Et on ne s'arrête pas là puisqu'on peut encore y ajouter les démarches insuffisantes afin d'obtenir un subside auquel l'association a droit, l'absence de contestation en temps opportun, une facture erronée ou encore le licenciement d'un travailleur sans motif qui entraînerait l'obligation pour l'ASBL de supporter le paiement d'importantes indemnités de préavis.

On parle de responsabilité extracontractuelle lorsque la faute est accomplie à l'occasion (et non dans l'exécution) du contrat de mandat et enfreint le devoir général de prudence qui s'impose à tous. Le dommage causé à l'asbl doit être distinct du dommage causé par l'inexécution du contrat.

Mais l'asbl est engagée vis-à-vis des tiers par les actes accomplis par ses mandataires lorsqu'ils agissent dans le cadre de leur mission. Elle doit répondre de la non-exécution d'un contrat conclu valablement avec un tiers.

La responsabilité extracontractuelle des mandataires sera engagée s'il existe une faute, un dommage et un lien de causalité entre la faute et le dommage subi par le tiers. Pour que celle-ci soit retenue dans le chef des mandataires, il faut qu'il y ait eu dépassement de la mission confiée au mandataire ou manquement à l'obligation générale d'un devoir de prudence.

Le mandat portant sur l'accomplissement d'actes juridiques, l'asbl-mandant ne peut en principe pas se voir imputer les conséquences des fautes du mandataire. Cependant, la Cour de cassation a admis que la faute extracontractuelle du mandataire engage le mandant, soit l'asbl, quand la faute est commise dans les



Jean-Philippe Martin, président de l'asbl FeBISP

limites du mandat et qu'elle est liée à l'objet du mandat. La situation est différente lorsque la faute est commise à l'occasion du mandat. L'asbl-mandant pourra toutefois se retourner contre le mandataire fautif en raison du contrat qui les lie. La faute extracontractuelle existe bel et bien. En voici quelques exemples : laisser à l'abandon une asbl sans provoquer sa dissolution (les administrateurs pourraient, dans ce cas, être condamnés à supporter les frais de dissolution judiciaire et de liquidation),

contracter des obligations pour l'asbl alors que les administrateurs savaient qu'elle ne pouvait les respecter, ne pas mettre fin aux activités sociales alors que le gestionnaire normalement prudent et diligent aurait dû savoir que l'association ne pouvait plus faire face à ses engagements, ne pas payer les travailleurs des sommes dues sur base du contrat de travail.

Un exemple permet d'illustrer le lien entre les différentes responsabilités qui peuvent être mises en jeu : un vendeur impayé peut se retourner contre l'ASBL en vertu du contrat qui les lie et contre les administrateurs en raison d'une faute personnelle qui consiste à avoir aggravé le risque de non paiement du vendeur parce qu'ils ont négligé de lancer un projet prévu permettant de récolter les fonds qui auraient permis de le payer. Si par contre, le vendeur ne poursuit pas les administrateurs individuellement, l'asbl pourra, ultérieurement, se retourner contre eux pour faute de gestion.

Alors, administrateur, une fonction à risques ? Sans doute. C'est pourquoi, il convient de rendre à ce statut le plus souvent bénévole ses lettres de noblesse. Et même s'il n'est peut-être pas tout à fait approprié de leur dédier un mémorial ni même une statuette, il faut toutefois leur rendre hommage pour leur disponibilité, leur bon sens et leur rigueur mis au service du tissu associatif.

DISTINCTION ou les discriminations en 252 questions. Un support ludique au service de la lutte contre les discriminations

Voici un outil peu commun qui peut servir de support ludique dans la lutte contre les discriminations. Le jeu comporte 252 questions relevant de sept domaines (personnel, familial, amical, professionnel, social, institutionnel et symbolique). Par la démarche ludique, les participants sont amenés à convaincre individuellement par leur retour d'expérience et leur imagination en se confrontant collectivement sur des faits et ressentis de discrimination et d'exclusion. Distinction veut permettre aux professionnels de la formation, de l'éducation et de l'insertion de mieux connaître les problématiques auxquelles sont confrontés les publics auxquels ils s'adressent. Les équipes d'intervenants peuvent aussi se saisir de cet outil pour travailler leur propre rapport à l'autre. Partant du principe que « nous sommes tous susceptibles d'être discriminants », Distinction est destiné autant aux professionnels qu'aux publics en formation ou en insertion qu'ils accompagnent.

Contact :

Comité de Liaison pour la Promotion des migrants et des publics en difficultés d'insertion

Rue Chanzy, 35
75011 Paris
Tél. : 33 (0) 1 55 25 22 00
Fax : 33 (0) 1 55 25 22 01
info@clp.asso.fr
<http://www.clp.asso.fr>

Rapport de l'ORBEm : les jeunes allocataires à charge de l'ONEm

En 2005, on comptait encore 240.418 allocataires de l'ONEm de moins de 30 ans. L'office de l'emploi fait le point sur l'évolution entre 1996 et 2005 de ces jeunes allocataires (de 15 à moins de 30 ans). Premièrement, l'étude se penche sur la part relative des jeunes allocataires par rapport à la population active de la même tranche d'âge. La part des jeunes allocataires de l'Office par rapport à la population en âge de travailler et dans la même tranche d'âge

oscille entre 10 et 13,05%. Ce taux est le plus faible en Flandre entre 8 et 11% (9,6% en 2005) et le plus important en Wallonie entre 14,4 et 17,3% (17,3% en 2005). Bruxelles se situe entre les deux avec une variation entre 10,6 et 13,5% (13,5% en 2005). Cependant, les deux autres régions ont connu une forte diminution de cette population tandis que Bruxelles-Capitale a connu une forte augmentation. Ces mouvements expliquent une grande partie de l'importance du chômage des jeunes dans notre région. Deuxièmement, l'étude revient sur la part des jeunes allocataires par rapport à l'ensemble des allocataires. La part des jeunes est passée de 1996 à 2005 de plus au moins 26 à 20%. Entre 1996 et 2001, profitant d'une conjoncture favorable, leur nombre a fortement diminué. Entre 2002 et 2003, une recrudescence se fait sentir, en particulier chez les hommes. Tandis que le taux baisse à nouveau entre 2004 et 2005. Notons que la part des allocataires femmes de cette tranche d'âge a fortement chuté puisqu'elle est passée de 1996 à 2005 de 30,1 à 20,2% par rapport au nombre total de femmes allocataires. La diminution générale est surtout importante en Flandre

qui passe de 1996 à 2005 de 22,5 à 16,3%. La Wallonie affiche une diminution constante mais garde la taux le plus important des trois régions, elle passe de 30,6% à 24,2%. Bruxelles-Capitale ne présente qu'une faible variation, de 26,5 en 1996 à 23,7% en 2005. Les jeunes sont très sensibles à la conjoncture, en particulier en Flandre. Enfin, l'étude compare les jeunes avec les plus de 50 ans. Les jeunes sont bien plus sensibles à la conjoncture tandis qu'elle semble n'avoir aucun impact sur les plus de 50 ans dont le nombre ne cesse d'augmenter depuis 1996 passant de 316.652 à 445.162 en 2005. Contrairement au moins de 30 ans, au sein des plus de 50 ans, peu sont des demandeurs d'emploi. La Région flamande fait face au plus grand nombre d'allocataires de plus de 50 ans : en 2005, 272.622 contre 138.494 en Wallonie et 34.047 à Bruxelles. La représentation des plus de 50 ans au sein de l'ensemble des allocataires a augmenté au sein de la Flandre et de la Wallonie, puisqu'elle est passée respectivement entre 1996 et 2005 de 35,3 à 42,7% et de 24 à 30,9% tandis qu'à Bruxelles-

Capitale elle a stagné (de 28,8% à 28,7%). Pour plus d'informations, le rapport est disponible sur notre site http://www.febisp.be/Menu_feBISP/services_F.html

SAW-B et la Revue Nouvelle se (re)penchent sur l'économie sociale



La Revue Nouvelle consacre son dossier de janvier 2007 à l'économie sociale et l'intitule « Economie sociale : d'autres

lunettes sont possibles ». Le fil conducteur en est le suivant : qu'est-ce qui, dans les pratiques de l'économie sociale, est en germe pour affronter les défis considérables de notre société à l'aube du XXI^e siècle ? Ce numéro est né sous l'impulsion de SAW-B, qui, fêtant ses vingt-cinq ans en septembre 2006, se demandait de quoi seraient faites les vingt-cinq prochaines années. La Revue Nouvelle a saisi la possibilité d'accueillir les premiers fruits de cette démarche et croise avec SAW-B ses propres interrogations en la matière.

La Revue Nouvelle, janvier-février 2007, n°1-2. Web : <http://www.revue nouvelle.be>



Le FSE : un instrument vieux comme la CEE

1957-2007 : de la *rééducation professionnelle des travailleurs au chômage* à la formation tout au long de la vie des chercheurs d'emploi

Avec la mise en œuvre, la Communauté connaît sa première

Luxembourg, Pays-bas) renoncent, dans un domaine certes limité, à une part de leur souveraineté en faveur de la Communauté.

Au début de la Communauté

Il se tient à Bruxelles sous la présidence de P.H. Spaak, ministre des Affaires étrangères belge de l'époque. En avril 1956, ce comité remet un ensemble de documents relatifs à la Communauté de l'énergie atomique.

Et c'est à Rome que furent signés le 25 mars 1957 les fameux « traités de Rome ». Le premier instituait une Communauté économique européenne (CEE) et le second

membres n'ayant pas posé de problème, ces deux traités sont entrés en vigueur dès le 1er janvier 1958. Le « traité CEE » comporte de multiples dispositions : élimination

en place d'une politique agricole commune ou encore création d'institutions supranationales à savoir le Conseil (qui regroupe les chefs d'Etat et de gouvernement des Etats membres) et la Cour de justice européenne.

Le Traité crée en outre un outil qui intéresse particulièrement aujourd'hui les OISP puisqu'il s'agit du Fonds social européen. Quel était l'objectif du FSE il y a 50 ans ? Comment est-il utilisé maintenant ? Qu'est-ce que l'Agence FSE Wallonie-Bruxelles ? Pour trouver des réponses à toutes ces questions, il faut, comme le chantait Nougaro, tourner la page.





Le traité « CEE » ou l'économique au service du politique

Après l'échec de la CED (Communauté européenne de défense) refusée par la France en 1954, le domaine économique, moins sujet que d'autres aux résistances nationales devient le champ consensuel de la coopération supranationale. À travers la mise en place de la CEE et la création du marché commun, deux objectifs sont recherchés. Le premier vise à la transformation des conditions économiques des échanges et de la production sur le territoire de la Communauté. Le second, plus politique, fait de la CEE une contribution à la construction fonctionnelle de l'Europe politique.

« avoir pour but essentiel l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi de leurs peuples »

Si la mission première de la Communauté consiste à créer un marché commun, le traité CEE jette néanmoins les bases d'une union qui se veut aussi politique. Ainsi dans le préambule, les signataires du traité se déclarent :

- « déterminés à établir les fondements d'une union sans cesse plus étroite entre les peuples européens ;
- décidés à assurer, par une action commune, le progrès économique et social de leurs peuples en éliminant les barrières qui divisent l'Europe ;
- avoir pour but essentiel l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi de leurs peuples ;
- reconnaître que l'élimination des obstacles existants appelle une action concertée en vue de garantir la stabilité dans l'expansion, l'équilibre dans les échanges et la loyauté dans la concurrence ;
- soucieux de renforcer l'unité de leurs économies et d'en assurer le développement harmonieux en réduisant l'écart entre les différentes régions et le retard des moins favorisées ;
- désireux de contribuer, grâce à une politique commerciale commune, à la suppression progressive des restrictions aux échanges internationaux ;
- vouloir confirmer la solidarité qui lie l'Europe et les pays d'outre-mer, et assurer le développement de leur prospérité, conformément aux principes de la Charte des Nations Unies ;
- résolus à affermir... la paix et la liberté, et appellent les autres peuples d'Europe qui partagent leur idéal à s'associer à leur effort... ».

Et concrètement, 50 ans d'Europe ? « Pax europae »

C'est d'abord la paix qui s'est installée durablement entre les différents États membres. C'est peut-être bien le seul résultat concret de l'Europe politique mais concédons que c'est déjà beaucoup, vu le nombre de conflits qui ont éclaté à l'extérieur de nos frontières dont certains juste à nos portes.

Ces buts ont été traduits concrètement par la mise en place d'un marché commun, d'une union douanière et par le développement de politiques communes.

L'établissement d'un marché commun

L'article 2 du traité CEE précise que : « La Communauté a pour mission, par l'établissement d'un marché commun et par le rapprochement progressif des politiques des États membres, de promouvoir un développement harmonieux des activités économiques dans l'ensemble de la Communauté, une expansion continue et équilibrée, une stabilité accrue, un relèvement accéléré du niveau de vie et des relations plus étroites entre les États qu'elle réunit ».



Ce marché commun est basé sur les fameuses « quatre libertés » que sont la libre circulation des personnes, des services, des marchandises et des capitaux. Il met en place un espace économique unifié instaurant entre les entreprises la libre concurrence. Il pose les

bases d'un rapprochement des conditions de commercialisation des produits et des services hormis ceux déjà couverts par les autres traités (CECA et Euratom).

Le marché étant fondé sur le principe de la libre concurrence, le traité interdit les ententes entre entreprises, ainsi que les aides d'État (sauf dérogations prévues par le traité) qui sont susceptibles d'affecter le commerce entre États membres.

La mise en place d'une union douanière

Le traité CEE abolit les droits de douane entre les États et les contingents pour les marchandises qu'ils échangent. Il met en place un tarif douanier extérieur commun, sorte de





frontière externe à l'encontre des produits des États tiers se substituant aux tarifs précédents des différents États. Cette union douanière est accompagnée d'une politique commerciale commune. Cette politique, menée au niveau communautaire et non plus étatique, dissocie totalement l'union douanière d'une simple association de libre-échange.

L'élaboration de politiques communes

Et concrètement, 50 ans d'Europe ? Emploi et principe du pays d'accueil

C'est le droit pour tous les citoyens de l'UE de travailler où l'on veut dans l'UE, sous réserve de certaines dispositions transitoires pour les pays qui ont adhéré à l'UE en 2004. Les travailleurs déplacés temporairement dans un autre pays bénéficient des mêmes droits que toute personne travaillant de façon permanente dans cet État membre (c'est le « principe du pays d'accueil », qui a finalement prévalu dans l'élaboration et le vote de la « directive service » dite aussi « directive Bolkestein » en 2006).

Certaines politiques sont formellement prévues par le traité, comme la politique agricole commune (articles 38 à 47), la politique commerciale commune (articles 110 à 116) et la politique des transports (articles 74 à 84).

D'autres peuvent être lancées selon les besoins (article 235), ce qui a permis de développer des actions dans les domaines de la politique de l'environnement, de la politique régionale, sociale et industrielle.

Le développement de ces politiques s'accompagne de la création du Fonds social européen dont le but est l'amélioration des possibilités d'emploi des travailleurs et le relèvement de leur niveau de vie ainsi que de l'institution d'une Banque européenne d'investissement destinée à faciliter l'expansion économique de la Communauté par la création de ressources nouvelles.

Le traité CEE comprend 240 articles et est organisé en six parties distinctes précédées d'un préambule :

- la première partie est consacrée aux principes qui sous-tendent la mise en place de la CEE à travers le marché commun, l'union douanière et les politiques communes ;
- la deuxième partie concerne les fondements de la Communauté. Elle comprend quatre titres consacrés respectivement à la libre circulation des marchandises, à l'agriculture, à la libre circulation des personnes, aux services et capitaux et enfin aux transports ;
- la troisième partie concerne la politique de la Communauté et comprend quatre titres relatifs aux règles communes, à la politique économique, à la politique sociale et à la Banque européenne d'investissement ;
- la quatrième est consacrée à l'association des pays et territoires d'outre-mer ;
- la cinquième est consacrée aux institutions de la Communauté avec un titre sur les dispositions institutionnelles et un autre sur les dispositions financières ;
- la dernière partie du traité concerne les dispositions générales et finales.

Le FSE d'hier à aujourd'hui

Premier instrument de redistribution des richesses entre les États membres de la CEE¹, les objectifs assignés au FSE et la définition du public-cible ont évolué avec le temps.

Un instrument de rééducation professionnelle

Visant l'amélioration des possibilités d'emploi des travailleurs et le relèvement de leur niveau de vie, les pères fondateurs de l'Europe avaient fixé pour mission au Fonds social européen de *promouvoir à l'intérieur de la communauté les facilités d'emploi et la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs*. Il y a 50 ans, l'intervention du Fonds était alors répartie selon 2 axes (article 127 du Traité). Le premier visait à *assurer aux travailleurs au chômage un réemploi productif par la rééducation professionnelle et par des indemnités de réinstallation*. Ce que nous pourrions traduire par d'une part des actions de formation et d'autre part l'octroi d'aides à la mobilité géographique pour les chômeurs. Le second axe visait l'octroi *d'aides aux travailleurs dont l'emploi est réduit ou suspendu temporairement en tout ou partie à la suite de la conversion de l'entreprise à d'autres productions, pour leur permettre de conserver le même niveau de rémunération en attendant d'être réemployés pleinement*. En d'autres termes, les travailleurs au chômage technique étaient indemnisés par le FSE.



Preuve de mise à l'emploi exigée

Par ailleurs, le concours du FSE était subordonné à des résultats et non uniquement à la mise en œuvre de moyens. Les chômeurs formés devaient être employés dans une profession nouvelle et avoir trouvé depuis au moins six mois un emploi productif dans la profession pour laquelle ils avaient été rééduqués. De même, pour obtenir des indemnités de réinstallation, les chômeurs devaient avoir été amenés à changer de domicile à l'intérieur de la Communauté et avoir trouvé dans leur nouvelle résidence un emploi productif depuis au moins six mois. Quant à l'intervention en cas de reconversion d'activités de l'entreprise, là encore les travailleurs devaient être *pleinement occupés dans cette entreprise depuis au moins six mois*.

¹ La PAC a été créée aussi par le Traité CEE mais n'a été mise en œuvre que 5 ans plus tard





La formulation et les conditions prêtent à sourire certes. Mais rappelons qu'il s'agissait d'un temps où le chômage n'était pas qualifié de structurel ; où, d'après ce que nous en disent nos parents, il était possible de quitter un emploi et d'en retrouver un le lendemain ; où l'emploi n'avait pas besoin d'être qualifié de « durable » ; où la formation n'était pas envisagée « tout au long de la vie » et n'était pas présentée comme la clé de l'accès à l'emploi.

Un cofinancement 50/50

Enfin, apparaît aussi le principe du cofinancement (*le Fonds couvre 50% des dépenses consacrées par l'Etat membre*), même si compte tenu des conditions et des délais, l'Etat membre devait avancer l'intégralité des sommes. Ce qui n'est somme toute pas si éloigné de la situation actuelle où les OISP sont préfinancés via les pouvoirs publics belges.

Une évolution continue

Au fil du temps, le public bénéficiaire du FSE s'est élargi ; la volonté est de privilégier des interventions pour des publics spécifiques : les travailleurs migrants et les personnes handicapées (1974) ; les jeunes de moins de 25 ans (1975), les femmes de plus de 25 ans (1977). La même année, le critère régional devient plus important dans les interventions du FSE. Et progressivement, deux catégories de régions sont définies : les régions en déclin et les régions en retard de développement, ces dernières ayant la priorité absolue.

En 1984, l'approche par public-cible est encore intensifiée. Face à une situation économique et sociale critique, face à l'accroissement du chômage, deux critères deviennent prépondérants dans l'accès aux ressources du FSE : l'âge et la région. Ainsi, 75% des crédits sont centralisés sur la formation des jeunes de moins de 25 ans, le reste étant consacré aux femmes, aux chômeurs de longue durée, aux travailleurs migrants, aux personnes handicapées ou aux personnes occupées dans les P.M.E. 40% du budget doit porter sur des régions structurellement défavorisées, le reste sera consacré à des zones de chômage élevé et de longue durée et/ou en restructuration industrielle et sectorielle.

Et concrètement, 50 ans d'Europe ? Les droits de protection sociale transférables

Les droits de sécurité sociale sont transférables pour tout travailleur et sa famille dans l'un des autres États membres. Il en va de même pour les droits de quiconque choisit de prendre sa retraite dans un autre pays de l'UE. Le droit aux soins de santé dans un autre pays s'applique également aux traitements d'urgence pour les voyageurs.

De nos jours, ce sont aussi les allocataires du CPAS qui perçoivent le RIS - Revenu d'Intégration Sociale - (statut qui n'existait pas en 1957) et les travailleurs indépendants (via le soutien à la création d'entreprise) qui sont pris en compte.

1988, apparition des programmes structurels

L'élargissement de la Communauté européenne à l'Espagne et au Portugal, ainsi que la perspective du grand marché unique du 1^{er} janvier 1993, ont initié la réforme des fonds structurels de 1988.

Jusque-là, le FSE soutenait des projets correspondant aux priorités annuelles définies par la Commission européenne et chaque projet était approuvé directement par celle-ci. Désormais, le FSE repose sur des programmes déposés par les Etats membres, approuvés par la Commission européenne sur base d'objectifs définis préalablement (application des 5 principes de la réforme : la concentration des ressources, la programmation, le partenariat, la subsidiarité et l'additionnalité).

Cinq grands objectifs sont établis pour l'intervention du FSE : favoriser l'ajustement structurel des régions en retard de développement (Objectif 1), accompagnement de zones en reconversion industrielle (Objectif 2), favoriser l'insertion professionnelle des jeunes (Objectif 3), lutter contre le chômage de longue durée (Objectif 4), accompagner le développement de zones rurales (Objectif 5b). Enfin, apparaissent aussi les premières Initiatives communautaires (NOW, HORIZON,...). Par la suite, les réformes adoptées augmentent ou diminuent le nombre d'objectifs et d'initiatives communautaires.

Et concrètement, 50 ans d'Europe ? Etudier à Cracovie, Thessalonique, Edimbourg, Rennes, Berlin ou Bruxelles

Près de 2 millions de jeunes ont déjà profité des programmes de l'UE leur permettant de poursuivre leurs études ou formations dans un autre pays européen. De ce fait, les programmes européens d'échanges éducatifs et de partenariats transfrontaliers tels qu'Erasmus, Leonardo et Socrates sont désormais bien connus dans toute l'UE. À tel point qu'un réalisateur français, Cédric Klapisch en a fait un film (« L'auberge espagnole »).





50 ans après, le changement réside dans le nombre des priorités, transversales ou non, des axes et des mesures, des objectifs, des liens avec la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) et ses lignes directrices qui rendent plus complexe la mise en œuvre du FSE.

Ainsi, l'intervention du Fonds social européen doit contribuer au soutien des politiques publiques d'emploi des Etats membres, lesquelles doivent être cohérentes par rapport la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) et ses lignes directrices, qui correspond à la politique d'emploi européenne décidée par l'ensemble des Etats membres.

Des objectifs pour la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE)...

Trois objectifs sont visés dans la SEE, à savoir le plein emploi, l'amélioration de la qualité et de la productivité du travail, le renforcement de la cohésion sociale et de l'insertion. Ces objectifs globaux sont traités par les thèmes suivants qui constituent les huit Lignes Directrices :

- *Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale.*
- *Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail.*
- *Créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, augmenter l'attractivité du travail, rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris pour les personnes défavorisées et les inactifs.*
- *Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail.*
- *Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux.*
- *Assurer une évolution des coûts du travail et des mécanismes de fixation des salaires favorable à l'emploi.*
- *Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain.*
- *Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.*

Ces lignes directrices, pluriannuelles (celles en vigueur couvrent la période 2005-2008) servent de base aux politiques d'emploi nationales

et constituent la composante « emploi » du « Programme de Lisbonne » de l'UE, qui couvre l'ensemble des actions destinées à « faire de l'Europe à l'horizon 2010 l'économie la plus compétitive ».

...Et des objectifs pour le FSE

Mais le FSE dispose lui aussi de ses objectifs qui, à l'instar des Directions générales de la Commission européenne, n'ont plus de numéro mais des intitulés qui se veulent clairs et compréhensibles (sic). Pour la programmation 2007-2013, deux objectifs ont été établis :

- « Convergence » qui vise à apporter une aide aux régions les moins favorisées des 27 Etats membres pour atteindre la convergence économique ;
- « Compétitivité régionale et emploi » qui s'adresse aux autres régions et dont l'aide financière est destinée au renforcement de la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises et le développement des marchés du travail intégrant la dimension d'inclusion sociale.



Le Berlaymont

Dans le cadre de ces deux objectifs, six priorités sont distinguées (cf. encadré page) sachant que seules les 4 premières ont été retenues dans le Programme opérationnel (PO) transmis par les autorités de la Cocof, de la Région wallonne et de la Communauté française à la Commission européenne. C'est donc en référence à l'une de ses priorités que les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle bruxellois devront mettre en œuvre leurs actions et, au préalable, répondre aux appels à projets. Nous pouvons le constater, l'inflation n'a pas porté uniquement sur les prix. Il y a 50 ans, vous pouviez déposer un projet de rééducation professionnelle pour former des chômeurs à une nouvelle fonction. Désormais, le projet idéal devrait s'inscrire dans un processus dynamique de formation « bottom up » plutôt que « top down » identifiant un ou plusieurs public-cibles du capital humain, dans l'optique de leur intégration durable dans le marché d'emploi, et adoptant une démarche transversale de prise en compte de la dimension « genre » !

Et concrètement, 50 ans d'Europe ? Bologne

Depuis 2005, Bologne n'est plus uniquement connue grâce à sa sauce et à son romancier Umberto Eco mais aussi grâce à la réforme européenne de l'enseignement supérieur. Celle-ci a permis la naissance d'un système de reconnaissance des diplômes et qualifications professionnelles par tous les pays de l'UE.





FSE 2007-2013 : 6 priorités pour 2 objectifs

PRIORITE (a) : Renforcement de la capacité d'adaptation des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs afin d'améliorer l'anticipation des changements. S'adressant prioritairement aux travailleurs occupés, les activités qui seraient soutenues dans ce cadre sont :

- L'apprentissage tout au long de la vie ;
- La formation en entreprises ;
- Les TIC et l'apprentissage électronique ;
- La création d'entreprises et l'accompagnement à la création d'entreprises ;
- La conception et la diffusion de nouvelles formes d'organisation du travail ;
- L'identification des exigences futures en matière d'emploi et de qualification ;
- La reconversion des travailleurs dans le cadre de restructurations.

PRIORITE (b) : Amélioration de l'accès à l'emploi, intégration durable dans le marché du travail des demandeurs d'emploi, la prévention du chômage (de longue durée et des jeunes), le prolongement de la vie active. S'adressant principalement aux demandeurs d'emploi, les activités présentées prioritairement sont :

- Le soutien des services pour l'emploi ;
- Les plans d'action individuels de recherche d'emploi, de mobilité et de création d'entreprises ;
- Le soutien de mesures conciliant vie professionnelle et vie familiale ;
- La promotion de l'Egalité Hommes – Femmes ;
- L'accroissement de la participation à l'emploi des migrants.

PRIORITE (c) : Renforcement de l'inclusion sociale des personnes défavorisées. S'adressant exclusivement aux demandeurs d'emploi, la priorité (c) couvrirait les activités suivantes :

- Le parcours d'insertion, y compris l'accompagnement, le soutien social et les services de proximité et de prise en charge qui améliorent les possibilités d'emploi ;
- La lutte contre les discriminations dans l'accès au marché de l'emploi ;
- La promotion d'initiatives locales pour l'emploi.

PRIORITE (d) : Amélioration du capital humain. Visant l'amélioration des systèmes et plus particulièrement leur articulation au marché du travail, les activités promues par les FSE seraient :

- La mise en place de réformes des systèmes d'enseignement et de formation afin d'en améliorer l'utilité pour le marché du travail ;
- La formation des formateurs dans le contexte de l'économie de la connaissance ;
- La mise en réseau entre les établissements d'enseignement supérieur, les centres de recherches et les entreprises.

Cette dernière priorité est élargie pour l'OBJECTIF CONVERGENCE aux domaines suivants sous la forme de deux nouvelles priorités :

PRIORITE (e) : Réforme des systèmes d'enseignement et de formation afin de répondre aux besoins d'une société de la connaissance et à la nécessité de se former tout au long de la vie :

- Amélioration de l'accès à l'enseignement initial, professionnel et supérieur ;
- Soutien des études post universitaires.

PRIORITE (f) : Renforcement de la capacité institutionnelle et de l'efficacité des services publics et, le cas échéant, des ONG et partenaires sociaux, dans les domaines économique, de l'emploi, social, environnemental et judiciaire





Petit tour d'Europe de projets cofinancés par les fonds structurels

La réinsertion professionnelle grâce à la réparation de lave-linges

À Vienne, le projet RUSZ (Reparatur und Servicezentrum) vise la réinsertion professionnelle de chômeurs de longue durée de plus de 45 ans en leur offrant une opportunité d'emploi subventionné, à savoir la réparation et la remise à neuf de machines à laver. De 10 à 12 personnes sont employées en même temps par le centre, pendant 10 mois ; à l'issue de cette expérience, l'objectif est de retrouver un emploi classique. L'office local du logement social a déjà proposé des emplois de gardien au premier groupe ayant terminé le programme.



Le projet RUSZ se caractérise par les bénéfices qu'il apporte à toute la communauté et

à l'environnement. Tout en réintégrant les chômeurs de longue durée dans le monde du travail, l'initiative permet aux plus défavorisés de la communauté locale d'acheter ces lave-linges reconditionnés car ils sont vendus à prix réduits - environ 20 ou 25% du coût d'une machine neuve. Des approches similaires ont déjà été appliquées en France, aux Pays-Bas et en Belgique. À Bruxelles, le centre Horizon, Atelier de Formation par le Travail, émanant de l'asbl Les Petits Riens, a investi le même créneau.

Des puzzles pour remplacer l'électricité

La fermeture d'une centrale thermique à Chalon-sur-Saône (France) supprimant 180 emplois, en 1986, a laissé rapidement place à un projet de parc d'activités porté par EDF et la commune et soutenu par le FEDER (Fonds européen de développement régional). 9 ans plus tard, les terrains assainis et reconstruits en bureaux ont permis la création de 500 emplois

grâce à l'implantation de nombreuses entreprises aux activités des plus variées : injection plastique ou verrerie médicale, contrôle de circuits imprimés ou études d'automatisation, secteur bancaire ou téléphonie, sans oublier la fabrication de jeux avec l'arrivée de la société Ravensburger-Cartonnages. Fabricant de puzzles, cette filiale de la société apportait au démarrage 55 emplois à la clé. Mais il est apparu que la formation dans ce domaine n'était pas disponible sur place. Un projet de formation des futurs travailleurs à la maison-mère, en Allemagne a été élaboré et cofinancé par le FSE. Projet ambitieux car il s'agissait d'une formation de longue durée pour répondre à un double objectif : permettre aux travailleurs d'être non seulement opérationnels à leur retour en France mais aussi capables d'assurer eux-mêmes la formation des futures recrues.



Entreprises virtuelles, expériences réelles dans le Mezzogiorno

Dans les régions du sud de l'Italie, éligibles à l'Objectif 1, des établissements d'enseignement technique et professionnel ont développé une méthode pédagogique innovante fondée sur la création d'entreprises virtuelles, également surnommées « entreprises d'entraînement » ou « entreprises de simulation ». Exploitant les dernières technologies disponibles, ces entreprises virtuelles (banques, agences de voyage, sociétés commerciales ou autres) sont créées au sein des écoles, pour permettre la simulation des transactions commerciales et des pratiques professionnelles, recréant un authentique environnement de travail.

Les étudiants participants ont ainsi la possibilité de découvrir la vie quotidienne d'une entreprise et ainsi, d'acquérir les compétences dont ils auront besoin sur le marché du travail. L'unique différence entre une entreprise réelle et une entreprise virtuelle réside dans l'absence de tout échange physique de biens, de services ou de capitaux. À Bruxelles, en 2005 et 2006, la Mission Locale de Saint-Gilles a expérimenté un projet pilote similaire pour la fonction d'employé bureautique. Si l'intérêt semble avéré, le montage du projet avec Bruxelles Formation rencontre des difficultés.

Contact :

Centre de Formation « AFT Horizon » asbl

Rue Américaine, 101
1050 Bruxelles
Tél. : 02 537 30 26
Fax : 02 534 70 78
prhorizon@hotmail.com

Contact :

MLOC de Saint-Gilles asbl

Chaussée de Waterloo, 255
1060 Bruxelles
Tél. : 02 542 63 20
Fax : 02 542 63 30
c.saillez@mlsg.irisnet.be





Portugal : transporter les offres d'emploi par bus

Pour faciliter la communication des offres d'emploi aux demandeurs d'emploi, la première étape de la recherche d'un travail est de trouver où sont les offres d'emploi. La commune de Vale de Campanhã, dans la banlieue de Porto, a affrété un « bus de l'emploi » pour proposer des renseignements sur les nouvelles offres d'emploi, les programmes de formation et les aides au démarrage d'entreprises.

Contact :

MLOC de Saint-Josse asbl

Rue de l'Union, 31
1210 Bruxelles
Tél. : 02 210 89 42
Fax : 02 210 89 41
mloc.stjosse@misc.irisnet.be

Pendant un an et demi, le bus, avec sa salle d'attente et son unique bureau, est allé au devant des habitants de plusieurs quartiers de Vale de Campanhã. Dans un des quartiers, l'intérêt suscité était tel qu'une structure permanente, le Club de l'emploi, y a été créée. Le bus et le Club recueillent également des informations sur leurs visiteurs ; ces données servent ensuite à concevoir des cours de formations utiles et appropriés destinés à la population locale.

Une initiative quelque peu similaire en Belgique, puisque le « Bus de l'Emploi » sillonne les rues de Saint-Josse, grâce à une collaboration entre la société Daoust Intérim et la Mission Locale de Saint-Josse.

Finlande : au pays du père Noël, le recyclage devient une industrie nationale

Allier développement durable et création d'emplois pour les habitants de Rantakylä-Utra et sa région (Finlande orientale), constitue le principal objectif de ce projet de récupération. Il consiste à récupérer des vêtements, des meubles et des appareils ménagers, à les remettre en



Appareils électroménagers en attente d'être recyclés

état et à les rendre à nouveau utilisables. Résultat, 56 chômeurs de longue durée ont été embauchés.

- Outre la création d'emplois, le projet fournit à la communauté des produits recyclés à des prix avantageux et des friches industrielles ont été remises en état pour héberger les activités de recyclage de ce projet.
- Outre l'amélioration de l'image de la commune, le projet a eu une portée encore plus grande puisqu'une structure nationale a été créée, visant à coordonner le développement des activités de recyclage en Finlande.



Le Berlaymont

Le projet, géré par « l'association de demandeurs d'emploi actifs », a été soutenu par le programme URBAN. Et même si la majorité du financement est directement couverte par le produit des ventes, un financement public reste nécessaire pour en assurer la viabilité et la pérennité.



La façade du Berlaymont





L'agence Fonds Social Européen : une création belge dans un contexte européen

D'après les propos de Mr. Guy De Smedt, directeur de l'Agence FSE, recueillis par Michèle Hubin

L'Agence Fonds Social Européen (FSE) vue par la lorgnette des opérateurs, c'est une gestion des fonds européens obstinément rigoureuse voire obsessionnelle. C'est probablement l'aspect que l'on voit le plus de l'extérieur. Une rencontre avec son directeur nous montre que cette institution de première ligne a sa propre histoire.

La création de l'Agence est aussi une histoire belge...

Le Fonds Social Européen est créé par le Traité de Rome ; cela, on le savait déjà. Ce que l'on sait moins est que cette matière, jusqu'au moment de la réforme institutionnelle belge,



Monsieur Guy De Smedt, directeur de l'Agence Fonds Social Européen

est traitée au niveau du Ministère de l'Emploi et du Travail. Lorsqu'on discute de la réforme institutionnelle de 1980, cette matière – qui n'est pas inscrite dans les budgets des États et en particulier de l'État belge – ne fait pas l'objet d'une discussion et donc reste au Ministère de l'Emploi et du Travail alors que le FSE est essentiellement destiné à financer des activités de formation professionnelle (matière communautaire) ou des activités en matière d'aide à l'emploi (matière régionale). Suite à des observations de la Cour des comptes belge qui constate

que le Ministère de l'Emploi et du Travail continue à traiter de ces matières, finalement, cette matière est transférée aux Communautés et Régions à partir de 1984.

Le rôle de l'État membre

Cette période est aussi une période pendant laquelle les décisions du FSE sont prises par la Commission européenne. C'est la Commission qui décide d'agréer ou non les projets déposés par les opérateurs. Les décisions étaient prises dossier par dossier. L'État membre avait un rôle de soutien aux organismes qui présentaient les projets et bien qu'il n'avait pas un rôle de gestion directe des projets, il devait, pour le compte de la Commission, garantir la réalité factuelle et comptable des opérations.

Ce n'est qu'en 1989/90 qu'on voit apparaître une logique de programmation qui est une forme de mise en œuvre du principe de la subsidiarité : ce n'est plus la Commission qui va décider mais l'État membre.

Progressivement, on va voir qu'au fil des programmations successives, le rôle de la Commission devient de plus en plus en retrait par rapport aux acteurs de terrain issus des États membres. Les États membres doivent prendre les dispositions de mise en œuvre des programmes, de sélection et de contrôle des projets. Qui dit gestion financière, dit contrôle et suivi qui doivent se traduire par le développement des capacités administratives de l'État membre.

À ce moment, la Communauté française reprend la matière (y compris le volet régional) et crée un service administratif pour aider les gouvernements à gérer les programmes du FSE et à l'époque, d'autres Fonds structurels comme le Feder (matière régionale). On rentre dans une logique progressive d'augmentation financière qui engendre une nette augmentation de la gestion administrative. À l'époque, la Communauté française considère que ce renfort administratif est temporaire.

Et concrètement, 50 ans d'Europe ? Acheter, consommer, voyager

Vous pouvez acheter des Doc Marten's à Londres, des saucisses à Frankfort, des chapeaux de paille en Italie, des verreries à Murano, sans payer de taxes supplémentaires à condition que vos achats soient destinés à votre usage personnel.





Et concrètement, 50 ans d'Europe ? L'euro

L'euro est probablement la réalisation la plus concrète de l'UE. C'est la monnaie unique partagée par 13 pays (la Slovaquie venant d'arriver en 2007 dans la « zone euro »), qui représentent deux tiers de la population de l'UE. Voyager d'un pays de la zone euro à un autre pour le shopping, le plaisir ou le travail coûte moins cher, étant donné qu'on ne doit pas changer d'argent et qu'on épargne donc les commissions de change.

La cellule FSE qui sera créée en 1991 sera composée essentiellement d'agents contractuels qui petit à petit vont aussi être financés par l'Union européenne au travers de la mesure « assistance technique » des programmes opérationnels. Elle n'intègre qu'un nombre restreint d'agents statutaires de l'administration de la Communauté française. Cette situation transitoire, temporaire dure depuis 1991. Intervient alors l'étape du transfert de compétences Communautés/Régions.

La première tentative d'accord de coopération en 1995 échoue parce qu'elle ne peut se traduire en décret. On recommence donc l'opération. En 1998, un deuxième accord de coopération est conclu. Fructueux, celui-là ! Il conduit à la création d'un organe décisionnel sous la présidence du Ministre de la formation professionnelle et à la création d'un service administratif à gestion séparée du Ministère de la Communauté française.

- Services généraux qui s'occupent de la gestion administrative et financière ;
- Service animation et développement thématique.

Cela s'est constitué par étape successive, sur décisions du gouvernement. Les programmes 1994/1999 ont fait exploser le cadre administratif en raison de la multiplicité des Initiatives Communautaires lancées par la Commission (plus de 18 programmes distincts). Un programme, même faiblement alimenté financièrement, nécessite beaucoup de travail administratif.



Le bâtiment de l'Agence Fonds Social Européen

Une Agence et non plus une cellule...

L'Agence a été créée par obligation. S'il n'y avait pas eu transfert des compétences, cela aurait pu rester une « cellule » hormis le fait que c'est plus facile d'être un service à gestion séparée en termes de lisibilité. C'est ce transfert de compétence qui a poussé à l'accord de coopération. La proposition initiale était de créer un para-communautaire qui aurait pu déboucher sur une gestion beaucoup plus décentralisée.

Au fil du temps, une augmentation des programmes...

À présent, l'Agence compte 49 agents. Si l'on retire ceux affectés au programme Leonardo qui va prochainement quitter l'Agence, 43 agents sont répartis en 4 grands services :

- Service de gestion des dossiers ;
- Service de contrôle de conformité ;

...Et des budgets !

Côté budget, l'évolution est également à la hausse. En 1989, 1,5 milliard de francs belges sont engagés pour la partie francophone mais les dépenses sont de l'ordre de 700 millions, soit une perte d'environ 50% de l'intervention européenne. En 1990/1994, on est passé à environ 2 milliards d'intervention. Depuis 1994, le budget représente environ 75 millions d'euros (soit 3 milliards de francs belges) qui s'est stabilisé à présent et ce, jusqu'en 2013.





Et aujourd'hui...

Le nombre de programmes enregistre une réduction. Il en reste essentiellement deux pour la période 2007/2013 : le programme Convergence (anciennement dénommé Objectif 1) qui est en phase de sortie et le programme « Compétitivité régionale et emploi ».

Une gestion tricéphale...

Il n'y a pas de comité de gestion complètement autonome par rapport au monde politique. La gestion est divisée en trois pôles : la direction opérationnelle, la direction de l'Agence et la gestion des règles de fonctionnement.

Et concrètement, 50 ans d'Europe ? Voyager sans passeport

Vous pouvez voyager dans la plupart des pays de l'UE sans devoir vous munir d'un passeport et sans devoir vous soumettre à des contrôles aux frontières.

La direction opérationnelle du programme, tout d'abord. Depuis 2000, c'est le Ministre de la formation qui est compétent. En 1999, à l'installation du gouvernement wallon, c'est à la présidence que l'on confie la gestion des Fonds structurels. Même si un peu contraire au décret qui crée l'Agence, on a considéré qu'il y avait transfert de compétence du Ministre de la formation professionnelle vers le Ministre-Président. C'est donc lui le « patron » de l'Agence en ce qui concerne la gestion des programmes.

Puis, il y a la direction fonctionnelle de l'Agence qui traite des besoins, de l'approbation du budget et des comptes,

regroupée sous le comité de gestion de l'Agence. Il est composé d'un ensemble de ministres sous présidence du Ministre de la formation.

Il y a enfin le Secrétaire général du ministère de la Communauté française qui fixe toutes les règles de fonctionnement propres à l'Agence (barèmes, horaires des agents, etc).

Et si on parlait de l'avenir...

À moyen terme, c'est clair : gérer les programmes jusqu'en 2015², c'est déjà une échéance

relativement longue. Pour la suite, cela dépend de l'évolution de l'Union européenne qui va influencer sur le devenir des fonds structurels, sur le budget de la Commission, compte tenu des éventuels blocages institutionnels dus au passage à 28 États membres.

En tout état de cause, le budget va être considérablement modifié. L'année 2014 risque d'être un peu difficile pour les États fondateurs, les fonds structurels étant destinés à permettre le développement et l'ajustement structurel des régions en retard de développement. Ces États risquent de voir leurs subsides diminuer ou se tasser.

L'entrée des nouveaux États du Centre et de l'Est va considérablement modifier la donne. Stabilité et mouvement, même s'ils paraissent antinomiques sont pourtant les maîtres mots de l'avenir de l'Agence qui déclinera dans le temps sa propre histoire.



Logo européen, 12 étoiles pour 27 pays

² 2015 car après la fin de la programmation (en 2013), il y a encore du travail administratif pour l'Agence : récolte de rapports d'activités, gestion des dossiers de soldes et liquidation de ces soldes

Bienvenue à Azita Banaï

Changement de direction au sein de la Mission Locale d'Etterbeek. Après quatorze ans, Monsieur Jean-Noël Cuvelier a malheureusement dû quitter ce poste pour raison de santé. Il est remplacé par Madame Azita Banaï qui n'est pas nouvelle dans le secteur puisqu'elle travaille au sein de cette Mission Locale depuis près de dix ans. Elle devient le nouveau membre effectif lors des assemblées générales de la FeBISP.



Jean-Noël Cuvelier, ancien directeur de la Mission Locale d'Etterbeek

Le « Bus de l'Emploi », un nouvel outil de proximité pour la recherche d'emploi

Depuis début mars 2007, un partenariat regroupant la Mission Locale de Saint-Josse, la Commune de Saint-Josse, Daoust Intérim et l'Atrium a vu le jour sous la forme du « Bus de l'Emploi ». Ce

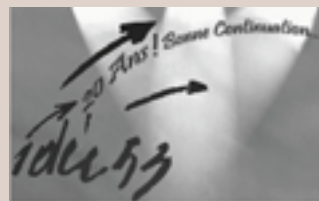
minibus, complètement aménagé en bureau, offre la possibilité de s'inscrire, de consulter les offres d'emploi disponibles et d'obtenir tous les conseils nécessaires pour postuler chez Daoust Intérim. Les personnes intéressées par le travail intérimaire ne doivent donc plus se déplacer jusqu'au centre ville. Les Conseillers Emploi de la Mission Locale peuvent informer leurs usagers de l'existence et du fonctionnement du bus, et le conseiller Daoust peut à son tour orienter les personnes reçues vers la Mission Locale et les renseigner sur les différents services (accueil, modules de détermination professionnelle, service de recherche active d'emploi, Atouménagement titres services...) accessibles aux chercheurs d'emploi. L'objectif est donc de multiplier, sur un même territoire, les possibilités d'information et l'accès à des services directement utiles aux chercheurs d'emploi. Le minibus est présent tous les premiers et les troisièmes jeudis (jour de marché) de chaque mois de 9h à 13h, sur la place Saint-Josse (en face de la KBC). Pour plus de renseignements : Mission Locale de Saint-Josse au 02 218. 89.39 et Laurent Kulcsar de Daoust Intérim au 0473 23. 68. 44

Bienvenue aux nouveaux membres de la FeBISP !

Le 5 mars 2007, les membres de l'Assemblée statutaire de la FeBISP, réunis dans les locaux du CFA, ont joyeusement accueilli quatre nouveaux membres en l'économie sociale d'insertion. • À vos services scrl est une entreprise de titres-services qui offre des prestations pour tous d'aide-ménagère, de petites courses et de repassage. L'effectif ESI aux assemblées de la FeBISP sera Carine Janssens. • Banlieues asbl qui lutte contre la fracture numérique en promouvant l'accessibilité aux nouvelles technologies. Au quotidien, elle soutient un réseau associatif bruxellois aux nouvelles technologies. Elle offre des services d'hébergement, de logisTIC, de vidéo, de numérisation, de développement Web, d'architecture LAN, de serveurs (web, courrier, fichiers) et de consultance. L'effectif ESI aux assemblées de la FeBISP sera Farid Sahli. • Espace Bien-Être asbl est une initiative de Vie Féminine. Au départ, un double constat, d'une part les femmes vivant dans une situation d'exclusion développaient une image négative d'elles-mêmes et pour des raisons financières ne fréquentaient ni les centres de soins ni les salons de coiffure ; d'autre part, de nombreuses femmes formées à ces métiers

(esthétique, coiffure, pédicure, etc.) ne pouvaient se lancer comme indépendantes, faute de moyens. L'idée est de relier les deux : créer des centres de soins pour un public fragilisé tout en construisant des formations pour développer de nouvelles compétences chez les professionnelles. L'effectif ESI aux assemblées de la FeBISP sera Anabelle Delonnette. • Innovasport asbl est active dans l'horeca et crée des emplois pour les jeunes saint-gillois peu qualifiés principalement en gérant des cafétérias. Elle offre un service de restauration, de traiteur et de gestion et administration de locaux. L'effectif ESI aux assemblées de la FeBISP sera Farid Sahli.

Bon anniversaire à Idée 53



« Jour après jour, Idée 53 confirme son essor, 1001 colombes ont pris leur envol, pleins feux sur les travO, burO, restO, pour tes 20 ans, bravo ! ». Depuis 20 ans, l'Atelier de Formation par le Travail (AFT) Idée 53 offre des formations en travaux de bureau pour devenir commis de bureau polyvalents, des formations

d'aide à la personne pour devenir aides-ménagères, agents de maintenance polyvalents ou gardes à domicile et des formations en cuisine/restauration pour devenir commis de cuisine ou de salle. Elle est hébergée au sein de l'Espace Malibran au cœur d'Ixelles. Le vendredi 22 juin 2007, elle fêtera ses 20 ans !

CEFAID asbl

Avec le soutien des divers pouvoirs publics du secteur de l'Insertion Socioprofessionnelle, le Centre Espagnol de Formation et d'Actions Intégrées de Développement (CEFAID asbl) s'est engagé à reprendre et à assurer la continuité de l'ensemble des activités ISP du CEFA-VO asbl (Centre Espagnol de Formation et d'Actions – Université Ouvrière), depuis le 1er janvier 2007. Concrètement, le CEFAID asbl, c'est : 4 projets de formations qualifiantes pour les profils de métiers suivants : Employé en Bureautique, Webdesign, Employé en Tourisme et Administrateur réseau. Chaque année, une centaine de stagiaires issus principalement de la région bruxelloise et engagés dans un processus de formation aboutissant à l'apprentissage d'un métier. Une équipe de travailleurs qui par leurs compétences ont développé une approche intégrée des personnes en formation. Un lieu où la cohabitation des cultures présentes en Région bruxelloise se vit au

quotidien autour d'un projet de formation et de citoyenneté et dans le respect des singularités. Des liens avec des réseaux et autres dispositifs qui luttent contre le chômage et la fracture numérique. Tout ce travail d'accompagnement et de suivi se réalise en collaboration avec les partenaires du secteur : autres centres OISP, la FeBISP, Carrefour Formation, les Missions Locales, Bruxelles Formation, etc

Bienvenue à Thierry Vandenhove

Depuis près de dix, Thierry Vandenhove était formateur chez Bonnevie. Aujourd'hui, il est devenu coordinateur. À ce titre, il reliera les formations en bâtiment et en mécanique avec le service social. Par ailleurs, il soutiendra le directeur, Roland Vandenhove. Thierry Vandenhove sera le nouveau membre effectif lors des assemblées générales de la FeBISP.



Thierry Vandenhove, directeur de l'asbl Bonnevie



Rencontre avec...

Le P'tit Ciné, du vrai cinéma

Une belle rencontre : Javier Packer-Comyn, responsable du P'tit Ciné, une association unique en son genre à Bruxelles. Née en 1995, au départ pour pouvoir produire les films de Monique Quintart et pour diffuser des documentaires, l'asbl est devenue organisatrice de festivals d'une rare qualité.

1995, c'est aussi l'année où a quasi complètement disparu « le film documentaire de 20h30 », au profit des documentaires de la nuit : plus aucune heure de grande écoute pour ce genre de film en Belgique francophone. Le P'tit Ciné s'est alors donné comme objectif de projeter des documentaires en salle à des heures accessibles. En 1998, l'association peut engager un travailleur : Javier Packer-Comyn. Son parcours pour arriver au P'tit Ciné ? Son mémoire de fin d'études portait sur Frederick Wiseman, un documentariste décortiquant par ses films les institutions américaines, telles l'armée, les CPAS etc. Parallèlement, il travaillait avec Micheline Creteur (l'initiatrice, décédée) au festival « Filmer à tout prix », qui avait lieu tous les deux ans. Les années sans « Filmer à tout prix », il y avait un manque que le P'tit ciné est venu combler. Même esprit, mêmes films. Diffusés dans trois lieux principaux : le Musée du cinéma, quand il s'agit de films

« patrimoines », l'Arenberg quand les films sont « culturels » et le Delvaux quand les films se projettent avec débat. Et puis, l'idée a fait son chemin ...

L'idée principale : il faut montrer des films que les gens ne peuvent pas voir ailleurs, inédits en Belgique, allant à contresens de la culture dominante, sur des thématiques choisies.

Mais au fond, c'est quoi le documentaire ? Un film où prédomine le respect de la parole de l'autre, où on montre l'autre tel qu'il est et non tel qu'on veut qu'il soit, un film où la parole n'est pas fabriquée pour les médias, mais le fruit d'une rencontre.

Il est essentiel de définir le documentaire, car le mot « documentaire » n'a jamais été autant utilisé, pour des films-spectacles, pour des films torchés en quelques jours, pour des films où la parole est télécommandée. Ici, pour les documentaires diffusés par le P'tit Ciné, la rencontre et le film sont indissociables et la manière dont se prend et se fabrique la parole est essentielle. Pensons à certains reportages baptisés documentaires, et dans lesquels,

apparaît en sous-titre son nom et son âge ou sa profession (on pourrait parfois les traiter sans abuser de documenteurs, sinon de films abuseurs) pour toute histoire de celui qui s'exprime.

Pour le P'tit Ciné, un documentaire, c'est au minimum un film dans lequel on sait d'où vient la parole. Tout le contraire des documentaires trop grand public, dont la parole est en fait fabriquée sur le moule publicitaire, destinée à rassembler le plus grand nombre. Pensons aux documentaires dont la parole est quasi exclusivement un commentaire en voix off, à ceux dont les protagonistes s'expriment de la façon dont ils pensent que c'est ça que « la télévision » attend d'eux, à ceux qui sont soi-disant descriptifs etc. Reportages, micro-trottoirs, promotion d'opinions peut-être, mais pas documentaires.

La FeBISP participe depuis des années au festival « Regards sur le travail » qui a lieu chaque année en mars, et c'est comme ça d'ailleurs que nous avons appris à connaître Javier. Ce festival s'éloigne totalement de



Javier Packer-Comyn, responsable du P'tit Ciné

Le P'tit Ciné diffusion
Rue du Fort, 5
1060 Bruxelles
Tél. et fax : 02 538 17 57
leptitcine@belgacom.be - www.leptitcine.be





Rencontre avec...

la demande actuelle des télévisions belges, qui voudraient plus de films sur le travail, « mais pas sur le chômage, non. Sur le travail, l'artisanat, le mérite. Le chômage, ce n'est pas la problématique du travail » !!! (sic). Il suffit de regarder quelquefois la télé belge pour s'apercevoir combien c'est vrai : « films » de quelques minutes sur les terroirs, les professions artisanales, nos régions etc. : aucune distance, aucune analyse, aucun point de vue, aucune relation tissée ou si peu. Des familles unies, des vaches bien propres, des ateliers sans poussière et sans bruit et une caméra à la recherche d'effets visuels. La P'tit Ciné projette des films à l'opposé de cela. Plus rien ne se fait en cinéma en Belgique sur la question du travail, et ce n'est sans doute pas qu'une question de financement. Personne ne fait le point sur l'évolution du travail, sur le transmis entre générations, sur l'évolution du travail entre les générations. Puisqu'on ne montre plus l'évolution, il y a un vrai risque que la mémoire s'éteigne. Quand on n'a pas de mémoire, qu'on ne sait plus d'où on vient, on ne sait pas qui on est. Quelques exceptions heureusement, notamment une que le P'tit Ciné a soutenue : le film de Marc-antoine Roudil et Sophie Bruneau (« Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient atteints »). Un film rare, car la parole y est totalement fondée sur la relation entre les réalisateurs et les protagonistes (médecins et patients), lesquels pouvaient se rétracter jusqu'à huit semaines après ! Ils avaient donc, eux, la possibilité d'évaluer quels seraient les effets de leur mise en lumière sur leurs vies.



Affiche du Festival « Regards sur le Travail » qui a eu lieu au mois de mars 2007, et auquel ont participé Suzanne Beer et Gabriel Maissin de l'asbl FeBISP

Javier Packer-Comyn le rappelle : la question de l'avant et l'après du film est aussi essentielle que celle du tournage. C'est la question de la responsabilité du réalisateur : comment est-il entré en relation avec les gens qu'il filme, quel a été son degré de respect, les laisse-t-il ensuite plantés là après les avoir mis en pleine lumière, ou se préoccupe-t-il des conséquences de cette exposition des gens

qu'il a filmés (pensons à certains talk-shows : brrrr, ça donne le frisson...) ? L'image n'a pas de rôle salvateur, parfois même, c'est tout le contraire. Un documentaire n'est jamais innocent, il peut avoir des conséquences à long terme sur la vie des gens filmés.

Sinon, le P'tit Ciné depuis ses débuts, c'est 475 films montrés (courts-métrages compris), 180 invités à des débats (réalisateurs, associations, techniciens) et 125 débats. Tout cela avec 4.950 euros de subsides annuels de la part du Centre du Cinéma... dans ces conditions, il s'agit d'être motivé et engagé.

Et maintenant, une nouvelle étape : le P'tit Ciné devient distributeur. Leur première diffusion – dans 6 salles de la capitale ! - sort le 18 avril : « Ca brûle », un film de Claire Simon (souvenez-vous : « Noir et Blanc »), primé à Cannes en 2006, sorti en France le 16 août 2006, en plein congé, et qui n'a du coup, pas eu le succès qu'il méritait... ni trouvé de distributeur en Belgique. Pascal Delaunois et Monique Quintart (fondateurs du P'tit Ciné) l'ont vu à Cannes, et avec Javier, ils veulent à tout prix le montrer, car pensent-ils tous les trois, c'est un film magnifique. Et voilà. Ils ont créé une vraie relation avec Claire Simon, et ils pensent que ce film est indispensable. Allez-y : même sans l'avoir vu, on vous jure qu'il est bien... et en plus, les critiques l'encensent déjà.

Mais puisqu'on peut quand même voir des documentaires à la télé (tard, il est vrai), pourquoi tant de gens se déplacent-ils ? Parce que tout autant que le cinéma est fait pour être vu en salle, l'expérience du documentaire en salle est une expérience unique, comme le dit Javier : *« une expérience personnelle et collective, puisqu'on est seul tous ensemble dans une même salle dans le noir. Cela induit un savoir-être. On reçoit les images sans être vu des autres, on vit ses émotions de façon personnelle, on peut s'ennuyer, on peut être passionné... tout en étant contraint (on ne peut pas arrêter le film, on peut difficilement sortir, on ne peut pas s'exprimer vigoureusement), et cette contrainte est productive d'expérience et de savoirs, notamment du savoir être ensemble ».*

Schaerbeek Action Emploi (« SAE »), un Service en pleine Action plein d'Enthousiasme



Marc Rents, directeur de la Mission Locale de Schaerbeek

Un peu d'histoire

En 1996, les Missions Locales « reçoivent » des postes pour travailleurs sous statut PTP (dans le cadre de l'activation des chômeurs) et des postes sous statut ACS pour les encadrer. L'objectif est de leur permettre de monter des projets adaptés aux jeunes peu qualifiés. Il s'agit de les embaucher, de les mettre au travail, de les encadrer non seulement techniquement mais aussi socialement (ils ont des problèmes de tous ordres, financiers, administratifs,

de logement, de santé etc.) et de les former pour qu'ils puissent ensuite se faire embaucher ailleurs, sous contrat « classique ». La Mission Locale de Schaerbeek demande 30 postes PTP et les reçoit. Elle monte ainsi trois projets chacun pour 10 travailleurs chacun : pavage et aménagement des espaces urbains, aide aux personnes et aménagement intérieur. Vaste défi, trop vaste sans aucun doute, puisque en 2006, la Mission Locale est amenée progressivement à renoncer à 27 des 30 postes.

Des problèmes

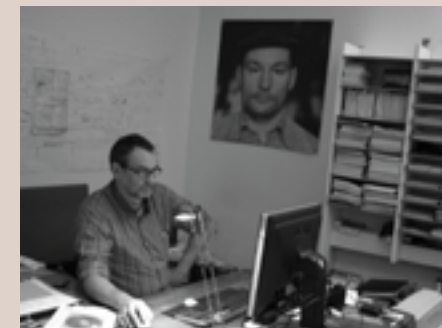
Que s'est-il passé ? Brièvement : les secteurs dans lesquels ils ont été créés sont pointus, exigent du savoir-faire et de l'expérience comme entreprise spécialisée dans ces trois domaines. La Mission Locale ne peut plus porter

Pour des raisons de sécurité sociale et de législation sur les asbl, le transfert de postes PTP d'une asbl à une autre, même si c'est pour exactement le même objet, est apparemment impossible. La question est ainsi pendante pour les 3 postes attribués à la Mission Locale de Schaerbeek mais qui ne peuvent, pour ces raisons, être utilisés par SAE... alors que toutes les autres autorisations nécessaires existent, notamment celle de l'ORBEm.

elle-même les projets et souhaite les transférer à des structures qui se spécialiseraient chacune dans un domaine. La condition de faisabilité est d'abord que les postes de travailleurs PTP puissent être transférés. A cause de l'impossibilité de transfert rapide (un poste ne peut pas rester non pourvu plus de six mois sous peine d'être perdu, et en même temps, un poste ne peut être transféré dans une autre structure que s'il est non-occupé), 27 postes sont restés vacants plus de 6 mois et ont ainsi été... perdus. Il en reste donc 3, qui sont actuellement libres et qui pourraient être encore transférés à SAE (à l'heure où ces lignes sont rédigées, il semblerait que cela soit imminent).

Un nouveau projet

Cette expérience difficile a donné à la Mission Locale l'impulsion nécessaire pour lancer en avril 2006 un nouveau projet dans le domaine de la décoration et du logement, cette fois avec des travailleurs sous statut « article 60 ».





Ceux-ci, peu qualifiés, sont bénéficiaires du CPAS, et ont un contrat de durée limitée. Touchant un salaire relativement bas, ils ont comme la grande majorité des publics en insertion, des problèmes financiers, de logement et de santé. Vu la durée de leur contrat, même en ayant du travail, ils restent en situation précaire, et partant, se projettent difficilement dans un avenir au-delà de trois mois. Actuellement, ils sont 4 travailleurs en article 60 et 1 encadrant. Comme le dit Marc Rents, directeur de la Mission Locale de Schaerbeek et initiateur du projet : « *ces personnes sont extraordinaires* ». C'est sans doute grâce à cela que SAE envisage d'engager 3 nouveaux travailleurs sous statut PTP et 1 nouvel encadrant, dès que cela sera possible.

Un projet élargi

Le contrat de quartier (2006-2009) Lehon-Renquin mettait l'accent sur l'espace extérieur. Pourquoi ne pas travailler sur les espaces intérieurs ? La Mission Locale avait une expérience dans l'aménagement intérieur et savait que la qualité des logements influence largement la qualité de la vie individuelle et collective. De l'idée à la réalisation, le pas fut franchi. Le projet s'adresserait à des habitants n'ayant ni les compétences ni les capacités physiques



de rénover leur logement. C'est ainsi que SAE s'est spécialisé en peinture, pose de cloisons et de carrelages. SAE met en pratique et encadre techniquement un projet initié par le CPAS et la Mission locale de Schaerbeek : ces deux organismes regroupent temporairement des habitants disponibles et n'ayant pas les moyens de faire rénover leur

logement par des corps de métier. Ils rénovent les logements du groupement, au fur et à mesure et à tour de rôle. SAE réalise les travaux plus « techniques », prépare les murs, et encadre le travail des habitants.

Petit détour par la fonction de direction...

Le rôle du directeur ? Garçon de courses et... organisateur, coordinateur de l'équipe, « producteur » (celui qui trouve les moyens financiers) et communicateur. *Ce qui importe*, dit Marc Rents, *quand on est directeur, c'est de « donner une direction »*. On ne peut mieux dire, mais ces trois mots cachent toute la difficulté de la fonction. Marc Rents, qui exerce des fonctions de direction depuis de très nombreuses années, estime que pour diriger efficacement, il faut travailler avec de petites équipes et établir un contact direct avec les travailleurs. *Car diriger*, ajoute-t-il, *« c'est donner une ligne et c'est non négociable »*. Par contre, ce qui est négociable avec les équipes, c'est la façon d'atteindre les objectifs. C'est la seule façon, pour lui, de résoudre cette quadrature du cercle de la direction : un pouvoir clairement identifié et en même temps un cadre hiérarchique sécurisé dans lequel les travailleurs

peuvent prendre des initiatives. Au passage, il souligne les délais infernaux de liquidation des subsides régionaux d'économie sociale : il faut avancer l'argent, ce qui l'a amené – prudence et gestion mesurée des moyens publics obligent – à rendre des subsides aux pouvoirs publics, faute d'avoir pu l'avancer. Cela fait, aussi, partie des grandeurs et misères de la fonction...



Le bureau du directeur

Quels clients ?

SAE adresse ses services principalement aux bâtiments collectifs, particulièrement à ceux qui se





donnent des missions de type social : associations, Agences Immobilières Sociales, bâtiments publics faisant partie du contrat de quartier. C'est le bouche à oreille qui fonctionne pour l'essentiel, ainsi que le transmis de travaux à faire mais que d'autres ne peuvent réaliser. Exemple : JST (Atelier de formation par le Travail spécialisé en pavage et entretien de parcs et jardins) reçoit une demande de pavage mais ne peut pas la prendre en charge vu l'exigence des délais (tout de suite) ou vu la difficulté de certains travaux liés au pavage. SAE peut y répondre.



Des résultats visibles

L'équipe de SAE est en train de rénover complètement un très grand espace destiné à la Maison de l'Emploi, située dans les mêmes bâtiments. À travers les grandes baies vitrées, on peut voir une équipe de 4 personnes qui s'activent. Ils travaillent en musique, sifflotent, plaisantent mais bossent. Ils vont tout faire en peinture, cloisons et sols, et ils en sont fiers. Le jardin (créé et entretenu par JST) qui y mène offre un accueil magnifique aux visiteurs et usagers. Contraste saisissant avec le quartier environnant (même si des efforts énormes ont été faits dans la commune) : la petite place est vieillotte et mal agencée entre un parking qui l'envahit et des arbres un peu rachitiques. Mais quand vous arrivez au numéro 46 de la rue de Jérusalem, c'est un jardin qui vous accueille avec des fleurs et une pelouse, des murs peints et très joliment graffittés, des constructions en bois pour les enfants et tout au fond, de grandes baies vitrées. Comme on dit chez nous : c'est très gai.



Le jardin



La fresque du jardin

Un travailleur PTP a un contrat de travail normal, mais sa rémunération se compose de trois parties : son allocation de chômage (voilà pourquoi on dit qu'il est « activé »), une prime d'intégration versée par une caisse de chômage ou un CPAS, et le reste de son salaire payé par son employeur. Sa rémunération doit être au moins égale au salaire minimum fixé par les conventions collectives qui lui sont applicables. Les postes PTP sont accessibles aux chômeurs complets indemnisés depuis un certain temps ou émargeant au CPAS et n'ayant pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Le contrat dure un an, renouvelable maximum une fois. Les programmes PTP doivent offrir à ces demandeurs d'emploi la possibilité d'améliorer leur position sur le marché de l'emploi par l'acquisition d'un savoir-faire et d'une expérience professionnelle assortis d'un accompagnement et d'une formation. Les projets doivent répondre à des besoins collectifs insuffisamment rencontrés par le circuit de travail existant et doivent pouvoir orienter les travailleurs vers des emplois sur le marché du travail classique.



Allo, Bruxelles? Allo, la terre?

Allez les filles...

Inilo Temporez

C'est Madame Mona Sahlin qui sera la prochaine présidente du Parti social-démocrate suédois. « Et alors ? » me direz-vous. Et bien, c'est plus qu'un signe, c'est la confirmation d'une tendance, d'un « trends » comme on dit. L'arrivée de plus en plus régulière de dames à des postes à responsabilités dans de nombreux domaines d'activités. Certes, Madame Sahlin n'est pas une inconnue chez elle, 25 ans de travail parlementaire, ministre à six reprises et vice-première... De plus, on ne peut pas dire qu'elle a été choisie par défaut (parce que c'est une femme), mais d'autres candidates avaient été présentes comme Madame Wallström (Commissaire européenne) et Madame Jâtmin (prochaine bourgmestre de Stockholm)... Certes, la Suède, comme les pays nordiques, a toujours fait exception. Plus

forte représentation des femmes en politique, des mesures de législation sociale très favorables aux femmes (congés parentaux, système de crèches, etc... qui leur permettent de concilier vie familiale et vie professionnelle). Mais tout de même... Dans d'autres pays, la chose se vérifie également. Au Chili, la présidence de la république est allée à Madame Bachelet. Aux États-Unis, c'est Madame Pelosi qui est devenue le second personnage du pays puisqu'elle a été élue – en tant que démocrate – présidente de la Chambre des représentants. Un fameux contrepoids à Monsieur Bush. Plus près de chez nous, l'Allemagne s'est dotée d'une Chancelière, Madame Merkel et au moment où sortira cette gazette, nous connaissons les chances de Madame Royal d'accéder à la

présidence de la république française. Mais il n'y a pas qu'en politique que cette tendance se vérifie. Pour rester en France, il ne vous aura pas échappé que la patronne des patrons, la présidente du MEDEF était Madame Parissot. Chez nous, la même tendance se confirme puisque nous avons des dames à des postes de commandes importants : Mesdames Onkelinckx et Milquet pour n'en citer que deux. On n'envisage plus la politique sans les femmes, même si la parité hommes/femmes aux différents niveaux est encore difficile à atteindre. On peut donc se réjouir de cette progression. Le chemin reste encore bien long à parcourir. En effet, si l'on évoque la possibilité pour la France d'avoir à sa tête une présidente, ce qui est déjà un signe très important, il n'en reste pas moins que la représentation

des femmes au parlement de la république est l'une des plus basses d'Europe ! Pourtant, si l'on peut se réjouir de ces constats, il n'en reste pas moins que le sort des femmes à travers le monde n'est pas aussi rose. Il y a encore du chemin à faire... En Belgique, par exemple, le 30 mars était le jour pour l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Cet « Equal Pay Day » tendait à sensibiliser sur la situation sociale des femmes.¹ Si la Belgique n'est pas la plus mal classée dans les statistiques européennes en la matière, elle montre malgré tout un écart moyen entre salaires masculins et salaires féminins de l'ordre de 17%. Mais cet écart recouvre des disparités importantes suivant les secteurs : les salaires bruts moyens des femmes sont nettement plus

élevés dans le secteur public que dans le privé. L'écart est moindre aussi : 5% dans le secteur public contre 30% et 21% respectivement pour les employés et les ouvriers du secteur privé. L'écart salarial varie considérablement en fonction des secteurs : de 86,6% à 13,5%. En haut de l'échelle, on trouve l'industrie de l'habillement et des fourrures qui est occupée par 80% de femmes. Pour le secteur de l'Horeca, qui occupe 43% de femmes, l'écart est moindre et se situe à 11,7%. Ces chiffres montrent que la lutte contre les inégalités de salaires doit impérativement passer par des mesures différenciées, par secteur. L'écart salarial entre hommes et femmes semble le plus prononcé dans les secteurs « riches ». Les hommes actifs dans les banques ou les sociétés d'assurance

gagnent 43% de plus que leurs collègues féminines. À l'inverse, l'écart salarial est plus faible dans des secteurs plus « pauvres », à salaires plus bas. Les hommes perçoivent, dans l'Horeca, 11,7% de plus que les femmes. Bref, il y a du pain sur la planche et si l'arrivée de plus de femmes aux postes de commandes montre un changement des mentalités, il n'est pas dit que cela soit suffisant pour que se réduisent automatiquement les mécanismes de discrimination qui frappent les femmes dans beaucoup de domaines. Disons que les choses peuvent être améliorées par des priorités mieux posées, mais le combat pour l'égalité est toujours plus long que prévu.

¹ Voir le site : <http://www.equalpayday.be/>



ASBL : les formulaires de publicités de certains actes sont modifiés

Toute asbl est tenue de donner de la publicité à certains de ces actes. C'est le cas, par exemple en cas de modification de statuts ou de la composition du conseil d'administration. Les documents déposés au greffe du tribunal de commerce à cet effet feront l'objet d'une publication au Moniteur belge ou d'une inscription à la Banque-Carrefour des Entreprises. Pour ce faire, la loi impose l'utilisation de formulaires type. Rien ne change dans la procédure mais la forme de ces documents est quelque peu modifiée depuis le 1^{er} février 2007. Les nouveaux formulaires sont téléchargeables sur le site du Service public fédéral Justice au lien suivant : http://www.ejustice.just.fgov.be/tsv_pub/form_f.htm. Les anciens formulaires ne sont plus acceptés.

Pécules de vacances : provisions inchangées

Vous pouvez constituer une provision pour couvrir le paiement en 2007 des pécules de vacances dus suite aux prestations de 2006. Un certain montant peut être inscrit dans les frais professionnels de l'exercice comptable

à clôturer. Ce montant, le fisc le fixe chaque année. Il est inchangé par rapport à l'an passé. Pour les employés, le pourcentage est de 18,8% des rémunérations fixes et variables (hors prime de fin d'année) des employés qui étaient encore en service au terme de l'exercice comptable.

Rupture de contrat d'un travailleur en crédit-temps partiel

Un employeur souhaite mettre fin au contrat d'un travailleur bénéficiant d'un crédit temps partiel (en ce compris, une formule de congé parental). Bien entendu, le travailleur est protégé contre le licenciement. Cela signifie que le licenciement doit s'envisager pour un motif totalement étranger à la réduction du temps de travail. Si vous ne réussissez pas à apporter cette preuve, le travailleur pourrait réclamer des dommages et intérêts. Mais qu'en est-il du calcul du délai de préavis et de celui de l'indemnité ? La durée du délai de préavis doit être calculée en fonction du salaire fictif à temps plein. Toutefois, il en va autrement pour le calcul de l'indemnité. En effet, la jurisprudence a tendance à procéder au calcul de l'indemnité sur le salaire à temps partiel, soit le salaire en vigueur lors de la rupture. Cette tendance est aujourd'hui confirmée par la Cour de cassation.

Modification du montant du précompte professionnel : il diminue...

Comme chaque année au 1^{er} janvier, le précompte professionnel a été adapté à l'indexation des barèmes fiscaux (AR du 18/12/2006 – MB 22/12/2006). En résumé, vous avez donc moins de précompte à retenir par rapport à la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 novembre 2006. Ne comparez toutefois pas avec le mois de décembre où le précompte avait fait l'objet d'une réduction forfaitaire et unique. Par ailleurs, par décision des pouvoirs publics flamands, si le travailleur habite en Région flamande et pour autant qu'il ne dépasse pas un salaire de 2.350 euros bruts par mois, il se verra octroyer une réduction de précompte supérieure. En avril, et pour tout le monde, cette fois, le précompte fera l'objet d'une nouvelle réduction spéciale qui se situera entre 28 et 56 euros.

Où il augmente... : un nouveau précompte professionnel pour les réductions du temps de travail d'1/5^{ème} temps

Jusqu'à présent, le précompte professionnel était fixé sans distinction à 17,55% qu'il s'agisse d'un travailleur bénéficiant d'un crédit temps à mi-temps ou d'un autre

profitant d'une diminution de carrière d'1/5^{ème} temps. L'accord interprofessionnel 2007/2008 prévoit une augmentation du précompte professionnel de 17,15% à 35% pour les candidats entrant dans le régime à partir du 1^{er} avril 2007. Pour les célibataires avec enfants à charge, le pourcentage de précompte de 17,15% serait maintenu. En cas de crédit temps complet, le précompte professionnel reste de 10,13%. L'impôt des personnes physiques est, quant à lui, inchangé.

Outplacement : la pénalité est doublée

Licencier (sans motif grave) un travailleur de 45 ans ou plus (qui compte au minimum une année d'ancienneté) signifie qu'il faut lui proposer une procédure d'outplacement. Depuis 2006, l'employeur est obligé d'informer le travailleur de son droit à cet outplacement. L'employeur qui omettrait cette obligation est passible d'amendes ; l'une administrative, l'autre sociale (c'est-à-dire envers l'ONSS). Sachez que depuis le 1^{er} mars 2007, le gouvernement a pris la décision de doubler le montant de ces amendes sanctionnant le non-respect de cette obligation : les deux amendes réunies atteignent au total 3.600 euros. Soyez donc attentifs !

Réseautage

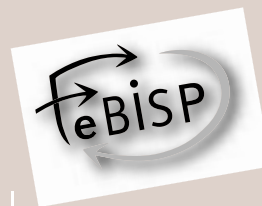


Plate-forme référentiel français langue étrangère

Conçu à l'initiative du CIRÉ, le Référentiel FLE est une plate-forme pédagogique collaborative qui permet la publication, la réalisation et le partage de supports pédagogiques destinés à l'enseignement du français langue étrangère et contextualisés sur les réalités socioculturelles belges, pour des niveaux débutants en FLE. Disponible sur internet et présenté de manière pratique et efficace, il est centré sur le contenu des cours et est destiné tant aux formateurs qu'aux apprenants. L'adresse du site : <http://www.referentiel-fle.be>.

Ouverture d'une première antenne pilote de l'ORBEm à Molenbeek-St-Jean

L'antenne pilote de l'ORBEm à Molenbeek a ouvert ses portes et offre plus de possibilités que les actuelles antennes de l'ORBEm situées à Schaerbeek, Saint-Gilles, Ixelles et Anderlecht. Située en dessous de l'Espace Ressource Emploi de Molenbeek, l'antenne pilote offre les services suivants :

- Inscription à l'ORBEm,
- Demande d'attestations,

- Informations,
 - Offres d'emploi,
 - Contrat de Projet Professionnel.
- 19 antennes de l'ORBEm sont prévues, une dans chaque commune afin de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux services de l'ORBEm.

Contact :

Rue Vandenboogaerde, 91
(1^{er} étage)
1080 Molenbeek-St-Jean

Tél. : 02 800 43 33
Fax : 02 800 43 34

Heures d'ouverture :

- Les lundi, mardi, mercredi et vendredi de 8h30 à 12h15 et de 13h30 à 16h
- Le jeudi de 13h30 à 16h

Appel à projets Réduire et Compenser

Bonne nouvelle pour le repos bien mérité de nos aînés ! En 2007, le financement des subventions liées à l'embauche compensatoire des réductions du temps de travail en fin de carrière du personnel des Organismes d'insertion socioprofessionnelle

et Missions Locales est maintenu tant par l'ORBEm que par la Cocof. Dès lors, selon un principe désormais familier, le repos des uns est compensé par le travail des autres. Dès le début du mois de janvier, l'asbl CP 329 Réduire et Compenser a donc procédé à un nouvel appel à projets. Saluons l'exploit ; les opérations furent lancées dès la fin de l'année dernière afin de ne pas perdre de temps. En plus de promouvoir la création d'emplois nouveaux, le conseil d'administration s'est attaché à stabiliser les emplois créés en 2006 via ce dispositif. Au total donc, 19,26 ETP visant 45 travailleurs (45 projets en cours en 2006) ont été maintenus dans les OISP et 5,17 ETP visant 10 travailleurs (12 projets en cours en 2006) pour les Missions Locales. Un quota d'emplois chaque année étoffé grâce à une mesure particulièrement appréciée des bénéficiaires.

Nouvel avis favorable pour un projet d'ILDE

La plate-forme de concertation de l'économie sociale a rendu un avis favorable quant à l'agrément d'un projet de centrale de repassage

en titres-services à Saint-Josse. Cette nouvelle activité vient en complément des services déjà rendus par le service d'aides-ménagères Atoutménage, développé au sein de la Mission Locale depuis 2005 et comptant à présent 17 équivalents temps plein.

Rue royale, l'emploi et la formation cohabitent

Le 28 février 2007, Bruxelles Formation a inauguré son bâtiment situé au numéro 93 de la rue royale. Sur 6 étages, l'IBFFP y offre un panel de services pour les demandeurs d'emploi ou les travailleurs. Le public y trouvera notamment « Bruxelles Formation carrefour formation emploi enseignement », centre d'information gratuit et en libre accès, qui outre une documentation propose l'aide de conseillers pour faciliter la recherche ; « Bruxelles Formation tremplin » qui permet aux personnes qui ont signé un contrat de projet professionnel (CPP) de réaliser un bilan de connaissances et de déterminer un projet d'orientation professionnelle et si besoin de choisir une formation. Au 2^{ème} étage, l'ORBEm est également présent à travers son Espace

Ressource Emploi (ERE) qui permet aux demandeurs d'emploi d'effectuer une recherche d'emploi de façon autonome.



Rue Royale 93, le bâtiment de l'IBFFP

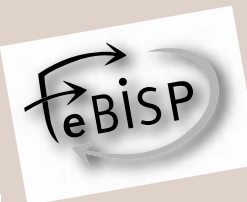
Accord non marchand wallon signé, feu vert pour la concertation sectorielle

En novembre 2006, la ministre Vienne avait signé un protocole d'accord avec les seules organisations syndicales, prévoyant des mesures sur le financement des frais de mission du secteur de l'aide aux familles, un financement complémentaire des Fonds des ETA, le financement de sursalaires pour travail en

horaire inconfortable, l'octroi de jours de congé supplémentaires sensés être compensés par de l'embauche compensatoire, le financement de primes syndicales et le financement d'emplois pour la création de délégations syndicales interassociation. Dès cette signature, les fédérations d'employeurs ont fait savoir leur désapprobation sur la forme et sur le fond, aucune de leur priorité n'étant rencontrée. La ministre voulait à tout prix signer un accord dans un budget de 25 millions d'euros récurrents à partir de 2009. La CESSOC ne pouvait signer l'accord si aucune mesure additionnelle ne rencontrait les priorités du secteur, et notamment la difficile question du risque de pertes d'emplois dans la mise en œuvre du nouveau décret visant les EFT et OISP wallonnes. Lors de la seule vraie réunion de négociation tripartite, alors que toutes les fédérations d'employeurs étaient prêtes à signer l'accord, la CESSOC a refusé de s'y joindre. Le gouvernement et les organisations syndicales ont refusé qu'un accord soit pris qui ne concernerait pas l'ensemble des secteurs. Dès lors, les organisations syndicales ont mis en place un dispositif de pression : grève et manifestation. Désireuse de parvenir à un accord,



Réseautage



la CESSoc a rencontré une délégation syndicale et a repris les négociations en les recadrant. Lors d'une nouvelle réunion tripartite, les Cabinets concernés ont accepté la plupart des propositions faites par les partenaires sociaux du secteur sans accepter toutefois de chiffrer un budget supplémentaire pour régler la question des EFT-OISP en difficulté mais en concédant toutefois d'inscrire l'objectif de maintien des emplois dans un « considérant » de l'accord. Cette entente a abouti à la signature d'un accord non marchand wallon 2007-2009. Des CCT devront être signées avant l'été. En conséquence, les organisations syndicales ont levé leur préavis de grève rendant ainsi possible à nouveau la tenue de l'ensemble des réunions de la concertation sociale.

Accompagnement d'équipe et supervision collective : une réflexion de l'Apef

Ces dernières années, on constate que les activités d'accompagnement et supervision d'équipe ont pris de l'ampleur dans nombre d'organisations du secteur non marchand. Des initiatives

émergent çà et là, des professionnels proposent des services « sur mesure ». Compte tenu de ce constat, l'Association paritaire pour l'emploi et la formation (Apef) est en train de soutenir une réflexion sur le sujet. Une de ses motivations consiste à saisir ici l'opportunité de pouvoir défendre une activité spécifique au secteur non marchand. Trois groupes de travail se sont mis en place. Le groupe de travail « référentiel » s'est attelé à l'élaboration d'un descriptif de fonction qui définit l'ensemble des tâches qui sont réalisées dans le cadre de la fonction de superviseur. En même temps, ce groupe a rédigé un référentiel de compétences qui précise les compétences nécessaires pour réaliser les activités reprises dans la description de fonction ainsi que les ressources nécessaires à la mise en œuvre de ces compétences. Le groupe « repères déontologiques » a fait émerger l'importance d'une distinction entre la déontologie, décrivant les bonnes pratiques et l'éthique, renvoyant à la qualité du questionnement qui peut être le fait de chaque praticien. Le groupe « formation » privilégie d'une part la formation de base et d'autre part, la formation continue des superviseurs déjà en activité.

Ce groupe est principalement composé d'organismes de formation et associera à son travail les candidats potentiels à la construction du processus de formation. En parallèle à ces groupes de travail, une opération de validation des travaux est conçue comme un aller-retour entre personnes et organisations concernées via une plate-forme de discussion sur Internet. Ce travail, une fois finalisé, pourra servir de référence pour les actions menées par les Fonds dans le domaine de la supervision. Dans les limites de leurs moyens budgétaires, les Fonds et l'Apef soutiendront les efforts de formation s'inscrivant dans ce cadre. Pour tous renseignements : paul.lodewick@aepfasbl.org



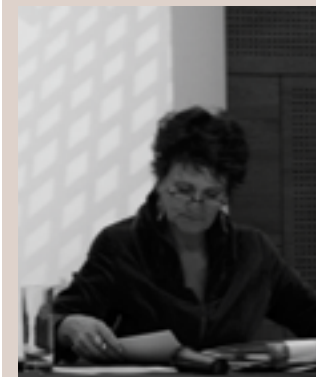
Les locaux de l'APEF, Quai du Commerce 48 à 1000 Bruxelles

La FeBISP questionne l'ECVET

La FeBISP a contribué à l'avis n°73 « Contribution de la CCFFEE à la consultation concernant la création d'un système de crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET) » de la CCFFEE de fin mars 2007. Dans sa contribution, la FeBISP a développé les questions suivantes : Que faut-il entendre par mobilité ? Que faut-il entendre par formation et enseignement professionnels ? À quels niveaux de compétences le dispositif EQVET peut-il s'appliquer ? Comment situer les correspondances de niveaux européens, nationaux, locaux ? Les OISP ne sont pas à ce jour en mesure de statuer sans plus de précisions au préalable sur la pertinence du dispositif EQVET pour leur public. Ils appréhendent le processus général européen comme un système nivelé par le haut qui peut une nouvelle fois faire subir au public le moins qualifié, une nouvelle forme de discrimination.

Bon anniversaire à la CCFFEE !

Le 21 mars dernier, la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFFEE) a fêté ses 10 ans ! Ce fut instructif et echte bloempench ! Tout d'abord, un bilan du travail accompli : une centaine de réunions, 3 secrétariats successifs et 73 avis ont marqué ce lieu institutionnel réunissant les représentants de l'enseignement, de la formation, de l'emploi. À présent, les partenaires se connaissent mieux qu'avant et heureusement car il reste du pain sur la planche. Deux exposés ont mis les pendules à l'heure sur les « Défis de l'enseignement » et « l'Évolution économique et démographique, emploi, formation et ségrégations sociales et spatiales à Bruxelles » (voir autres brèves). En conclusion : les inégalités sociales se renforcent toujours plus ! Au cours de l'après-midi, l'assemblée élargie « a joué à imiter la CCFFEE » débattant du prochain avis n°74 sur les axes prioritaires des 10 années à venir ! Entre autres priorités : la formation des jeunes et des peu qualifiés et la lutte contre la discrimination ! Pausas café, biscuits, petits



Anne-Françoise Theunissen, coordinatrice et secrétaire de la CCFFEE

sandwiches, cocktail d'natatoire, speech, boudins, chicons au gratin et carbonnades ont repu les invités ! Bravo à l'équipe de la CCFFEE !

L'ORBEm élargit ses horaires

À partir du 5 mars, l'ORBEm élargit ses horaires pour les présentations spontanées du public et passe de 22h30 d'ouverture hebdomadaire à 27h30. Les services ouverts au public seront accessibles :
• les lundi, mardi, mercredi et vendredi de 8h30 à 12h15 et de 13h30 à 16h;
• le jeudi de 13h30 à 16h



Terme québécois qui signifie mettre en réseau !

Agenda

Dans le cadre d'un programme d'informations concernant la validation de compétences, Bruxelles Formation, un des cinq opérateurs du consortium de validation de compétences, propose des séances d'informations à l'attention des conseillers emploi et formation en Région de Bruxelles-Capitale (Mission Locale, service ISP des CPAS, ALE, centres de formation - OISP).

Ces séances se tiendront au sein de Bruxelles Formation Carrefour, rue Royale 93 à 1000 Bruxelles. L'agenda des séances d'infos est établi comme suit :

- 13 avril 2007 à 14h00,
- 17 avril 2007 à 14h00,
- 20 avril 2007 à 14h00,
- 08 mai 2007 à 14h00,
- 11 mai 2007 à 14h00,
- 15 mai 2007 à 14h00,
- 22 mai 2007 à 14h00,
- 01 juin 2007 à 14h00,
- 12 juin 2007 à 14h00.

Si vous souhaitez être présent à l'une de ces séances, veuillez prendre contact avec

Monsieur Rami Rami à l'adresse mail r.rami@bruxellesformation.be ou par téléphone au 02 502.41.11.

Depuis de nombreuses années, le CFS asbl propose des formations courtes à l'attention des travailleurs sociaux. Ces formations ont la particularité de répondre précisément aux besoins formulés par les intervenants sociaux, et donc de permettre d'améliorer et d'adapter ses compétences.

C'est pourquoi, nous vous proposons de découvrir leur calendrier des formations en consultant sans tarder le site : **www.cfsasbl.be**. Voici un aperçu des formations organisées ce premier semestre :

- « Prise de parole en public » en avril.
- « Construire, gérer et évaluer son projet » en avril.
- « Identifier et gérer les phénomènes de leadership en animation » en mai.
- « Gérer une équipe : construire son propre style pour l'adapter à son équipe » en mai.
- « Vidéo et mémoire de l'immigration » en mai-juin.
- « Prévention et gestion de conflits » en juin.

Toutes les informations relatives à ces formations et à votre inscription sont détaillées sur notre site www.febisp.be. Et surtout, n'hésitez pas à contacter le CFS pour toute information complémentaire : Madame Myriam Azar au 02 543.03.00.

La Mission Locale de Saint-Josse organise un Module d'Orientatation et de Détermination Professionnelles **du 16 avril au 14 juin**. Ce Module s'adresse à toute personne qui s'interroge sur son avenir professionnel et qui désire construire un projet.

- Conditions ? Avoir entre 18 et 45 ans, être inscrit à l'ORBEm, avoir maximum le Certificat de l'Enseignement Secondaire Inférieur.

- Intéressé ? Prendre contact avec Madame Michèle Goossens ou Madame Valérie Vlamynck à la Mission Locale de Saint-Josse, rue de l'Union 31 au 02 210 89 31

L'AFT Classe Chantier APAJ organise une formation dans le secteur du bâtiment ouverte tant aux hommes qu'aux femmes. Cette formation inclut la rénovation légère du bâtiment et les finitions décoratives.

Prochaine rentrée en septembre prochain. Pour toute information complémentaire, veuillez contacter l'asbl APAJ, Chaussée de Haecht, 146 à 1030 Bruxelles au 02 241 93 87

L'insertion N° 72

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion présentera notre rapport d'activités 2006 et sortira dans le courant du mois de juin 2007

L'@insertion n° 18

Le prochain numéro de L'@insertion sortira le 16 mai 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



Statue de la Place de la Monnaie