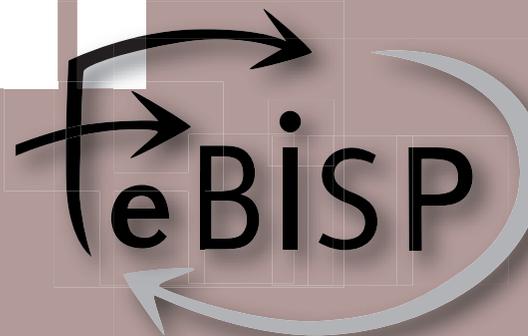


# L'insertion

DU 15 AVRIL AU 15 JUIN 2008 • N°76



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

N° d'agrégation : P 204081

Bureau de dépôt  
1190 Bruxelles 19

## Les programmes de transition professionnelle : 10 ans après

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



## L'insertion

est la revue de la FeBISP

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

Bimestriel, ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable : Gabriel Maissin

## La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4 – B1000 Bruxelles

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

<http://www.febisp.be>

## L'équipe de la FeBISP

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

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

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

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

Pierre-Alain Gerbeaux, coordinateur ISP / [gerbeaux@febisp.be](mailto:gerbeaux@febisp.be)

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

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

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

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

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** : Avis de la CCFEE ; Régionalisation de l'économie sociale : on nage encore dans le brouillard ; Un financement structurel pour les associations venant en aide aux victimes et aux justiciables ; Modifications du contrat entre les demandeurs d'emploi et ACTIRIS : précisions et sanction ; Lutte contre la discrimination

5 **Sur le vif** : Thésée : un projet de fil(ière) conducteur pour dépasser les fossés, les murs et les recouvrements

8 **Sur le vif** : Plan emploi jeunes : une solution pour des Bruxellois par des Bruxellois

10 **Lu, vu, entendu** : La participation des stagiaires : entre utopie et « piège à cons » ! ; Le dessous des cartes ; La Graine et le Mulet ; Économie, social... et environnement ? ; Un bouquet d'humanité ; Insertion socioprofessionnelle des publics vulnérables

## Dossier : Les programmes de transition professionnelle : 10 ans après

22 **Brèves de nos membres** : Le Laboratoire d'Ergologie agréé comme service privé d'outplacement ; Le CRACs lance sa newsletter ; Inauguration de K-fête ; François Martou à la présidence de l'ACFI ; En mai, deux groupes de travail démarrent à la FeBISP

23 **Rencontre avec** : La Zinneke : un carnaval d'idées recyclées

25 **Reportage** : Le CFA fait son cinéma

28 **Allo, Bruxelles ? Allo, la Terre ?** : Conduite à la carte

29 **Le coin de l'employeur** : Le congé-éducation payé : kesako ?

30 **Réseautage FeBISP** : Un nouvel Arrêté relatif à l'ANM COCOF Cohésion sociale pointe enfin le bout de son nez ; Michèle Seuntin s'en va... la tête pleine de projets ; Erratum : Insertion numéro 75 ; Évolution socioéconomique, reproduction sociale et formation à Bruxelles ; L'APEF et la politique des fonds sociaux ; Économie sociale bruxelloise : de nouveaux agréments dans le pipeline ; Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale : le site fait peau neuve ; Titres-services : avancement au fédéral

32 **L'Agenda et les annonces**

Depuis deux mois, vous ne cessez de vous demander ce que l'équipe de la FeBISP vous a concocté pour son nouveau numéro de l'Insertion ? Voici le numéro 76, LE périodique de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion à Bruxelles. Découvrez-en le programme sans plus tarder.

Le *Dossier* : « Les Programmes de Transition Professionnelle : dix ans après » dresse le bilan. Un dossier construit de A à Z avec tous nos membres ayant des PTP, passant à la loupe leur expérience de dix ans de pratique. Aussi, pour illustrer cela, avons-nous rencontré la désormais célèbre « Régie Mobile d'Etterbeek » (c'est elle qui, par exemple, sonorise tous les événements FeBISP). Le dossier se termine sur une « note commune pour une amélioration du dispositif PTP à Bruxelles » ; nous y exposons toutes les propositions de nos membres en la matière.

Un *Sur le vif* avec le « Plan emploi jeunes : une solution pour des Bruxellois par des Bruxellois » qui vous expose la nouvelle version du plan concocté par le Cabinet du Ministre de l'Emploi. Un second *Sur le vif* « Thésée : un projet de fil(ière) conducteur pour dépasser les fossés, les murs et les recouvrements » vous fait entrer dans le labyrinthe des filières et passerelles. Ne perdez pas le fil !

Découvrez notre *Rencontre* avec la Zinneke. Matteo Segers, directeur artistique de la Parade nous a reçu dans ses locaux/ateliers et nous parle du passé, du futur et surtout du présent de ce carnaval bruxellois. « La Zinneke : un carnaval d'idées recyclées » à lire et un événement festif, inventif, populaire, artistique, collectif à ne pas rater dans les rues de Bruxelles le 31 mai 2008.

Le *Reportage* vous fera découvrir la projection des films entièrement créés par les stagiaires en formation « Animateurs en arts du spectacle », une formation du Centre de Formation d'Animateurs, le CFA. En avant-première pour les abonnés de L'insertion « Le CFA fait son cinéma ».

Il n'y a pas que les Chtis qui peuvent vous faire rire. Lisez vite *Allo, Bruxelles ? Allo, la terre ?* : un article décapant empreint d'auto-dérision sur notre toute petite Belgique, la reine des routes et des autoroutes. Jean d'Arhme de Laroute vous initie aux nouveaux codes de la route, dans une balade tragico-comique : « Conduite à la carte ».

Votre *Coin de l'employeur* revient sur le Congé-éducation dans « Congé-éducation payé : kesako ? » toutes les modalités vous y sont détaillées : pour qui, pourquoi, quelle durée et comment.

Enfin, vous trouverez un bouquet de brèves toutes plus intéressantes les unes que les autres. *En bref* avec un focus sur la nouvelle réforme de l'activation des chômeurs. *Lu, vu, entendu*, de bons bouquins, un bon film ou des dossiers à lire... en attendant le vrai printemps. Des nouvelles de nos membres dans *Brèves de nos membres* avec un explicatif des deux nouveaux groupes de travail mis en place par l'Assemblée Générale du 7 avril 2008. *Réseautage*, toutes les nouvelles de partout et un entretien exclusif avec Michèle Seutin, permanente SETCa qui part à la retraite. Enfin, l'*Agenda* vous détaille toutes les formations que le Fonds de la Formation Continué des Travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle Bruxelloise organise : quatre formations en 2008 ! Bonne lecture à tous.

### Avis de la CCFEE

Bonne nouvelle, la Commission a émis un avis positif concernant le renouvellement de l'agrément COCOF pour les quarante-neuf OISP bruxellois. Cet agrément, valable trois ans, doit encore passer devant le comité de gestion de Bruxelles Formation et être approuvé par le collège de la COCOF.

### Régionalisation de l'économie sociale : on nage encore dans le brouillard

La régionalisation de l'économie sociale a été depuis peu décidée, dans le cadre d'un accord gouvernemental sur un « premier paquet » de réformes institutionnelles de l'État. S'il est vrai que l'économie sociale était déjà largement régionalisée, il ne faut pas perdre de vue que beaucoup d'aspects législatifs touchant directement l'économie sociale relèvent encore et toujours

du fédéral : loi sur les ASBL, sur les sociétés à finalité sociale, fiscalité des personnes morales à but non lucratif, programmes d'emploi comme SINE, articles 60&7 « majorés économie sociale »... Il est donc d'une importance capitale, pour l'économie sociale, de maintenir un portefeuille de compétences « économie sociale » au niveau fédéral. La FeBISP se joint aux coupoles VOSEC et SAW-B pour réaffirmer cette nécessité.

### Un financement structurel pour les associations venant en aide aux victimes et aux justiciables

La COCOF a agréé deux nouvelles structures dans le cadre du Décret du 7 novembre 2003 relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux services pour les missions d'aide, d'une part, aux victimes et à leurs proches et, d'autre part, aux inculpés et condamnés en liberté, aux ex-détenus et à leurs proches. Cet

agrément, valable cinq ans, ouvre la porte à un financement récurrent. À ce jour, les quatre centres agréés sont : Autrement Bis, Service laïque d'aide aux justiciables et aux victimes, SOS Viol, Centre de Prévention des Violences Conjugales et Familiales.

#### Contacts :

**Autrement Bis asbl**  
Chaussée de Waterloo, 41  
1060 Bruxelles  
Tél : 02 534 66 66

**SLAJ-V ASBL**  
Chaussée de Waterloo, 281  
1060 Bruxelles  
Tél : 02 537 66 10

**SOS VIOL ASBL**  
Rue de Bordeaux, 62A  
1060 Bruxelles  
Tél : 02 534 36 36

**CPVCF ASBL**  
Rue Blanche, 29  
1060 Bruxelles  
Tél : 02 539 27 44

### Modifications du contrat entre les demandeurs d'emploi et ACTIRIS : précision et sanction

Les services régionaux de l'emploi, pour Bruxelles il s'agit d'ACTIRIS, devront établir un contrat pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 25 ans au maximum six mois après leurs inscriptions, et, neuf mois pour les demandeurs de moins de 25 ans. Les syndicats ont fait rajouter une précision au sein de ce fameux contrat : dorénavant, il devra préciser « les engagements respectifs du demandeur d'emploi, en vue de son intégration sur le marché du travail, et du service régional de l'emploi en termes d'accompagnement ». Les facilitateurs de l'Office National de l'Emploi (ONEm) devront s'en tenir au contrôle du respect de ce contrat, limitant ainsi le système des initiatives individuelles qui

prévaut aujourd'hui puisque rien n'est précisé dans le CPP. Cependant, conformément à la demande de la FEB, le facilitateur pourra suspendre durant quatre mois les allocations du demandeur d'emploi dès sa première entrevue contrairement à aujourd'hui où la sanction ne tombe qu'après la seconde entrevue. De plus, les procédures sont raccourcies : les chômeurs de plus de 25 ans seront convoqués pour un premier entretien après 18 mois seulement, contrairement à aujourd'hui où il faut attendre 21 mois. Le cycle complet de l'évaluation sera au total raboté de sept mois. La politique d'activation des chômeurs a, de plus, certains effets pervers sur l'ISP (manque de motivation, augmentation du travail administratif, etc.)

### Lutte contre la discrimination

Le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme a publié un rapport de

sensibilisation à la discrimination et aux législations de lutte contre les discriminations. Ce rapport aborde différentes approches : la loi du 4 août 1996 s'appliquant au harcèlement au travail pour motif discriminatoire, les stratégies à mettre en place afin de gérer la diversité, une analyse sur la concertation sociale permettant de lutter contre les discriminations et enfin, les notions juridiques auxquelles fait appel la législation anti-discrimination.

#### Contact :

**Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme**  
Rue Royale, 138  
1000 Bruxelles  
Tél : 02 212 30 00  
Fax : 02 212 30 30  
post@cntr.be  
www.diversite.be

# Thésée : un projet de fil(ière) conducteur pour dépasser les fossés, les murs et les recouvrements

Ana Teixeira

*C'était ce 10 mars 2008 à 9h00, à Damprémy près de Charleroi. Le temps était maussade avec en dernière minute, une grève des trains. Et pourtant, nous y étions nombreux, Bruxellois et Wallons, travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle. Les partenaires du comité d'accompagnement du projet Thésée<sup>1</sup> nous attendaient, power-point à l'écran pour nous présenter leur Vade-mecum et leur Guide méthodologique « Des Filières et des Passerelles », à destination des professionnels de la formation professionnelle. Autour de la table pour participer au débat : un représentant de FOREm Formation, de Bruxelles Formation, de l'Interfédération, du Consortium de Validation des compétences, de l'Enseignement de promotion sociale, de la FeBISP, de l'IFAPME et enfin, presque comme un électron libre, en bout de table, un représentant des CPAS wallons.*

La première partie de la matinée a permis de cerner les enjeux du projet Thésée par rapport au champ de la formation professionnelle. Du point de vue du comité, il présente à ce jour une grande hétérogénéité de l'offre. Constatant des problèmes d'articulation entre les formations, le comité en a déduit qu'il existait des freins dans les parcours de formation et d'insertion des personnes. « Une diversité d'offres qui, quand elle est insuffisamment articulée, joue en fait en défaveur du public concerné<sup>2</sup> ». Pour les partenaires du projet Thésée : ces freins sont de trois types. Ils y voient des « **fossés** » lorsqu'un stagiaire ne trouve pas de formation pour poursuivre de manière linéaire son apprentissage (ex. une préformation ne trouve pas d'équivalent en formation qualifiante) ou quand les temps d'attente sont trop longs entre deux formations (et là, c'est un fait établi que les compétences des stagiaires ne sont plus mobilisables). Ils identifient des « **murs** » lorsqu'il n'y a pas d'ajustement des niveaux d'entrée et de sortie entre les formations et, enfin, ils s'opposent aux « **recouvrements** » qui surviennent lorsque l'apprenant est contraint de « **revoir** » avec un autre opérateur des matières déjà acquises.

## Le projet Thésée

Le projet Thésée a donc l'ambition d'apporter sa contribution à la construction d'un système de filières et de passerelles qui :

- repose sur une norme commune de référentiels de compétences et de référentiels d'évaluation,
- s'appuie sur une démarche référentielle, une modularisation des formations et une reconnaissance automatique des acquis,
- vise une meilleure gestion des partenariats à partir de l'utilisation d'un langage commun et d'une connaissance réciproque des opérateurs,
- évolue dans une indispensable zone de confiance où chacun se situe et se sent respecté dans un principe d'égalité.

Tel que précisé dans le Vade-mecum<sup>3</sup> : « La mise en œuvre de passerelles inter-opérateurs devra s'appuyer sur des références métiers communes. Et pour que les partenaires puissent fonctionner, les opérateurs devront abandonner leurs propres références métiers au profit d'un commun dénominateur produit par l'organe de référence que sera la Commission Communautaire des Professions et des Qualifications redéployée ».

<sup>1</sup> Dont l'OISP bruxellois CF2m

<sup>2</sup> Vade-mecum, page 8

<sup>3</sup> Vade-mecum, page 17





Après un bref exposé sur les outils et les définitions utilisés dans ce cadre (disponibles sur le site Thésée : [www.thesee.be](http://www.thesee.be)), le comité a présenté son architecture de filières, conçue sur le modèle suivant : lors d'une sélection de candidats stagiaires à une formation chez l'opérateur B :

- ceux qui n'ont pas les prérequis sont réorientés vers l'opérateur A (2 modules de formation + 1 module citoyenneté) ; s'ils réussissent chez l'opérateur A, leur admission (automatique) est prévue chez l'opérateur B (2 modules de formation + 1 module vie sociale),
- s'ils réussissent chez l'opérateur B, ils entrent automatiquement chez l'opérateur C qui organise 3 modules de formation,
- s'ils réussissent, ils entrent automatiquement chez l'opérateur D (3 modules de formation),
- les réussissant bien sûr, ils passent enfin chez l'opérateur E qui va organiser une épreuve intégrée pour valider l'ensemble des compétences recouvrant l'exercice du métier acquises par les stagiaires.

En « entrée latérale », les candidats présentent l'épreuve de fin de module ou d'action de formation précédent, au même titre que le groupe engagé dès le début dans la filière. Les partenaires décident ensemble de l'organisation d'entrées latérales, de modules ou de stages... Ils doivent définir en commun leurs objectifs en termes de mise à l'emploi, de fluidification des parcours et des résultats attendus chez chacun.

Les filières sont constituées d'unités de formation, à savoir de modules et de séquences dont les liens chronologiques et la durée sont définis au préalable dans le référentiel de formation. Selon le Comité d'accompagnement Thésée « le découpage des formations en unités restreintes, porteuses d'objectifs de formation précis évalués séparément, permet la comparaison et la mise en correspondance des objectifs visés (les compétences) par chaque unité ». Elle permet des passerelles horizontales entre opérations de formation.

Réussir signifie pour les partenaires du projet Thésée : maîtriser les compétences-clés minimales, définies dans les programmes de formation, nécessaires pour

accéder au terme de la filière au seuil d'embauche défini par le Consortium<sup>4</sup>. La décision est exprimée en termes binaires : maîtrise ou non maîtrise d'une compétence. Dans une logique de filières, réussir est bien la condition sine qua non pour bénéficier d'une entrée vers le module suivant.

CRITERES	LOGIQUE DU PROJET DE PASSERELLES OU FILIERE
Quels sont les effets sur le public et les problématiques visées ? <b>IMPACT</b>	Objectifs du projet
Dans quelle mesure les résultats atteints par le projet permettent-ils d'atteindre les objectifs ? <b>EFFICACITE</b>	Résultats
Dans quelle mesure les ressources ont-elles bien été utilisées ? De quelle manière le projet est-il mis en oeuvre ? <b>EFFICIENCE</b>	Activités Moyens
L'objectif du projet est-il en adéquation avec les enjeux ? <b>PERTINENCE</b>	Problèmes/enjeux

Évaluation du partenariat, page 36 du vade-mecum des filières et des passerelles

### Quelques obstacles à surmonter...

Le débat, en seconde partie de la matinée, a mis en lumière les obstacles existants pour la mise en œuvre d'un tel système de filières et de passerelles... En arrière-plan, des intérêts parfois divergents dans la construction des filières par rapport à leurs missions propres ou leurs publics respectifs.

<sup>4</sup> Bruxelles Formation choisit de partir des référentiels ...Formation qualifiante





Du côté des partenaires institutionnels : quatre<sup>5</sup> opérateurs de formation professionnelle, l'Enseignement de promotion sociale, le FOREm Formation, Bruxelles Formation, l'IFAPME ainsi que le Consortium de Validation des Compétences, représenté par Alain Kock dirigeant la cellule exécutive, sont à la tribune.

D'entrée de jeu, Myriam Schauwers, attachée à la Cellule Promotion sociale, refuse de limiter le rôle de l'Enseignement de promotion sociale à celui d'un bras certificateur. Elle rappelle l'importance de l'article 8 du décret (décret de promotion sociale) qui permet déjà aux individus sans diplôme d'accéder à cet enseignement par le passage d'un test d'entrée. En guise de rappel : le Régime 1 de l'Enseignement de promotion sociale, créé en 1991, est conçu sur un système modulaire d'unités de compétences validées par une épreuve intégrée de validation des compétences. Toutefois, elle précise que l'Enseignement de promotion sociale va au-delà du cœur métier et se doit de développer des compétences liées à sa mission d'émancipation citoyenne. De ce point de vue, il se démarque par rapport à une démarche référentielle exclusivement ciblée sur les métiers. Myriam Schauwers est en demande d'un lieu permanent de rencontre entre opérateurs.

Annick Marchesini, conseillère à l'IFAPME, souligne l'importance de répondre aux besoins individuels des personnes. Elle insiste sur un accompagnement adéquat des personnes fragilisées dans un tel système... « *Sans soutien, elles abandonnent... Elles ne passent pas d'un opérateur à l'autre comme ça* ». Elle met en exergue la difficulté d'harmoniser les différentes contraintes organisationnelles et pédagogiques spécifiques à chaque opérateur. Elle confirme le besoin de complémentarité entre opérateurs, suivant le principe que « *chacun doit faire ce qu'il sait faire* ».

Maryse Menu, directrice technique à FOREm Formation, met en exergue le travail effectué par le FOREm Formation sur la visibilité et la juste mesure des seuils d'entrée en formation. Jusqu'il y a peu, cet organisme délivrait des attestations de fréquentation, il entend à présent remettre des attestations mentionnant les compétences acquises par le public à l'issue de sa formation. L'instauration d'un partenariat fort demande un calibrage précis des contenus et des calendriers de formation. Monter des filières entre différents opérateurs prend du temps et cela doit être pris en compte...

André De Bie, directeur du service production de Bruxelles Formation, le confirme : nous avons dû limiter nos formations pour avancer dans cette démarche. Illustrant le système des filières et passerelles à partir de l'expérience pilote du projet Equal Valid (qui a réuni des OISP bruxellois et wallons, des AFT, des EFT, FOREm Formation et Bruxelles Formation), il conclut donc sur l'importance de réfléchir aux articulations entre les formations. Telle est la condition minimum pour donner la possibilité au public de s'inscrire dans un parcours fluide de formation.

### Du côté associatif...

Joël Gillaux, représentant l'Interfédération, insiste sur la création d'un système de filières qui vise un emploi durable et de qualité. La certification officielle des acquis de formation est secondaire. La démarche référentielle ne doit pas se traduire en un saucissonnage qui réduit les volumes d'activité de formation au détriment de la pédagogie. Des conventions de partenariat doivent s'établir dans un rapport de confiance et d'égalité. Pour ce faire, les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle doivent participer à la construction des filières et se joindre à la concertation entre l'ensemble des opérateurs.

Pierre-Alain Gerbeaux, représentant les OISP bruxellois, projetant ce système de filières dans le dispositif ISP actuel, constate que le volume de l'offre de formation est loin d'être suffisant pour offrir la possibilité aux demandeurs d'emploi qui le souhaitent de construire individuellement et avec fluidité leur parcours de formation. La coordination et la construction des filières dans le dispositif ISP ne peut se faire que selon un principe d'entonnoir inversé, où le nombre de places vacantes est plus élevé en formation qualifiante qu'en préformation. La démarche référentielle ne doit pas réduire le nombre de personnes visées mais l'augmenter.

En guise de conclusion, fluidifier les parcours de formation est une nécessité, mais les rationaliser à outrance présente un risque pour une partie du public ISP pour lequel des « révisions » ou encore des « recouvrements » constituent souvent un atout plutôt qu'un frein alors que le volume de l'offre de formation laisse subsister des « murs ».

<sup>5</sup> Ces opérateurs et le SFPME fondent par ailleurs le Consortium de Validation des compétences

# Plan emploi jeunes : une solution pour des Bruxellois par des Bruxellois

Tatiana Vial

*Inutile d'épiloguer longuement : le chômage est un fléau à Bruxelles. En particulier pour les jeunes et surtout pour les moins qualifiés. En effet, les chiffres de 2006 sont clairs et sans appel. Taux de chômage des moins de 25 ans : 17,2% en Europe, 20,5% en Belgique et 35,3% à Bruxelles<sup>1</sup>. Sans appel, nous vous le disons. Alors, que faire ? Espérer qu'ils décrochent un emploi en vieillissant. Rien n'est moins sûr. C'est pourquoi, la Région de Bruxelles-Capitale a décidé de prendre le taureau par les cornes. Le Ministre-Président, Monsieur Charles Piqué, et le Ministre de l'emploi, Monsieur Benoît Cerexhe, proposent un Plan pour l'emploi spécifiquement pour les jeunes bruxellois. Rappelons que la première proposition n'avait pas contenté les partenaires sociaux. Tout le monde a remis le couvert afin d'en établir une seconde. Voici une présentation des principaux aspects qui toucheront l'ISP et l'ESI.*

## Mais pourquoi tant de chômage ?

Premièrement, le Plan épingle une série de causes à ce faible taux d'emploi (pas toujours spécifiques aux jeunes) :

- le manque d'expérience,
- l'échec scolaire et la dualisation scolaire,
- les exigences en terme de qualification,
- les exigences en terme de connaissance linguistique,
- la pression concurrentielle très élevée sur le marché du travail bruxellois avec des employeurs qui recrutent fréquemment en dehors des frontières régionales,
- la recomposition de l'emploi à Bruxelles due à la désindustrialisation et à la délocalisation,
- la discrimination à l'embauche : ainsi l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur représente un avantage moindre pour un jeune issu de l'immigration<sup>2</sup>,
- des facteurs personnels,

- des facteurs démographiques particuliers puisque les plus jeunes augmentent plus à Bruxelles qu'ailleurs, créant malgré eux une plus grande concurrence,
- une faible prise en compte par les mesures fédérales de la problématique des grandes villes : les mesures de prépension, les interruptions de carrière et le chômage temporaire concernent moins les Bruxellois qui les utilisent proportionnellement moins que les autres Régions.

## Qu'a-t-on déjà proposé ?

Le plan fait ensuite référence aux mesures déjà prises en la matière :

- le Contrat de Projet Professionnel. Cependant, ce dispositif induit des effets négatifs sur l'ISP (manque de motivation, demandes croissantes de certificats ou autres preuves et donc accroissement du travail administratif, etc.),
- le développement des Formations Professionnelles Individuelles qui en 2005 toucha 370 jeunes,
- le tutorat en entreprise,
- le développement des conventions premier emploi avec le programme 100 jeunes,
- la création d'un bureau social de l'intérim,
- le renforcement des équipements dans les écoles techniques et professionnelles,
- le développement des Centres de références<sup>3</sup>,
- la pérennisation des PTP<sup>4</sup>,
- les jeunes comme groupe cible prioritaire des plans de diversité,
- le développement des Titres-Services<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Chiffres cités par le Ministre Benoît Cerexhe

<sup>2</sup> Voir sur le site de la FeBISP la journée d'étude organisée par la FeBISP en 2002 « Les discriminations à l'embauche »

<sup>3</sup> Voir le dossier de L'insertion 75

<sup>4</sup> Voir le dossier de L'insertion 76

<sup>5</sup> Voir « Le titre-service en question » dans L'insertion 72





### Quoi de neuf sous la pluie ?

Le Plan ne veut pas simplement modeler des mesures existantes en tenant compte des spécificités des jeunes. L'objectif est plus ambitieux puisqu'il s'agit de développer des mesures ciblées sur les jeunes en s'attaquant aux causes de leur chômage en Région de Bruxelles-Capitale. Résultat, un plan en 5 axes : multiplier les expériences professionnelles, lutter contre la dualisation scolaire, améliorer les compétences des chercheurs d'emploi, renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et développer l'emploi pour les peu qualifiés.

#### Multiplier les expériences professionnelles

- Le stage en entreprise est une priorité, le plan prévoit un accroissement annuel de 1000 places pour parvenir à un total de 10 000 places. Il faudra rester attentif à ce que le stage ne devienne pas un travail non rémunéré.
- Le partenariat JEEP sera renforcé afin d'atteindre 1 500 jeunes touchés par an. Néanmoins, il semble que les missions seront quelque peu modifiées puisque JEEP devrait « se concentrer davantage sur une information relative aux métiers porteurs et le parcours permettant d'y accéder ». Ce serait dénaturer, réduire et appauvrir l'action JEEP qui offre une information générale concernant l'emploi et la formation.
- Développer les bureaux d'intérim sociaux et les évaluer.
- Utiliser les programmes de résorption du chômage en lançant 100 nouveaux postes PTP réservés aux jeunes.
- Favoriser la mise en réseau pour impulser des partenariats locaux. Ce rôle, déjà joué par les Missions Locales, sera renforcé.

#### Lutter contre la dualisation scolaire

Le public de l'ISP étant constitué de celles et ceux qui ont subi les dégâts de la dualisation scolaire, l'ISP ne peut qu'applaudir toute mesure allant à l'encontre de celle-ci. Afin de promouvoir les synergies entre l'Emploi, la Formation et l'Enseignement, le Plan prévoit de convoquer une Conférence relative à ces matières.

#### Améliorer les compétences des demandeurs d'emploi

Les propositions de formation seront systématisées pour les jeunes ne possédant

pas de diplôme. Afin d'être réellement efficace, cette mesure devrait être couplée à un financement plus important des formations afin d'augmenter l'offre. Aujourd'hui, l'offre de formation est insuffisante et les demandeurs d'emploi doivent souvent attendre de longs mois avant d'obtenir une place.

#### Renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Actuellement, plus d'un demandeur d'emploi sur deux ne signe pas de contrat de projet professionnel (CPP), ACTIRIS devra les y inciter davantage. De plus, les jeunes de moins de 25 ans sous CPP seront suivis intensivement, l'objectif étant d'atteindre au moins un entretien par mois. Ceux ayant signé un CPP de recherche autonome seront suivis tous les 15 jours afin d'établir un bilan de leur situation et de leur proposer des offres sélectionnées par ACTIRIS.

#### Développer de l'emploi pour les peu qualifiés

Nous le savons, Bruxelles offre un grand nombre d'emplois mais essentiellement pour des postes très qualifiés. Il est donc vital pour le public de l'ISP que l'offre d'emploi soit revue à la hausse. Pour ce faire, le plan propose... une vaste campagne d'information en direction des employeurs bruxellois et des demandeurs d'emploi. Pas d'autre précision à ce sujet.

#### Alors, des emplois sous la pluie ?

Remettons les choses en perspectives, en 2007, l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économique) avait établi un rapport et quelques suggestions concernant l'emploi des jeunes dans notre région. Concernant l'enseignement et la formation, l'OCDE plaide pour une revalorisation de l'enseignement en alternance (le stage y a la cote). Concernant l'assurance-chômage et l'activation, l'OCDE proposait de supprimer à terme l'accès à une allocation d'assurance-chômage pour les jeunes sans expérience professionnelle (que diable, faisons plus appel à la « solidarité familiale » !) et un accompagnement immédiat des jeunes en décrochage scolaire. Enfin, la coexistence de contrats de travail bien protégés contre le licenciement et d'autre mal protégés engendre une dualisation du marché de l'emploi, Dans ce cadre, l'OCDE consacre l'idée d'un type unique de contrat. Nivellement par le bas ou par le haut... Je vous laisse deviner... Allons bon, nous avons évité le pire !

## La participation des stagiaires : entre utopie et « piège à cons » !

L'Essor numéro 43 du mois de mars 2008 est sorti ! Un titre audacieux pour un sujet essentiel dans l'ISP repris dans un dossier de 12 pages entièrement consacré à la participation des stagiaires.

Sommaire :

- La participation des stagiaires : quel rapport entre pratiques des acteurs et dispositions décrétales ?
- La participation des stagiaires en formation : une expérience citoyenne ?
- Sortir de l'anonymat et témoigner.
- EQUIP : entreprendre la Qualité de l'Insertion par la Participation.
- La participation comme principe d'évolution (article publié par la FeBISP en 2007 qui revient sur le manifeste pédagogique).
- Mosaïque d'expériences.



## Le dessous des cartes



Pour les fans d'Arte, cette émission n'est plus à présenter. Pour les autres, il s'agit d'une courte émission qui présente les situations du monde d'aujourd'hui en revenant sur les cartes du passé. Vu le succès de Jean-Christophe Victor et de son équipe, un livre est sorti sur le même modèle. Résultat : un atlas géopolitique clair et bien illustré, un petit bijou de 350 cartes pour 50 thèmes clés.

## La Graine et le Mulet

Ce film d'Abdellatif Kechiche a reçu une impressionnante série de prix. Un homme d'une soixantaine d'années veut ouvrir un restaurant avec son indemnisation de licenciement. Belle histoire d'un homme, d'un projet, d'une famille.

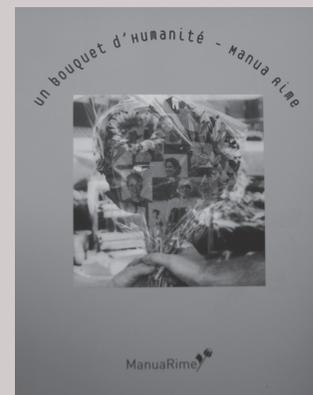
## Économie, social... et environnement ?

Étude réalisée par SAW-B concernant l'implication des entreprises d'économie sociale en matière de développement durable. Elle aborde également la question du développement durable pour tous et l'intégration des populations les plus fragilisées. Cinq secteurs sont repris : la mobilité douce, le réemploi et la valorisation des déchets, l'agriculture biologique, les énergies renouvelables et l'éco-construction. Disponible au prix de 15 euros en envoyant un courriel à [info@saw-b.be](mailto:info@saw-b.be)



## Un bouquet d'humanité

Manua Rime est une belgo-tunisienne qui a longtemps parcouru le monde. De retour en Belgique, elle décide de publier son premier essai de poésies. Essai réussi puisqu'il a été remarqué lors du festival de poésie de Struga en Macédoine. En collaboration avec l'UNESCO, le prix « Struga Bridges » récompense le meilleur premier livre de poésie. En août 2007, il fut décerné à cette jeune poétesse pour son « Bouquet d'humanité ». Un livre magnifique au sein duquel les textes sont illustrés par des photos subtiles. Une douce ballade à travers les peuples.



## Insertion socioprofessionnelle des publics vulnérables

Le numéro 56 de la revue de l'Observatoire, revue d'Action Sociale et Medico-Sociale, est consacré à l'insertion socioprofessionnelle des publics vulnérables. Y a-t-il pénurie d'emplois ou pénurie de main-d'œuvre ? La réponse est sans doute moins évidente qu'il n'y paraît. Certes, il y a des emplois vacants mais sont-ils accessibles pour ceux-là mêmes que l'on voudrait raccrocher, sortir d'une logique d'assistance, dont on dit ne pas vouloir laisser au bord du chemin ? La distance qui les en sépare semble ne cesser de s'agrandir, d'où la pertinence de structures adaptées, spécialisées dans l'insertion socioprofessionnelle mais aussi la nécessité d'une

réflexion en profondeur sur les mécanismes qui sont à l'oeuvre en aval, en amont et à l'intérieur du processus.



## Les programmes de transition professionnelle : 10 ans après



Le programme de transition professionnelle (PTP) est un dispositif de création d'emploi mal connu, apparu en 1998 dans les trois régions du pays, sous l'impulsion du Ministre fédéral de l'emploi de l'époque. Il était le fruit d'un accord de coopération<sup>1</sup> conclu entre le Fédéral et les trois Régions, la Communauté française et la Communauté germanophone. En Région wallonne, ce dispositif a fait l'objet d'une réforme récente mais profonde. En Flandre, un nouveau décret sur le PTP (appelé là-bas WEP+) est en préparation. À Bruxelles, les programmes PTP fonctionnent « en pilote automatique » depuis 10 ans. Une évaluation du dispositif a eu lieu en 2002, mais elle n'a jamais été diffusée ni discutée. Pourtant, ce dispositif est très intéressant en termes d'insertion socioprofessionnelle. Particularité bruxelloise : les programmes PTP se destinent à offrir une expérience d'emploi valorisante de deux ans maximum<sup>2</sup> à des demandeurs d'emploi infra-qualifiés. Ils sont engagés sous contrat temps plein et payés comme tels, mais en réalité, un cinquième de leur temps de travail est dégagé pour leur formation. Notre dossier se divise en deux grandes parties. Le coeur de ce dossier, c'est ce que nous avons appelé entre nous notre « Manifeste PTP ». Ce document a été communiqué, début mars, au Ministre Benoît Cerexhe et au Directeur général d'ACTIRIS, Eddy Courthéoux. Nos membres y font part de leurs observations, de leurs pratiques, de leurs expériences et de leurs revendications vis-à-vis du programme de transition professionnelle. Le reste du dossier illustre la réalité des programmes PTP en fournissant quelques données chiffrées et en donnant un « coup de projecteur » sur l'un d'entre eux : la Régie mobile d'Etterbeek. Enfin, nous revenons sur une action que nous avons menée l'année passée avec notre partenaire néerlandophone Tracé Brussel : une série de réformes techniques entamées au niveau de la réglementation, de façon à améliorer les possibilités de transition des travailleurs PTP sur le marché de l'emploi.

Delphine Huybrecht

<sup>1</sup> 4 mars 1997 – Accord de coopération entre l'État fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle

<sup>2</sup> Pour être précis, des dérogations à cette durée sont possibles, mais elles sont rares





## **Les PTP, dix ans après**

*L'accord de coopération conclu le 1<sup>er</sup> mars 1997 entre l'État fédéral et les Régions a permis la création des Programmes de Transition Professionnelle, dont l'objectif était, et demeure toujours, de « rencontrer des besoins collectifs de société qui ne sont pas suffisamment rencontrés par le circuit de travail régulier » et d'engager pour une durée réduite (maximum 2 ans), des chômeurs peu qualifiés (en particulier ceux de moins de 25 ans), des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou d'une intervention financière du CPAS.*

*Dix ans après, les Missions Locales souhaitent réaffirmer l'utilité de ces programmes et leur volonté de les continuer. Leurs pratiques se sont adaptées au contexte socioéconomique actuel, et plus particulièrement aux besoins récurrents et nouveaux des chercheurs d'emploi bruxellois peu qualifiés.*

*Ainsi, les Missions Locales et les employeurs PTP souhaitent réaffirmer que :*

- *Les objectifs ci-dessus correspondent à des besoins réels.*
- *Leurs pratiques, collant étroitement aux réalités locales, sont différenciées pour mieux rencontrer les objectifs assignés aux projets.*
- *Une évaluation concertée des mises en œuvre du programme PTP, dans tous ses aspects, permettrait aux employeurs et aux autorités régionales de tracer des orientations futures*

*Sur cette base, les Missions Locales souhaitent vivement que la politique menée par les projets PTP non seulement se poursuive mais s'amplifie. Cela signifie qu'elles souhaitent que la Région fasse un appel à projets pour que les 1.000 postes prévus pour Bruxelles soient pourvus. Elles s'inscrivent totalement dans le souci du gouvernement bruxellois d'augmenter le nombre de postes PTP en faveur des jeunes de moins de 25 ans.*

*Dans cette perspective, les Missions Locales et autres employeurs PTP ont pris l'initiative de rédiger le présent document, afin de mettre en lumière les aspects positifs du programme, d'en lever les difficultés, de rester à la hauteur de ses exigences et donc, d'émettre des propositions et des revendications pour que ce programme continue et augmente ses capacités.*

## **1. Rappel de la réglementation<sup>3</sup>**

### **Engagements financiers des parties à l'Accord de coopération**

- Le Fédéral (ONEm) : active l'allocation de chômage ou le revenu d'intégration.
- Le Fédéral (ONSS) : réduit la charge (mode Activa).
- La Région : complète pour arriver au barème (+/- 1.500 euros bruts).

Pour chaque création d'emploi PTP, la Région bénéficie, on le voit, d'apports financiers fédéraux considérables.

### **Le public**

Ne possède pas un diplôme homologué de l'enseignement secondaire supérieur et est soit :

- Inscrit comme DE et âgé de moins de 25 ans.
- Bénéficie d'allocations d'attente, de chômage, de l'intégration sociale ou d'une aide sociale financière depuis au moins 9 mois sans interruption.

soit :

- Inscrit comme DE.
- Bénéficie d'allocations d'attente depuis au moins 12 mois ou d'allocations de chômage, d'intégration sociale ou d'aide sociale financière depuis au moins 12 mois sans interruption.



La crèche Olina de la Mission Locale de Molenbeek

<sup>3</sup> Deux A-R fédéraux sur l'ONSS, un A-R fédéral sur la promotion de l'emploi des DE de longue durée, un A-R fédéral sur le chômage, une ordonnance bruxelloise et un Arrêté d'exécution portant assentiment d'un accord de coopération entre État fédéral et Régions et une loi sur la mise à disposition de PTP + une série de lois et Arrêtés sur les aspects financiers





## Les objectifs

- Viser à rencontrer des besoins collectifs de société qui ne sont pas ou pas suffisamment rencontrés par le circuit de travail régulier.
- Créer des emplois supplémentaires (calculés par rapport à la moyenne des travailleurs).

## Les obligations de l'employeur

- Occuper les travailleurs dans des tâches décrites dans la convention.
- Engager le travailleur dans les six mois (de l'accord d'ACTIRIS ou du jour où le poste accordé est inoccupé).

## 2. Le public : les travailleurs embauchés en PTP

Vu les objectifs poursuivis par le programme PTP et la structure du chômage à Bruxelles, les travailleurs embauchés dans les projets PTP sont, dans leur toute grande majorité, très éloignés du marché du travail « normal ».

On rencontre chez les travailleurs PTP tous les types de difficultés liées à la sous-qualification (ou à l'absence de qualification) et à la précarité : surendettement, difficultés de logement, assuétudes, discriminations à l'embauche, absence de connaissance des « habitudes » de travail (non-respect des horaires, non-distinction entre vie privée difficile et nécessités du travail, absences ou retards à répétition etc.), et, partant, grandes difficultés administratives.

Ces difficultés ne se précisent chez chaque travailleur qu'après l'embauche. Ce n'est qu'en situation de travail qu'elles se découvrent et se matérialisent. Elles sont alors gérées, accompagnées et encadrées, là où un employeur « normal » opérerait illico pour le licenciement. L'accompagnement des travailleurs PTP, c'est du travail au cas par cas, complètement adapté à la situation de chacun.

On peut dire que les travailleurs PTP ont tous fait un parcours d'exclusion, avant d'entamer leur parcours d'insertion. Si on veut comparer, le public embauché en PTP se révèle en

moyenne encore plus éloigné du travail que les stagiaires en ISP. En effet, les travailleurs PTP dans les métiers manuels ne peuvent apprendre autrement qu'en travaillant, ils ont un besoin absolu d'avoir un salaire sûr et une structuration de leurs temps de vie, alors qu'ils ne sont pas dans les conditions minimum objectives de décrocher un emploi autre qu'un emploi très marginal.

Les travailleurs PTP dans les métiers autres que manuels sont souvent des demandeurs d'emploi « rentrants »

après de nombreuses années de non-emploi, ou ont connu les errances réservées chez nous aux migrants clandestins.



Un travailleur du STIC de la Mission Locale de St-Josse rénovant la terrasse de la bibliothèque de la commune de St-Josse

## 3. Les pratiques des employeurs bruxellois : Missions Locales, OISP, ILDE

### Des objectifs individualisés pour chaque travailleur PTP

Les travailleurs PTP peuvent avoir le projet :

- De travailler « simplement » (ce qui pour eux, ne s'avère pas simple du tout), de retrouver une dignité, une place, un statut social, une reconnaissance. Le port d'un uniforme de travail par exemple, leur procure une vraie fierté.
- De travailler après avoir suivi une formation. Le travail s'avère alors le « couronnement » de leur formation.
- D'apprendre un métier précis pour l'exercer plus tard chez un employeur « ordinaire » dans un secteur qui embauche (ex : maçon, peintre, commis de cuisine, etc.) et d'acquérir





pour cela les savoirs techniques et comportementaux nécessaires. Le travail est alors le début du processus de formation, de (re)qualification et d'insertion.

- De se réorienter éventuellement après leur contrat PTP. L'épreuve de la réalité du travail peut leur avoir montré que s'ils ont acquis des compétences (sociales et techniques), ce n'est pas dans le métier qu'ils ont appris qu'ils veulent faire carrière.
- De se qualifier en suivant une formation certifiante au cours de leur emploi PTP.

## Des objectifs pour la collectivité

Rendre des services à la collectivité tels que :

- L'avoironnement social réservé à certaines personnes particulièrement défavorisées.
- Rénovation de logements sociaux, de bâtiments communaux, d'associations.
- Réfection d'espaces publics, entretien d'espaces verts et de voiries.
- Animation de jeunes de quartiers populaires.
- Communication associative.
- Garde d'enfants de demandeurs d'emploi, gardes-malades.
- Soutien logistique pour projets culturels.
- Cafeteria de piscines publiques.

Toutes ces activités, que les autorités communales ou les collectivités existantes ne peuvent pas prendre en charge, se font dans des quartiers fragilisés.

## L'embauche du public-cible

Le recrutement et la sélection se font le plus souvent par l'employeur, éventuellement après une sélection faite par ACTIRIS et surtout grâce au bouche-à-oreille. En moyenne, 5 à 6 candidats se présentent pour un poste vacant. Les travailleurs sont « très difficiles à placer » en général, sont de tous âges et ont généralement, mais pas toujours, un passé très lourd (ex-toxicomanes, ex-détenus, personnes très peu scolarisées etc. Voir plus haut).

## L'encadrement et l'accompagnement : tout un métier !

Rappelons que les situations de départ des travailleurs PTP sont souvent graves, inextricables et qu'elles sont le résultat d'un parcours d'échecs répétés. Il s'agit, en deux ans

– dans certains cas, c'est terriblement court – de construire le parcours nécessaire pour arriver à un énorme changement, un renversement : un parcours de réussite.

Dans tous les cas, l'encadrement est quotidien, même dans les cas où l'activité (traiteur, bâtiment) est exercée hors du siège social : l'évaluation des progrès et des difficultés est faite tous les jours dans tous les projets.

Le métier d'encadrant PTP est un métier qui n'existe nulle part ailleurs. Il requiert autant des qualités et connaissances techniques que des qualités humaines et pédagogiques. Il faut vouloir et pouvoir encadrer des travailleurs « difficiles » soit par leur manque de connaissances du métier, soit par leur manque d'habitudes de travail (conflits, lenteur, retards, compréhension des consignes, etc.). Certaines structures se sont ainsi dotées d'un ou de plusieurs encadrants d'encadrants. Sortes de superviseurs et de super-pédagogues, ils ont une longue expérience dans la technique, dans la pédagogie et dans le social.



Rénovation par le STIC de la bibliothèque de la commune de St-Josse

L'encadrement, l'accompagnement et la formation peuvent être faits soit par la même personne soit par plusieurs personnes. Le travail consiste en tout cas à :

- Former les travailleurs PTP techniquement.
- Encadrer et assurer la bonne fin du travail.
- Former aux attitudes et aux réalités de travail (travail en équipe, respect du règlement de travail, des horaires, de la qualité).
- Gérer la multiculturalité là où, de fait, les communautarismes agissent de façon exacerbée (certains métiers ou emplois sont quasiment organisés en filières communautaires).
- Accompagner sur les plans administratif et social. Même si les problèmes sociaux





sont gérés par ailleurs, ils existent et influencent le travail produit. Il faut donc lever ces obstacles au bon déroulement du travail et de la formation, à tout le moins repérer les problèmes et orienter les travailleurs vers des services spécialisés.

- Et finalement, trouver les moyens de faire se rencontrer les aptitudes du public-cible PTP, les niveaux de qualité, de rentabilité et de compétences exigées par les entreprises « normales ».

- Les encadrants PTP sont en fait des « moutons à cinq pattes », rares, précieux, totalement engagés dans leur métier, et... extrêmement difficiles à trouver.

Le cumul de toutes ces fonctions s'avère souvent incompatible. On ne peut à la fois traiter les problèmes sociaux et sanctionner (pour des retards répétés par exemple). La fonction est en pratique souvent scindée dans des emplois distincts, ce qui n'est possible que dans les structures où il y a plusieurs encadrants. Sans oublier que cette fonction est rémunérée en moyenne par un salaire mensuel brut moyen de 1.700 à 1.900 euros. Oui, ce sont bien des moutons à cinq pattes... et pourtant sans eux, pas de projets PTP.

## La formation des travailleurs PTP

### a) Une formation essentiellement par la pratique

L'apprentissage, c'est maintenant bien connu, ne peut se faire que si l'environnement est sécurisant. Cela suppose qu'une série de problèmes soient réglés – c'est le travail d'accompagnement – pour que la disponibilité à l'apprentissage et la confiance en soi existent. La bienveillance à l'égard des travailleurs, liée à une exigence de qualité, sont des outils de travail indispensables.

L'engagement des encadrants va donc bien au-delà de ce qui est nécessaire dans un travail « normal ». Sans pratique, donc, pas d'apprentissage possible pour ce type de public. Le travail est donc bien réel, la production, les chantiers, les services, le matériel, tout est « normal », comme dans les autres entreprises.

Ce qui diffère, c'est l'encadrement, la tolérance aux erreurs, le temps consacré à leur correction, la fixation des objectifs à atteindre mêlant patience et faisabilité et la pédagogie liée au travail presté. Et, bien sûr, la prise en charge de solutions des problèmes périphériques (sociaux, de santé etc.). La formation se fait constamment et de toutes les manières possibles, au cours des tâches à accomplir.

Concrètement, quand il s'agit de rénover une façade, celle-ci le sera parfaitement. Le temps pour y arriver aura par contre été (beaucoup) plus long, puisqu'il faut se rappeler que le degré de productivité ou d'efficacité d'un travailleur PTP va, au fur et à mesure du déroulement de son contrat, de 30% à 70%.

### b) Un cinquième du temps au moins de formation « formalisée »



Des travailleurs PTP de l'asbl Schaerbeek Action Emploi

Une formation plus « théorique », de l'ordre d'un cinquième-temps, est également mise sur pied. Elle peut :

- Etre organisée en interne (par l'encadrant technique par exemple).
- Se faire à l'extérieur, dans un OISP ou en promotion sociale, qu'elle soit ou non certifiante (ex : auxiliaire de la petite enfance, éducateur, régisseur).
- Consister en d'autres types de formation, que ce soit chez des fournisseurs (de matériel d'étanchéité de toiture par exemple) ou chez des partenaires tiers (centre culturel pour les régisseurs par exemple).

### c) Une formation complémentaire au 1/5<sup>ème</sup> temps, facultative ou obligatoire, le soir ou en journée

Pour l'exercice de certains métiers, un diplôme est requis (ex : régie plateau, auxiliaire petite enfance, VCA). L'organisation du travail intègre alors la formation des travailleurs, de sorte qu'ils aient leur diplôme à la fin de leur contrat PTP. Autre cas : certains travailleurs choisissent de travailler en PTP pour se remettre en selle et percevoir un salaire, mais souhaitent, à terme, réorienter leur carrière vers un autre métier. Tout comme un travailleur « ordinaire » pourrait vouloir le faire, il peut alors, si c'est un objectif de réinsertion fixé en accord avec son employeur, suivre une formation – certifiante ou non – ailleurs, pendant son temps de travail (comme c'est prévu par exemple dans le dispositif congé-éducation).





Et enfin, certains métiers requièrent fréquemment des mises à jour des connaissances théoriques. Elles peuvent être faites à l'extérieur (ex : formation aux nouveaux matériaux d'étanchéité de toiture, assurées par le fournisseur).

Ce n'est qu'à ce prix que le degré de productivité et d'efficacité des travailleurs peut croître de manière significative. Car... en deux ans, on ne « rattrape » pas un parcours d'échec scolaire avec toutes les conséquences sociales, médicales, financières et administratives qui s'ensuivent, sans y mettre une énergie énorme et les moyens adéquats.

### **La gestion des PTP affectés à des tiers**

Dans certains projets, cette affectation extérieure s'avère indispensable. Pourquoi ? Parce que les habitudes de travail ne peuvent s'acquérir que via la confrontation avec plusieurs milieux de travail. Ce n'est qu'en permettant aux travailleurs PTP de varier leurs expériences, de se confronter à des réalités, des exigences, des organisations de travail différentes, que la distance avec le marché du travail pourra se réduire réellement.

### **Les pratiques de mise à l'emploi à l'issue des contrats PTP**

Les Missions Locales assurent généralement le suivi pour la mise à l'emploi des PTP après leur emploi de transition. Toute une série de techniques sont développées pour que « ça marche » :



Journée Portes Ouvertes chez Casablanca

- Jobcoaching préalable à l'engagement.
- Prospection des employeurs en vue du placement des PTP.
- Suivi social durant les premiers mois d'embauche.
- Stages dans des entreprises qui engagent.
- Atelier de Recherche Active d'Emploi.

- Mise sur pied d'un comité d'accompagnement des PTP avec des patrons du secteur (pour « ouvrir » le secteur aux travailleurs PTP et pour superviser le programme de formation) se réunissant à chaque fin de contrat.
- Coaching dans l'entreprise qui engage.
- Utilisation des clauses sociales dans les marchés publics.
- Etc.

### **Nos revendications**

#### **a) Garder les spécificités des projets PTP**

Certains projets PTP peuvent, vu leur nature, demander leur agrément comme ILDE, car leurs activités s'inscrivent dans des relations commerciales ou monnayées à tout le moins. D'autres sont en dehors de ce champ et sont de nature sociale ou culturelle. Cela n'enlève rien à la nature du travail d'insertion socioprofessionnelle des projets PTP.

#### **b) Augmenter le nombre de postes PTP à Bruxelles en utilisant pleinement le droit de tirage régional**

Puisque la Région, à travers ses différents plans, veut agir sur le chômage des moins qualifiés, elle doit à tout le moins tirer du budget fédéral tout ce qui lui est réservé pour le programme PTP (plus de 1000 postes).

Actuellement, moins de 600 postes sont ouverts. Il faut donc rapidement ouvrir plus de 400 postes. La FeBISP et ses membres souhaitent que cela se fasse par appel à projets, sur base des priorités de la Région. Cela permettra entre autres d'augmenter le nombre d'ILDE et, ainsi, de promouvoir de nouvelles initiatives bruxelloises d'économie sociale.

La FeBISP et les Missions Locales, particulièrement à même d'évaluer l'impact des projets PTP, et de relayer les besoins des chercheurs d'emploi et les besoins collectifs locaux, souhaitent être concertées sur les priorités qui seront inscrites dans ces appels à projets, en espérant que ceux-ci pourront se baser sur une évaluation des projets existants.





## c) Augmenter le nombre d'encadrants

- Tout projet PTP doit, sans cela il n'est pas réalisable, bénéficier d'encadrants dont il faut financer le salaire, puisque leur métier n'est pas de produire mais de permettre la production. La production n'est jamais suffisante pour financer un encadrement quel qu'il soit. Le cadre ACS est pertinent pour ce type d'emploi qualifié, dont la fonction n'est pas remplie dans un autre cadre public ou privé.

- La norme de 1 encadrant pour 4 travailleurs PTP est suffisante pour l'encadrement « ordinaire » de ce type de travailleurs. Par contre, on l'a vu plus haut, l'encadrement social requiert de très gros moyens humains. En moyenne, 1 encadrant pour 12 travailleurs PTP devrait être financé en supplément soit dans les Missions Locales soit dans les projets eux-mêmes.

## d) Financer la formation de tous les travailleurs PTP

À l'origine, les travailleurs PTP étaient embauchés à 4/5<sup>ème</sup> temps. Le 1/5<sup>ème</sup> temps restant devait être consacré à leur formation. La Région a trouvé un financement (via le Fonds Social Européen) pour les postes PTP embauchés dans les Missions Locales. Le système continue en tout cas jusqu'en 2013.

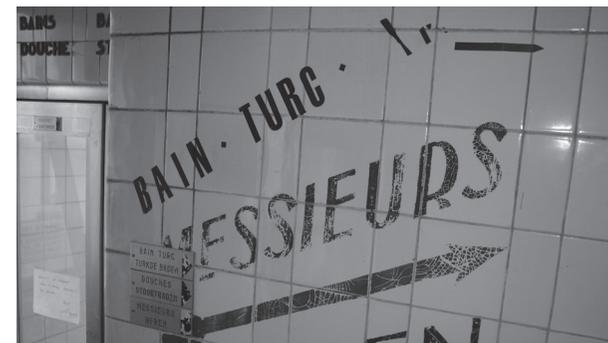
Mais depuis, d'autres Missions Locales et d'autres structures ont embauché des PTP, sans financement. Il s'agit maintenant de ne pas continuer à pénaliser l'insertion de ces PTP par rapport aux premiers. Car les employeurs PTP s'engagent à former leurs travailleurs PTP au moins 1/5<sup>ème</sup> temps.

Ainsi, la formation pourrait être financée via la création d'un fonds spécial de formation pour les travailleurs PTP régionaux ou via le financement direct des structures qui les emploient. Il faut rappeler que les efforts de formation des commissions paritaires (les formations « groupes à risques ») sont loin de pouvoir offrir l'équivalent en formation de 1/5<sup>ème</sup> temps par travailleur (rappel : les cotisations aux fonds groupes à risques représentent 1% de la masse salariale, soit 1/100<sup>ème</sup> temps).

## e) Résoudre les problèmes administratifs liés au statut PTP

Des solutions administratives et réglementaires doivent être trouvées au niveau régional et surtout au niveau fédéral pour aligner les droits des travailleurs PTP sur ceux des autres travailleurs en termes notamment de réglementation de chômage.

Un seul exemple : un travailleur PTP qui travaille deux ans, s'il retombe au chômage, retrouve ses allocations au niveau où elles étaient avant qu'il travaille, alors qu'un travailleur ordinaire peut en remonter considérablement le montant par le simple fait qu'il ait travaillé un certain nombre de mois. Une note technique a été envoyée aux autorités concernées, qui fait le point exhaustif sur tous les problèmes à résoudre.



Les bains publics de la commune de Saint-Josse avant les rénovations effectuées par le STIC de la Mission Locale de Saint-Josse

## f) Faciliter l'accès à des fonds d'aide à l'investissement

## g) Et enfin (et surtout)

- Un positionnement de la Région : quelle est la position de la Région ? Soutient-elle ce type de projets ? Veut-elle augmenter leur nombre ? Quelle visibilité veut-elle leur donner ?

- Une campagne de communication : la Région doit penser à communiquer sur les projets, leurs objectifs et leurs réalisations. Elle pourrait envisager un label PTP, dont le lancement serait appuyé par une conférence de presse. Il s'agit tout de même de plus de 600 emplois qu'elle finance avec l'aide du fédéral !





## Pour recadrer et illustrer le débat : quelques chiffres

Dès leur lancement en 1998, la Région bruxelloise s'était engagée à créer 1.000 postes PTP répartis comme suit :

- 300 postes pour les Missions Locales et OOTB.
- 500 postes pour les écoles de la communauté française et de la communauté flamande.
- 150 postes pour les quartiers d'initiative (dont propreté publique).
- 50 postes pour les projets transversaux (dont logement social et propreté publique).

Fin 2006, il restait à Bruxelles 761 postes PTP en tout.

En novembre 2006, la FeBISP a mené une enquête auprès des Missions Locales et a compilé les données dont elle disposait sur l'emploi dans les ILDE<sup>4</sup> francophones, néerlandophones et bilingues. Elle a dénombré 293 emplois PTP dont 154 dans les 19 projets agréés comme ILDE, les 139 autres PTP étant employés dans les Missions Locales, au sein de 16 projets. En moyenne, les projets PTP emploient 8 travailleurs PTP, avec un encadrement moyen de 1 encadrant ACS pour 4 PTP.

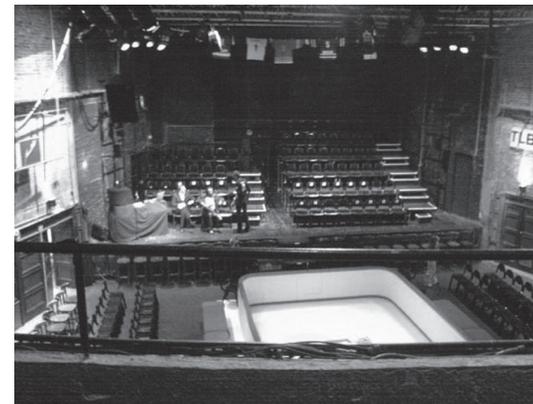
Les secteurs d'activité privilégiés des projets PTP sont le bâtiment (rénovation intérieure et extérieure), l'embellissement et la propreté de l'espace public, les services aux personnes. Mais on trouve également des projets PTP centrés sur les métiers de l'animation ou de l'horeca. Il n'y a pas de différence marquante entre les projets PTP francophones et néerlandophones, si ce n'est que du côté néerlandophone, la plupart des projets PTP sont agréés comme ILDE.

À quelques postes près, les chiffres actuels au début 2008, ne sont pas différents des chiffres de fin 2006.

## Coup de projecteur sur la Régie Mobile d'Etterbeek<sup>5</sup>

La Régie Mobile d'Etterbeek est un projet de transition professionnelle créé en 1998 par la Mission Locale d'Etterbeek et, à ce jour, toujours unique à Bruxelles. Son objectif ? Former des régisseurs son et lumière et accompagner leur insertion dans le secteur socioculturel.

Le principe est simple. Des personnes en décrochage professionnel sont épaulées dans leur effort de réorientation par l'équipe de la Régie Mobile (un responsable, deux coordinateurs et des formateurs extérieurs), et ce, quel que soit leur âge. Les candidats pouvant avoir aussi bien 20 que 40 ans. Autre condition : leur niveau d'études doit correspondre au secondaire inférieur. La majorité des candidats sont des hommes, bien que certaines femmes n'hésitent pas à se glisser derrière les consoles.



*L'équipe de la Régie Mobile prend en charge le montage de l'espace (scène, gradins) pour l'événement de la Ligue d'improvisation professionnelle, partenaire de la Régie Mobile depuis 2001*

Leur prise en charge par la Régie Mobile inclut, outre la mise au travail, l'organisation d'un stage d'une durée de deux mois (effectué dans différentes salles de spectacles bruxelloises) et de quelque 600 heures de cours théoriques. Le travail effectué est très régulièrement supervisé, le tout pendant deux ans. La Régie Mobile s'efforce par ailleurs d'obtenir pour ses poulains un maximum de contrats à durée indéterminée. La mise à l'emploi dans le secteur socioculturel est de 40%. La mise à l'emploi totale, tous secteurs confondus, est de 50%.

<sup>4</sup> Certaines Missions Locales ont fait agréer leur projet PTP en tant que ILDE, d'autres, non

<sup>5</sup> Sur base d'une interview réalisée par Elysa Loos pour le magazine de théâtre « Le Petit Plus »





Dans la pratique, cette remise en selle suppose un immense effort de volonté de la part de tous. Car régie rime avec rigueur. Cette rigueur commence par la ponctualité et finit par le doigté. Une exigence qui est toutefois largement compensée par la variété du boulot et une certaine mobilité. La flexibilité est, en effet, une qualité à développer impérativement.

« *Le spectacle est une école de vie* », avance Roberto Cordova, artiste et responsable de la Régie Mobile, « *notre programme ne réussit pas à tous les coups mais quelle satisfaction quand on y arrive ! La motivation est en fin de compte le seul profil recherché* ».

Par ailleurs, la profession de régisseur est en constante évolution – l'informatique y est pour quelque chose – et nécessite, on s'en doute, autant de finesse technique que relationnelle. Car quoi de plus indispensable à la réussite d'un spectacle que la présence discrète mais efficace de spécialistes de la lumière et du son ?



Une équipe de régisseurs de la Régie Mobile occupée à monter une structure lumière lors du festival « théâtre au vert » en août 2005

Côté face, l'avantage de la formule semble évident. Le candidat à la réinsertion bénéficie d'un encadrement adéquat et entre directement en contact avec la réalité professionnelle, tout en bénéficiant d'un salaire et d'une vie sociale.

Côté pile, l'insertion d'un régisseur de la Régie Mobile dans leur équipe permet aux organisateurs de spectacles d'évoluer en toute tranquillité vers une collaboration

Deux travailleurs PTP de la Régie Mobile en plein travail aux commandes des consoles son et lumière



professionnelle solide. « *Aujourd'hui, avec l'évolution technique et esthétique, il n'est pas rare qu'un régisseur combine les qualités d'un cameraman à celles d'un régisseur de plateau. Or, il arrive que des salles investissent dans du matériel cher mais ne pensent pas à s'assurer les services d'un spécialiste pour l'utiliser* ».

En réalité, à chaque salle son régisseur. Il faut que son tempérament corresponde à l'esprit qui anime le lieu. Bruxelles compte une myriade de salles de spectacle mais l'ambiance d'un centre culturel comme celui de Woluwé-Saint-Pierre est totalement différente de celle d'une petite salle comme la Samaritaine par exemple. « *Un bon candidat doit être flexible, capable de prendre du recul, avoir du tact car finalement il occupe une position unique entre les artistes et le public. Une bonne régie, c'est 60% de la réussite d'un spectacle* ».

La Régie Mobile a par ailleurs établi des partenariats de longue date avec des manifestations récurrentes comme le festival Babel ou le Kunstenfestival des Arts. Quant à savoir à quoi pense un régisseur avant le lever de rideau, c'est très simple, il flippe ! « *C'est comme les acteurs, ils ont le trac* », affirme la cheville ouvrière de la Régie mobile.

Voilà qui devrait nous inciter à jeter un regard neuf sur ces travailleurs de l'ombre...

Renseignements complémentaires : <http://www.regiemobile.org>





## **Une note commune pour une amélioration du dispositif PTP à Bruxelles**

*En mai 2007, la FeBISP et Tracé Brussel envoyaient au Ministre Benoît Cerexhe et à ACTIRIS (qui s'appelait encore à l'époque ORBEm), une note reprenant une série de demandes très techniques concernant le dispositif PTP. Depuis lors, deux réunions rassemblant ACTIRIS et le Cabinet Cerexhe ont eu lieu pour discuter des points de cette note.*

*Certains des aspects qui relèvent de l'administration bruxelloise sont en passe d'être résolus, comme l'embauche le premier du mois et le décompte en semaines plutôt qu'en mois (point 3.2. de la note ci-dessous). Les points qui relèvent du fédéral n'ont pu être traités à l'heure où nous rédigeons ces lignes, vu l'absence de gouvernement pendant de longs mois. Ci-dessous, nous présentons les points de cette note légèrement résumés et placés dans un ordre d'importance décroissant.*

*Les acteurs associatifs d'insertion socioprofessionnelle bruxellois sont convaincus que le dispositif PTP constitue un bon instrument pour ramener vers le marché du travail des personnes qui s'en trouvent exclues. Cependant, il ressort d'un certain nombre de discussions entre acteurs de terrain que des aménagements du dispositif réglementaire qui régissent ces programmes sont nécessaires pour en améliorer le fonctionnement et parvenir à une plus grande efficacité de ceux-ci. (...)*

### **1. La mise en contact des PTP avec le monde du travail tel qu'ils y seront confrontés à l'issue de leur contrat PTP**

Le but de l'emploi sous statut PTP est de favoriser l'intégration des travailleurs PTP sur le marché du travail « classique ». Or, la législation est ainsi faite que pendant la période d'occupation sous contrat PTP, les travailleurs sont de fait maintenus à l'écart du marché du travail classique : ils n'ont ni la possibilité de se confronter à la réalité d'un travail ailleurs que dans le projet, ni la possibilité de montrer leur savoir-faire à des entreprises. Pour remédier à cela nous plaçons pour :

- La possibilité d'une mise à disposition limitée dans le temps de travailleurs sous statut PTP auprès d'entreprises des secteurs auxquels les prépare l'expérience de travail sous contrat PTP (l'équivalent du stage pour les stagiaires en formation).
- La possibilité pour un projet PTP de travailler en sous-traitance pour une entreprise tant que le client final est un client éligible pour le projet PTP.

### **2. Le statut des travailleurs au regard de leurs droits sociaux**

Les travailleurs PTP sont des travailleurs à qui s'appliquent l'ensemble des devoirs du contrat de travail. En revanche, ils ne bénéficient pas actuellement de tous les droits qui découlent du fait d'avoir travaillé. En effet, si une personne ne preste pas les deux ans pleins d'un contrat PTP, elle ne verra intervenir aucune amélioration de ses droits sociaux : une personne bénéficiant d'allocations d'attente avant son contrat PTP retrouvera ainsi, à l'issue de son contrat, des allocations d'attente et non pas des allocations de chômage.

Dans les mêmes conditions, une personne bénéficiant d'un RIS ou d'une aide sociale avant son contrat PTP, retrouvera, à l'issue de son contrat, un RIS ou une aide sociale et n'aura pas droit au chômage. Notre point de vue est que le travailleur PTP doit pouvoir bénéficier du même traitement que les autres travailleurs par rapport à ses droits aux allocations de chômage et pouvoir bénéficier d'allocations de chômage s'il a presté un nombre de mois de travail suffisants en fonction de sa situation.

D'autre part, les travailleurs PTP qui, dans l'espoir de décrocher un emploi durable, quittent leur employeur pour commencer un contrat de travail sous statut ouvrier chez un autre employeur sont passibles d'une suspension de leur droit au chômage allant jusqu'à 26 semaines s'ils se voient licenciés par leur nouvel employeur avant d'avoir presté 4 semaines de contrat.

Si cette règle est d'application pour tout travailleur, qu'il soit PTP ou non, nous jugeons que dans le cadre de l'emploi PTP cette règle est contreproductive, dans la mesure où, même si une bonne offre d'emploi se présente, un travailleur PTP n'a pas intérêt à changer de statut





en cours de contrat de peur de perdre son droit à la sécurité sociale. C'est contraire à la logique de l'emploi de transition et nous demandons que la possibilité de modifier cette règle dans le cas du PTP soit étudiée.

### 3. L'amélioration des procédures administratives

a) Une meilleure circulation de l'information entre employeurs, travailleurs et administrations gestionnaires (CPAS, ONEm, ACTIRIS,...)

b) L'assouplissement de certains aspects du dispositif

- L'engagement de PTP dans le cadre d'un contrat de remplacement devrait pouvoir se faire à d'autres dates qu'au 1<sup>er</sup> du mois.

- La période de deux ans de droit à la prime ACTIRIS pour un travailleur donné devrait être comptabilisée en semaines plutôt qu'en mois, de façon à pouvoir prolonger le contrat d'autant de semaines qu'il a été absent au cours de son contrat.



Des travailleurs PTP de l'asbl Schaerbeek Action Emploi

c) Les modalités de financement de la mesure

- Les travailleurs PTP touchent une part de leur salaire, la prime d'intégration, directement d'une caisse de paiement agissant pour compte de l'ONEm ou d'un CPAS. Le paiement de leur salaire est ainsi morcelé tant quant à sa source que dans le temps. Nous voudrions que les primes d'intégration soient versées à l'employeur de manière à ce que l'employeur puisse payer en une fois les travailleurs PTP comme cela se fait dans le système SINE.

- La loi permet de rompre un contrat de travail, avec indemnité de rupture égale à la rémunération d'un préavis, pour des personnes n'exerçant aucune prestation (souvent incapacité de travail pour raisons médicales) plus de 6 mois d'affilée. Nous voudrions voir financées les indemnités de rupture pour des travailleurs PTP étant absents de manière continue depuis plus de 6 mois. En effet, souvent, les raisons qui sous-tendent ces longues absences font qu'une réintégration au projet ne fait pas sens et que libérer le poste au profit d'une autre personne s'impose, notamment pour garantir la qualité du service presté.

### 4. Encadrement des travailleurs PTP

Nous voudrions plus de souplesse quant au diplôme requis pour occuper les postes d'encadrants PTP.

Nous voudrions, par ailleurs, une meilleure valorisation de l'expérience professionnelle antérieure du personnel d'encadrement. Pour attirer un personnel d'encadrement de qualité vers les projets (ce qui est une condition importante de l'apport des projets aux travailleurs PTP), nous devons pouvoir salarier correctement ces personnes. Les projets PTP, qui se déploient dans le champ de métiers dits « fonctions critiques », doivent pouvoir rivaliser avec les entreprises pour attirer et garder un personnel d'encadrement de qualité. Ceci est une vraie gageure, vu les conditions en termes de chômage qui conditionnent l'accès aux emplois ACS.

Dans le même esprit, l'exigence de 6 mois de chômage préalablement à l'embauche sous contrat ACS, pour des encadrants PTP de moins de 40 ans, sur des métiers dits « fonctions critiques », devrait être levée.

### 5. Outplacement

Depuis peu, le paiement d'un service d'outplacement est une obligation pour tout employeur licenciant une personne de plus de 45 ans. Nous voudrions une exception pour ce qui est des travailleurs PTP. En effet, le travail d'accompagnement à la recherche d'emploi réalisé par le secteur de l'insertion socioprofessionnelle est absolument équivalent à ce que proposent les services d'outplacement qui sont par ailleurs très coûteux (+/- 2 500 euros par travailleur).

### Le Laboratoire d'Ergologie agréé comme service privé d'outplacement

Depuis février 2008, le Laboratoire d'Ergologie est agréé par la Région de Bruxelles-Capitale comme prestataire de service d'outplacement. Ce service à proposer par les employeurs aux travailleurs licenciés (âgés de 45 ans et plus au moment où le congé est donné), ayant au moins un an de service ininterrompu dans l'entreprise et n'ayant pas été licenciés pour motif grave, s'élève chez cet opérateur au coût total de 2.950 euros pour l'employeur. Toute activité de placement payante telle que la sélection et le recrutement, l'intérim et l'outplacement dans la Région de Bruxelles-Capitale doit être agréée au préalable par un Arrêté du gouvernement. Les agences d'emploi privées doivent satisfaire aux conditions de bonne gestion d'entreprise. Pour devenir un service privé d'outplacement, l'opérateur et l'entreprise sont tenus d'offrir des garanties suffisantes en matière de statut légal, de solvabilité et de santé financière, de respect des lois sociales,

fiscales et des conventions collectives de travail et de faire la preuve de leurs compétences professionnelles. Divers critères sont mis en place pour créer et contrôler des conditions identiques pour chaque activité de placement dans la Région de Bruxelles-Capitale afin de préserver un marché de l'emploi transparent et le plus équitable possible. L'agrément sert surtout à fixer des conditions minimales pour la protection des employés telles le droit à la non-discrimination, à la liberté syndicale et à la concertation sociale, à la protection de la vie privée, à des offres de travail et à des conditions de recrutement correctes.

Contact :

**Laboratoire d'Ergologie asbl**  
c/o École d'Ergologie  
Boulevard du Triomphe, 39  
1160 Bruxelles  
Tél : 02 648 75 59  
Fax : 02 640 84 14  
[ergologie@skynet.be](mailto:ergologie@skynet.be)  
[www.ergologie.org](http://www.ergologie.org)

### Le CRACs lance sa newsletter

Le Centre régional d'appui en cohésion sociale (CRACs), hébergé au sein du CBAI, lance sa newsletter. L'objectif est de rassembler et de faire circuler toutes les informations utiles aux acteurs du secteur régis par le décret de la COCOF du 13 mai 2004. La cadence actuellement prévue est d'une sortie tous les deux mois. L'insertion 70 vous présentait le secteur de la cohésion sociale dans l'article « Alexandre Ansay du CRACs, approches d'un secteur en questionnement : la cohésion sociale ». Signalons également que les actes de la journée d'étude organisée par le CBAI seront sur leur site durant le second trimestre 2008. Par ailleurs, le CRACs travaille à son second rapport qui devrait sortir fin septembre.

Contact :

**CBAI asbl**  
Avenue de Stalingrad, 24  
1000 Bruxelles  
Tél : 02 513 96 02  
Fax : 02 512 17 96  
[cbaï@skynet.be](mailto:cbaï@skynet.be)  
[www.cbaï.be](http://www.cbaï.be)

### Inauguration de K-fête

La Chôm'Hier ouvre une cafétéria sociale. La K-fête, rue Fransman à Laeken, est ouverte aux stagiaires, formateurs, associations de la commune, habitants du quartier ou toute autre personne désirant prendre un repas ou boire un verre dans un cadre convivial et accueillant, tous les jours, de 8h30 à 16h30. Attention, possibilité d'ouverture le week-end et en soirée pour l'organisation de fêtes et de banquets moyennant une participation financière et l'utilisation du service « traiteur » de la K-fête. Pour toute autre information : [www.chomhier.be](http://www.chomhier.be).

Plat du jour : 5,50 €  
Menu du jour  
(potage, plat du jour, dessert) : 7,50 €

Petits déjeuners  
Potage frais du jour : 1,50 €  
Sandwiches variés : 1,50 €  
Plats froids : de 3,50 à 7 €  
Spaghetti bolognaise : 5 €  
Croque-Monsieur, quiches, paninis : 4 €

De nombreux desserts, boissons et autres plats vous attendent !

Contact :

**Chom'hier asbl**  
Rue Fransman, 131  
1020 Bruxelles  
Tél : 02 241 32 30  
Fax : 02 245 19 31  
[info@chomhier.be](mailto:info@chomhier.be)  
[www.chomhier.be](http://www.chomhier.be)

### François Martou à la présidence de l'ACFI

Depuis début 2008, François Martou a été élu comme président du FIAS-ACFI, son mandat est de quatre ans renouvelable. Il remplace ainsi Gustave Stoop.

### En mai, deux groupes de travail démarrent à la FeBISP

• Groupe de travail Compétences transversales : de l'alpha à la formation qualifiante, généralistes ou ciblées sur un métier, toutes les formations visent le développement de compétences transversales. Il s'agit de compétences nécessaires quelque soit le domaine d'activité visé. Tout autant utiles pour décrocher un emploi, le garder ou tout simplement utiles à la vie quotidienne, ces compétences sont indispensables au bon déroulement d'une action en insertion socioprofessionnelle. Les OISP membres de la FeBISP sont soucieux de produire une analyse qualitative du travail mené avec leur public, sans lequel ils n'atteindraient pas leurs objectifs de formation. Le groupe de travail Compétences transversales est né à l'Assemblée de travail du 7 avril 2008. Il a pour objectif de produire une grille transversale des compétences clés développées avec le public dans les formations ISP combinée à une grille d'évaluation de ces compétences (c'est-à-dire critères et indicateurs pour des résultats mesurables). Dix-huit opérateurs (Missions Locales et opérateurs de formation) participent à ce travail.

• Groupe de travail animateurs : compte tenu de la démarche d'éducation permanente des opérateurs actifs dans le domaine de l'animation et de l'utilité de développer une démarche réflexive chez les stagiaires (intrinsèque au métier d'animateur), il s'avère que nombre de compétences transversales concordent avec des savoir-faire comportementaux de ces métiers. Ce second groupe de travail a également vu le jour à l'Assemblée de travail du 7 avril 2008. Il entend réfléchir à la transposition de l'Approche par compétences dans les programmes de formation. Ces opérateurs ont pour objectif d'identifier le cœur métier animateur et ainsi le socle commun de leurs formations. Ce faisant, ils auront à trier et à dégager les compétences transversales mobilisées quel que soit le secteur d'activité, dans le métier d'animateur et dans un objectif d'insertion socioprofessionnelle. Une vision exclusivement métier des formations dans le dispositif ISP pourrait avoir pour conséquence de réduire les missions des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle. Ces 2 groupes de travail illustrent ainsi l'importance d'un enjeu fondamental dans l'ISP : l'importance et la reconnaissance de l'apprentissage des compétences transversales.



## Rencontre avec ...

# La Zinneke : un carnaval d'idées recyclées

Tatiana Vial Grösser, entretien avec Matteo Segers

### La Zinneke, c'est quoi ?

On peut dire qu'il s'agit de plus de cent cinquante ateliers créatifs qui préparent la parade. Plus de 150 artistes encadrent les participants : metteurs en scène, musiciens, chorégraphes, scénographes, improvisateurs, marionnettistes, etc. Plus de 150 associations y participent : Maisons de jeunes, Centres Culturels, Collectifs d'artistes, Maisons de quartier, Éducateurs de rue, Scouts. Le résultat : une parade de plusieurs milliers de participants, une fête à Bruxelles pour tous les Bruxellois. La Zinneke est avant tout un projet artistique et social.

### Comment est née l'idée de la Zinneke Parade ?

La Zinneke parade est née en 2000 dans le cadre de « Bruxelles, ville culturelle ». Bruxelles était envisagée comme ville culturelle, nous voulions donc rassembler des partenaires bruxellois, wallons et flamands. La zinneke réunissait et réunit toujours des associations venant de tout le pays, cependant, aujourd'hui, les

associations venant d'autres régions doivent s'associer avec un partenaire bruxellois. Par ailleurs, les personnes au départ de l'initiative voulaient créer une plate-forme des activités associatives. Il s'agissait de montrer le travail des associations dans les quartiers en les faisant défiler dans les rues bruxelloises.

### Cette conception de la Zinneke Parade est-elle la même aujourd'hui ?

Non, nous sommes passés d'une plate-forme des associations à une plate-forme qui impulse de nouveaux projets dans la ville. Nous ne nous contentons plus simplement de rassembler des projets existants et de leur proposer une vitrine, nous voulons créer des projets, impulser des idées, avoir une action propre et à plus long terme.

### Qu'est-ce qui a changé ?

L'idée de départ était une bonne initiative, mais débouchait sur des inégalités entre

associations : celles avec plus de moyens créaient des projets esthétiquement plus beaux que les petites associations même si la qualité du travail était la même, voir supérieure. Les subsides étaient également fort différents d'une association à l'autre, les associations plus professionnelles savaient à quelles portes frapper et recevaient plus de subsides que les petites structures peu connues et reconnues. La Zinneke parvenait à débloquer de l'argent mais le répartissait de manière égalitaire sans tenir compte des situations réelles des associations. Les petites associations n'avaient aucune possibilité de se démarquer vis-à-vis des grandes. La Zinneke parade était plutôt un état des lieux de l'associatif et recréait les inégalités existantes. Suite à la troisième édition en 2004, l'association est entrée en crise. Nous avons organisé les états généraux de la Zinneke et nous avons revu le fonctionnement et les objectifs à atteindre. Nous voulions être plus actifs, créer un mouvement dans la ville, donner une réelle pérennité à cet événement. Nous voulions aussi nous engager plus au niveau de l'éducation et épauler les associations des quartiers en difficulté. C'est pourquoi nous



Matteo Segers, coordinateur artistique de la Zinneke parade

Zinneke asbl  
Rue de la Caserne, 37  
1000 Bruxelles

Tél : 02 214 20 07 - Fax : 02 219 20 11  
info@zinneke.org  
www.zinneke.org

**Prochaine Zinneke : le 31 mai 2008 !**





## Rencontre avec ...

offrons un soutien aux associations, nous les accompagnons tout au long du processus : avant, pendant et après la Parade. Ainsi, nous les aidons à travailler avec un artiste, à trouver des subsides, à mettre en place un projet artistique, etc.

### **Quels sont les principes de base de la Zinneke Parade ?**

Comme je vous l'ai déjà dit, nous menons un projet artistique et social. Nous voulons agir dans les quartiers défavorisés de Bruxelles. La Zinneke est l'occasion d'offrir une activité artistique à tous. Les ateliers fournissent une formation culturelle à peu de frais pour les participants. Par exemple, pour les percussions africaines, nous insistons sur la présentation de l'histoire des percussions, le mode de fabrication, etc. Nous désirons dépasser le stade de la simple utilisation. Par ailleurs, nous appuyons le fait que la création ne soit pas simplement l'œuvre de l'artiste et que les participants soient de simples exécutants. Tout le monde participe à la création. L'artiste doit faire en sorte d'écouter tout le monde et de mettre en place le projet décidé par le groupe. Par exemple, un artiste qui travaille avec des jeunes enfants, va commencer par les faire dessiner, il pourra ensuite discuter avec eux pour voir ce qu'ils veulent. Ce n'est pas toujours évident car tous les artistes ne savent pas forcément cadrer un groupe, écouter ce que chacun a à dire et façonner un projet qui est le fruit de tous. Mais pour nous, la création participative est une

priorité. Bien entendu, nous voulons susciter la rencontre et l'échange. Dans ce sens, nous gardons l'idée d'une plate-forme. Une grande partie de notre travail est justement de créer des liens entre associations, de mettre en contact des personnes et de créer des synergies. C'est aussi pourquoi nous voulons que les associations des autres régions s'associent à des associations bruxelloises. Le contact n'est plus simplement fait lors du défilé, il s'agit pour elles de mener ensemble un projet à long terme. Les liens n'en sont que plus forts. Enfin, nous préconisons une création interdisciplinaire. Nous voulons mélanger les genres : marier la musique avec l'art pictural. Faire de l'art Zinneke !

### **Pourquoi un défilé et pas un spectacle ?**

C'est vrai, nous pourrions faire un concert ou un spectacle, mais nous restons fidèles à la parade car elle représente bien l'idée que nous avons : que les gens reprennent possession de la rue et nouent des relations d'égal à égal ! D'ailleurs, c'est pour la même raison que nous avons opté pour un défilé de personnes et non pour un défilé de chars. Les chars sont beaux et imposants, mais ils coupent ce lien qui peut être forgé entre les spectateurs et les participants.

### **En quoi consiste la parade ?**

La parade est la cerise sur le gâteau. Il est très important qu'elle soit réussie mais il est encore plus important que les gens

participent à la parade. La participation est une réussite en soi. Notre objectif est que les gens s'amuse et amusent. Les sons de la Parade ne sont pas électriquement amplifiés. Les musiques sont celles des instruments bruts sans aucun traitement qui coûterait de l'énergie. De plus, la Parade est sans moteur. Nous insistons pour que les ateliers se servent de matériaux de récupération. Il ne s'agit pas de n'importe quels matériaux, l'équipe de la Zinneke récolte les déchets réguliers d'entreprises et nous les stockons. Les artistes encadrant un projet peuvent venir se servir à tout moment. La Zinneke 2008 est constituée de plus de 20 Zinnodes. Une Zinnode est un cortège multidisciplinaire construit par de nombreux partenaires grâce à des ateliers ouverts à tous et à des ateliers d'associations. À l'arrivée, chaque Zinnode rassemble plus de 100 personnes qui racontent une histoire. Elles sont toutes présentées au sein de notre site.

### **Comment avez-vous choisi le thème de cette année ?**

C'est simple, ce n'est ni l'équipe, ni l'assemblée générale ni le conseil d'administration qui a décidé. Nous avons organisé une sorte de consultation populaire. Toutes les personnes qui voulaient voter pouvaient nous téléphoner et suggérer un thème. Ensuite, nous nous sommes réunis en plénière. Le thème de l'eau s'est démarqué. Le choix du thème va avec le reste, la Zinneke est un spectacle fait par les gens et pour les gens. En partant de l'eau, nous avons proposé une série de

déclinaisons : l'eau comme source de vie puisque tous les organismes vivant en dépendent directement ; l'eau comme molécule H<sub>2</sub>O, élément chimique et physique avec ses propriétés ; l'eau comme mythes et légendes liée à notre imaginaire collectif ; et enfin, l'eau comme sens et abstraction, souvent utilisée pour représenter la pureté ; elle peut également être source d'angoisse ou de mystère.

### **La Zinneke parade existe-t-elle ailleurs ?**

Il y a des parades partout, il en existe plusieurs modèles : le défilé de Lyon qui fonctionne par appels d'offre auxquels répondent des associations et des compagnies professionnelles. Il s'agit d'un concept plus artistique. Il existe également le modèle de Bologne qui est une rencontre d'artistes, il s'agit plutôt d'un laboratoire de recherche artistique. La Zinneke insiste sur le caractère de création participative. Pour nous, la parade est une rencontre entre associations, artistes et participants. Actuellement, nous voulons internationaliser la Zinneke Parade. Ainsi, nous avons lancé le BelBoBru avec deux autres parades : la Par Tôt Parata de Bologne coordonnée par l'association Associazione culturale Oltre et le Belfast Carnival coordonné par la Beat Initiative. Il s'agit d'un laboratoire de parades urbaines au sein duquel nous partagerons le pavé et réfléchirons ensemble à ce qui se joue entre l'expression artistique et la réalité sociale. Nous travaillons à présenter la vitalité de l'identité européenne et un nouvel imaginaire collectif.

## Le CFA fait son cinéma

Tatiana Vial Grösser

*Il paraît que les journalistes ont toutes sortes d'avantage. Le premier est d'être invité à des événements gratuitement. Nous, les reporters de L'insertion, avons l'immense avantage d'être invité aux événements organisés par nos membres. Dernier en date : la projection des films vidéo créés par les stagiaires de la formation qualifiante d'« Animateurs en arts du spectacle » du Centre de Formation d'Animateur, le CFA.*



*Daniel Detemmerman, directeur du CFA (assis sur la gauche), accompagné d'un formateur du CBAI (sur la droite) et de stagiaires lors de la projection des films vidéo*

Je ne vais plus au cinéma depuis longtemps et j'étais bien contente de cette invitation. À 18h15, un petit groupe de personnes attendaient devant la porte. À 18h30, les portes se sont ouvertes et le petit groupe s'est engouffré jusqu'au deuxième étage où avait lieu la projection. Les stagiaires y avaient invité des amis et des membres de leurs familles. Petit papotage convivial autour de quelques chips et boissons, en attendant le début de la projection. L'ambiance y était décontractée, seuls les stagiaires paraissaient un peu nerveux. J'ai eu le temps de discuter avec l'une d'entre eux, Silvia Peritore, une stagiaire ISP d'une trentaine d'années. Pour elle, c'est clair, après avoir vivoté et animé des groupes, elle désire devenir une animatrice à part entière « J'ai déjà animé des ateliers de masques, de marionnettes, d'expression corporelle, mais je n'étais pas

*animatrice. Pour moi cette formation, c'est quitter le domaine de l'autodidacte et me donner de réels outils pédagogiques pour gérer des groupes de manière technique et artistique ».*

Pour vous situer le contexte, cette formation existe depuis vingt ans ; le CFA était à l'époque reconnu uniquement comme organisation de jeunesse. Néanmoins, le centre ouvrait déjà ses portes à des jeunes issus de milieux populaires. Mais en tant qu'organisme de jeunesse, il n'était pas possible d'offrir la gratuité d'inscription. Les stagiaires devaient souvent travailler pour suivre la formation. Bien entendu, cela entravait la marche de leur formation. C'est pour faciliter leur parcours que le CFA a demandé à être agréé comme organisme d'insertion socioprofessionnelle.



*Groupe de stagiaires de la formation*

La gratuité est un obstacle en moins à franchir pour ces jeunes qui veulent devenir des cadres culturels au sein de leur quartier ou de leur milieu social. C'est donc dans les années nonante que le CFA est reconnu en tant qu'organisme d'insertion socioprofessionnelle. À ce sujet, Sylvia nous dit « heureusement que cette formation est gratuite, sans cela je n'aurais sans doute pas pu la suivre et l'indemnité d'un euro de l'heure, même taxée, est la bienvenue ».





Groupe de stagiaires de la formation avec, au centre, Sylvia Peritore, stagiaire ISP au CFA asbl

Le partenariat avec ACTIRIS, permettant un meilleur accompagnement pour les stagiaires ISP, est venu beaucoup plus tard et est renouvelé chaque année. Et ce, malgré les nombreux débouchés à l'emploi (70% d'insertion professionnelle dans l'année qui suit la formation) grâce aux contacts avec les employeurs ou encore aux stages qui ouvrent souvent la porte à un travail, etc. C'est finalement en 2006 que le CFA est devenu un partenaire stable d'ACTIRIS.

Aujourd'hui, le CFA met en synergie l'insertion socioprofessionnelle, l'éducation permanente et la jeunesse,

toujours avec les mêmes objectifs : préparer les stagiaires aux activités professionnelles d'animateurs, les mettre à l'emploi et former des CRACS, c'est-à-dire des Citoyens, Responsables, Actifs, Critiques et Solidaires. La formation d'animateur est organisée en filière avec Proforal qui offre quatorze places en préformation. La formation qualifiante se fait au CFA et réunit vingt-quatre stagiaires dont seize en insertion socioprofessionnelle et huit en éducation permanente. S'il y a plus de places en formation qualifiante qu'en préformation, cela permet d'admettre aussi des candidats qui n'ont pas forcément suivi tout le parcours.



Un stagiaire présente la thématique des films

Sylvia fait partie des stagiaires ayant suivi la préformation à Proforal « *C'est très bien cette préformation pour les personnes qui sont sorties de l'école depuis longtemps. Proforal offre, non pas une remise à niveau car je n'aime pas cette expression, mais une refamiliarisation avec l'apprentissage* ».

D'autre part, en rapprochant des publics différents par leur niveau de formation comme ceux qui relèvent de l'insertion socioprofessionnelle et de la convention Éducation permanente, le CFA obtient une dynamique très positive et profitable aux uns comme aux autres. La plupart des stagiaires admis ont une fibre artistique mais veulent également transmettre leur expérience de la création à d'autres. C'est essentiel pour devenir animateur. Le CFA veille à ne pas prendre des personnes qui ont pour unique ambition de devenir artiste, il ne s'agit pas seulement d'un développement personnel.

La dimension du groupe est primordiale dans le métier d'animateur. Les futurs animateurs ne seront pas là pour réaliser leur propre œuvre artistique mais celle du groupe qui leur est confié. Il faudra qu'ils puissent écouter chaque membre



Le public est impatient de visionner la projection

du groupe et mener un projet commun dans le respect mutuel. La formation ne cesse de mettre l'accent sur ce point, ainsi, toutes les créations sont le fruit d'un travail collectif. Chaque projet est un reflet individuel et du groupe. Chaque stagiaire doit s'y retrouver en tant qu'individu et en tant que groupe. Ils devront agir ainsi. Sylvia nous résume cette vision « *En tant qu'animatrice, ce qui m'intéresse c'est de ne pas toucher au projet du groupe animé mais bien de le guider* ».



→ Les publics d'insertion socioprofessionnelle et d'éducation permanente sont différents. Les premiers cherchent plus clairement un emploi : animateur. Pour eux, il s'agit d'un travail qui a du sens. Les seconds sont plus en quête d'outils. Contrairement aux ressortissants de l'éducation permanente, rares sont les stagiaires en insertion socioprofessionnelle ayant eu accès à la vidéo ou au théâtre. Sylvia nous l'affirme « *Pourquoi j'ai suivi cette formation ? Pour décrocher un emploi. C'est difficile d'avoir un contrat dans l'animation, il faut répondre à toutes sortes d'exigences administratives, professionnelles, etc. Maintenant les employeurs verront que j'ai suivi cette formation durant un an. Je pense que ce sera plus facile de trouver un emploi* ».

Voilà pour ce qui est du contexte, revenons-en à ma soirée : les chips étaient bien bons mais j'étais impatiente d'assister à ce que les stagiaires avaient produit en si peu de



Deux stagiaires et une amie lors de la projection

temps. Et bien, j'ai été très agréablement surprise. Très agréablement surprise. Disons-le, j'ai été bluffée ! Vers 19h30, une soixantaine de personnes sont présentes dans la salle où se sont tenues certaines assemblées générales de la FeBISP : la grande salle du CFA. Le silence fraye son chemin parmi les petits groupes, les lumières s'éteignent et la projection commence. Chaque film dure entre trois et dix minutes, l'ensemble est le résultat d'un module de près d'un mois. Les vidéos sont entièrement écrites, filmées, jouées et montées par les stagiaires.

Lors des premières séances de la formation, les stagiaires dégagent les thèmes sur lesquels ils souhaitent travailler. Ce groupe a choisi : la drogue, l'amour et le conte. Ensuite, des sous-groupes sont formés de telle sorte que chaque stagiaire passe par toutes les étapes de la conception d'un film. Tout d'abord, il faut écrire un scénario, créer des personnages, raconter une histoire. Ensuite, il faut trouver les endroits pour tourner. Il faut également préparer les acteurs pour interpréter les rôles, diriger toute l'équipe pendant le tournage. Enfin, vient le montage. Tous les stagiaires passent devant et derrière la caméra : conception et réalisation, technique caméra et son, et comédien.

Avant d'être projetés, les films sont visionnés par tout le groupe. Chacun

donne son avis. Je n'ai pas assisté à cette présentation, par contre, j'ai assisté à une activité de création durant laquelle les stagiaires, divisés en sous-groupes, présentent à tour de rôle une courte pièce de théâtre sur un thème prédéfini. Après chaque représentation, le reste du groupe donne son avis. Le tout se déroule dans une atmosphère de confiance au sein de laquelle les remarques des autres sont constructives. De la confiance, il en faut pour se mettre à nu devant les autres. C'est pourquoi, il est primordial de bien distinguer l'analyse critique du simple fait de critiquer.

Totalement bluffée donc par les films drôles et émouvants. Certains ont même réussi l'exploit de faire du peu de moyens une force, d'autres sont même parvenus à nous tirer des larmes. Moi qui déteste que l'on me raconte la fin d'un film, je ne vous raconterai pas les



Groupe de stagiaires lors d'un cours de théâtre action



Applaudissements des films à la fin de la projection

histoires, mais je vous donnerai juste l'eau à la bouche en vous évoquant quelques scènes. L'impuissant qui trouve enfin le grand amour et forme un couple parfait ; Madame bureau et Monsieur pipi qui tombent amoureux autour d'une cuvette de WC ; Alice qui se trompe de porte et se retrouve au pays de la poudre blanche ; un monsieur bien gentil qui a de longues conversations avec son compagnon, un élan en peluche ; Blanche neige qui se retrouve madame pipi et rêve de son prince charmant en s'alignant quelques lignes de coke ; la sortie de la drogue d'une jeune fille ; le sauvetage d'un orphelinat à coup de poker ; un martien qui casse le flacon de bonheur et est envoyé sur terre pour rechercher le remplacement (le moyen de transport vers notre planète bleue est pour le moins... évocateur !), et pour finir, une bien belle histoire. J'ai vraiment passé une très bonne soirée ! Merci à eux.



Allo, Bruxelles ? Allo, la terre ?

## Conduite à la carte

Jean d'Arhme de Laroute

Bruxelles, le 7 novembre 2009

Chère Hazade,

Décidément, ce voyage dans les capitales européennes se révèle plein d'enseignements. Arrivé depuis deux semaines en Belgique, j'ai pu constater combien la créativité de l'élite politique de ce pays n'a d'égal que son importance numérique. La nouvelle que je viens d'apprendre est difficile à croire et j'augure que, malgré vos vingt années passées à Bruxelles, vous serez de prime abord dubitative puis sans nul doute abasourdie ; et nous savons pourtant que vous n'êtes pas femme à vous en laisser conter ; pour tout dire, tandis que je rédige cette missive, mon ordinateur a « planté » plusieurs fois. À croire qu'il en perd ses polices... Si, depuis des siècles, nous savons que de tous les peuples de la Gaule,

les Belges sont les plus braves, nous pouvons désormais affirmer qu'ils sont aussi les plus téméraires. Depuis l'année dernière, le gouvernement belge a octroyé aux trois régions le pouvoir de légiférer en matière de circulation routière. Au début, aux dires de mon hôte, cela concernait les limitations de vitesse, le contenu de la formation à la conduite et la classification des infractions des premier et deuxième degrés. Mais depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, l'autonomie étant devenue la règle, de nouvelles mesures ont été prises par les gouvernements régionaux. À compter de novembre, en Flandres, seules les voitures Pigeot, la célèbre marque au Lion, auront le droit de rouler. La seule huile de moteur autorisée sera celle Des Sots, car d'après son fabricant, cela revient à mettre un tigre dans son moteur. Les autorités du Nord estiment qu'entre félins,

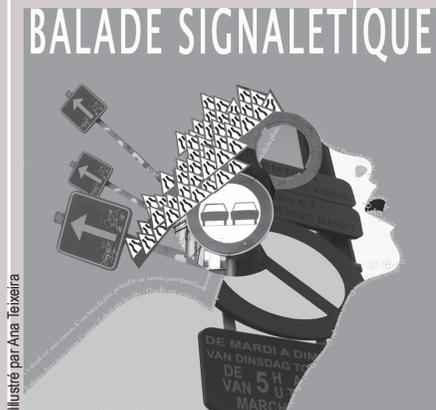
la cohabitation sera possible, à condition que ce tigre, du Bengale ou de Tasmanie, donc inéluctablement étranger, se plie, sous le capot, aux règles du Wooncode et s'initie à la langue régionale pour rugir de concert. Par ailleurs, les phares des véhicules devront être de couleur jaune et noir. La question subsiste de savoir lesquels seront placés à l'arrière. À Bruxelles, ville-région multiculturelle, il a été décidé, dans le cadre de la politique de lutte contre les discriminations, d'instaurer la conduite à gauche chaque lundi. Ce sont ainsi plusieurs centaines de Britanniques, Irlandais, Indiens, Pakistanais, Japonais dont l'identité culturelle sera mieux reconnue. En Wallonie, une mesure similaire est envisagée dans un rayon de 30 kms autour du S.H.A.P.E<sup>1</sup>. Trois projets sont à l'étude : soit définir un jour fixe, autre que le lundi, pour ne pas donner l'impression de

copier les bonnes pratiques de Bruxelles ; soit appliquer cette mesure du lundi au vendredi mais seulement pour les allochtones visés ; soit créer un réseau routier spécifique dans le cadre du 7<sup>ème</sup> Plan Marshall qui devrait entrer en vigueur aux alentours de 2023. Aux passages des frontières du royaume, les panneaux indicateurs destinés à avertir les voyageurs des limitations de vitesse en vigueur vont désormais par trois. Mais à Bruxelles, c'est l'ensemble des panneaux indicateurs qui sera renouvelé. En effet, ceux-ci seront désormais rédigés dans les vingt-trois langues officielles de l'Union européenne, afin d'accroître la visibilité du statut de capitale européenne de la ville. Après appel d'offre, une étude, confiée au célèbre cabinet de consultance ProxWaterClosed, est en cours pour définir, je cite, « les pistes et les moyens d'intégrabilité

et de lisibilité optimums de ce mobilier urbain, y compris pour les automobilistes malvoyants » (lutte contre les discriminations oblige). Enfin, grâce aux trois satellites cofinancés par la Force Européenne de Distribution d'Euros aux Régions, les GPS fonctionneront en temps réel mais désormais exclusivement dans la langue de la région où évolue le véhicule. Cela s'apparente à un programme Erasmus appliqué aux conducteurs. Face à un accord de coopération pourtant si simple et équitable, il reste néanmoins quelques grincheux pour exiger des exceptions, brandissant l'argument, que d'aucuns jugent éculé, des enclaves, pardon des communes, des Fourrons et de Comines-Warneton, des communes à facilités et de BHV (le Bazar de l'Hôtel de Ville, je crois). J'avoue n'avoir pas encore saisi le rôle de ce

grand magasin parisien. Peut-être est-il voué à être adoubé Fournisseur officiel de GPS de la Cour. Nul doute que ces édits, une fois intégrés par l'ensemble des usagers de la route, augmenteront la sécurité routière, seule véritable finalité de ce transfert de compétences aux régions. Au plaisir de vous lire.

<sup>1</sup> Base militaire de l'OTAN



Illustré par Ana Teixeira



## Le coin de l'employeur

### Le congé-éducation payé : kesako ?

Le congé-éducation payé (CEP) est un système par lequel un travailleur qui suit une formation légalement reconnue d'au moins 32 heures peut s'absenter en conservant sa rémunération. Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors des heures normales de travail. Le congé octroyé est toutefois limité dans la durée et dans le temps. L'employeur peut obtenir le remboursement des heures non prestées auprès du Service Public Fédéral (SPF) emploi, travail et concertation sociale.

#### Pour qui ?

D'emblée, le système mis en place visait les travailleurs employés à temps plein (un ou plusieurs contrats de travail). Mais depuis quelques années, certaines catégories de travailleurs à temps partiel ont également droit au CEP, proportionnellement à la durée hebdomadaire du temps de travail, pour autant qu'ils présentent au minimum 4/5 d'un emploi à temps plein ou une durée de travail comprise entre 1/2 et 4/5 d'un temps plein avec un horaire fixe. Sont également pris en compte les travailleurs à temps partiel sur base d'un horaire variable.

#### Quelles formations ?

Les formations suivies peuvent avoir une finalité générale ou professionnelle, sans pour cela qu'il soit nécessaire qu'un lien existe avec la fonction exercée. Il existe aussi des réglementations spécifiques pour les travailleurs qui préparent et présentent des examens au jury central ou un examen de validation des compétences. Parmi les formations professionnelles, on trouve l'Enseignement de promotion sociale (à l'exception des cours relevant des arts décoratifs, des arts ménagers, des soins de beauté, de l'accueil et du tourisme), l'enseignement des arts plastiques, l'enseignement supérieur (type court ou long), la formation permanente des classes moyennes et les formations reconnues par une Commission d'agrément. On range également les formations syndicales dans les formations générales.

#### L'absence « rémunérée » est-elle limitée ?

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale payée à l'échéance habituelle pendant un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures que comportent les cours suivis, ce nombre d'heures étant toutefois plafonné annuellement. Depuis 2006, le plafond maximum annuel d'heures de congé-éducation a été revu à la baisse. En 2007, toutefois, des mesures transitoires ont été introduites. Bref, pas facile de s'y retrouver. Pour l'année scolaire 2007/2008 (en cours), les plafonds varient entre 80 et 120 heures. Il faut

toutefois tenir compte de certaines dispositions particulières. Ainsi, si le travailleur est exempté d'une série d'heures de cours, celles-ci doivent être déduites du nombre total d'heures de cours. Par ailleurs, si le travailleur procède à une inscription tardive, le nombre d'heures du CEP sera amputé des heures de cours manquées. De même, si un travailleur répartit sa formation sur deux années d'étude, le nombre d'heures du CEP sera, lui aussi, réparti sur les deux années.

#### Quelle est la durée du congé et quand peut-il être pris ?

Quelle que soit la formation, qu'elle coïncide ou non avec l'horaire de travail, seul le nombre d'heures de présence effective aux cours est pris en compte pour déterminer le quota du congé-éducation à accorder. Les heures de CEP doivent être prises entre le début et la fin de la formation (2<sup>ème</sup> session incluse). La planification des congés suit les voies habituelles de réglementation en interne.

#### L'employeur est-il obligé d'accorder le congé ?

Le CEP s'inscrit dans le cadre d'un droit d'accès à la formation pour tous les travailleurs. Dès lors, pour autant que le travailleur remplisse toutes les formalités nécessaires, l'employeur est légalement obligé de l'autoriser à prendre son CEP. Par ailleurs, un travailleur qui prend un CEP est protégé contre le licenciement. Pour autant que celui-ci ait un rapport avec le CEP, il aura droit à une indemnité supplémentaire équivalente à trois mois de rémunération.

#### Le travailleur peut-il perdre son droit ?

La perte (momentanée) du droit au CEP peut se présenter dans quatre situations précises : soit dans le cas où le travailleur devrait « trisser » une année d'étude, soit si le travailleur abuse de son CEP pour exercer une activité lucrative indépendante, soit si le travailleur interrompt sa formation, soit si le travailleur est absent plus de 10% des heures de cours réellement données.

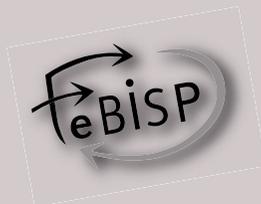
#### Que doit payer l'employeur ?

L'employeur doit continuer à payer les heures de CEP comme des heures de travail normales. Le montant de cette rémunération est toutefois limité à 2 100 euros par mois. Rien n'empêche toutefois l'employeur de continuer à payer la rémunération normale.

#### Et qui va le rembourser ? Selon quelles modalités ?

L'employeur peut récupérer le montant forfaitaire de 15 euros par heure de cours suivie pour un travailleur de moins de 45 ans et de 18 euros par heure pour un travailleur de plus de 45 ans. Ce remboursement peut être obtenu auprès du SPF. Dans la pratique, l'obtention de ce remboursement constitue un véritable chemin de croix administratif ! En cas d'aboutissement de la demande, le remboursement n'interviendra que plusieurs mois à dater de la fin (de l'année) de la formation. N'hésitez pas à consulter ! [www.febisp.be](http://www.febisp.be) ou <http://www.emploi.belgique.be>

## Réseautage \*



### Un nouvel Arrêté relatif à l'ANM COCOF Cohésion Sociale pointe enfin le bout de son nez

Enfin, une reconnaissance de la force de travail affectée à la Cohésion Sociale, diront certains. Point d'enthousiasme intempestif. Le projet d'Arrêté prévoyant l'application de dispositions relatives à l'Accord non marchand (ANM) dans le secteur de la Cohésion Sociale (CS) vise bien l'année 2007 ! Avec une concession toutefois puisque la période de justification des montants perçus dans ce cadre a été prolongée jusque fin juin 2008. L'Arrêté qui scellera l'ANM prévoit :

- L'octroi d'un montant forfaitaire de 300 euros par ETP affecté à la Cohésion Sociale pour la formation des travailleurs.
- L'octroi d'un montant forfaitaire de 50 euros par ETP affecté à la Cohésion Sociale pour frais de secrétariat social.
- La répartition des moyens disponibles, après déduction de ces deux forfaits, entre les associations

au prorata du nombre d'ETP affectés à la Cohésion Sociale. Pour répondre à cette dernière disposition, la COCOF avait mis en oeuvre un cadastre des travailleurs affectés à la Cohésion Sociale. Le cadastre fait état de quelque 457 ETP affectés à la Cohésion Sociale dont environ 8% sont localisés dans les associations actives dans le secteur de l'ISP. Le bémol, c'est que le cadastre date ... Fin 2006, début 2007, les opérateurs eux-mêmes ne savent plus trop. Mais ce qui est sûr, c'est que les situations particulières peuvent avoir changé et qu'il sera peut-être difficile de profiter pleinement des bienfaits de cet accord tardif. Sans oublier que sa mise en application nécessite encore de passer par l'incontournable étape du consensus des partenaires sociaux, immortalisé par une Convention collective de travail.

### Michèle Seutin s'en va ... la tête pleine de projets



Michèle Seutin

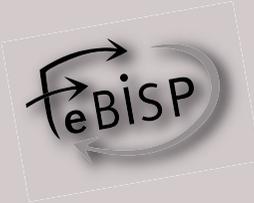
Le temps est venu de se donner le temps de vivre ... autrement pour Michèle Seutin, permanente SETCa (le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres est une aile de la FGTB) des secteurs non marchands (privés) depuis plus de 6 ans après avoir été chargée des secteurs banques et assurances. Admise récemment au clan des sexagénaires, Michèle a décidé de s'offrir une retraite avec l'arrivée du printemps. L'occasion pour la FeBISP et ceux qui l'ont bien connue de saluer une vie professionnelle bien remplie. Militante dès son plus jeune âge,

Michèle Seutin a très tôt opté pour un militantisme de terrain. « *J'ai commencé à militer dès l'âge de 14 ans en créant des comités dans les lycées* » Expérience précoce qui lui a valu trois jours de renvoi d'un célèbre lycée bruxellois ! Mais au terme « *syndicalisme* », notre néo-prépensionnée ajoute « *de terrain* », par opposition « *au militantisme politique et/ou aux fonctions de recherche ou de bureaux d'études...* » Dans le secteur non marchand, elle a volontairement choisi de s'occuper des petits secteurs, des petites associations, plutôt que des grosses structures hospitalières par exemple. Elle a ainsi apporté sa pierre à l'édifice du « *small is beautiful* » ; démontrer l'utilité des secteurs comme l'insertion socioprofessionnelle mais aussi les centres de planning familial, centres de santé mentale, maisons médicales ou centre

d'aide aux toxicomanes, l'éducation permanente, également, ou encore les ONG, les crèches, (...) et convaincre de la nécessité qu'ils fassent entendre leur voix à côté du secteur – lui aussi, non marchand – des hôpitaux privés. Revenons sur l'ISP où nous avons côtoyé Michèle. Convaincue du bien fondé du dispositif, elle n'en reste pas moins inquiète « *d'une instrumentalisation du secteur par le politique. Prenons les politiques d'activation, elles s'emploient à stigmatiser et culpabiliser les chômeurs davantage que le chômage* ». Et de poursuivre qu'« *il faudrait évidemment renverser la vapeur. Au lieu d'activer le chômeur, activons les employeurs pour qu'ils créent des emplois* ». La mise en concurrence entre les secteurs subventionnés de l'ISP et agences commerciales de recherche d'emploi la scandalise ; « *si on n'arrive pas à arrêter cette machine, l'ISP va y perdre son âme et sa fonction sociale* ». Ultime baroude d'honneur : mener campagne aux côtés des travailleurs en les invitant à devenir « *scandaleusement syndicalistes* ». À la question :

« un regret au moment de quitter la FGTB ? elle hésite puis se lance : « *Un seul oui..... la manière dont s'est déroulée ma succession* » qu'elle ne semble pas avoir appréciée. Et l'avenir ? « *Je ne me vois pas m'arrêter de militer pour faire du tricot !* ». Mais cette fois, il s'agit de choisir son militantisme, expurgé de toutes contraintes institutionnelles. Cours d'alphabétisation aux sans papiers, visite dans les centres fermés, école de devoirs dans une maison de quartier, formatrice bénévole pour les délégués syndicaux du SETCa et une contribution à la prochaine campagne 11.11.11. par la réalisation d'un film, cet été, en Palestine. Et s'il reste du temps, nul doute que Michèle le consacrerait à son petit fils de trois mois dont elle n'est pas peu fière ! Les membres de la FeBISP se joignent à l'équipe pour saluer la performance d'avoir tenu le rôle de syndicaliste militante tout en jouant le jeu de la concertation dans le secteur de l'ISP et souhaite à Michèle « *bon vent* » dans ses nouvelles aventures.

## Réseautage \*



### Erratum : Insertion numéro 75

Chers lecteurs, dans notre dossier numéro 75 « Les coopérateurs de la formation professionnelle : les CdR, CdC, CTA et CdVC », nous avons oublié de mentionner page 20, le Centre de Validation des compétences « Maçon » de Bruxelles Formation qui certifie des maçons depuis 2005, des installateurs sanitaires depuis 2006 et des carreleurs depuis 2007. Plus de 22 épreuves de validation ont été organisées à Neder-Over-Hembeek depuis 2005. Toutes nos excuses pour cet oubli.

### Évolution socioéconomique, reproduction sociale et formation à Bruxelles

La CCFEE a publié une brochure reprenant les très intéressants travaux de Christian Vandermotten présentés lors du colloque organisé à l'occasion des dix ans de la Commission. Il s'agit de mieux cerner les défis auxquels

est confrontée notre Région de Bruxelles-Capitale en matière d'emploi et de formation. Le paradoxe suivant y est exposé : malgré les évolutions favorables sur les plans économique et démographique, les inégalités sociales y persistent et même s'aggravent. La brochure est téléchargeable sur le site de la FeBISP : [www.febisp.be](http://www.febisp.be).



### L'APEF et la politique des fonds sociaux

L'association Paritaire pour l'Emploi et la Formation a publié un document retraçant une synthèse des politiques menées entre 2004 et 2006 par les Fonds sociaux non marchands francophones et germanophones. La brochure est disponible sur le site de la FeBISP. À cette occasion, l'association a tenu une conférence de presse dont la présentation est également disponible sur le site de la FeBISP. Voir la présentation de l'APEF.

### Économie sociale bruxelloise : de nouveaux agréments dans le pipeline...

Depuis ce début d'année 2008, deux périodes par an ont été instaurées pour le dépôt des dossiers de demande d'agrément en tant qu'ILDE et EI. Pour la première période de l'année, qui s'étendait jusqu'au 15 février, 13 nouveaux projets ont déposé un dossier. Sur ces treize projets, trois ont fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la plate-

forme, et deux d'un avis réservé, conditionné à l'apport d'informations complémentaires. Les huit projets restants ont d'ores et déjà fait l'objet d'un avis favorable :

- Le projet SET de la Mission Locale d'Ixelles ASBL, actif dans la rénovation de façades et la rénovation de logements sociaux.
- Un service de cafétéria/catering développé par l'ASBL Molenbeek Formation.
- L'entreprise d'insertion Sunworks SCRL FS, active dans la pose de panneaux solaires.
- Le projet OASE d'EVA VZW, qui vise à offrir des services d'aide à domicile à des personnes âgées.
- ART2Work ASBL, qui vise à offrir des services de soutien logistique à des centres culturels et des organismes de spectacle à Bruxelles.
- Le Projet X (association chapitre XII de la loi organique des CPAS), actif dans la rénovation de logements sur le territoire de Bruxelles-Ville.
- SINET SCRL FS, entreprise d'insertion active dans les titres-services.
- La Régie de Quartier ASBL, active dans la rénovation de bâtiments publics, de logements sociaux ou de locaux d'ASBL.

### Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale : le site fait peau neuve

L'association qui a pour mission d'aider les 19 communes et CPAS à remplir leur mission au service des citoyens a sorti son nouveau site. Résultat positif : plus clair, mieux structuré, et disons-le, plus esthétique. Bien entendu, y sont référencés tous les sites des communes bruxelloises. Vous y trouverez également tous les outils et bilans socioprofessionnels en CPAS. Concernant l'économie sociale, de nombreux documents sont disponibles, tels que l'enquête sur la place de l'économie sociale et les expériences des CPAS en la matière.



### Titres-services : avancement au fédéral

Le gouvernement Verhofstadt III a décidé d'augmenter la valeur de remboursement du titre-service en augmentant de 0,30 euros le prix pour l'utilisateur. 22 cents supplémentaires par heure prestée iront donc aux entreprises. La déductibilité fiscale étant maintenue, l'usager se voit imposer, au final, un surcoût effectif de 20 cents. En outre, le Conseil des ministres du 7 mars a pris une mesure en faveur des utilisateurs à bas revenus de titres-services. Étant donné qu'elles ne rentrent pas de déclaration fiscale, ces personnes ne pouvaient bénéficier de la déductibilité. Pour remédier à cela, le gouvernement a décidé de leur octroyer un crédit d'impôt : le fisc leur remboursera le montant qu'ils auraient épargné s'ils avaient bénéficié de la déductibilité. La mesure concerne les personnes dont le revenu ne dépasse pas 22 870 euros par an. Également en discussion : l'extension aux services d'accueil extra-scolaire, aux petits travaux de dépannage à domicile et aux petits travaux de jardinage.

## Agenda

### Le fonds de la Formation Continuée des Travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle Bruxelloise organise quatre formations en 2008

#### 1) Analyse comptable et budgétaire

- **Objectifs** : comprendre les comptes annuels des ASBL, les analyser et rédiger un budget.
- **Contenu** : mécanismes comptables de base permettant la compréhension et la lecture des comptes annuels, différentes phases dans la tenue de la comptabilité (de la pièce justificative au bilan final). Analyses des principaux postes du bilan et du compte de résultat. Lecture des documents émanant d'une comptabilité (si possible avec exemples concrets). Élaboration d'un budget. La priorité sera donnée à la comptabilité des ASBL du secteur de l'ISP.
- **Dates** : 15 avril 2008 de 13h30 à 17h, 25 avril 2008 de 9h à 12h30, 29 avril 2008 de 13h30 à 17h et 9 mai 2008 de 9h à 12h30. 14 places disponibles.
- **Lieu** : Rue de l'Abondance 5-7 à 1210 Saint-Josse.
- **Inscriptions et demandes d'information** : Giovanna Angius, expert-comptable, g.angius@skynet.be.

#### 2) Formation en gestion d'ASBL

- **Programme** : l'asbl et ses instances ; la responsabilité de l'ASBL et des membres instances face.
- **Méthodologie** : apports théoriques, travail sur les cas pratiques apportés par les participants et questions-réponses.
- **Public** : toute personne intéressée par les matières traitées et bénéficiaire des actions du FFCISP.
- **Dates** : les jeudis 15 et 27 mai 2008 de 9h15 à 16h et les jeudis 27 novembre et 18 décembre 2008 de 9h15 à 16h.
- **Lieu** : Synergie asbl, Avenue Cortenbergh 83 à 1000 Bruxelles.
- **Renseignements et inscriptions** : CESEP ASBL, Christelle Van Uytvinck au 067/89.08.65, ou par fax au 067/21.00.97, ou par mail à christel.vanuytvinck@cesep.be.

#### 3) Développement des compétences de leadership pour les responsables d'équipe d'OISP ou de Mission Locale

- **Objectifs** : vision d'ensemble des fonctions de gestion des ressources humaines. Capacité d'évaluer ses collaborateurs en termes de motivation et de maturité professionnelle. Adapter son style de leadership. Connaissance des bases d'une communication efficace et formulation d'un feedback. Rédaction d'un descriptif de fonction et diriger un entretien d'évaluation. Envisager le caractère déterminant du management par les valeurs dans le

secteur de l'ISP.

- **Dates** : les 9 et 23 septembre 2008, les 7 et 21 octobre 2008 et le 18 novembre 2008.
- **Lieu** : Collectif Formation Société asbl (CFS), Rue de la Victoire 26 à 1060 Bruxelles.
- **Infos et inscriptions** : Myriam Azar ou Laetitia Valesi au 02/543.03.00. Remplir le bulletin d'inscription et l'envoyer par fax au 02/543.03.09 ou par mail à info@cfsasbl.be. Site : www.cfsasbl.be.

#### 4) Comprendre et analyser les défis de l'insertion socioprofessionnelle si vous êtes travailleur au sein d'un OISP ou d'une Mission Locale

- **Objectifs** : journées de réflexion et d'échanges pour alimenter les pratiques de terrain et rencontrer des personnes ressources mais aussi échanger avec d'autres travailleurs du secteur pour comprendre et prendre du recul.
- **Dates** : 25 avril 2008 de 9h à 16h, 23 mai 2008 de 9h à 12h et de 13h à 16h, 14 octobre 2008 de 9h à 12h et de 13h à 16h, 21 novembre 2008 de 9h à 12h et de 13h à 16h.
- **Lieu** : Collectif Formation Société asbl (CFS), Rue de la Victoire 26 à 1060 Bruxelles.
- **Infos et inscriptions** : remplir le bulletin d'inscription et l'envoyer à info@cfsasbl.be ou par fax au 02/543.03.09. Inscription obligatoire. Gratuit pour les travailleurs de l'ISP. Site : www.cfsasbl.be.

## L'insertion N° 77

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion sera consacré au rapport d'activités de la FeBISP et sortira dans le courant du mois de juin 2008.

## L'@insertion n° 28

Le prochain numéro de L'@insertion sortira à la mi mai 2008. 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](http://www.febisp.be)



Quartier de la Porte de Namur