

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

L'insertion

n°25 – décembre
2001

Mensuel de la FeBISP (ne paraît pas en juillet)

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19



Editrice responsable **N. Hoffstadt** - FeBISP - rue des Alliés, 307 - 1190 Bxl
Tél : 02 537 72 04 - Fax : 02 537 84 04 - E-mail : hoffstadt@febisp.be

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

QUI SOMMES-NOUS ?

La Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle francophone (FeBISP) a pour vocation de représenter l'ensemble du secteur de l'insertion socioprofessionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale. Les 56 associations qui la composent ont en commun :

- d'avoir leur siège d'activités en Région de Bruxelles-Capitale ;
- de travailler dans le domaine de la formation et/ou de l'insertion socioprofessionnelle ;
- de mener leur action en favorisant également la participation, l'émancipation, la citoyenneté et la création de liens sociaux, l'égalité des chances ;
- de mener leur action en contribuant au développement socio-économique de la Région ;
- de s'inscrire dans des logiques de partenariats à tous les niveaux ;
- d'oeuvrer en partenariat avec les pouvoirs publics (notamment l'ORBEM, la Cocof, l'IBFFP, les pouvoirs locaux, le FSE...) quant aux objectifs et aux moyens à mettre en oeuvre.

Confrontées à des réalités communes, elles ont des intérêts à défendre, ensemble, à trois niveaux :

1. en tant que professionnels du secteur ;
2. en tant qu'associations reconnues et subventionnées par les pouvoirs publics ;
3. en tant qu'associations du non marchand employant des travailleurs.

En constituant la FeBISP, les associations membres se donnent pour objectifs prioritaires :

1. De renforcer leurs capacités professionnelles et d'expertise via

- l'organisation d'activités de formation et de recherche, permettant la meilleure pratique possible, ainsi que de la compréhension du milieu où elle s'insère.
- l'évaluation du partenariat " Publics / opérateurs / partenaires sociaux / pouvoirs publics / pouvoirs politiques "
- l'analyse des aspects éthiques et déontologiques
- l'examen critique de leurs pratiques afin de dégager les lignes de forces des approches de l'ISP

2. De définir des programmes d'action concertée. Notamment pour :

- que les associations disposent des moyens nécessaires afin de répondre aux besoins constatés sur le terrain et aux missions d'intérêt général qui leur sont confiées.
- l'amélioration qualitative de l'emploi et des conditions de travail dans le secteur, par l'instauration d'un véritable dialogue social avec les organisations syndicales.
- participer à la consolidation et à la reconnaissance du secteur de la formation et de l'ISP au sein du secteur non marchand, tant au plan local, régional, communautaire que fédéral.
- favoriser le développement de projets d'économie sociale

3. D'agir solidairement vis-à-vis de nos interlocuteurs et représenter le secteur de l'ISP dans les différents lieux où cela peut s'avérer nécessaire.

4. D'assister ses membres dans les domaines les plus variés (administratifs, juridiques, législatifs, comptables, pédagogiques, financiers...), veiller à améliorer le fonctionnement de nos institutions pour leur permettre de se concentrer au maximum sur leurs tâches essentielles. En fonction des besoins et de nos moyens, ces tâches pourront être prises en charge soit par l'échange d'informations et de savoir-faire au sein de la FeBISP, soit par la mise sur pied de services propres, soit par le recours à des solutions externes.

Equipe exécutive de la FeBISP :

Gabriel Maissin, administrateur - délégué –
Suzanne Beer, secrétaire générale – **Valérie Dancart**, secrétaire de direction – **Amparo Garcia**, secrétaire - **Pierre-Alain Gerbeaux**, attaché Relations institutionnelles - **Nathalie Hoffstadt**, attachée Relations sociales & Information - **Delphine Huybrecht**, attachée Economie sociale - **Ana Teixeira**, attachée pédagogique Formation professionnelle - **Kathleen Vergara**, attachée pédagogique Education permanente.

Edito

Environ 250 travailleurs de l'ISP se sont réunis le mardi 18 décembre de 12h30 à 14h devant les bureaux du Ministre du Budget bruxellois, François-Xavier de Donnée et du Ministre bruxellois de l'économie en charge du secteur de l'Insertion socioprofessionnelle, Eric Tomas. Leur but ? Manifester dans la rue, à l'appel de la FeBISP et du front commun syndical, leur inquiétude face aux rumeurs de non-respect de l'accord du non marchand pour 2001 et 2002.

Tout le secteur non marchand bruxellois a actuellement reçu les garanties nécessaires à l'application de ces fameux accords du non marchand et a signé de nouvelles conventions collectives avec ses travailleurs. Tout le secteur ? Non, car l'ISP est toujours en rade actuellement.

Une délégation a été reçue vers 13 heures par le Ministre de Donnée, afin de recueillir quelques explications et tenter de comprendre d'où provenait le blocage. François-Xavier de Donnée a dit « tomber des nues » en apprenant qu'il y avait des problèmes budgétaires pour l'application du désormais célèbre accord du non marchand. Il a invité les manifestants à s'adresser au Ministre Tomas

Du côté de ce dernier, c'est Monsieur Duponcelle, chargé par le Collège et le Gouvernement bruxellois de la coordination de l'accord du non marchand, qui a fourni les explications suivantes : le secteur ISP est complexe et les autorités n'ont pas souhaité lui imposer de mesures intersectorielles afin, justement, de tenir compte de la spécificité de l'ISP. Monsieur Duponcelle concède qu'il y a beaucoup de retard dans les calculs, mais selon lui, on ne peut pas dire que rien n'ait été fait. De plus, des pistes sont proposées pour couvrir le volet régional de l'accord via les conventions de partenariat de l'ORBEm. Cette manifestation était suivie d'une réunion tripartite FeBISP, Cabinet du Ministre de l'Economie, Syndicats, au cours de laquelle les négociations se sont poursuivies. Des avancées inattendues y ont été faites. Une synthèse de ce qui s'est dit vous est proposée en page 3. Bref, la manifestation a, semble-t-il, permis que les choses s'accélérent.

**L'équipe de la FeBISP vous souhaite à tous
un très joyeux Noël et une excellente année 2002**

Sommaire

Actualités	p. 3
→ Accord du non marchand, c'est pour aujourd'hui ou pour demain ?	p. 3
→ La Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, c'est quoi exactement ?	p. 6
→ « Des enjeux et des pratiques » : 1ère rencontre Missions Locales - Missions Régionales en terre carolorégienne	p. 7
→ L'insertion socioprofessionnelle et ses modèles culturels	p. 9
Billet d'humeur	p. 12
→ Pour en finir une fois pour toute avec la pensée unique de la fracture numérique	p. 12
Offres d'emploi	p. 14
Agenda	p. 16
→ Réunions internes à la FeBISP	p. 16
→ Réunions extérieures à la FeBISP	p. 18

Actualités

ACCORD DU NON MARCHAND, C'EST POUR AUJOURD'HUI OU POUR DEMAIN ?

Estimation du coût de l'accord du non marchand pour le secteur de l'ISP

Lors des réunions tripartites (FeBISP – syndicats – représentants du Cabinet Tomas) précédentes, nous avons déposé une première estimation du coût pour l'ensemble des mesures s'élevant à 168 millions (ce qui était un strict minimum).

Cette évaluation tablait sur une application à 100 % de l'accord par rapport au personnel de l'année 2000 des associations ISP moyennant les deux réserves - maintes fois répétées - sur :

- l'impossibilité de prendre en compte l'ancienneté barémique « non marchand » dans la mesure où celle-ci n'était pas connue au moment des calculs ;
- l'évolution de l'emploi (et la méconnaissance des données de certaines associations non-membres de la FeBISP) depuis 2000.

En septembre 2001, en application du présent accord, l'administration de la COCOF a procédé à l'audition de tous les opérateurs.

Ceux-ci avaient préparé, avec l'aide de la FeBISP, un

tableau d'estimation de l'impact de l'accord. Ces données ont été affinées à la demande de la COCOF grâce à des tableaux reprenant l'ensemble du personnel par opérateur, puis transmises à l'administration. La COCOF dispose donc d'une évaluation « grandeur nature » de l'impact.

Sur base de ces tableaux, on peut estimer l'impact de l'accord à 200 millions. Ceci ne concernant que le seul volet salarial (barème, allocation foyer / résidence et prime de fin d'année).

Estimation des coûts imputés aux autres points de l'accord :

- Réduction du temps de travail
Pour les travailleurs âgés de 55 ans en 2001, 50 ans en 2002, 45 en 2003. Le coût sera de l'ordre de 5 millions en 2001, 15 millions en 2002, 25 millions en 2003.
- Formation continuée des travailleurs (1 % de la masse salariale).
Soit 1 % de 750 millions = 7,5 millions.
- Délégation syndicale inter-associations
Un maximum de 8 délégués est prévu pour un coût de 1.940.000 F.

- Prime syndicale

Sur base de 600 travailleurs demandant la prime = 1.080.000 F.

Revendication de la FeBISP : le préfinancement FSE

Une solution a été trouvée pour 2002 à condition que les délais de liquidation des subventions européennes suivent le calendrier prévu pour la programmation 2000 - 2001 et que l'interruption due aux nouveaux projets 2002 - 2003 ne soit pas supérieure au montant que couvrira le préfinancement (plus ou moins une demi-année).

Les problèmes non résolus

De manière générale, il a été convenu que le secteur de l'ISP recevrait un financement de la COCOF et un autre de la Région.

Le 3 décembre 2001, des dispositions ont été prises pour modifier le financement COCOF.

Au niveau régional, les mesures prévues ne couvrent pas l'année 2001 mais prévoieraient un montant de 30 millions en 2002. La situation pour 2003, 2004 et 2005 n'est toujours pas claire.

Après la manifestation du 18 décembre et la réunion du comité tripartite (voir édito), **la situation semble se débloquer, même si on n'est pas encore au bout de nos peines.**

Schématiquement, on peut résumer les choses de la façon suivante :

a) Pour les mesures liées à la réduction du temps de travail, la formation continuée, la délégation

syndicale et la prime syndicale, les financements semblent assurés.

Il reste cependant de nombreux problèmes techniques à résoudre.

b) Pour le gros de l'accord qui concerne la revalorisation barémique, l'ancienneté, la prime de fin d'année et l'allocation foyer / résidence, les intentions du Ministre sont d'intervenir dans les frais de masse salariale à l'horizon 2005 pour un

montant supplémentaire de 183 millions (hors index) et ceci pour couvrir le personnel affecté à des tâches ISP uniquement, soit 82 % du personnel des associations.

La répartition des interventions par mesures, par opérateurs et par pouvoirs subsidiaires se ferait suivant les données reprises au tableau (en millions) suivant :

	2001	2002	2003	2004	2005
Interventions supplémentaires - masse salariale (b)					
Décret Cocof	16	32	48	64	80
Augmentation partenariat ORBEm pour les asbl OISP		16	16	16	16
Augmentation partenariat ORBEm pour les MLOC		5,5	5,5	5,5	5,5
Intervention Région pour les MLOC		22	22	29	36
Sous total	16	75,5	91,5	114,5	137,5
Interventions - autres points de l'accord (a)					
Intervention pour MLOC	6	8	8	8	8
Intervention OISP	16,4	16,5	16,5	22	22
Sous-total	22,4	24,5	24,5	30	30
Total général	38,4	100	116	144,5	167,5

Du tableau, il ressort que nous ne sommes plus dans une situation de sous-financement grave, puisque des moyens sont disponibles. Il y a encore des ajustements possibles puisque nous pouvons arriver à un montant total de 183 millions (hors index) à l'horizon 2005.

Conclusions

1. L'action du 18/12 a donné un coup de pouce décisif pour obtenir des éclaircis-

sements de la part du gouvernement et donc pour relancer la dynamique d'application de l'accord.

Une nouvelle réunion tripartite devra avoir lieu le 18 janvier 2002. Lors de cette réunion, le gouvernement présentera en détail les mesures reprises plus haut ; le but étant d'arriver à la signature d'un texte de protocole pour l'application entre

gouvernement – employeurs et syndicats.

2. Nous pourrions donc à nouveau progresser dans la négociation des conventions collectives de travail avec les organisations syndicales. Les négociations reprendront d'ailleurs dès le 8 janvier.

Mais, il reste encore du chemin à parcourir...

- L'accord ne prendra pas en compte tout le personnel, des domaines comme l'éducation permanente, les actions de cohabitation-intégration, l'économie sociale et le développement de quartiers devront encore faire l'objet d'autres négociations parfois à d'autres niveaux de pouvoir.
- Seuls les organismes agréés COCOF pour l'ISP et les missions locales recevront un financement complet, les autres organismes qui effectuent des tâches d'ISP (type convention ORBEM) recevront des moyens supplémentaires uniquement dans ce cadre.
- Toute une série de problèmes techniques de

subventionnement reste en suspens et doit trouver une réponse pour que l'application de l'accord puisse se faire. Cela fonctionne. Par exemple, la prise en compte d'une équipe de base au 1/1/2004, par la COCOF, permettra une augmentation des moyens pour les organismes agréés COCOF de l'ordre de 64 millions au 1/1/2004. Pour les années 2001, 2002 et 2003, les montants seraient de 16, 32 et 48 millions. Mais la répartition entre les associations agréées COCOF ne coïncidera pas avec les besoins de mise à niveau des barèmes qui est le but de l'accord. Cela constitue un second frein à la mise en application d'une CCT portant sur les barèmes.

Le philosophe chinois Lao-Tseu a dit un jour, que le voyage de mille lieux commençait par un pas. Mais, si la patience et la persévérance sont des vertus, il ne faut pas les confondre avec l'immobilisme et l'entêtement.

Nous allons mettre les bouchées doubles dès la rentrée pour essayer de boucler cet important chantier. Toujours avec un objectif : appliquer un accord social mais sans mettre en danger les capacités pour nos associations d'accomplir leurs missions.

Avant cela, nous prenons quelques jours pour souffler et nous vous souhaitons de bonnes fêtes et une heureuse année.

LA COMMISSION CONSULTATIVE FORMATION EMPLOI ENSEIGNEMENT, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

La Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) a été constituée en 1994 par le décret créant l'IBFFP (Bruxelles Formation). Organe consultatif institué au sein de Bruxelles Formation, elle est chargée de remettre des avis et des recommandations sur toutes les matières qui impliquent une articulation

étroite des politiques de formation, d'emploi et d'enseignement, en particulier l'ISP, la formation en alternance et les mesures de l'objectif 3 du FSE.

De qui est-elle composée ?

De 27 membres représentant l'enseignement (les trois réseaux) de promotion sociale,

technique, professionnel et les CEFA, les syndicats, les fédérations patronales, l'Orbem, Bruxelles Formation, les Classes moyennes, la Cocof, le ministre de la formation professionnelle et 6 représentants d'associations d'ISP (la Febisp deviendra membre incessamment), l'éducation permanente et l'aide sociale.

Comment fonctionne-t-elle ?

Elle examine les dossiers qui lui sont soumis et remet un avis unanime ou divergent. Elle se réunit tous les derniers mardis du mois, à Bruxelles Formation le matin. En son sein, existe le Bureau permanent de l'Alternance (cfr. un prochain article sur les nouvelles possibilités de formation en alternance).

Qui demande des avis ?

Le plus souvent, les demandes émanent de la Cocof, le Cabinet Tomas, Bruxelles Formation et l'Orbem.

Sur quoi portent ces avis ?

Des exemples récents : l'arrêté d'application sur les conventions de partenariat Bruxelles Formation / OISP, l'analyse des fonctions critiques proposée par l'Orbem, le renouvellement des agréments des OISP par la Cocof,

des propositions de nouveaux agréments par la Cocof, l'état des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles, les projets Equal, les recommandations du Conseil régional en matière de lutte contre la discrimination à l'embauche etc.

Des enjeux importants pour la FeBISP et ses membres

La CCFEE est un lieu important pour la FeBISP et ses membres. Pourquoi ? Notamment, parce que les projets d'ordonnance, d'arrêté ou de décret qui ont trait directement aux matières ISP, emploi et formation passent devant cette Commission. C'est le lieu où nous pouvons donner notre avis et influencer, en fait, un texte qui va éventuellement régir tout ou partie de nos activités. Exemples à venir : les futurs cahiers des charges ou programmes (AFT, préforma-

tions, formations qualifiantes, alphabétisation) sur lesquels portera l'agrément Cocof à partir de 2004, passeront pour avis devant la Commission : ce sera un enjeu très important, même s'il est prévu que des concertations aient lieu avant cela avec Bruxelles Formation.

Bref, beaucoup de matières concernent les OISP, c'est pourquoi la FeBISP y investit du temps, notamment en répercutant les avis des divers groupes de travail et des assemblées générales lorsque des points de l'ordre du jour le permettent.

C'est un lieu institutionnel où nous avons une place officielle : ce n'est pas si fréquent !

Suite au prochain numéro.

Nous vous y communiquerons les noms des personnes désignées.

« DES ENJEUX ET DES PRATIQUES » : 1^{ERE} RENCONTRE MISSIONS LOCALES - MISSIONS REGIONALES EN TERRE CAROLOREGIENNE

Le 22 novembre dernier, les Missions Locales bruxelloises et les Missions Régionales wallonnes ont organisé pour leurs travailleurs une journée commune de réflexion sur leurs pratiques et les enjeux auxquels elles sont ou seront confrontées.

Ils partirent trois et arrivèrent beaucoup plus au port...

Tout a commencé fin 2000 lors d'une discussion informelle entre la Mission Régionale de Charleroi, celle de Namur et M. Alain Kock, chargé de mission au Conseil de l'Education et de la Formation. Partant du constat que

bien qu'acteurs associatifs francophones toutes les deux, bien qu'acteurs de l'ISP, bien qu'émergeant au même DOCUP FSE Objectif 3 et de ce fait soumises aux mêmes contraintes et avatars financiers (ce qui généralement crée des solidarités !), les Missions Régionales n'avaient qu'une partielle

et imparfaite connaissance des Missions Locales. Et la réciproque s'est avérée tout aussi vraie.

Un premier contact eut lieu par l'entremise d'Alain Kock entre les Missions Régionales précitées et la Mission Locale de Forest. En deux temps trois mouvements de créativité neuronale, les personnes présentes décidèrent d'organiser une rencontre associant l'ensemble des Missions Locales et des Missions Régionales pour l'Emploi. Chacun de leur côté, les initiateurs se firent les hérauts, dans leur région respective, d'une première rencontre transfrontalière.

En avril et en mai 2001, deux rencontres aboutirent à la constitution d'un groupe de travail, baptisé **Co-Missions**, doté de deux co-présidents (l'un wallon, l'autre bruxellois) et auquel la FeBISP était associée sur la demande des Missions Locales. Le premier objectif du groupe fut d'améliorer la connaissance mutuelle des acteurs. C'est dans cet esprit que fut décidée l'organisation d'une journée de travail à destination des personnels des Missions Locales et Régionales.

L'épopée pouvait commencer...

22 novembre 2001 : mieux se connaître et mieux connaître le contexte de travail et les enjeux

Organisée au Charleroi Espace Meeting Européen avec le concours de la MIREC¹, qui fêta cette semaine-là ses 10

ans d'existence, une soixantaine de participants² répondirent présents.

Trois objectifs avaient été définis pour cette journée :

- Présenter le contexte et les enjeux : l'évolution des missions confiées, la modernisation des Services Publics d'Emploi, la libéralisation du marché du placement (convention de l'OIT n° 181) et les conséquences.
- Permettre aux participants d'échanger leurs pratiques professionnelles.
- Permettre aux participants de confronter leurs pratiques à la lumière des nouveaux enjeux et d'entamer une réflexion sur de nouvelles pratiques ou sur une adaptation des pratiques actuelles.

Pour y répondre, des ateliers de réflexion étaient organisés autour de 4 thèmes : accompagnement du public, développement de filières de formation, projets pilotes, développement local (notamment via les projets PTP).

Une initiative à réitérer... et à dépasser

Moyen d'assurer une formation continue des travailleurs dans la mesure où cette journée leur a permis de s'extraire un moment du terrain, d'expliquer et donc de prendre du recul et de confronter leurs pratiques, d'argumenter leurs choix pédagogiques ou leurs positionnements institutionnels, les participants se sont montrés

satisfaits des échanges et enthousiastes pour renouveler ce type d'action.

Si le premier et le deuxième objectif s'avèrent atteints, il reste néanmoins encore des lieues à parcourir sur le long chemin de la connaissance mutuelle. D'ici quelques mois, des points de vue communs, des positions convergentes pourraient s'exprimer sur des sujets d'actualité. Songeons au concept d'Etat Social Actif dans sa variante la plus contraignante, à la mise en œuvre des Programmes de Transition Professionnelle ou encore à la réforme du minime et à ses conséquences désastreuses pour les bénéficiaires qui interpellent directement les agents d'accueil et conseillers en insertion dans leur mission d'accompagnement.

Néanmoins pour l'heure, la volonté du groupe est pragmatique.

Trois axes de travail sont avancés : échanger des infos entre régions frontalières (évolution de l'environnement de l'ISP, expérience et savoir-faire sur des projets...), favoriser le développement de projets en partenariats, poursuivre les rencontres entre travailleurs afin d'alimenter la réflexion sur leurs pratiques.

Plutôt que de revendiquer « des lendemains qui chantent » ou de « refaire le monde avec des si », les Missions Locales et Régionales ont choisi l'optique d'une collaboration progressive et durable pour pouvoir à terme,

en toute connaissance, promouvoir leur vision de l'Insertion SocioProfessionnelle et leur place dans le paysage de l'emploi, de la

formation et du développement local.

¹ Mission Régionale pour l'Emploi de Charleroi.

² Afin d'assurer une continuité du service auprès du public au sein des structures, le nombre de personnes par Mission était limité à 4.

L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE ET SES MODELES CULTURELS ENTRE CONFORMITE SOCIALE ET INNOVATION

Le domaine de l'insertion socioprofessionnelle¹ tel qu'il existe aujourd'hui est une résultante de plusieurs logiques d'actions sociales et culturelles, inscrites dans la durée.

Le développement des politiques d'insertion peut être vu comme une intrusion des politiques sociales réparatrices dans les champs de l'éducation permanente, de la formation et de la culture. Mais pour mesurer la portée et les limites de cette intrusion, il est nécessaire d'appréhender des modèles culturels sous-jacents.

Pour cerner le concept d'insertion, nous pouvons partir de son ancêtre, celui d'intégration. Dans la foulée

¹ L'insertion socioprofessionnelle se définit au sens technique comme un ensemble coordonné d'actions portant sur l'accueil, la guidance, la mise à niveau, la formation professionnelle et la recherche d'emploi, pour des publics peu qualifiés ou en difficulté.

de Durkheim, les sociologues utilisent ce concept pour désigner un ensemble fort de valeurs, de croyances communes et un sentiment de véritable utilité sociale. Avec l'avènement de la société industrielle, les différents modes de socialisation mis en œuvre au niveau de la famille, de l'école, etc. culminent dans l'intégration par le travail. L'entrée dans le "monde du travail" permet de valider l'ensemble du processus et de le reproduire vers les générations futures.

À partir du moment où, de manière massive et durable, le travail ne permet plus d'intégrer une part considérable de la population, ce concept va faire place à celui d'insertion. Cela induira un glissement progressif de sens, mais aussi des politiques et donc des logiques d'actions. De manière paradoxale, c'est le caractère massif et pérenne du phénomène d'exclusion qui conduit à pointer non plus les failles "systémiques", mais bien les

caractéristiques individuelles des "exclus". L'insertion se développe dès lors comme devant faire face aux défaillances des mécanismes d'intégration, mais à un niveau essentiellement individuel. C'est donc à ce niveau que se pensent les politiques d'insertion, car c'est l'exclu qui est l'objet de l'intervention des dispositifs publics ou associatifs. Mais pour en arriver là, une série de glissements est intervenue dans les références et les modèles culturels.

Le modèle de l'action collective

Il est tout à fait significatif de souligner que de nombreuses associations actives dans les divers domaines de l'insertion socioprofessionnelle sont à l'origine des organismes d'éducation permanente, ou pour les plus anciennes d'éducation populaire. Examinons un peu ce glissement. À l'origine, l'éducation permanente maintient une tension entre deux pôles :

- elle participe à ce fameux processus d'intégration, elle tente de donner aux individus les moyens d'une promotion au sein de la société, en augmentant leurs potentialités en termes d'analyse, d'expression, d'organisation et d'initiatives... Cette promotion n'est certes pas au premier chef une ascension sociale et pécuniaire, mais elle permet aux citoyens de s'affirmer en tant que personne engagée, autodidacte ou artiste amateur...
- elle véhicule aussi une logique critique d'amélioration, voire de transformation sociale, d'une société qui est marquée par l'inégalité, que celle-ci soit présentée dans sa forme modérée de l'inégalité d'accès (à l'enseignement, à la culture, ...) ou dans sa forme radicale d'inégalités de conditions. Cette logique est évidemment de type collectif.

Au fond, les organisations d'éducation permanente sont à la fois des outils de l'émancipation individuelle et de la transformation sociale. Dans ce sens, elles participaient à un modèle culturel propre à ces sociétés industrielles, marquées par la "question sociale". À une sorte de paradigme de "l'action collective".

Le modèle du parcours individuel

Durant les années 80, les difficultés économiques et sociales persistantes provoquèrent la mise en place d'instruments de politiques sociales "réparatrices". La logique fut progressivement de considérer comme prioritaire la réinsertion professionnelle, vecteur de l'accès aux différentes dimensions de la vie sociale (revenu, reconnaissance...). Dans un premier temps monta en force dans les dispositifs la "logique du projet personnel" de la personne exclue. Mais la difficulté est immédiate : comment faire en sorte que ceux qui sont à priori les moins bien outillés - vu leurs difficultés scolaires, économiques, familiales... - puissent réussir ce défi ?

De là est née la notion "de parcours d'insertion". Souvent fustigée, généralement à tort, par son assimilation à un véritable labyrinthe où le demandeur d'emploi se perd sans jamais arriver à l'emploi, cette notion marque bien l'intention positive de prendre le temps et les moyens pour que la personne puisse construire et maintenir un tel projet personnel, malgré les échecs et les difficultés de son existence.

La notion de parcours ou de projet peut donc légitimement inclure une dimension de resocialisation, c'est-à-dire un travail avec la personne concernée, avec les

groupes en formation, pour l'acquisition de ce que les travailleurs sociaux nomment "savoir-être". Dans cette notion fort large du "parcours d'insertion", des moments destinés à favoriser la formation citoyenne, la connaissance de l'environnement politique et social, la découverte de ses droits, ont pu être insérés par de nombreux organismes, mais pas toujours de manière systématique.

Car de manière générale, les dispositifs ISP sont confrontés à la logique dominante des "degrés de potentiel". Ce sont les degrés que la personne doit atteindre pour arriver à l'employabilité, à l'insérabilité...

On est ainsi passé d'un paradigme de l'action collective dans lequel se mouvait encore l'éducation permanente à celui du "parcours individuel" typique de l'insertion. Est-il étonnant de constater que ce passage s'est opéré pendant les années quatre-vingt qui virent la montée du néolibéralisme cher à Madame Thatcher ?

Le modèle de l'activation

La seconde moitié des années nonante a vu une autre évolution particulièrement prégnante : celle de l'état social actif. Poussant jusqu'au bout la logique du "projet individuel", les nouvelles politiques de l'action sociale visent à rendre le demandeur d'emploi responsable de son impli-

cation dans des dispositifs davantage conditionnés.

Progressivement certaines allocations, certains droits sont soumis à des obligations de type contractuel en matière de formation ou de recherche d'emploi. La logique individuelle typique est ainsi couronnée par cette obligation supplémentaire de se prendre en charge, voire d'accepter telle formation, tel stage ou emploi...

On reconnaît là les effets des politiques dites de la " troisième voie " ou de l'État social actif, dont le maître mot est, du moins pour les catégories de la population ici envisagée, pas de droits sans devoirs. En ajoutant que la mise en œuvre des droits (au revenu, à l'emploi, à la formation...) est ici conditionnée non pas par des devoirs généraux de citoyens, mais par une implication personnelle dans la solution de sa propre situation. Le modèle culturel n'est plus simplement " individualiste ", il est devenu ouvertement " moralisateur ".

Conformité sociale ou innovation ?

Ces évolutions, dont les moteurs se situent dans les changements socio-politiques du dernier quart de siècle marqué par la remise en cause du modèle de l'État-Providence ont réduit le poids- voire ont fait disparaître- les logiques initiales de l'éducation permanente. Travailleurs, usagers, responsa-

bles d'associations sont confrontés à cette évolution. Ils peuvent réagir de manière très différente allant de l'acceptation à la résistance active, mais ils ne peuvent en ignorer les effets.

De manière générale, les acteurs associatifs de l'insertion socioprofessionnelle plaident pour le maintien d'une logique d'éducation permanente au sein des politiques d'insertion : celle-ci étant tout autant sociale que professionnelle. Les difficultés à surmonter sont cependant de plusieurs ordres. Elles renvoient d'abord à l'empilement et à l'évolution des dispositifs législatifs et réglementaires, qui tiennent peu compte de ces dimensions. Elles se manifestent ensuite par l'absence de moyens pour ces dimensions. Et enfin, la pression qui s'exerce sur les acteurs eux-mêmes ne doit pas être sous-estimée.

Maintenir et développer au sein des actions d'insertion des espaces de formation, de réflexion et de mobilisation non strictement orientés vers l'acquisition de compétences professionnelles et qui valorisent la dimension citoyenne, l'appréhension critique de la société de ses structures et de sa culture n'est pas une pente naturelle, cela demande une bonne dose de volontarisme.

Par exemple, les politiques d'activations des chômeurs et des jeunes en parcours d'insertion incitent les opéra-

teurs à rechercher de plus en plus des méthodes et des objectifs de formation susceptibles de répondre à des critères de performances venant du monde économique et de l'entreprise. C'est la fameuse " employabilité ". Certes, les dispositifs d'insertion plus que d'autres (comme l'école par exemple) sont orientés vers la mise à l'emploi. Mais, on ne peut les réduire à cette dimension, ni leur faire supporter le poids de l'échec final que constitue la persistance d'un chômage massif, avec dans certains endroits des niveaux intolérables. Or, le monde de l'entreprise est - sauf exception - insensible à ce qui se passe hors de ses murs, ce n'est pas son problème ! Et le monde politique et syndical manifeste régulièrement une méfiance à l'égard de ces aspects. D'où une difficulté à nouer de véritables partenariats et à accepter que soient incluses dans les formations les dimensions sociales et culturelles que ces publics n'ont pas acquises par les voies de l'enseignement ou de l'activité sociale et professionnelle.

La conséquence de cette évolution peut aboutir dans certains cas à un véritable retournement de situation. Afin de garantir un taux maximum de mise à l'emploi en fin de cycle, des opérateurs sont tentés par la suppression pure et simple de tous ces moments d'éducation permanente et par une forme larvée de discrimina-

tion à l'entrée en formation qui consiste à n'engager que des stagiaires dont le profil offre le maximum de chances de succès.

Par contre, certaines évolutions poussent à renforcer cette logique d'éducation permanente, en la rendant nécessaire, voire irremplaçable. Épinglons en deux : la multiculturalité et la dimension de genre. Au départ, il s'agit de prendre à bras le corps les phénomènes de discriminations raciales ou sexuelles et d'offrir des outils d'insertion spécifiques.

Mais peu à peu ces thématiques, déclinées au sein de certaines associations comme partie intégrante de leur processus de formation, interpellent l'ensemble des acteurs associatifs par leur dimension transversale.

L'insertion socioprofessionnelle, pas plus que d'autres secteurs de l'action sociale ne peuvent échapper à l'influence des mouvements sociaux et des évolutions culturelles en cours. La seule question est de savoir, si ce secteur à la croisée du social, de l'économique et du culturel, est capable de s'en saisir.

Constater que les évolutions des modes d'actions qui nous sont proposées sont marquées par le moment "culturel" présent, devrait nous pousser à ne pas accepter d'emblée les discours et justifications qui accompagnent les inflexions et les nouvelles orientations politiques, à les resituer dans leur contexte et à prendre position.

Certes notre secteur, pas moins que d'autres qui remplissent des missions d'utilité publique, se doit de répondre aux injonctions du politique et d'accomplir les missions pour lesquelles il est subventionné. C'est la règle démocratique. Mais cette dernière comporte un autre versant qui est le droit d'agir en tant qu'acteurs sociaux et de faire valoir l'expérience acquise en termes de propositions, de revendications, de changement. Bref, de faire vivre la tension persistante entre conformité sociale et innovation.

Article rédigé par Gabriel Maissin à paraître dans l'ouvrage collectif "Culture et citoyenneté" édité par les services de la Communauté française.

Billet d'humeur

POUR EN FINIR UNE FOIS POUR TOUTE AVEC LA PENSÉE UNIQUE DE LA FRACTURE NUMÉRIQUE

Nous sommes dans nos secteurs professionnels de l'insertion socioprofessionnelle de plus en plus envahis par des discours sur la fracture numérique qui verrait notre monde coupé en 2 groupes socioculturels : les exclus de la communication et les privilégiés.

Mon propos ici n'est pas de nier les difficultés d'accès des milieux populaires aux moyens de la communication et du savoir, mais bien de sortir des conceptions binaires et d'ouvrir un débat sur les représentations, les raccourcis (comme dit le langage

numérique) auxquels un tel concept nous expose. Selon celui-ci, il s'agirait de « replâtrer » les différences d'accès à cet outil qu'impliquent les inégalités sociales. Il me semble que ce concept « orthopédique » est aujourd'hui plus véhiculé par une classe d'âge de certains

milieux socioprofessionnels, inquiets des modifications de leurs propres tâches et environnement que par une réelle analyse des réalités sociologiques qui opposent, en ce domaine, nantis et pauvres, jeunes et vieux, immigrés et belges...

Historiquement, cette approche conceptuelle déjà ancienne se justifiait, à un moment, par l'explosion des innovations techniques et la crainte des effets sociaux produits par ceux-ci. Si ces craintes existent toujours, aujourd'hui, il faut noter que les formes d'accès aux outils numériques sont maintenant bien différentes d'un groupe social à l'autre.

De ce point de vue, les fractures sont nombreuses et même innombrables puisqu'elles traversent :

- **Les classes d'âge**
On sait que nos enfants, les adolescents sont bien plus habiles que nous à manipuler certaines technologies.
- **Les compétences de base, notamment scolaires**
Il suffit pour s'en convaincre de visiter un « chat » pour s'apercevoir que la maîtrise de l'orthographe et de la langue française n'a rien à voir avec la maîtrise de l'outil de communication.

- **Les rapports Nord / Sud et les moyens d'appropriation des outils techniques**

Pour avoir travaillé, sur ce sujet, en milieu populaire à Dakar, je suis frappé par le fait que bien plus de jeunes Daka-rois possèdent une adresse e-mail que chez nous, même s'ils ne possèdent pas de PC chez eux.

- **La richesse et le niveau socioculturel**

Qui ne connaît pas telle personne aisée se mettant hors course en ce domaine et tel jeune de quartier, accroc au cyber café...

Pour moi, la simplification du concept sert aussi à nous rassurer sur les formes différentes et nouvelles des accès aux savoirs et notamment sur l'absolue nécessité de passer sous les « fourches caudines » de l'apprentissage normalisé en ce domaine.

En fait, on peut penser que l'accès à des ressources de type numérique est en partie déterminé par les nécessités de notre vie et donc au relatif confort dans lequel nous évoluons et pouvons communiquer nos besoins. Pour un Sénégalais, communiquer par mail avec la diaspora est plus économique que le téléphone et le rendez-vous numérique

avec le taxi brousse est un progrès évident de l'internet.

C'est donc aussi notre capacité à devoir tirer parti d'une innovation technique et à contrario notre relatif confort à ne pas devoir le faire qui structure notre vision de la « fracture numérique ».

Certains, au Nord, se posent encore aujourd'hui la question de savoir, s'ils vont devoir emboîter le pas à de telles évolutions. Au Sud, chez les acteurs populaires, la question ne se pose plus...

D'autres organisent des plans « Marshall » du numérique qui risquent parfois d'assujettir et définir des besoins sans nuances et en lieu et place des gens et des acteurs associatifs impliqués.

Cette manière de voir les choses n'est-elle pas en quelque sorte un système de pensée unique propre à notre groupe d'acteurs, pensant occuper le centre du terrain ?

Je pense qu'une approche modeste, soucieuse des pratiques diversifiées en ce domaine de groupes sociaux parfois éloignés, gagnerait à ouvrir un débat et des perspectives différentes...

Bernard Goffinet
CF 2000

Offres d'emploi

L'asbl **A.M.I.S.** recrute :

❖ un(e) **agent de développement**, pour contrat temps plein à durée indéterminée

Profil et conditions :

statut ACS
formation universitaire
bonne connaissance en ISP, en projets et en suivi de projets

❖ un(e) **encadrant(e) psychosocial(e)** pour contrat temps plein

Profil et conditions :

statut ACS
formation d'assistant(e) social(e) de préférence
apte à la conduite d'une équipe de 10 animateurs PTP

❖ un(e) **formateur /trice**
– **animateur /trice**

Profil et conditions :

statut ACS
niveau A1 ou A2
expérience en dynamique de groupe
connaissance du public jeunes et de la réalité scolaire

Envoyer CV & lettre de motivation à :
A.M.I.S.
Cellule R.H.
quai du Hainaut, 29
1080 Bxl

Le **CEFIG** asbl recrute

❖ un(e) **assistant(e) social(e)** contrat temps plein

Description des tâches :

- accueil téléphonique (demandes d'information et réorientation)
- accueil des stagiaires (environ 80 stagiaires secteur tertiaire et candidats policiers, environnement multiculturel)
- suivi social et administratif des stagiaires
- guidance sociale
- aide à la recherche de stages en entreprise
- cours (information sur les aides sociales belges)

Profil et conditions :

- statut ACS
- diplômé A1
- capable d'utiliser l'outil informatique
- expérience en ISP souhaitée

❖ un(e) **gradué(e) en informatique** pour contrat temps plein.

Description des tâches :

- maintenance des deux réseaux informatiques du CEFIG
- partage de la connexion internet
- cours: Windows, Office, Internet explorer et Outlook express

Profil et conditions :

- statut ACS
- diplômé A1
- aptitudes pédagogiques
- expérience en ISP souhaitée

CV et lettre de motivation à envoyer (avant le 10 janvier 2002) à :

CEFIG

Mr. Verly

av. des Volontaires, 185
1150 Bxl

Renseignements :

Mme A. Verkaeren

☎ **02 503 18 13**

(sauf entre le 24 et le 31 décembre 2001)

L'asbl **CENFORGIL** recrute un(e) **conseiller(ère) en insertion socioprofessionnelle** pour contrat à durée indéterminée.

Description des tâches :

- accueil, orientation et suivi psychosocial de demandeurs d'emploi

Profil et conditions :

- gradué(e) niveau A1
- expérience exigée

Envoyer CV & lettre de motivation à :

CENFORGIL

M. J-Ph. Martin

rue de la Victoire, 26
1060 Bxl

Lire et Ecrire Bruxelles asbl engage d'urgence, dans le cadre du renforcement de son pôle pédagogique, un(e) **conseiller(ère) pédagogique**, responsable de programmes de formations de formateurs. Contrat à durée indéterminée à temps plein. Engagement immédiat.

Description des tâches :

- conception d'un programme de formations de formateurs en alphabétisation
- gestion pédagogique et administrative des groupes en formation
- animation et/ou co-animation thématiques et de séances de supervisions collectives et individuelles
- contact avec les associations d'alphabétisation de Bruxelles dans le cadre de stages pratiques.
- rédaction de rapports et de dossiers, gestion administrative des formations

Profil et conditions :

- diplôme A1 ou universitaire
- expérience de la formation d'adultes (école normale, FOREM, secteur associatif...)
- capacités d'animation de groupes
- sensibilité à la problématique de l'alphabétisation, de l'insertion, des publics fragilisés
- compétences administratives et rédactionnelles
- capacités relationnelles avec les intervenants, les

- participants, les centres alpha et autres partenaires
- connaissances de logiciels tels que Word et Excel sous Windows
 - expérience en alphabétisation et connaissance du réseau associatif bruxellois sont des atouts
 - capacité d'analyse et d'adaptation, de distanciation et de remise en question
 - sens de l'organisation
 - esprit d'initiative et dynamisme
 - créativité
 - ouverture d'esprit et capacité d'écoute

Envoyer CV et lettre de motivation à :
Lire et Ecrire Bruxelles
Anne-Chantal Denis
coordinatrice
Centre Dansaert
rue d'Alost, 7
1000 Bxl

La Mission Locale Jeunes de Saint-Gilles recrute un(e) **assistant(e) social(e)** pour son service accueil. Contrat de remplacement congé de maternité (temps plein)

Profil et conditions :

- statut ACS (région Bxl)
- si possible expérience en ISP

Envoyer CV à :
Mloc de St-Gilles
M. J-Ph Martin
chée de Waterloo, 255
1060 Bxl

Molenbeek Formation asbl recrute

❖ un(e) **professeur de Français - Math** pour contrat temps plein.

Profil et conditions :

- instituteur ou gradué

❖ un(e) **professeur de Neerlandais - Anglais** pour contrat temps plein.

Profil et conditions :

- statut ACS
- gradué en langues germaniques

❖ un(e) **employé(e) administratif /ve**

Profil et conditions :

- statut ACS
- niveau A2

❖ un(e) **assistant(e) social(e)**

Profil et conditions :

- apte à mettre en place un projet en Boulangerie / pâtisserie et en assurer le suivi

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Molenbeek Formation
Cellule R.H.
quai du Hainaut, 29
1080 Bxl

Agenda

REUNIONS INTERNES A LA FEBISP

3/12 à 8H30	Comité de suivi de l'accord du Non Marchand	Cabinet Eric Tomas
3/12 à 12H	Conseil d'administration de la FeBISP	CEFA-UO
3/12 à 13H30	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
4/12 à 9H	Colloque : « Culture et développement économique »	Centre de Formation des Cadres Culturels (CFCC) - Namur
4/12 à 12H30	Rencontre Res-e-net	FeBISP
4/12 à 14H	Réunion Commission Information	Agés (Liège)
5/12 à 8H30	Rencontre Res-e-net entre bureau et équipe	Res-e-net
6/12 à 9H30	Groupe de travail « AFT »	Boulot
6/12 à 17H	Rencontre avec Monsieur Grimberghs à propos de l'accord du Non Marchand	Parlement
7/12 à 9H30	Groupe de travail : « Validation des compétences »	FeBISP
10/12 à 9H30	Groupe de travail : « Economie sociale »	FeBISP
10/12 à 12H	Groupe Ville « Participation » : Assises pour l'égalité	Inter-environnement
10/12 à 13H	Responsabilité sociale des entreprises	Conseil de l'économie sociale (CES)
10/12 à 14H	Rencontre avec Monsieur Schingtienne (Orbem) : pacte territorial pour l'emploi (discriminations à l'embauche)	FeBISP
11/12 à 9H	Matinée de l'Economie Sociale	Centre Euclides
11/12 à 9H30	Colloque : « Culture et développement économique »	Centre de Formation des Cadres Culturels (CFCC) Namur
11/12 à 9H30	Groupe de travail « Fracture numérique »	FeBISP
11/12 à 13H30	Réunion bilan de la journée du 22/11 (rencontre Missions régionales – Missions locales)	Mission Régionale du Brabant Wallon – Nivelles
12/12 à 9H	Préparation de la journée d'études 2002 de la FeBISP	FeBISP
12/12 à 14H30	Conseil d'administration de la Fesefa	Ligue des Familles
12/12 à 16H	Réunion avec les syndicats : préparation de la manifestation du 18/12/01	FeBISP
13/12 à 9H	Conseil d'administration de la FeBISP	FeBISP
13/12 à 14H	Exposé sur les Validations des compétences pour la Commission zonale Nord-Est	AMIS

14/12 à 9H	Informations sur CEFA et l'alternance par Marie-Jo Sanchez	FeBISP
14/12 à 11H	Comité d'accompagnement de l'enquête : remise du document final	Cabinet Eric Tomas
17/12 à 8H30	Préparation du conseil d'administration et de l'assemblée générale de Res-e-net	Res-e-net
17/12 à 13H	Conseil d'administration de la Cessoc	Ligue des Familles
17/12 à 14H	Réunion pacte territorial : discrimination à l'embauche	ORBEm
17/12 à 14H	Validation des compétences : visite – Portfolio européen	COBEFF
18/12 à 12H	Manifestation des travailleurs et employeurs de l'ISP (accord du non marchand)	Cabinets Tomas et de Donnée
18/12 à 14H	Comité de suivi de l'accord du Non Marchand	Cabinet E. Tomas
19/12 à 10H	Visite pour projet portfolio européen (validation des compétences)	CASI-UO
19/12 à 11H	Réunion site Web de la FeBISP	COCOF
19/12 à 12H	Séance d'information sur l'accord du non marchand pour les CA des associations membres de la FeBISP	FeBISP
19/12 à 18H30	Séance d'information sur l'accord du non marchand pour les CA des associations membres de la FeBISP	FeBISP
7/1 à 12H	Conseil d'administration de la FeBISP	CEFA-UO
7/1 à 13H30	Assemblée générale de la FeBISP	CEFA-UO
8/1 à 12H	Bureau Res-e-net Bureau – équipe	Res-e-net
8/1 à 15H30	Réunion FeBISP – syndicats (négociations des conventions collectives de travail pour l'accord du non marchand)	FeBISP
14/1	Groupe de travail « AFT »	Cabinet E. Tomas
15/1 à 9H30	Groupe de travail « Missions Locales »	FeBISP
18/1 à 9H30	Groupe de travail « Fracture numérique »	FeBISP
18/1 à 10H	Conseil d'administration de la CESSoc	Ligue des Familles
18/1 à 14H	Réunion technique tripartite sur l'accord du non marchand	Cabinet E. Tomas
21/1 à 12H30	Assises pour l'égalité : chantier politique de la ville – Thème : la mobilité	A déterminer
23/1 à 9H	Groupe de travail « Validation des compétences »	FeBISP
24/1 à 13H30	Groupe « Co-Missions »	MIRE du Brabant Wallon – Nivelles
29/1 à 9H	Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE)	Bruxelles Formation
29/1 à 9H45	Comité de rédaction de l'Essor	Interfédération Namur

ACTIVITES EXTERIEURES A LA FEBISP

<p>Jusqu'au 06/01/02 Tous les jours de 10H à 18H sauf lundi, jours fériés et les 24 et 31/12/200</p>	<p>« Mutations » : une expo événement sur la ville contemporaine pilotée par le centre d'architecture « Arc en rêve » L'exposition investit la Raffinerie. Elle s'articule autour de situations significatives de la condition urbaine contemporaine à l'heure de la mondialisation. Ces séquences urbaines sont saisies dans la dynamique des flux et des processus qui les régissent. Elles permettent d'appréhender les mutations, des plus aiguës aux plus diffuses, celles qui expriment la modernité plutôt qu'elles ne participent seulement d'une amplitude ou d'une accélération. La mise en scène des constats, recherches et points de vue présentés révèlent des intensités, des constances, des résistances.</p>	<p><u>Lieu</u> : La Raffinerie rue de Manchester, 21 1080 Bruxelles <u>Renseignements</u> : ☎ 02 411 69 23 <u>Email</u> : mutations@skynet.be <u>PAF</u> : 100 FB ou 50 FB (réductions étudiants, seniors, chômeurs et groupe à partir de 10 personnes) <u>Site Internet</u> : http://users.skynet.be/mutations-mutaties/</p>
---	--	--

Vos remarques, suggestions, **articles** et annonces diverses sont les **bienvenus**. Ainsi, nous serons en mesure de faire de ce mensuel un outil utile, pratique et agréable.

Attention : les documents pour la prochaine édition de " L'insertion " doivent nous parvenir, par e-mail si possible à **hoffstadt@febisp.be**, avant le **20 janvier 2002**