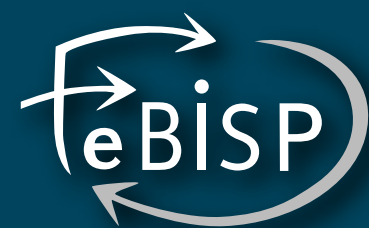
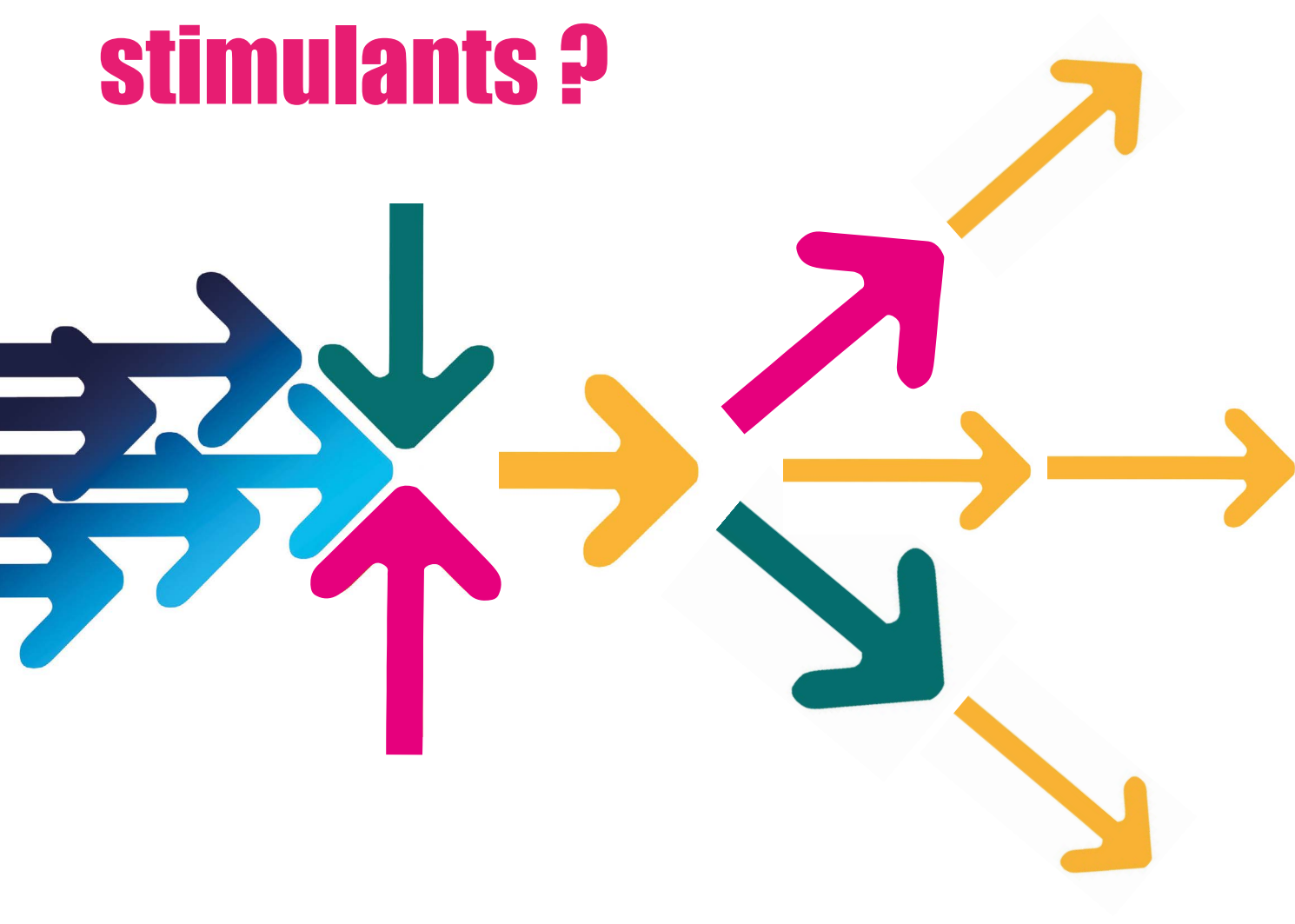


Quelles pratiques et quels partenariats pour construire des parcours stimulants ?



L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE



3 Edito

4 Brèves

- Nouvelles directions...
- ...Et nouveaux membres
- Un budget serré pour l'emploi bruxellois...
- Les pizzaiolos s'affrontent à Saint-Josse !
- Les Ateliers du Soleil ont fêté leurs 45 ans
- Hasard du calendrier, deux institutions, berceaux de la concertation sociale fêtent leur quart de siècle

6 Actualités

Ca bouge pour la validation des compétences
Conseil Consultatif de l'Entrepreneuriat Social

11 Retour Midis

Validation des compétences
RECTEC
Guidance professionnelle du public primo-arrivant

12 Dossier

La 23^{ème} journée d'étude de la FeBISP

24 Rencontre

Rencontre avec Pierre Devleeshouwer, ancien directeur de la FeBISP et nouveau retraité

27 Allô la Terre

Un petit Bruxellois perdu dans le monde des grands...

29 Reportage

Rencontres durables

31 Le coin de l'employeur

Une corde de plus à l'arc de la FeBISP



Bonne année à tous et bonne nouvelle dizaine !

La nouvelle année, c'est toujours le moment de regarder en arrière, de faire l'état des lieux et de se projeter dans le futur. C'est d'autant plus le cas pour un changement de dizaine. Qu'est-il arrivé ces dix dernières années ? Où en sommes-nous et comment nous voyons-nous dans dix ans ?

Ces dix dernières années, nous avons voté deux fois pour la Région et le Fédéral, nous avons rédigé deux mémorandum, et travaillé avec trois Gouvernements bruxellois et Collèges COCOF. Nous avons également participé à la concertation de deux ordonnances en économie sociale, dont une seule a été d'application, un arrêté de financement pour les Missions Locales et Locale Werkwinkels, une ordonnance sur les Aides à l'emploi, et une étude préparant la réforme du Décret de 1995. Durant ces dix ans, nous avons aussi terminé une programmation FSE jusqu'en 2014, fait une année de transition et effectué l'entièreté d'une autre (2014-2020), les OISP ont renouvelé trois fois leurs agréments en tant qu'OISP, les Missions Locales ont été agréées trois fois en tant que Missions Locales, nous avons participé à la remise de plus de 700 avis du CESRBC, tenu au bas mots 80 Assemblées générales et autant de Conseils d'administration, et, cerise sur le gâteau, la FeBISP a fêté ses 20 ans avec près de 700 personnes ... !

Aujourd'hui, nous sommes une équipe de 11 personnes toujours aussi motivées ! Nous faisons le grand écart entre un service individualisé à chaque structure et pour parvenir à l'obtention de positions communes. Maintenir une cohésion sectorielle tout en laissant libre court à l'imagination individuelle. Faire évoluer les cadres afin de permettre à chacun d'exprimer tout son potentiel. Défendre une vision politique en maîtrisant les conséquences techniques de ce que nous demandons. Garder la tête dans les étoiles mais les pieds bien ancrés au sol !

Pour les dix années qui viennent, nous regorgeons de souhaits, de projets, de désirs, de volonté, de combativité et d'écoute. Nous souhaitons être une plate-forme d'échange de pratiques pédagogiques, de création d'outils de soutien au public-cible, d'analyse politique du contexte socioéconomique. Nous souhaitons maintenir et défendre notre représentation patronale et continuer à nous impliquer dans toutes les instances relatives à cet axe. Nous souhaitons développer des partenariats avec d'autres fédérations, les partenaires sociaux, le monde académique, le monde de l'entreprise, etc. Surtout, nous souhaitons défendre le secteur de l'insertion, que ce soit l'insertion socioprofessionnelle ou l'économie sociale mandatée en insertion afin que les personnes les plus fragiles puissent également exprimer leur plein potentiel ! Quel monde aurions-nous en laissant à chacun la liberté d'être ?

Et puis durant les dix prochaines années, nous allons fêter nos trente ans. Waouh ! 30 ans !

Changer d'année, passer de dizaine, cela nous pousse doucement à nous remettre dans le temps. C'est cela que permet la mise en perspective sur du long terme. Faire du temps qui passe un allié et même un ami. Ne plus regarder le chronomètre en souhaitant que les journées se rallongent, simplement se rendre compte qu'après aujourd'hui, il y aura demain. Et encore demain,... jusqu'à la fin des temps.

Bonne lecture !

Tatiana Vanessa Vial Grösser

Co-Directrice

Nouvelles directions...

Un vent nouveau souffle sur certains de nos membres avec l'arrivée de nouvelles directions.

Saluons Anne Iwens du GAFFI, Anne Coppieters de Lire et Ecrire, Jean-Christophe Grégoire du COFTeN, et Benoît Hervy, directeur-adjoint de la Mission Locale d'Anderlecht.

Nous leur souhaitons à toutes et tous la bienvenue dans le secteur !



...Et nouveaux membres

La FeBISP s'agrandit en accueillant deux nouveaux membres, dont l'adhésion a été approuvée en Assemblée Générale le 2 décembre dernier.

Sireas (Service International de Recherche, d'Education et d'Action sociale), asbl mandatée en ISP proposant diverses formations notamment

en rénovation de bâtiment et mécanique, et Soins chez Soi, asbl mandatée en insertion et proposant la mise en place et le suivi de soins et services à domicile.

Ces deux structures rejoignent donc les rangs de la FeBISP. Nous aurons le plaisir de vous les présenter davantage lors d'un prochain reportage.



Un budget serré pour l'emploi bruxellois...

On apprenait récemment par la presse que le budget d'Actiris allait être réduit... de 32,5 millions. Un coup dur alors que l'emploi représente tout de même plus de 17% du budget régional global. Cette restriction budgétaire risque de mettre à mal certains projets

phares, à savoir la Garantie Solutions pour tous et la création d'un revenu de formation. Ce qui inquiète également le secteur, c'est le risque pour les postes ACS de voir leur budget limité. Le Ministre de l'Emploi, Bernard Clerfayt, se veut rassurant en expliquant que « *les postes ACS seront payés et qu'il n'y a pas de coupes prévues dans ce dispositif.* » Nous sommes donc tous

impatients de connaître les réajustements possibles à ce budget qui auront lieu au printemps. La suite avec le retour du beau temps, pour tous, nous l'espérons.



Les pizzaiolos s'affrontent à Saint-Josse !

Le 14 novembre, la Mission Locale pour l'emploi de Saint-Josse organisait un concours pour clôturer sa formation en pizzaiolo. Au bout de ces 3 mois, ce sont 9 stagiaires qui se sont affrontés pour préparer la meilleure pizza en un temps record. Nous ne savons pas qui a gagné, mais c'est sûr, tous nous ont régales !



Les Ateliers du Soleil ont fêté leurs 45 ans

Le 20 novembre 2019, les Ateliers du Soleil nous ont accueillis pour célébrer leurs 45 ans d'existence. L'occasion de plonger dans un passé historique intimement lié à l'histoire de l'immigration en Belgique.

Par la multiplicité de ses actions socioculturelles, l'asbl constitue depuis plus de 40 ans une expérience d'avant-garde dans la société pluriethnique et pluriculturelle de Bruxelles. Chaque jour, aux Ateliers du Soleil, plus de 200 adultes et plus de 70 jeunes et enfants appartenant à plus de 40 origines différentes se rencontrent, se forment, se préparent à une vie de citoyen conscient, responsable et doté d'esprit critique.



Hasard du calendrier, deux institutions, berceaux de la concertation sociale fêtent leur quart de siècle

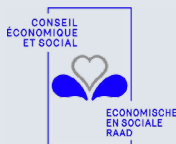
Le 25 septembre 2019, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) a fêté ses 25 ans d'existence.

Après les interventions des Ministres Rudi Vervoort, Bernard Clerfayt et de la Secrétaire d'État Barbara Trachte, les invités ont pu assister à une conférence d'Anne Guisset, docteure en sciences politiques, F.R.S.-FNRS et Université Saint-Louis Bruxelles, intitulée : « Quel avenir pour la concertation sociale régionale à Bruxelles ? ». La séance s'est clôturée par une table ronde.

En un quart de siècle, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale est sans nul doute devenu un acteur incontournable de la concertation sociale bruxelloise, d'abord par la remise d'avis sur saisine des ministres ou rendus d'initiative, ensuite, par la participation aux processus d'élaboration et la mise en œuvre de politiques régionales.

Le 4 octobre 2019 fera date dans l'histoire de la Confédération des employeurs des secteurs sportif et socioculturel. Le quart de siècle fut célébré en présence de personnalités politiques d'horizons divers, des têtes pensantes de la CESSoC, des ami-e-s, collègues et camarades du secteur. L'occasion de marquer un temps d'arrêt dans la frénésie de la concertation, de revenir sur la genèse de la Confédération, de se souvenir des moments forts de ces 25 années d'existence et d'envisager l'avenir. Durant cette matinée festive, le livre-événement « 25 ans de concertation sociale et politique » qui retrace la naissance et les 25 premières années d'existence de l'asbl a été officiellement dévoilé. Intéressé -e par ce petit bout d'histoire ? Contactez la CESSoC pour vous procurer l'ouvrage : info@cessoc.be

<https://ces.irisnet.be/fr>



Ça bouge pour la Validation des compétences

Pauline Cousin

Les Missions Locales d'Etterbeek, d'Ixelles, de Molenbeek et de Schaerbeek sont engagées dans l'information et dans l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi vers la validation des compétences. Un dispositif qui s'articule avec l'offre proposée en région de Bruxelles-Capitale relative à la validation des compétences (VDC).

Quand la maîtrise du français fait défaut

Depuis plusieurs années, ces Missions Locales organisent des modules courts d'apprentissage du français orientés métiers et destinés aux personnes ayant besoin d'un renforcement de leur niveau de français pour réussir une épreuve de validation des compétences (connaissance du vocabulaire technique, compréhension des consignes).

Cette offre s'intègre dans un accompagnement de la personne, auquel peut être associé un module de gestion du stress.

Une offre étoffée

2019 a vu le renforcement du dispositif. Au-delà des cours de français orientés métier et du module de gestion du stress, deux éléments sont venus enrichir l'offre.

Sont ainsi proposés des refresh techniques, à savoir quelques jours de formation visant à raviver des gestes ou des connaissances par la pratique. Cette étape est importante pour des professionnels qui, parfois, n'ont pas pratiqué depuis plusieurs mois leur savoir-faire.

En amont de l'accompagnement du public, les quatre Missions Locales font office de SPOC¹ sur leur zone et pour les secteurs d'activités couverts par le champ de la validation des compétences.

Des partenariats étendus

Fortes de leurs attributions, les Missions Locales consolident les partenariats entrepris depuis plusieurs années et renforcent la visibilité de l'offre. Ainsi, au mois de septembre 2019, les travailleuses et travailleurs des Missions Locales se sont associés aux conseillers validation des compétences de Bruxelles Formation et à l'acteur Oussama Benali : le Formtruck de Bruxelles Formation a stationné Place Liedts à Schaerbeek, Place communale à Molenbeek, et Place Flagey à Ixelles.

L'occasion de faire la promotion de la validation des compétences auprès d'un large public et d'inviter les intéressés à poursuivre la discussion sur le dispositif.

Un réseau d'acteurs

Les parties prenantes de la validation sont nombreuses. Outre les candidats à la validation, les acteurs de terrain que sont les centres de validation, les coupoles, les centres de référence, les pôles formation-emploi, la Cité des métiers, Actiris, Bruxelles Formation, les acteurs de l'emploi et de l'insertion tels que les Missions Locales, interviennent dans le processus de validation. Des instances sont également actives dans le paysage bruxellois comme le Consortium de validation des compétences ou la Coordination bruxelloise de la VDC.

Le lunch annuel des centres bruxellois de la VDC, organisé au mois d'octobre 2019, a été l'occasion de rassembler et



Photo du Formtruck - Crédit Photos : CDVC

¹ SPOC : Single Point of Contact : qui a une mission d'information du public qui le sollicite sur le dispositif VDC et d'orientation de ce public.



PHOTOS du Lunch des CVDC - Crédit Photos : CDVC

d'échanger avec ces partenaires. L'initiative est portée par la coordination bruxelloise de la VDC, créée en 2009 afin de sortir les différents acteurs de la situation d'isolement et de concurrence tout en répondant aux demandes émergentes des Bruxellois en matière d'offre de métiers accessibles à la VDC. Sous l'impulsion du Ministre Didier Gosuin, la Coordination se déploie en 2014, bientôt rejointe par de nouveaux partenaires dont la FeBISP.

Des enjeux spécifiques et transversaux

Au-delà des échanges de pratiques et de la visibilité donnée aux différentes actions, ce rassemblement a été l'occasion de présenter les enjeux pour les années à venir, dont notamment :

- La mise en œuvre du nouvel accord de coopération, signé au printemps 2019.
- Le développement de la validation des compétences pour les fonctions publiques régionale et communale.
- L'accès à la VDC par des publics divers tels que les personnes porteuses d'un handicap ou les détenus.
- Le travail sur d'éventuels nouveaux métiers accessibles à la VDC en Région bruxelloise tels que valoriste, frigoriste, accueillant de l'enfant, ...

C'est dans ce cadre que s'inscrivent les activités SPOC et l'accompagnement menés par les Missions Locales. Pour ces acteurs, l'enjeu spécifique réside dans la pérennisation de cette offre qui,

d'une part, s'adresse à un public éloigné de l'emploi et, d'autre part, contribue à atteindre l'objectif de 4000 titres de compétences décernés annuellement aux Bruxellois, tel qu'énoncé dans la déclaration de politique régionale et rappelé par la présence du Ministre Bernard Clerfayt en clôture de cette rencontre.



Conseil Consultatif de l'Entrepreneuriat Social

Marie-Adèle Blommaert

Le Conseil Consultatif de l'entrepreneuriat social (CCES) est le nouvel acteur dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau cadre législatif relatif à la demande d'agrément en Économie Sociale (ES) et au mandatement en insertion.

Le CCES a été créé au sein du Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles Capitale (CESRBC) dans le cadre du nouveau processus d'agrément en ES et de mandatement en insertion.

Ses Missions

- Formuler des avis relatifs à l'agrément des entreprises sociales visées à l'art.11 de l'ordonnance.
- Formuler des avis relatifs aux programmes d'insertion visés à l'article 15§2 de l'ordonnance.
- Organiser la concertation entre les entreprises sociales agréées et les acteurs publics et privés en lien avec l'entrepreneuriat social.
- Contribuer à la promotion de la politique régionale en matière d'économie sociale.

Sa composition

- Un président et un vice-président.
- Trois membres et autant de suppléants des organisations représentatives des employeurs siégeant au Conseil Consultatif et Social en Région de Bruxelles-Capitale.
- Trois membres et autant de membres suppléants représentant les organisations représentatives des travailleurs siégeant au Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale.
- Trois représentants et autant de membres suppléants représentant les organisations représentatives de l'Économie Sociale en Région de Bruxelles-Capitale (dont au moins un membre et un membre suppléant représentant l'Économie d'Insertion).

- Un membre et un membre suppléant représentant Actiris.
- Un membre et un membre suppléant représentant l'Administration.
- Un membre et un membre suppléant représentant Finance.brussels (Brusoc).
- Un membre et un membre suppléant représentant les pouvoirs locaux.
- Un membre et un membre suppléant représentant l'Agence Bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise.
- Deux membres experts représentant les Agences-Conseils.
- Deux membres représentant le Gouvernement.

Sa Présidence et Vice-présidence

Lors de la première réunion du CCES (le 19 septembre 2019) a eu lieu la nomination de la Présidence et de la Vice-présidence. La FeBISP, représentée par Tatiana Vanessa Vial Grösser, s'est portée candidate pour la présidence. Ce choix fut mûrement réfléchi. Suite à la mise en place du nouveau cadre législatif, la FeBISP souhaitait via ce mandat de deux ans assurer la période transitoire qui s'annonce intense avec l'analyse des demandes d'agrément en ES et des programmes d'insertion. Son souhait est de travailler avec l'ensemble des acteurs présents pour parvenir à un atterrissage en douceur de la mise en place de la nouvelle législation. Par ailleurs, Bruxeo représenté par Bruno Gérard, s'est présenté candidat pour la Vice-présidence. Pour cette structure, ce rôle leur permettrait de faire le lien entre le CCES et le CESRBC

où leurs organisations siègent. Bruno souhaite faciliter la compréhension par le Conseil Économique et Social de ce que recouvre concrètement l'économie Sociale.

Tatiana Vanessa Vial Grösser a été élue présidente du Conseil et Monsieur Bruno Gérard Vice-président. Tous deux sont nommés pour une durée de 2 ans renouvelables.

Son Règlement d'Ordre Intérieur (ROI)

Le CCES a établi son fonctionnement sur base des principes repris dans l'ordonnance du 23 juillet 2018 et de l'Arrêté du GRBC. Par ailleurs, leur ROI reprend d'autres préceptes précisant certaines spécificités de ses missions.

Ses suivis en 2019 et 2020 :

Depuis le 8 octobre 2019, le CCES a examiné 120 dossiers de demandes d'agrément en ES pour lesquels il a déjà formulé des avis qui ont été transmis au Cabinet du Ministre Clerfayt. Par ailleurs, courant de l'année 2020, le CCES sera fortement sollicité dans le cadre de l'avis sur les demandes de mandatement en insertion qui seront formulées pour les structures actives agréées en économie sociale. Durant ces deux périodes, le CCES continuera d'examiner les demandes d'agrément en ES et les demandes de mandatement en insertion. Il s'assurera de formuler des avis, le cas échéant, des recommandations en matière de politique régionale.

L'accompagnement vers la Validation des Compétences (VDC)

François Geradin



Lors de ce Midi-FeBISP de novembre, les nombreux participants ont d'abord écouté une présentation du dispositif de validation des compétences effectuée par Pascale Kempinaire et par Nayke Ekofo, respectivement chargée des partenariats au Consortium de Validation des Compétences et référente VDC au sein de la Cité des métiers.

Cette présentation a permis de rappeler que le dispositif de validation des compétences s'adressait à toute personne désireuse de témoigner de ses compétences, acquises de manière formelle, non formelle ou informelle. Ainsi, le public ISP, généralement peu scolarisé, peut via ce dispositif faire reconnaître ses compétences, et en premier lieu celles acquises lors d'une formation suivie dans le dispositif ISP. En outre, obtenir un titre de compétence constitue pour le public ISP un outil intéressant d'insertion professionnelle, tant par l'effet de notoriété du titre sur les employeurs potentiels que par les effets de droit amenés.

La parole a ensuite été confiée à Vincent Hennebert, directeur pédagogique du Centre Anderlechtois de Formation (CAF). Outre des formations en alphabétisation et des remises à niveau en français et en mathématiques, le CAF propose deux formations qualifiantes : manœuvre boucher et opérateur de production en industrie alimentaire (OPIA). Un accompagnement spécifique vers la validation des compétences est proposé aux stagiaires. Pour ceux en « manœuvre boucher », l'épreuve de validation des compétences a lieu à Epicuris à Villers-le-Bouillet et pour ceux

en « OPIA », l'épreuve a lieu à FormAlim à Verviers. Le premier enjeu pour les stagiaires est donc de se déplacer jusque-là. Ce déplacement entraîne un coût qui pour l'instant ne fait pas l'objet d'un défraiement pour les candidats à la validation des compétences. Voilà donc déjà un enjeu très concret pour le public ISP.

Au CAF, les formateurs attachent une grande importance à la réussite de l'épreuve de validation des compétences. Il est important de souligner que seuls sont envoyés à l'épreuve les stagiaires en mesure de la réussir... Cela peut paraître évident mais une grande vigilance s'impose : envoyer à la validation des stagiaires non suffisamment préparés serait en effet contre-productif et potentiellement dommageable pour leur parcours d'insertion. L'accompagnement à la validation proposé par le CAF semble porter ses fruits : environ 96% des stagiaires inscrits à l'épreuve de validation l'ont réussie... Un facteur-clé de succès relevé par Vincent Hennebert réside dans le travail d'accompagnement à la gestion du stress. Le public ISP, ayant généralement connu échecs et difficultés scolaires, craint en effet très souvent le fait de passer une épreuve, surtout dans un cadre inconnu et avec des évaluateurs extérieurs. Au CAF, la personne responsable du suivi psychosocial des stagiaires travaille ainsi spécifiquement sur la confiance en soi.

En termes de points de vigilance, Vincent Hennebert relève que les critères d'évaluation des épreuves de validation semblent plus stricts au fil

du temps. Cela peut constituer un enjeu au niveau de l'accessibilité du dispositif de validation des compétences pour le public ISP. Il reste également à travailler la visibilité du dispositif de validation des compétences et la reconnaissance des titres. Le Consortium, conscient de ces enjeux, y travaille et est, en outre, particulièrement sensible à la question de l'accessibilité au public ISP précédemment mentionnée.

Un débat avec les participants s'est ensuite tenu. Parmi les nombreuses questions posées, on peut notamment retenir celle sur la possibilité pour un OISP de visiter un centre de validation des compétences (oui, c'est possible et même encouragé !) ou encore celle concernant le suivi effectué avec une personne ayant raté l'épreuve de validation des compétences (une guidance est proposée, éventuellement suivie d'une remédiation). Plus généralement, les participants familiers de la VDC ont tous souligné l'importance de pouvoir disposer d'un soutien financier public pour accompagner au mieux les stagiaires vers l'épreuve de validation des compétences. En effet, cet accompagnement spécifique, qui s'ajoute à celui proposé dans le cadre de l'insertion classique, est le seul moyen de faire de la validation des compétences un réel tremplin pour le public ISP.

Les compétences transversales en ISP

Pascal Rebold



Myriam Colot, Permanente du réseau « AID » (Action Intégrée de Développement), nous a présenté à cette occasion l'outil « RECTEC » (Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et la certification) auquel elle a collaboré de près.

RECTEC est un projet européen (2016-2019) qui s'inscrit dans la nécessité de sécuriser les parcours de formation. Il a rassemblé des acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle de Belgique¹, de France et du Luxembourg. Outil² d'orientation, d'accompagnement et d'évaluation, il offre la possibilité aux professionnels du secteur de valoriser les compétences transversales des apprenants en les dotant d'un langage commun.

Douze compétences transversales ont été regroupées en quatre pôles distincts : organisationnel - communicationnel - réflexif/actionnel - réflexif/personnel. Elles sont calibrées suivant le degré d'autonomie et de responsabilité correspondant à des activités et des emplois reliés aux quatre premiers niveaux du CEC³ (Cadre européen des certifications).

RECTEC se présente comme une démarche méthodologique globale mais qui s'adapte aux différents cadres d'intervention de l'ISP. « Le projet a été réfléchi dans une idée de progression et non dans l'optique de placer des personnes dans des cases. On ne souhaite pas une certification hors des compétences cœur métier », précise Myriam



Colot. Elle ajoute : « L'objectif de formation de l'apprenant qui est en face de nous doit être clarifié. En fonction de cet objectif, nous devons ensuite estimer si le recours à l'outil RECTEC est pertinent. Les compétences sont toujours à contextualiser. Leur positionnement se fait en lien avec une situation ou des tâches professionnelles particulières, croisé avec les objectifs de fin de formation. Ces compétences sont également évolutives. »

Une séquence vidéo est venue illustrer le positionnement de ces compétences en lien avec une tâche spécifique : comment répartir le plus de véhicules possible dans un emplacement de parking ? Une stagiaire explique comment elle s'y est prise et comment elle a géré les imprévus (pôle organisationnel).

Les participants ont pu ensuite s'exercer au positionnement via un jeu de cartes élaboré par Alter-Form asbl⁴, à partir de l'outil RECTEC. Cette activité a illustré l'importance de plonger le public ISP dans des situations vécues, des jeux de rôle. Myriam Colot a conclu

sa présentation en rappelant qu'il est essentiel que « les apprenants puissent se situer eux-mêmes par rapport à leur réalité professionnelle, qu'ils puissent estimer le niveau d'exigence par rapport à des situations particulières. »

Dominique Gastout, Formatrice et Chargée de projet à PROFORAL asbl, nous a ensuite présenté une appropriation de RECTEC par le biais d'un « outil partagé de verbalisation dans le cadre des sélections ». Constatant que tout n'est pas détectable via des tests de sélection et que les niveaux d'entrée et de sortie de sessions de formation manquent de clarté, l'outil RECTEC a été transposé afin de favoriser une vision élargie des compétences actuelles de chaque apprenant. Parmi les divers bénéfices attendus, il s'agit notamment de favoriser une triangulation efficace entre l'orientation, le centre de formation et l'apprenant.

Ce Midi-FeBISP s'est poursuivi par des échanges entre les participants et la transmission des présentations Powerpoint, des productions RECTEC ainsi que du jeu élaboré par Alter-Form asbl.

¹ AID, CVDC, Alter Form.

² Productions téléchargeables via le lien suivant : <http://rectec.ac-versailles.fr/productions/>

³ Voir : https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_fr.pdf

⁴ Voir : <https://moclidge.be/alter-form/>

La guidance socioprofessionnelle du public primo-arrivant

Michèle Hubin



Le Midi de la FeBISP consacré à la guidance professionnelle du public primo-arrivant fut présenté par deux travailleurs de l'asbl Convivial, Sandrine Rousseau et Jean-Bosco Karangwa. Convivial accompagne les réfugiés reconnus tout au long de leur parcours, depuis leur installation dans un logement jusqu'aux premiers pas vers la réalisation d'un projet d'insertion sociale et professionnelle. Les collaborateurs de l'Asbl ont décrit leur

approche. A la question posée par un réfugié : « J'ai posé mes valises en Belgique, que puis-je faire pour (ré) intégrer un projet professionnel ? », la tentative de réponse doit tenir compte d'éléments multifactoriels tels que le parcours antérieur, les acquis, les compétences, le diplôme ou encore le niveau d'une des langues véhiculées en Belgique. Le but de l'accompagnement est de rapprocher le plus possible la personne de son projet initial tout en la

rendant autonome. « Partir d'une page blanche implique de créer un lien de confiance », nous précisent les intervenants.

La démarche a suscité l'intérêt des participants, acteurs de l'ISP, favorables à travailler ensemble aux conditions d'apprentissage de ce public spécifique.



16 mars 2020 : **Comment faire de l'éducation permanente avec des personnes analphabètes ?**

20 avril 2020 : **OISP et projets européens**

4 mai 2020 : **Présentation de Bruxelles FLE**

22 juin 2020

14 septembre 2020

16 novembre 2020

14 décembre 2020

Les thèmes seront mis à jour au fur et à mesure sur notre site www.febisp.be

Les Midis-FeBISP se déroulent de 12h à 14h30
à l'auberge Sleep Well (23 rue du Damier à 1000 Bruxelles)

Faciliter les transitions en insertion, quelles pratiques et quels partenariats pour construire des parcours stimulants ?

Pauline Cousin, François Geradin, Michèle Hubin, Pascal Rebold, Tatiana Vanessa Vial Grösser

La FeBISP souhaitait revenir sur sa 23^{ème} journée d'étude organisée à l'automne dernier et consacrée aux parcours d'insertion. Et pas n'importe quels parcours ! Des parcours que les professionnels veulent stimulants pour les stagiaires. Il s'agissait d'inventorier les pratiques, les revisiter et réfléchir aux partenariats adéquats. L'objectif : insuffler une dynamique pour faire de ces parcours des vecteurs d'insertion socioprofessionnelle durable.

Cette journée a été innovante par sa conception. La matinée fut consacrée à la réflexion des participants et l'organisation de quatre ateliers dont les thématiques correspondaient à un « découpage » des parcours :

- La sécurisation et la dynamique du parcours ;
- L'accroche et l'entrée dans le parcours ;
- La durée du parcours ;
- L'arrêt et la sortie du parcours.

Les participants étaient invités à l'échange réflexif. De leur côté, les deux experts écoutaient durant les ateliers mais n'intervenaient pas, permettant ainsi le partage des contributions matinales.

Nos deux experts de la journée étaient, premièrement, Véronique Degraef, chercheuse senior et assistante au Centre d'Études sociologiques de l'Université Saint-Louis à Bruxelles et, deuxièmement, Luca Ciccia, conseiller pour les secteurs Social-Santé au service d'Études de la Confédération des Syndicats Chrétiens et ancien directeur de la Mission Locale de Saint-Gilles. Les constats furent nombreux tant les débats furent animés.

Comment construire des parcours d'insertion sécurisés ? Comment limiter les abandons ? Comment répondre au danger de la standardisation, peu compatible avec la prise en compte du niveau des apprenants/stagiaires ? Comment construire un projet professionnel dans les temps impartis ?

Ainsi, la question de la durée fut abordée sous divers angles : les horaires, la durée des modules, la durée des parcours eux-mêmes, la durée de l'accompagnement, etc. Comment articuler les parcours avec la souplesse à l'égard d'un public pour lequel le sens de la démarche d'insertion doit être sans cesse réaffirmé tant les embûches sont nombreuses ?

L'arrêt et la sortie des parcours sont enclins à naviguer entre deux rives. D'un côté, l'individuel, où la personne est particulière par ses besoins, ses aspirations et ses ressources. De l'autre côté, l'institutionnel dont la formalisation impose de mettre un terme au parcours à un moment déterminé.

Évoquant les contraintes et paradoxes de l'ISP, les experts ont plongé les participants dans le questionnement que nous vous proposons de poursuivre à la lecture de ce dossier.

Le format qui vous est proposé est volontairement constitué d'une restitution fidèle de notes prises tout au long de la journée afin de vous laisser le champ de la réflexion le plus ouvert possible.



Sécurisation et dynamique des parcours : une articulation complexe

François Geradin

L'atelier relatif à la sécurisation des parcours a été consacré aux difficultés d'articuler souplesse et transitions sécurisées des parcours.

L'atelier débute par une mise en contexte de la thématique et par la formulation de quelques questions pouvant nourrir le débat :

- Comment définir la sécurisation des parcours ?
- Les parcours sont-ils sécurisés ?
- Quels sont les facteurs qui empêchent la sécurisation des parcours ?
- Quels sont, au contraire, les facteurs qui la favorisent ?

Certaines questions, à dimension prospective, sont également soumises d'emblée à la réflexion des participants :

- Comment permettre la construction de transitions sécurisées ?
- Comment articuler sécurité et souplesse dans les parcours ?
- Quelles dispositions prendre pour améliorer la sécurisation des parcours ?

L'atelier démarre avec le témoignage de la directrice de l'asbl Proforal. Pauline Pineau a apporté une contribution personnelle articulée autour de divers constats et pistes de solution. Proforal est un OISP qui propose des formations en alphabétisation, en formation de base, en français langue étrangère ainsi que quelques formations préqualifiantes.

Le premier constat formulé est la difficulté pour les stagiaires de sortir des dispositifs d'insertion, particulièrement pour ceux passant par une remise à niveau. Cela témoigne d'une certaine « violence » des dispositifs mis en place. Parler de « transition durable » est parfois un euphémisme. Surtout quand le passage vers les formations qualifiantes ne se fait pas facilement et que l'insertion vers l'emploi est loin d'être garantie.

Pauline Pineau parle ensuite du cadre de la formation en ISP comme d'un cadre spécifique devant idéalement pouvoir tenir compte de trois dimensions :

- 1) La prise en compte de l'individu dans sa globalité, en partant de son parcours, de ses attentes et de ses contraintes.
- 2) La gestion du temps : du temps disponible de l'apprenant (souvent soumis à des contraintes économiques et sociales), du temps nécessaire à l'apprentissage et du temps proposé par les dispositifs de formation.
- 3) La nécessaire réussite des apprenants, parce que ces derniers, ayant souvent connu des échecs précédemment, ne peuvent de nouveau être mis dans des situations d'échec.

Aujourd'hui, en remise à niveau, Proforal ne peut plus garantir deux de ces trois dimensions. Premièrement, la gestion du temps, c'est-à-dire du temps nécessaire aux apprentissages qui peut être long autant que du temps dont le stagiaire dispose quand il est face à l'urgence d'améliorer sa situation économique. Deuxièmement, la nécessaire réussite, principalement validée par une entrée en formation qualifiante ou une mise à l'emploi. C'est évidemment extrêmement problématique, en particulier le passage des formations préqualifiantes vers les qualifiantes qui deviennent de plus en plus difficiles. Il semblerait donc nécessaire de revoir le dispositif ISP pour favoriser la mise en place de passerelles et de formations en concomitance. Celles-ci permettraient à des apprenants/stagiaires de suivre un parcours de remise à niveau des compétences de base « intégré » à un dispositif de formation métier. Et ce, sans tomber dans des approches utilitaristes ou adéquationnistes non respectueuses des publics.

Pauline Pineau termine son intervention en indiquant qu'il semble nécessaire de ne pas oublier la question de l'insertion professionnelle des stagiaires : « *Faire le deuil de l'emploi et ne parler que d'insertion sociale, c'est prendre le risque de les enfermer avec nous... dans un monde parallèle à l'emploi... et dont on ne peut potentiellement jamais sortir. Parce qu'il n'y a de véritable transition qu'une transition vers l'emploi. Parce que la seule véritable sécurisation dont les personnes ont besoin, c'est la sécurité d'un emploi. Aussi, comment agir pour de meilleures transitions afin que l'insertion soit durable mais pas perpétuelle ?...* ».

Pour répondre à cette question, plusieurs pistes ont été proposées. A court terme : mieux se connaître entre opérateurs, développer un maillage local, être curieux de ce qui se fait ailleurs. A plus long terme : réviser le cadre normatif de l'ISP,

développer la formation des formateurs, développer la professionnalisation du métier de l'orientation, etc.

Après ce témoignage lancé face à des situations intolérables pour le public ISP, la parole a été confiée à Nicolas Vanhove, responsable du Service Régie de Bruxelles Formation. En tant que régisseur de la formation professionnelle à Bruxelles, Bruxelles Formation a en effet un rôle déterminant à jouer pour sécuriser et fluidifier les parcours.

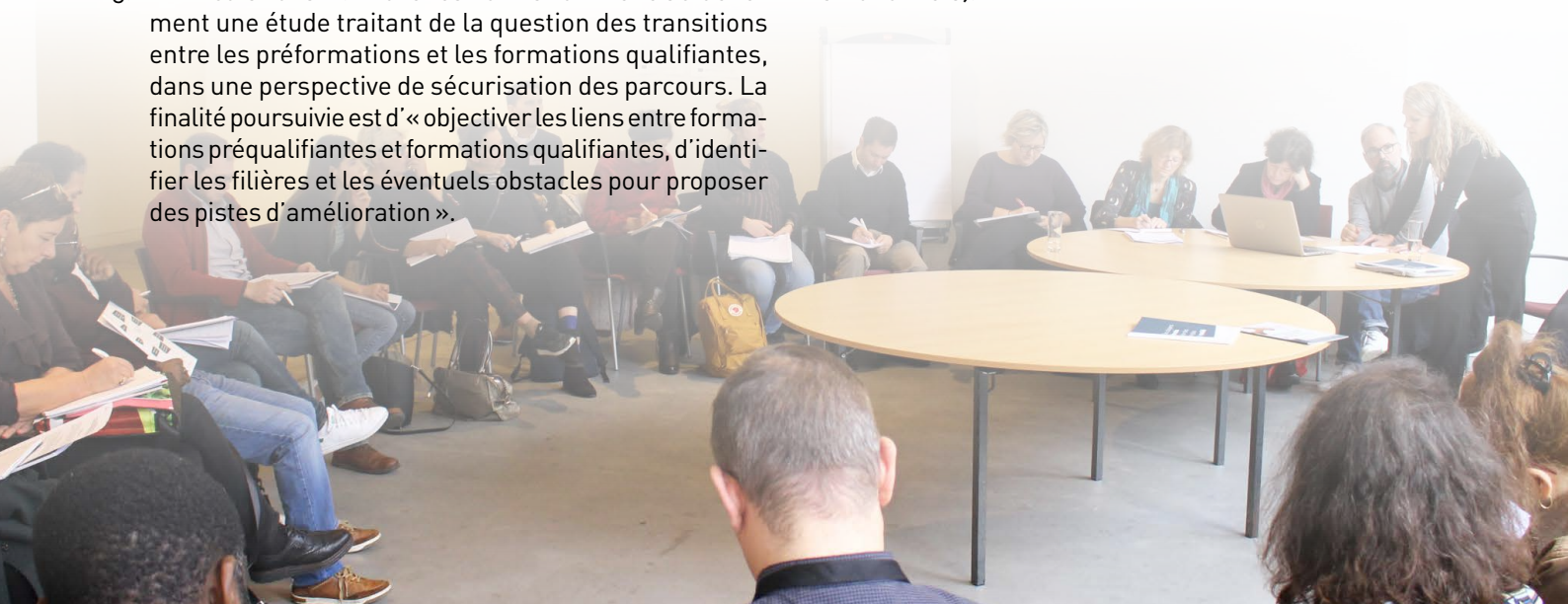
Nicolas Vanhove débute en définissant ce qu'il entend par « parcours sécurisés » : « *Des parcours plus courts, mieux adaptés aux besoins des candidats stagiaires (renforcement de l'orientation) et plus effectifs en termes d'accès à l'emploi* ». Son intervention s'est ensuite articulée autour de trois mots-clés :

1. « Précarité » : pour lutter contre la précarité croissante des stagiaires ISP, plusieurs pistes sont mentionnées : revaloriser la prime de formation, maintenir et renforcer l'accompagnement des stagiaires, favoriser l'accès aux crèches, sensibiliser et informer sur le recours aux droits, etc.
2. « Contrat de parcours » : cette notion de « contrat » est aujourd'hui en construction. Elle poursuit l'objectif de « couvrir de manière globale une période composée d'actions de formation constituant un tout cohérent ». L'idée générale est de pouvoir proposer aux stagiaires un parcours de formation plus sécurisé. Pour l'instant en effet, entre deux actions de formation, les stagiaires doivent retourner chez Actiris et certains d'entre eux peuvent être concernés par une dégressivité des allocations de chômage. Pour rappel, pendant la période de la formation, un gel de la dégressivité s'opère mais, dès la fin de la formation, cette protection s'en va, pouvant entraîner directement une fragilisation financière. Un « contrat de parcours » devrait donc permettre de continuer à protéger les stagiaires entre deux actions de formation.
3. « Articulations » : Bruxelles Formation mène actuellement une étude traitant de la question des transitions entre les préformations et les formations qualifiantes, dans une perspective de sécurisation des parcours. La finalité poursuivie est d'« objectiver les liens entre formations préqualifiantes et formations qualifiantes, d'identifier les filières et les éventuels obstacles pour proposer des pistes d'amélioration ».

Après ces deux témoignages complémentaires, le débat fut animé dans l'atelier. Nous ne reprendrons ici que les constats semblant les plus partagés par les participants et les pistes jugées les plus constructives :

- Il semble nécessaire de remettre en question le dispositif actuel, jugé sclérosé et figeant plus les parcours que ne les dynamisant.
- La confiance entre acteurs du secteur doit être renforcée. Elle ne se décrète pas mais doit se construire par des rencontres où chacun peut exprimer sa réalité et ses difficultés.
- Constatant l'individualisation croissante des parcours de formation, il semble nécessaire de proposer plus de modules courts pouvant a priori mieux répondre à certains besoins de compétences spécifiques.
- Miser sur des possibilités de formation en entreprise semble une piste intéressante.
- Le décalage trop souvent constaté entre niveaux de sortie du préqualifiant et seuils d'entrée dans le qualifiant interroge fortement les opérateurs. Comment harmoniser ces niveaux trop souvent différents ? Un travail d'ajustement mutuel doit être entamé, sous peine de bloquer des parcours et de pénaliser les stagiaires.
- Les OISP souhaitent construire des offres de formation innovantes mais le cadre normatif actuel ne le permet pas suffisamment. Entre les contraintes administratives et financières, peu de marges de manœuvre semblent réellement possibles pour innover.

Cet atelier a donc permis le partage de constats et de pistes potentiellement pertinentes, à court et à plus long termes, pour tenter de sécuriser les parcours des stagiaires sans les figer. Il reste à concrétiser ces pistes en bonne concertation tant interne (entre OISP) qu'externe (avec les partenaires institutionnels).



L'accroche et l'entrée dans les parcours

Michèle Hubin

Un public sceptique à l'entrée, en mal de projection dans la formation et l'emploi doit pouvoir construire et s'approprier un projet professionnel. Cette adhésion est la seule garante d'une insertion durable.

Une introduction qui dénonce une frilosité du public à l'entrée du parcours

Deux interventions ont introduit la thématique de l'entrée et l'accrochage dans les parcours de formation.

Barbara Nyssen est directrice adjointe à la Mission Locale d'Ixelles. Le travail de ces dernières années atteste d'une marque d'intérêt du public lors des séances d'information présentant les formations dispensées. Cependant, il y a également une forte régression du nombre de candidats à l'entrée en formation. « *Et quand ils rentrent en formation chez nous, ils décrochent rapidement* ». Les travailleurs de l'ISP s'avouent quelque peu démunis et ne savent pas forcément où agir pour remédier à la situation. Communique-t-on mal sur les actions ? Doit-on adapter l'offre ? Comment rendre l'orientation et la sensibilisation vers les métiers efficaces ?

Vincent Roelandt, directeur d'Infor Jeunes Bruxelles pose la problématique en amont. Pourquoi les jeunes n'arrivent-ils pas dans l'ISP ? Les jeunes s'adressant à un Infor Jeunes sont majeurs pour les deux tiers, en décrochage scolaire et ne disposent pas du CESS. « *La symbolique autour du CESS est extrêmement forte. Le diplôme est un signe de normalité, c'est un élément de construction d'identité sociale, intériorisée par le jeune et relayée par ses parents et plus globalement par l'ensemble de la société* ».

Les jeunes accordent une importance particulière à la construction de leur identité professionnelle en prenant le temps de déterminer l'image à laquelle ils veulent ressembler. « *Dès lors, se former à l'emploi ne leur parle pas, maintenant ils viennent avec une représentation de ce à quoi/qui ils veulent ressembler* ».

Les participants de l'atelier, qu'ils soient opérateurs en ISP, travailleurs sociaux de CPAS, porteurs de projets en économie sociale ou encore acteurs de la validation des compétences, furent unanimes pour partager ce constat et le consolider par leur expérience de terrain.

La construction du projet professionnel : une étape nécessaire

La majorité du public a peu de représentation de l'après-formation. C'est pourquoi il est peu enclin à s'orienter spontanément vers un parcours de formation.

« *Les personnes arrivent et veulent un travail, pas une formation. S'agissant d'un public fragilisé, parler de formation est anxiogène. Il y a un travail de démystification préalable à faire ; changer d'approche et apprendre à mieux connaître le public* ».

On entend souvent dire : « *je vais aller là-bas en stage parce que je sais qu'ils engagent* ».

Rentrer dans un parcours de formation et le poursuivre, c'est accepter de se laisser guider par plusieurs acteurs.

« *Il faut reconnaître que la projection dans la formation et vers l'emploi est une décision qu'il faut prendre dans un laps de temps très court. Cela demande au préalable une énorme connaissance de soi qui s'acquiert au fil du temps, quels que soient le profil ou le parcours du participant* ».

Dès lors, ne faudrait-il pas en revenir aux prémices et construire un projet professionnel réaliste qui fait souvent défaut à l'entrée du parcours de formation ? Cela permettrait justement de prendre le temps de se connaître. Cependant, ce temps fait souvent défaut et les personnes ne veulent pas toujours le prendre. L'inquiétude et les incertitudes liées à l'avenir seraient trop importantes pour rendre l'accrochage efficace.

Le constat est unanime, les demandeurs d'emploi ont besoin d'un accompagnement psychosocial tout au long du parcours pour leur donner une chance de construire ce parcours.

De nombreuses questions se posent car les pistes actuellement mises en place ne portent pas beaucoup leurs fruits. Par exemple, l'impact de la Cité des métiers sur les publics en ISP ne semble pas vraiment opérer. « *Nous sommes contraints de faire le constat qu'il n'y a pas d'amélioration de l'adressage ni du flux. La difficulté réside aussi dans la disparité des publics et dans l'absence de représentation des métiers par les stagiaires entrants* ».

Formuler des propositions demande un temps de réflexion ...

Face à ces constats, les professionnels s'avouent le plus souvent démunis. « *Il faut faire autre chose qu'entendre l'auto-diagnostic des personnes qui disent qu'elles ont besoin d'une formation. D'abord, parce qu'elles ne sont pas forcément capables de procéder à un diagnostic complet et ensuite, parce qu'elles souhaitent un emploi et ne connaissent pas forcément l'offre de formation qui pourrait y conduire* ».

Si la piste d'un travail spécifique de communication ciblée des opérateurs est évoquée, elle est instantanément refouillée par plusieurs participants : « *Nous ne sommes pas des professionnels de la communication* ».

Et de rappeler qu'il n'y a pas forcément de rationalité dans les choix posés par les personnes. « *L'entrée dans un parcours, c'est d'abord un temps dédié à sa construction pour qu'il prenne sens* ».

À l'instar de la validation des compétences, peut-être faudrait-il des phases alternées d'information, d'orientation et de guidance avec un seul référent du début à la fin du processus.

Le constat de l'atelier met, sans équivoque, en avant les difficultés d'entrée et d'accrochage au sein des parcours

d'insertion. Le public éprouve une grande difficulté à s'inscrire dans une conception d'insertion durable : alors qu'il s'attend à trouver un TRAVAIL, on lui propose de se former à un METIER. Un facteur pouvant expliquer cette difficulté d'accroche est que l'entrée dans un parcours de formation ne signifie pas la sortie instantanée d'une situation de précarité.

... Et de créativité

Plusieurs propositions ont été évoquées. Tout d'abord, les possibilités d'accompagner des personnes dès les premières discussions sur le parcours d'insertion.

Il serait également nécessaire de pouvoir pratiquer, très tôt, une sensibilisation à la représentation des métiers. Pour cela, il serait utile de désigner des personnes de référence sur le plan professionnel qui puissent livrer leur expérience du métier et baliser le cadre professionnel des stagiaires.

Enfin, la possibilité d'un référent unique tout au long du parcours a également été mise en avant.

Tout reposerait donc sur les partenariats : les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle, les Missions Locales, l'ensemble du secteur associatif venant soutenir le public-cible et les professionnels des métiers vers lesquels le public-cible souhaite s'orienter.



La question de la durée du parcours

Pascal Rebold

La thématique de cet atelier fait écho à des questionnements du secteur relatifs aux horaires de formation, à la durée des modules et des parcours de formation et à la durée de l'accompagnement du public en insertion socioprofessionnelle.

Les horaires de formation

En ISP, on veille à ce que les horaires soient adaptés au public. En alphabétisation (alpha) et en formation de base, peu de cours sont supérieurs à 20h/semaine car le public est peu disponible après 15 heures. Une formatrice en formation de base précise que « *les femmes sont majoritaires dans tous les dispositifs de formation en amont de ceux qui visent directement l'exercice d'un métier, dont un nombre important de mères célibataires. Néanmoins, on vise parfois un minimum de 20 heures car ce taux horaire dispense d'une recherche active d'emploi.* »¹

Il est précisé qu'« il est rare que des formations de base ou alpha se déroulent en juillet-août. Des essais ont révélé que le public est en général peu disponible à cette période ». Les taux horaires au niveau qualifiant en ISP sont souvent plus denses que dans l'enseignement qualifiant de plein exercice (cours le mercredi après-midi et moins de congés). Cela peut paraître surprenant quand on sait que l'on apprend d'autant plus vite que l'on est jeune² et que l'on n'a pas à gérer au quotidien les tracas familiaux ou d'ordre socioéconomique³. Afin de garantir la non-dégressivité des allocations de chômage, un certain nombre d'opérateurs de formation qualifiante sont passés à un taux horaire de 35h/semaine⁴.

La durée des modules

Trois constats émergent rapidement :

1. « *L'insertion qui réussit est celle qui permet une insertion sur du long terme. Néanmoins, le souhait des candidats est d'aller le plus rapidement possible à l'emploi.* »

¹ Il y a dispense d'une recherche active d'emploi pour des formations dont le taux horaire est égal ou supérieur à 20h/semaine.

² Il est relevé que le groupe formation Tremplin comprenant des chercheurs d'emploi de moins de 25 ou 30 ans progresse vite en 12 semaines, comparativement à des stagiaires plus âgés.

³ « *Le temps est un luxe, on nous demande d'atterrir sur des compétences tout en s'adaptant aux situations d'urgence, aux pressions familiales, sociales et financières.* »

⁴ Il n'y a pas de dégressivité des allocations de chômage pour des formations dont le taux horaire est égal ou supérieur à 35h/semaine.

2. « *En alpha, les modules doivent être suffisamment longs pour être pertinents.* »
3. « *Il existe de grandes différences de durée de formation pour une même fonction.* »⁵

Un exemple est cité pour des travailleurs en Programme de Transition Professionnelle (PTP) dans le secteur de la construction. Le formateur estime que « *deux années en PTP, ce n'est pas suffisant comme période de mise au travail. Le public est désespéré à l'entrée comme à la sortie. En outre, certains ne sont jamais sortis de Bruxelles et quand on leur propose un poste à Wavre, par exemple, ils paniquent ! Le temps consacré aux activités d'éducation permanente, au soutien psychosocial, aux compétences transversales est limité en comparaison du temps consacré aux compétences techniques. Mon souhait serait de passer à trois ans.* »

La durée des parcours

Deux constats émergent d'emblée. D'abord, il n'y a pas de « parcours type ». La durée du parcours doit être adaptée au projet de l'apprenant et varie selon qu'il s'agit d'un projet rêvé ou très pragmatique. Ensuite, les durées de transition entre modules de formation inquiètent davantage les stagiaires que les durées des modules eux-mêmes. Selon une participante, « *on peut perdre son accès à une crèche pendant la période d'attente et on attend d'être certain d'en obtenir un autre avant de reprendre son parcours.* »

En alpha, le public est en général sur des parcours longs, d'une durée de quatre ou cinq ans. Certains recommencent deux fois de suite le même niveau. Dix pour cent d'entre eux interrompent leur parcours avant de le reprendre, parfois à un niveau inférieur. Il s'agit de ne pas laisser et de permettre aux apprenants de s'accrocher à leur parcours en proposant des activités variées et des sorties, notamment culturelles.

⁵ Un an en AFT et trois mois ailleurs - avec modules de spécialisation - pour la formation de commis de salle et cuisine, par exemple.

En détermination professionnelle, les conseillers d'orientation estiment que le délai entre la notification de l'entrée en formation et l'entrée en formation est trop long. « *Le candidat se retrouve dans une situation d'insécurité, ce qui le motive parfois à s'orienter entre-temps vers d'autres parcours. Il n'est alors plus disponible pour suivre la formation* » précise une participante.

Afin de réduire la durée des périodes de transition, certains participants recommandent de décaler davantage les dates d'entrée en formation. Trop nombreuses sont celles qui débutent en septembre, ce qui ne rencontre pas forcément les envies, les disponibilités et les motivations des apprenants. Quant aux dates de sortie, elles ne correspondent pas toujours aux périodes les plus propices pour l'engagement, en fonction des secteurs. Les témoignages évoquent des parcours de formation envisagés de manière linéaire alors que des choses peuvent se faire en parallèle, par un panachage de l'offre de formation. Une autre piste d'amélioration consisterait à améliorer la collaboration et la coordination entre les opérateurs de formation, d'une part, entre l'orientation et l'accès aux formations, d'autre part.

Un participant rappelle : « *On n'entame pas un parcours de formation sans avoir obtenu l'assurance d'une certaine sécurité matérielle* ». Les moments d'attente entre deux modules de formation générant une perte de compétences, d'avantages, de sécurité et de confiance, une logique de parcours serait préférable à une logique de succession de modules. Un groupe de travail de Bruxelles Formation mène actuellement une réflexion sur la faisabilité d'un « *contrat de parcours de formation* » afin de sécuriser un temps de formation prévoyant plusieurs modules et intégrant les périodes de transition (avec une non-dégressivité des allocations de chômage sur l'ensemble du parcours).

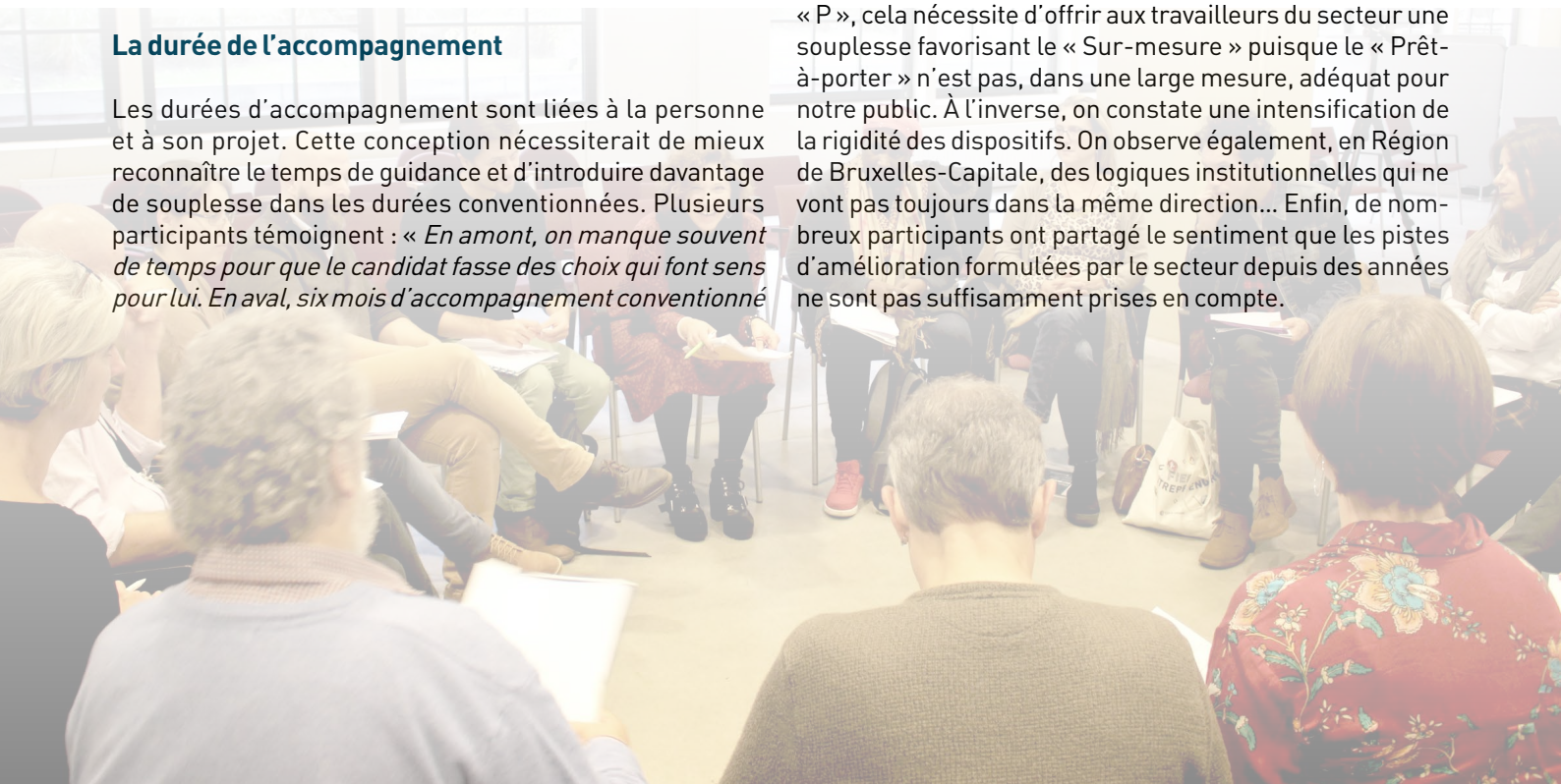
La durée de l'accompagnement

Les durées d'accompagnement sont liées à la personne et à son projet. Cette conception nécessiterait de mieux reconnaître le temps de guidance et d'introduire davantage de souplesse dans les durées conventionnées. Plusieurs participants témoignent : « *En amont, on manque souvent de temps pour que le candidat fasse des choix qui font sens pour lui. En aval, six mois d'accompagnement conventionné*

paraissent insuffisants pour certains projets. On ne souhaite pas faire juste de l'adéquationnisme, mais proposer un accompagnement qualitatif. » Par ailleurs, la recherche de formation est moins valorisée qu'une recherche d'emploi mais ne nécessite pas moins de temps et d'énergie. Les missions remplies au travers de la sensibilisation vers les métiers sont essentielles. Beaucoup de candidats ne sont pas conscients de l'étendue de l'offre de formation. Une travailleuse en Mission Locale témoigne que « *la logique de quotas fait que l'on met parfois trop vite certains apprenants et des personnes sous Article 60 à l'emploi, emploi que ces personnes quittent rapidement.* » Un formateur poursuit : « *Un minimum d'heures de formation devrait être prévu pour les personnes sous Article 60. Il n'est pas acceptable d'imposer un Article 60 en fin de formation qualifiante ou en cas d'arrêt de formation, sans que la personne ait eu l'opportunité de se lancer dans une recherche d'emploi. Les pouvoirs publics devraient être capables d'admettre que l'accompagnement en formation varie selon qu'il s'agit d'une démarche volontaire ou contrainte et mieux intégrer cette dimension dans le conventionnement des actions d'accompagnement.* » Une conseillère d'orientation enchaîne : « *un dispositif favorisant l'accompagnement comme fil rouge, avec un agent de guidance référent sur tout le parcours plutôt que par module, limiterait l'abandon de nombreux apprenants, notamment par perte de motivation.* » Les représentants des Missions Locales présents plaident pour que cette personne ou cette « cellule » (pour éviter le risque de turn-over) soit interne à leur dispositif, en lien étroit avec les agents d'insertion des différents dispositifs.

La durée de réactivité des pouvoirs publics

Cet atelier a bien démontré le concept de relativité de la durée... Si l'ISP veut marcher sur deux pieds, le « S » et le « P », cela nécessite d'offrir aux travailleurs du secteur une souplesse favorisant le « Sur-mesure » puisque le « Prêt-à-porter » n'est pas, dans une large mesure, adéquat pour notre public. À l'inverse, on constate une intensification de la rigidité des dispositifs. On observe également, en Région de Bruxelles-Capitale, des logiques institutionnelles qui ne vont pas toujours dans la même direction... Enfin, de nombreux participants ont partagé le sentiment que les pistes d'amélioration formulées par le secteur depuis des années ne sont pas suffisamment prises en compte.



L'arrêt et la sortie des parcours

Pauline Cousin

Toute personne engagée dans un parcours et toute structure partie prenante de ce parcours font l'expérience de la fin de cette relation. Tantôt prévue par le processus, tantôt subite et subie par les principaux intéressés, la fin d'un accompagnement, d'une formation, d'une relation de travail nécessite une réponse institutionnelle et spécifique.

Les deux rives de la fin de parcours

Institutionnelle, car l'action des centres de formation, des structures d'accompagnement et des entreprises sociales d'insertion s'inscrivent dans un cadre de conventions et de formalisation. Spécifique aussi, car la situation d'une personne est particulière, ses besoins, ses aspirations, ses ressources lui sont propres.

C'est en naviguant entre ces deux rives, institutionnelle et individuelle, que les acteurs appréhendent, dans leur travail quotidien, la fin du parcours... ou plutôt d'une partie du parcours. En effet, le partenariat fait office de clé de voûte, car tout au long du processus la fin d'une étape est souvent le début d'une autre.

Des témoignages

Les échanges autour de la table débutent par l'intervention de trois acteurs : Nicolas Dumortier, directeur adjoint de la Mission Locale de Schaerbeek d'une part, et Nathalie Delcol et Alison Dumoulin du service LINK d'Actiris d'autre part.

Nicolas Dumortier rappelle que sous l'angle institutionnel la fin d'une étape du parcours se traduit en termes de « sortie positive ». Cependant, quelle est la signification du terme « positif » quand on constate qu'un contrat de travail de 29 jours est valorisé comme sortie positive mais que la personne ne rebondit pas après cette expérience et se retrouve à la « case départ » ? La dimension qualitative des sorties positives n'est, à ce jour, pas vraiment investiguée.

Le facteur principal de décrochage en cours de formation identifié par les formateurs et conseillers de la Mission locale est celui du temps et de la difficile conciliation entre temps dédié à la formation et temps nécessaire à l'organisation familiale, particulièrement pour les familles monoparentales. D'autres raisons d'abandon sont la violence conjugale et l'urgence financière qui amène une personne à interrompre sa formation afin d'occuper un emploi alimentaire dans un autre secteur, limitant les perspectives d'emploi durable sur le moyen et long termes.

Pour éviter ces effets, la Mission Locale a identifié des garde-fous :

- Un conseiller référent, présent et disponible sur la durée du parcours, permettant de construire une relation de confiance ;
- Une guidance associée à la formation permettant de mobiliser des ressources selon les besoins spécifiques de la personne. Ici la formation du personnel et le travail en partenariat avec d'autres structures sont fondamentaux afin d'apporter une réponse adéquate au besoin identifié.

Prévenir le décrochage est l'idéal. Par exemple, les travailleurs de la Mission Locale appellent la personne avant son premier rendez-vous afin de lui rappeler. Mais quand le décrochage se produit en dépit des précautions prises, quelle attitude adopter vis-à-vis de la personne ? La rappeler ? Si oui, combien de fois ? A partir de quel moment flirt-on avec le contrôle ? Quand une personne ne se présente pas à son rendez-vous, doit-on y voir l'expression de son autonomie et la respecter ou fait-elle face à un problème d'organisation ? Et quel impact des informations encodées dans le dossier du demandeur d'emploi au niveau du contrôle de son activation ?

Nathalie Delcol et Alison Dumoulin présentent le service LINK d'Actiris, dont l'objectif est, depuis 2015, d'assurer une transition rapide et fluide vers l'emploi pour des stagiaires en fin de formation à Bruxelles formation notamment, mais également des travailleurs en fin de contrats CPE, PTP dans l'économie sociale, Article 60,§7 ou encore ACS d'insertion.

En 2018, 2500 personnes ont ainsi été accompagnées. Lors d'un premier entretien obligatoire, auquel le demandeur d'emploi est convoqué par courrier, le conseiller fait le point sur le parcours de la personne, son projet professionnel, ses freins, ... Si elle accepte le suivi par le service LINK, le même conseiller la contactera régulièrement - au minimum tous les 15 jours - durant un an maximum, via des entretiens individuels, des e-mails, des échanges téléphoniques. Le travail des conseillers s'inscrit dans une logique de matching ; si une préparation globale est nécessaire, alors la personne est orientée vers des services de recherche active d'emploi.

Les conseillers du service LINK identifient des freins socio-professionnels aux sorties positives. Parmi ceux-ci, notons l'absence d'un projet professionnel défini, clair et réaliste. Des problèmes de garde d'enfant sont aussi récurrents et limitent la portée du matching proposé.

Un obstacle institutionnel limite également le travail en partenariat : si un demandeur d'emploi est accompagné dans le cadre d'un accompagnement de public spécifique ou par une Mission Locale, il ne peut être accompagné par le Service LINK, bien que leurs actions soient complémentaires. Enfin, une méconnaissance du système institutionnel, voire une méfiance à son égard, n'incite pas les demandeurs d'emploi à se faire accompagner dans ce cadre.

Des échanges

Lors des tours de table qui ont suivi ces témoignages introductifs, les participants ont échangé sur plusieurs thématiques.

Concernant les publics, plusieurs éléments peuvent entraver la transition, voire contribuer au décrochage en cours de formation, d'accompagnement ou d'emploi en insertion.

Par exemple, un décalage entre les enjeux individuels et les enjeux institutionnels. C'est notamment le cas quand des personnes souhaitent « se mettre à l'abri » d'une éventuelle sanction du chômage en enchaînant les formations. Pour d'anciens détenus, une entrée en formation peut jouer en leur faveur devant le tribunal d'application des peines. Cependant, en situation de surendettement, l'emploi ne constitue pas un objectif pour ce même public.

Autre exemple, un écart entre les profils de certains demandeurs d'emploi et les réalités du monde du travail en termes de compétences. Ou encore, un décalage entre les aspirations individuelles et ce qui est attendu par le monde du travail. Ce constat semble particulièrement marqué chez les jeunes. Bien entendu, un cumul des difficultés entrave la réinsertion : financières, psychosociales, familiales, voire de santé. Enfin, la méfiance envers le système institutionnel peut entraîner un décrochage des personnes. Certains acteurs parlent de « désertion » plutôt que de « décrochage ». En effet, non seulement la personne abandonne la formation mais elle ne se présente plus au centre de formation.

Enfin, des participants questionnent : « Est-ce le niveau des stagiaires qui diminue ou le niveau de formation qui augmente ? »

Des facteurs limitant la transition en fin de formation, d'accompagnement ou de contrat sont aussi pointés du côté des acteurs de l'insertion et des règles institutionnelles. Citons premièrement la durée de l'accompagnement qui peut être insuffisante pour certaines personnes. Le temps de travail dédié à la guidance en formation est perçu comme insuffisant pour traiter la diversité des problématiques. De plus, les compétences en interne et les partenariats doivent sans cesse évoluer pour répondre aux besoins des personnes accompagnées. Enfin, la notion même de « sortie positive » est questionnée. D'une part elle délaisse un pan qualitatif de l'avancée des personnes en formation ou accompagnées en Mission Locale. D'autre part elle peut avoir comme effet pervers de sélectionner, parmi les candidats stagiaires, ceux qui a priori permettront d'aboutir à une sortie positive, se coupant ainsi du public cible originel de l'ISP.

Des pistes

Face à ces constats, les participants ont énoncé plusieurs éléments permettant de limiter les arrêts de formation et d'accompagnement ou de favoriser la transition dans les parcours :

- un référent unique pour la personne ;
- un temps d'accompagnement ou de guidance souple pour répondre aux besoins de chacun ;
- la possibilité de périodes « creuses » en cours de parcours ;
- l'adaptation des dispositifs existants aux « nouveaux publics » tels que les primo-arrivants ;
- des interventions annuelles de conseillers et accompagnants pour échanger sur les pratiques ;
- des partenariats à créer et à entretenir, à commencer par savoir « qui fait quoi ».

Le mot de la fin revient peut-être à une jeune travailleuse du secteur : « L'ISP doit savoir faire preuve de créativité pour s'adapter aux évolutions du secteur et ne pas s'endormir sur ses lauriers... »

Yapluka !

Véronique Degraef : « Donnons aux stagiaires le goût d'agir »

François Geradin

Véronique Degraef est chercheuse senior et assistante au Centre d'Études Sociologiques (CES) de l'Université Saint-Louis. Ancienne chargée de mission à la Commission Consultative Formation Enseignement Emploi (CCFEE, désormais Instance Bassin). Elle possède une expertise sur les articulations entre politiques et mesures en matières d'enseignement, de formation et d'emploi, et en particulier sur la thématique des transitions entre école, formation et vie active des jeunes.

Notre experte a entamé sa réflexion en se focalisant sur les publics que les politiques d'emploi-formation cherchent à atteindre. Le constat est cinglant : ces publics - surtout les jeunes - se méfient de plus en plus des acteurs publics et cherchent à s'en détourner au maximum. Plus que de méfiance, Véronique Degraef parle même de « défiance totale » du public à l'égard des acteurs de l'emploi et de la formation.

Cette défiance impacte très concrètement les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle et les Missions Locales. En effet, aux yeux de ces publics, l'assimilation des acteurs ISP aux acteurs institutionnels habituels est directe. Les OISP font donc partie de ces « institutions déconsidérées » aux yeux d'une certaine partie du public visé. Pour elle, le secteur ISP sous-estime ce phénomène de déconsidération des institutions. Alors bien même que cette connaissance constitue un préalable nécessaire pour réfléchir à l'accroche - pour le moins difficile - de ces publics.

Dès lors, comment le secteur pourrait « accrocher » ces jeunes, volontairement « sortis des radars » car souvent épuisés par les « injonctions biographiques » (« raconte-moi ton parcours, tes difficultés, ... ») et les « injonctions à l'autonomie », monnaies courantes de leur parcours antérieur ?

Face à cette question, notre intervenante interroge sans détour la pertinence du « référentiel actuel de l'ISP ». Pour elle, il manque souvent à ce dispositif les deux extrêmes du parcours : les jeunes en amont et les employeurs en aval. De plus, la notion même de « parcours » est à déconstruire. Est-ce en effet encore une notion réellement opérante ? Serait-ce une « vieille ritournelle » rassurant plus les professionnels que les usagers ?

Si la notion de parcours semble peu pertinente à Véronique Degraef, c'est notamment parce que, selon elle, le paysage transitionnel proposé est particulièrement peu lisible par le public. Nous serions en présence d'un « patchwork » peu cohérent et peu inspirant. Cette illisibilité serait aggravée par

le « jargon » utilisé par les acteurs de l'emploi et de la formation. Ceci poserait l'inévitable question : comment entrer en contact avec un public qui ne peut pas vous comprendre ?

Une fois ces déconstructions accomplies, sur quoi faut-il alors parier pour pouvoir pleinement « entrer en relation » avec ce public ? Pour la sociologue, l'enjeu réside dans l'« agir pédagogique », dans la dimension du « faire ». C'est seulement en agissant que l'on va développer les compétences du public. C'est en lui montrant cette dimension de l'agir que l'on va pouvoir les intéresser à ce qui est proposé. Plus que sur de longs discours, l'attractivité d'une offre de formation se fera sur cette dimension pragmatique. C'est l'enjeu de « donner le goût », d'apprendre en situation. Cela permettrait aux professionnels de passer d'un « regard déficitaire », centré sur les manques en présence, à un regard cherchant le potentiel chez les jeunes. Une autre piste complémentaire serait de miser prioritairement sur la formation continue des travailleurs ISP. Pour ces derniers, une politique de formation continue est nécessaire pour faire face à la complexité des situations rencontrées.

La contribution de Véronique Degraef fut aussi intense que clivante, tant par les certitudes battues d'un revers de la main que par un ton moins feutré que les contributions académiques classiques. Ce qui est certain, c'est que cela a bien alimenté - et continue à nourrir - le débat nécessaire au renouveau...



Luca Ciccia : « ISP, entre utopie et paradoxe »

Pauline Cousin

Parmi les experts à qui nous souhaitons donner la parole, nous avons pu compter sur Luca Ciccia. Ancien directeur de Mission Locale, il est depuis Conseiller au Service d'étude de la CSC pour les matières sociales bruxelloises et pour les secteurs relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Retour sur les réflexions qu'il a livrées aux participants de la journée d'étude, réunis en assemblée plénière.

Insertion : Insertion en quoi ? Insertion vers quoi ?

Ainsi débute son intervention, avant d'aborder l'inconfortable contexte qui permet de poser le sujet. S'appuyant sur le slogan présent sur les fardes FeBISP distribuées ce jour-là aux participants « Des citoyens formés pour des emplois de qualité », Luca Ciccia énonce que les emplois de qualité sont de plus en plus rares, comme l'aide sociale et la sécurité sociale sont de moins en moins sociales, les services collectifs et publics comme la garde d'enfants sont de moins en moins présents.

En revanche, les exigences des employeurs et des pouvoirs publics sont de plus en plus fortes.

Cette situation a conduit à une institutionnalisation de l'ISP à l'origine d'un décalage entre la façon dont le secteur se perçoit et le système dans lequel évolue son public.

Par exemple, Actiris via la Garantie Solution et son contrat de gestion, met l'accent sur les demandeurs d'emploi nouvellement inscrits (New Joiners) et non sur les demandeurs d'emploi de plus longue durée. De la même façon, le public n'est certainement pas moins bien formé qu'il y a dix, vingt ou quarante ans ; ce sont les formations qui sont de moins en moins accessibles aux publics de l'ISP. Plutôt que de raisonner en termes de « sécurisation des parcours », il serait préférable de rechercher la « sécurisation des personnes ».

De plus, le cadre idéologique sur lequel repose le secteur suppose une vision très morale du chômage, guidant les décisions et les actions du demandeur d'emploi. Or, celui-ci adopte une approche à la fois rationnelle et cynique de son « insertion » : il peut faire son shopping.

Ce que pourrait signifier S et P d'ISP

S de social se traduirait notamment par l'idée d'un conseiller référent, transversal et autonome. En raison de la division des tâches entre les différents acteurs, aucun conseiller ne dispose de l'information exhaustive nécessaire.

P de professionnelle supposerait la fluidité des parcours. Mais force est de constater que le grand absent du débat est l'enseignement. On lui attribue certes un rôle d'élément contextuel mais pas de partie prenante.

L'insertion par l'emploi

Luca Ciccia interroge : « existe-t-il une étude sérieuse entre insertion, formation et emploi de qualité ? » A priori, la réponse est « non ».

En quoi est-ce un problème d'interrompre une formation pour occuper un emploi, n'est-ce pas le but ? Et quand bien même cet emploi est précaire, n'est-ce pas quasiment toujours le cas dans le contexte actuel ?!

Utopie et paradoxe

Le secteur est traversé par deux réalités. D'un côté, celle de l'utopie de l'insertion pour tous. De l'autre, celle du paradoxe entre la volonté des opérateurs d'être autonomes tout en souhaitant la centralisation afin d'organiser les parcours.

Une solution pour remédier à cette situation paradoxale serait que les acteurs du secteur se coordonnent eux-mêmes mais cela suppose de la transparence et de travailler ensemble. La FeBISP serait la seule à pouvoir permettre ce travail.

En conclusion

Aux remarques et questions soulevées par les participants en réaction aux interventions des experts, Luca Ciccia enfonce le clou. Quant au rôle qu'on fait jouer à l'ISP, il suggère d'être force de proposition en jouant collectif, en créant du rapport de force et en le mobilisant quand cela s'avère nécessaire. La FeBISP est essentielle dans ce cadre. À propos de la sécurisation des personnes, il considère que c'est la sécurisation de leurs statuts qui permettra de légitimer leurs situations.

Les conclusions d'une journée réflexive et stimulante

Tatiana Vanessa Vial Grösser

La conclusion de la journée fut tranchée. Les deux experts sont restés toute la journée et ont participé à plusieurs ateliers. Ils ont écouté et ce n'est que lors de la conclusion qu'ils se sont exprimés. Ce jour-là, et bien, ils n'avaient pas leur langue dans la poche ! Ils ont bousculé les certitudes et les réponses toutes faites. Ils ont posé des questions que les acteurs ne s'étaient plus posées depuis longtemps. Ils ont remis en question tout ce qui se fait depuis plusieurs années : le travail en réseau, le pseudo-partenariat, la participation au système, l'opacité de notre vocabulaire, le parcours d'insertion que l'on veut « sécurisé » mais plombant parce que peu compréhensible et accessible pour le public cible, bourré d'arrêts et de sorties, (...) et au final, dénué d'envie d'apprendre.

Véronique Degraef travaille en milieu universitaire. Elle fut la première à nous bousculer. Elle pointe les innombrables déperditions de sens de nos actions. Un public qui vient vers nous sans qu'il s'agisse d'une vraie rencontre, le désenchantement de l'institutionnel, la résignation des opérateurs à l'inverse de trop rares poches de résistance. Un regard critique, perturbateur qui force à l'introspection.

Luca Ciccia, connaissait le terrain par son expérience de direction d'une Mission Locale durant de nombreuses années et venait de l'université.

Bien entendu, nous pourrions dire que parler à partir d'une expérience universitaire, c'est un peu... facile. Un peu de l'extérieur... un peu d'en haut même. Si les participants ne l'avaient côtoyé comme collègues, ils auraient pu croire assister à une vraie leçon de morale. Car, il faut bien l'avouer, il y avait un peu de cela. Ce n'est pas pour autant que la discussion n'était pas pertinente ou que les interpellations n'ont pas fait mouche.

Pourquoi ne nous posons-nous plus ces questions ? Est-ce parce que cela nous a été imposé par le haut ? Est-ce par conformisme ? Est-ce parce que nous avons fait le constat que cela ne marchait pas ainsi ? Est-ce parce que nous tentons de faire mieux autrement ? Est-ce parce que nous n'y avons jamais pensé ?

Ce n'est pas évident de savoir pourquoi nous ne nous posons plus certaines questions. Au contraire, cela demande une grande autocritique. Jusqu'à où avons-nous accepté de rentrer dans des cadres que nous savions ne pas fonctionner tout en tentant de les tordre quotidiennement ? Jusqu'à où avons-nous assoupli les cadres pour parvenir à un usage correct ? Jusqu'à où les cadres ont pu tenir compte de notre travail ?

Ce qui est certain, c'est que parfois il faut pouvoir être interrogé sur nos convictions et nos certitudes. Il faut pouvoir être ébranlés pour se construire plus solidement, pour explorer des pistes qui jusque-là étaient impensables.

Le vrai fonctionnement démocratique, ce n'est pas de permettre à des personnes d'accord entre elles de discuter. C'est justement de mettre autour de la table des personnes en désaccord afin que chacune puisse écouter et s'exprimer. C'est ainsi que le débat peut évoluer. C'est ainsi que le monde peut avancer. Rien n'échappe à cette règle, pas même le parcours d'insertion !



Rencontre avec Pierre Devleeshouwer, ancien directeur de la FeBISP et nouveau retraité

Tatiana Vanessa Vial Grösser



Ce que j'ai appris d'un départ à la retraite, c'est que ce n'est pas un départ comme un autre. Pierre a décidé de passer les dernières années de sa vie professionnelle à s'impliquer dans notre association. Son dernier grand choix professionnel, c'était vous, c'était nous.

Quel est ton parcours professionnel ?

J'ai d'abord travaillé des années dans des écoles de devoirs avec des enfants des quartiers populaires. Nous étions dans une toute petite salle, avec plein d'enfants. Nous étions à peine subsidiés et c'était surtout des militants qui s'y impliquaient.

Avec d'autres, persuadés que l'action collective était essentielle, j'ai participé à la création et au développement de la Coordination des Ecoles de Devoirs de Bruxelles.

Après cela, j'ai été coordinateur pédagogique à FIJ pendant de nombreuses années. Pour que les enfants évoluent bien, il fallait aussi travailler avec les parents des milieux populaires. Nous avons développé l'asbl et ouvert de nouvelles formations. Lorsque Suzanne Beer est partie à la FeBISP, je suis devenu directeur de FIJ. Nous avons continué à développer les formations, tout en maintenant un axe d'éducation permanente important. Il faut vraiment garder cette possibilité d'innover, de développer des nouvelles formations dans d'autres secteurs.

Lorsque le poste de directeur de la FeBISP s'est libéré, toujours imprégné de la logique collective, j'ai postulé et la suite est connue.

Qu'est-ce qui t'a le plus fâché pendant les dix années à la FeBISP ?

Je pense que c'est la volonté du Gouvernement régional actuel de faire des distinctions entre les stagiaires concernant le défraiement des heures de formation¹. Je trouve cela vraiment injuste. Un travailleur sans emploi, qui a besoin

¹ Souvenez-vous, le Gouvernement bruxellois avait annoncé dans sa Déclaration de Politique Régionale que l'indemnité de stage [désormais « revenu de formation »] accordée aux demandeurs d'emploi en formation pourrait passer de 1€ brut à 4€ brut dont 1€ lié à la réussite de la formation. La FeBISP souhaite que ce montant soit indexé à 2€ pour tous les stagiaires, sans distinction de formation professionnalisante ou non.

d'un parcours de formation préparatoire à une formation qualifiante, doit être soutenu au même titre que celui qui peut en entamer une directement. De toute ma carrière à la FeBISP, c'est la mesure qui m'a le plus révolté.

Quelle négociation a été vraiment difficile ?

Les accords du non marchand sont toujours très compliqués et usants. Les précédents étaient vraiment difficiles à boucler. Il y a eu beaucoup de pression de la part de tout le monde parce que nous ne voulions pas signer un accord qui ne pourrait pas financer l'ensemble des travailleurs du secteur.

Qu'est-ce qui t'a le plus touché ?

Les 20 ans de la FeBISP. Il y a eu quelque chose ce jour-là qui nous a montré que l'insertion existait toujours, qu'elle avait du sens et une force indéniable. Cela a mis en lumière toutes les facettes de l'insertion. Voir des stagiaires, des travailleurs en insertion, les travailleurs de l'ISP et de l'ESMI, les partenaires, tous réunis à l'Espace Flagey, qui au passage est une des plus belles salles bruxelloises. C'était vraiment génial !

D'ailleurs on nous en parle encore régulièrement !

J'ai aussi été très touché par les différentes marques du secteur quand je suis parti. Les gens qui sont venus, qui m'ont écrit, téléphoné, etc. C'était vraiment touchant.



Le travail de direction à la FeBISP est passionnant mais c'est un exercice complexe, parfois solitaire où l'on est amené à gérer toute une série de problématiques et donc à être le réceptacle de ces difficultés. Et lorsqu'il y a des avancées, les retours positifs sont plutôt rares...

L'équipe aussi a été vraiment formidable. Je suis très fier d'avoir contribué à l'animer et à la développer. Et si je suis très content de prendre ma retraite, je suis aussi triste de ne plus la côtoyer au quotidien !

Qu'est-ce que tu penses que le secteur devrait faire dans l'avenir ?

Je pense qu'il faut plus partager, plus travailler de manière solidaire pour

valoriser, pérenniser et développer ce qui fait la spécificité de l'ISP et de l'ESMI. Il faut que les structures qui ont développé des outils pédagogiques ou des méthodologies d'accompagnement les partagent avec les autres. C'est essentiel ! Oui, des gens ont travaillé des années sur ces outils, pour les créer, les adapter, les faire évoluer, etc. Oui, c'est un gros travail. Certains peuvent être tentés de les garder pour eux. C'est un réflexe que je ne comprends pas. Justement, il faut les partager et ainsi tirer vers le haut les structures qui ne sont pas aussi avancées pédagogiquement.

Il faut partager les outils mais également les contacts. C'est la même chose pour les partenaires, les employeurs, etc.!

Partager, mettre en commun, c'est le meilleur moyen de soutenir le public de l'insertion. C'est le seul moyen de se positionner comme un seul secteur et d'être force de proposition.

Que peux-tu dire du public-cible de l'ISP et de l'ESMI ?

Je pense qu'il faut travailler avec tout le monde. Il faut vraiment accepter toutes les personnes qui s'adressent à nous. Nous ne devrions même pas accepter des formes de sélection à l'inscription !

Dans toute ma carrière, je n'ai pas rencontré plus de cinq personnes qui étaient limitées intellectuellement au point de ne pas pouvoir poursuivre une scolarité ou suivre une formation en insertion.

Il faut pouvoir les intégrer et souvent, les cadres imposés ne sont pas adéquats. Par exemple, le projet professionnel, ce n'est pas un concept qui parle aux personnes issues des milieux populaires. Ce sont des personnes qui sont dans l'urgence. Pour les faire se poser, se former, réfléchir à plus long terme c'est compliqué car ils sont sous des contraintes énormes auxquelles ils doivent répondre très rapidement.

Et pour y parvenir, il faut repenser des cadres beaucoup plus souples pour l'ISP et l'ESMI. Il faut que les équipes pédagogiques soient en capacité de travailler elles aussi de manière plus souple et plus innovante. Ce sont de grands chantiers, mais pour les personnes dont le parcours de vie n'a pas permis d'avoir un niveau de scolarité suffisant, c'est essentiel.



Un petit Bruxellois perdu dans le monde des grands...

Xaverus Brau

Il y a très longtemps, au milieu du siècle passé, un petit garçon est venu au monde dans une commune verdoyante et cossue de Bruxelles.

Il a grandi, a appris à marcher et à rouler à vélo.

Il a aussi, comme tous les petits garçons et toutes les petites filles, commencé à fréquenter l'école, toujours dans la commune verdoyante et cossue.

Une voie toute tracée pour voguer tranquillement vers un avenir radieux au sein de la bonne bourgeoisie bruxelloise. Mais le petit garçon, par malchance ou par chance, a rencontré quelques grains de sable sur sa route.

Le premier était présent dans sa tête, dès qu'il a été capable de penser : le grain de la rêverie lui a donné l'impression que le monde réel était un peu fou.

Le deuxième, il l'a très vite rencontré et adopté à l'école. L'absurdité de certains apprentissages et l'absurdité de certaines méthodes pédagogiques ne convenaient pas vraiment à notre petit rêveur...

Un peu plus tard, après quelques étapes d'approfondissement, il finit par en sortir, avec son sésame pour voguer vers les études supérieures.

C'est là qu'un autre grain de sable, qu'il transportait en lui dès le départ et sans en être trop conscient, sortit du fin fond de sa poche : s'il était rêveur, il était aussi étonnamment un peu révolutionnaire.

Ces deux grains de sable réunis lui donnèrent envie de changer le monde...

Sa première tentative se solda par un échec cuisant : ne doutant de rien, il se mit en tête de changer l'enseignement de l'intérieur. L'entrisme était à cette époque à la mode, mais le système vit d'un mauvais œil ce révolutionnaire aux cheveux longs et le rejeta, sans l'ombre d'une hésitation.

Le temps de se remettre de ce KO, notre ami, toujours rêveur et toujours révolutionnaire se lança corps et âme dans le travail social, en commençant par travailler avec des enfants dont les aspirations étaient trop souvent brisées par le système scolaire auquel il s'était lui-même frotté ! Il vécut une période passionnante, faite de bouts de ficelle, de réunions sans fin, de projets à la fois foireux et géniaux dans des locaux pourris. Il ne changea pas le monde, mais avec d'autres, permit à de nombreux enfants de milieux populaires de sortir plus ou moins la tête hors de l'eau, et avec d'autres acteurs sociaux bruxellois, de porter fortement la nécessité de prendre en compte mieux et différemment ces réalités.

Après quelques années, toujours muni de ses grains de sable et d'un peu plus d'expérience, il se lança dans le secteur de la formation d'adultes et plus particulièrement, des personnes sans qualifications reconnues...

Ici aussi, avec d'autres, au sein d'une association, il tenta de changer le monde, tout en contribuant à permettre à de jeunes adultes de trouver leur voie. Il le fit pendant longtemps, presque vingt ans...

Même si le monde ne changeait pas beaucoup, ou alors en pire, il ne se découragea pas. Il eut l'idée un peu folle de prendre la direction de ce secteur. Il assumait ce rôle, tant bien que mal, en le défendant bec et ongle, se battant pour des moyens, mais aussi pour porter collectivement une vision différente d'une société inclusive, plurielle, juste, solidaire... mais les petits grains de sables rencontrent parfois des grains plus gros, plus nombreux et roulant dans l'autre sens...

Au moment où vous lirez ces lignes, notre ami, atteint par la limite d'âge, sera retourné à ses rêveries avec dans sa poche son petit trésor. Il n'a que si peu changé le monde, mais il est toujours persuadé que c'est la seule issue possible pour le rendre moins fou...

Les « Rencontres durables »

François Geradin et Margaux Hallot

L'après-midi du 6 novembre eurent lieu les « Rencontres durables ».

Cette initiative, fruit d'un partenariat entre l'efp (hôte du jour), Molenbeek Formation et les Missions Locales d'Ixelles et de Saint-Gilles, constitue le seul événement bruxellois autour des formations en alimentation durable. Ces « Rencontres durables » se sont articulées comme suit : des stands de présentation des différentes formations, des tables rondes thématiques et des visites spécifiques. Sans oublier un succulent buffet préparé par les stagiaires... Retour sur un après-midi bien stimulant.



Crédit Photos : efp

Contexte et objectifs poursuivis

Pour l'instant, en Région de Bruxelles-Capitale, six formations professionnelles sont directement liées au secteur de l'alimentation durable : le maraîchage, la cuisine, la boulangerie, la micro-brasserie, l'apiculture et la boucherie artisanale. Ces formations, par leur caractère porteur et innovant, constituent autant de portes d'entrée pertinentes pour présenter aux participants toute la richesse de ce secteur de l'alimentation durable.

Plus spécifiquement, avec ces « Rencontres durables », les organisateurs souhaitent¹ :

- Permettre aux stagiaires inscrits dans ces filières de formation de se faire connaître auprès des employeurs et de montrer leurs compétences afin d'obtenir un stage ou un emploi.
- Favoriser les interactions entre les entreprises du secteur de l'alimentation durable : le restaurateur rencontrera le maraîcher qui pourra le fournir en légumes, le boulanger rencontrera l'apiculteur qui pourra le fournir pour préparer du pain au miel, etc. Ceci dans l'idée de favoriser des circuits courts et donc plus durables.
- Donner de la visibilité aux formations auprès des entreprises, de façon interactive.
- Renforcer les synergies entre les opérateurs des formations liées à l'alimentation durable à Bruxelles, en vue de collaborations futures.

Genèse du projet

Voici quelques années, partant du constat qu'un des axes du développement durable régional pouvait être stratégique-

¹ Les objectifs qui suivent sont tirés de la note de présentation de l'événement.

ment l'alimentation, les Missions Locales d'Ixelles, de Saint-Gilles et de Molenbeek y ont vu une occasion de proposer des formations innovantes porteuses tant pour le public ISP et pour les futurs employeurs que pour la population toujours intéressée par une alimentation durable et de qualité.

Tous les éléments contextuels étaient au vert pour lancer de telles initiatives : un focus, tant médiatique que sociétal, sur l'importance des politiques de santé, d'environnement et d'alimentation mais aussi des éléments tangibles dans le paysage bruxellois : une réintroduction de l'agriculture en ville, le lancement de magasins d'alimentation durable ou encore le succès non démenti de la boulangerie artisanale. Bref, tout était là pour oser lancer des initiatives innovantes et pertinentes.

Des premiers partenariats entre Missions Locales...

Voici deux ans, la Mission Locale d'Ixelles, qui organise des formations en maraîchage biologique, en cuisine et en boulangerie durables, entame une collaboration avec la Mission Locale de Saint-Gilles pour une formation d'ouvrier en maraîchage biologique. Le public visé est celui des jeunes demandeurs d'emploi bruxellois.

L'idée derrière ces partenariats était de ne pas travailler chacun dans son coin. Travailler en commun permet aux structures participantes de pouvoir se concerter pour tenir compte au mieux non seulement des besoins des employeurs mais également - et surtout - des aspirations des personnes formées.

... aux premiers événements communs

Ne désirant pas s'arrêter en si bon chemin, les Missions Locales d'Ixelles et de Saint-Gilles ont organisé en 2018 l'événement « De la fourche à la fourchette ». La finalité poursuivie était déjà similaire à celle de cette année : faire se rencontrer stagiaires et potentiels employeurs ou fournisseurs de stage dans un cadre convivial et autour de plats préparés par les stagiaires.

Toujours dans l'optique d'avancer ensemble et de renforcer les partenariats, les Missions Locales à l'origine du projet ont été rejointes en 2019 par Molenbeek Formation et par l'efp. Ainsi, le partenariat avec Molenbeek Formation a permis de pérenniser la formation en cuisine durable.



Crédit Photos : efp

Un après-midi très varié

Entre deux tables rondes thématiques et entre le buffet salé et sucré, nous avons pu notamment découvrir la ruche couverte de l'efp. Le formateur en apiculture de l'efp a auparavant expliqué aux participants intéressés le mode de vie des abeilles et le processus de production du miel.

Après cela, nous avons pu participer à une table ronde thématique consacrée à la cuisine durable. A cette table ronde étaient présents plusieurs stagiaires

de Molenbeek Formation, des formateurs ainsi que des professionnels du secteur. Chaque stagiaire a pu se présenter avant une séquence consacrée aux trucs et astuces pour « cuisiner durable ».

L'après-midi s'est terminée par la visite d'une brasserie et la dégustation des productions locales. Encore une fois l'occasion de joindre l'utile à l'agréable...

Le lecteur l'aura compris : le bilan de cet après-midi de « Rencontres durables »

est vraiment excellent. Les objectifs de pouvoir valoriser les productions des stagiaires, de visiter des projets ou encore de faire du réseautage ont tous été atteints. Les participants ont donc pu repartir le cœur léger, avec un livret de présentation des stagiaires présents mais également avec quelques petits cadeaux en lien avec l'alimentation durable (miel, herbes aromatiques et tapenade) ... Rendez-vous l'année prochaine sans aucun doute !



Formation en maraîchage bio

Les Missions Locales de Saint-Gilles et d'Ixelles dispensent toutes deux une formation en maraîchage biologique s'adressant au public-cible de la Garantie Jeunes, à savoir les Bruxellois de 18 à 24 ans ne disposant pas du CESS et inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'Actiris.

Une nouvelle session commencera dans les deux structures en février et alternera avec cours théoriques et pratiques sur le terrain.

La formation dispensée par la Mission Locale pour l'Emploi de Saint-Gilles est cofinancée par Bruxelles Formation et l'Agence Fonds Social Européen jusqu'en 2020. Dans cette optique, elle recherche donc de nouveaux partenariats avec des opérateurs sociaux ou actifs dans le secteur de l'insertion, de l'économie sociale ou de l'alimentation durable, afin de pérenniser ce projet baptisé Biotiful.

Retrouvez toutes les informations sur ce projet et les deux formations sur <https://mlsg.be/nos-actualites/news/maraichage-biologique-session-2019.html> et <https://www.mlxl.be/maraichage-biologique-realisation-de-potager-ecologique/>

Une corde de plus à l'arc FeBISP...

Loïc Werres



Le 18 novembre dernier, j'ai eu le double plaisir de rejoindre l'équipe de la FeBISP en tant qu'attaché Support juridique. Double, parce que la fonction remplissait deux exigences personnelles qui, bien avant la fin de mes études de droit à l'UCL en 2016, m'ont paru essentielles dans la détermination de mon parcours professionnel futur. S'inscrire dans une certaine forme d'utilité sociale tout d'abord, où le choix de l'activité se détermine par rapport à d'autres données que la perspective strictement financière. Une orientation qui fasse sens donc, permettant de donner corps au terme nébuleux de « société » et faisant la part belle à l'esprit de solidarité. Dans ce sens, le critère suivant qui me guide est le corollaire du premier : rejoindre une équipe à dimension humaine, pour laquelle la notion de « collègue » n'est pas qu'instrumentale et fortuite et au sein de laquelle se pensent quotidien-

nement les conséquences et enjeux de l'engagement. Je pense ne pas m'avancer erronément en affirmant que les missions de la Fédération, et le personnel en charge de les mener à bien, rencontrent à bien des niveaux ces prétentions premières.

Après l'Université, j'ai eu l'occasion d'effectuer un stage de plusieurs mois en Inde, dans le cadre duquel j'ai pu traiter de sujets liés aux droits humains et au droit de l'environnement, ainsi que diverses occupations postérieures plus ou moins déviantes par rapport à un parcours juridique traditionnel mais qui m'ont permis, d'un côté, de satisfaire mon appétence culturelle et, de l'autre, de connaître une réalité socio-professionnelle autre que celle attendue, à tort ou à raison, pour un titulaire de Master plus ou moins considéré.

Devant une nouvelle étape, plus stable, de ma trajectoire individuelle, j'espère rendre de manière adéquate la confiance que l'on m'a témoignée. Spécialisé en droit public et plus familier de sujets à mi-chemin entre les relations internationales et la protection des droits fondamentaux, j'assimile, modestement mais sûrement, les matières en lien avec mes nouvelles responsabilités afin d'être pleinement opérationnel aussi rapidement que possible. Actuellement attaché à l'Agence-Conseil, je m'occupe avec mes collègues du pôle ESI, de la récente

et incontournable procédure régionale d'agrément « entreprise sociale » ainsi que de la réforme de la loi organisant les ASBL, intégrée dans le contemporain Code des sociétés et associations (CSA). L'examen attentif de ce nouveau cadre législatif permettra ainsi certaines modifications statutaires en toute sérénité.

En interne, au contact des membres de la Fédération et en examinant les demandes propres de structures faisant appel aux services de l'Agence, je tâcherai d'aider au mieux dans la résolution des éventuels questionnements juridiques afférents aux thématiques prises en charge par la FeBISP, via notes et formations transversales ou par le traitement de dossiers plus précis. Outre la procédure d'agrément et l'entrée en vigueur du CSA, je pense encore, par exemple, aux multiples interrogations entourant la problématique des aides d'Etat, au respect des dispositions Marchés Publics ou bien encore au fameux RGPD astreignant, depuis quelque temps maintenant, les structures à un traitement prudent des données collectées au sein de leur public. Si j'en crois les quelques retours par rapport à l'établissement de mon profil de fonction, la charge de travail ne manque pas. Ma détermination non plus. A l'une de soulager l'autre.

Au plaisir d'apprendre à vous connaître.

L'insertion

Le numéro 123 de notre magazine L'insertion sortira fin mars.

L'insertion est la revue de la FeBISP (Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion)

Trimestriel,
ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable :
Tatiana Vanessa Vial Grösser

La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4
B-1000 Bruxelles

Tél : 02 537 72 04

secretariat@febisp.be

<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

- **Tatiana Vanessa Vial Grösser** / vial@febisp.be
Co-Directrice
- **François Geradin** / geradin@febisp.be
Co-Directeur
- **Delphine Libert** / secretariat@febisp.be
Secrétaire de direction
- **Valérie Dancart** / dancart@febisp.be
Assistante administrative et financière
- **Michèle Hubin** / hubin@febisp.be
Attachée relations sociales
- **Huong Ngo** / ngo@febisp.be
Gestionnaire administrative du Fonds de formation ISP
- **Pauline Cousin** / cousin@febisp.be
Attachée économie sociale d'insertion et emploi
- **Marie-Adèle Blommaert** / blommaert@febisp.be
Attachée Agence-Conseil
- **Pascal Rebold** / rebold@febisp.be
Attaché soutien méthodologique ISP
- **Margaux Hallot** / hallot@febisp.be
Attachée communication et relations publiques
- **Loïc Werres** / werres@febisp.be
Attaché Support juridique

Mise en page & Impression : PixelandCo

L'équipe de la FeBISP
vous souhaite une excellente année 2020 !



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

