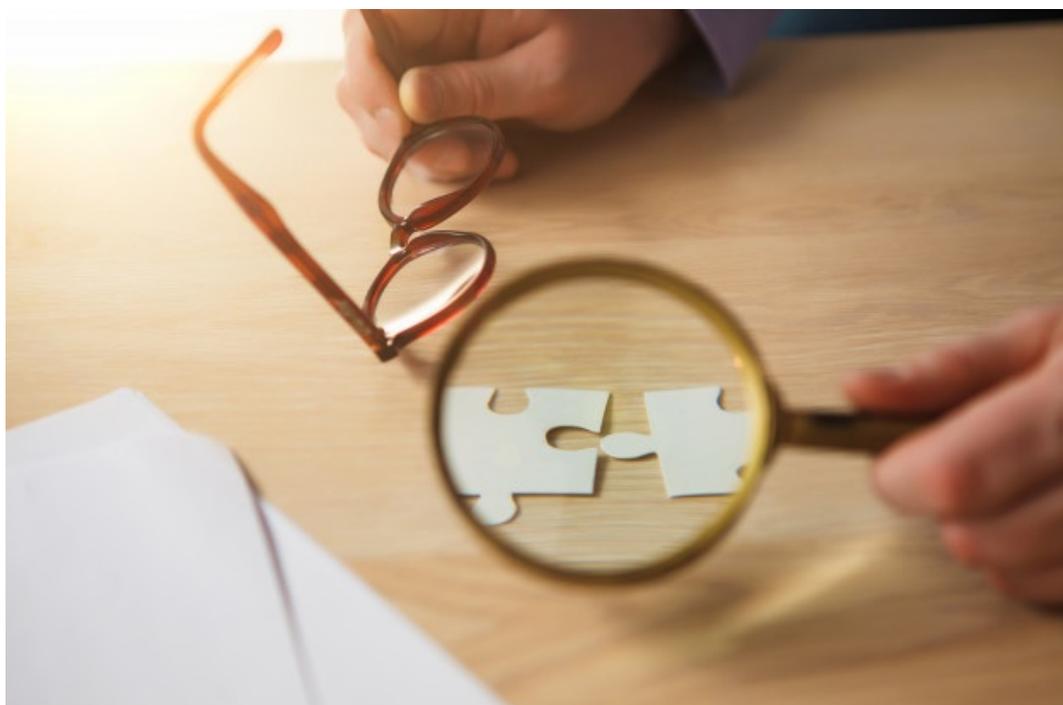




Découverte de l'ISP par les nouveaux travailleurs du secteur



25, 26 novembre et 10 décembre 2021

Avec le soutien de et/ou en partenariat avec



Les cycles de l'ISP organisés par la FeBISP

Depuis septembre 2015, la FeBISP propose aux travailleurs et travailleuses¹ de l'Insertion socioprofessionnelle des cycles centrés sur des thématiques qui concernent particulièrement le secteur.

L'orientation, les relations OISP et entreprises, l'accompagnement psycho-social, la pédagogie en ISP, *etc.*, autant de sujets qui questionnent les équipes et font débat à l'intérieur de chaque structure.

Echanges d'expériences et de bonnes pratiques

La plupart du temps « le nez dans le guidon », les professionnels de l'insertion ont peu l'occasion d'approfondir ces questions, de les resituer dans un contexte institutionnel plus global, ou tout simplement de se rencontrer pour partager leurs expériences, leurs inquiétudes, leurs solutions.

Plus que des formations au sens strict, il s'agit donc avant tout de favoriser la rencontre entre les professionnels concernés et de se baser sur leur expertise pour développer ou améliorer les compétences et pratiques professionnelles.

C'est en effet au départ de l'expérience des acteurs de terrain et de l'analyse de situations rencontrées au quotidien que nous cherchons à relever les difficultés spécifiques et les solutions qui peuvent être apportées, à mutualiser des outils efficaces, à développer de nouvelles compétences.

Mise en contexte

Chaque thématique est évidemment contextualisée au préalable (définition, contexte socio-économique et politique, cadre institutionnel, enjeux pour le secteur *etc.*), mais l'objectif essentiel est avant tout, à partir d'une réflexion collective, de susciter des synergies entre les participants et des pistes d'action.

En pratique

Concrètement, ces formations sont animées par des membres de l'équipe de la FeBISP. L'intervention d'experts de la thématique abordée, internes ou externes au secteur de l'ISP, est également sollicitée.

Chaque cycle, réunissant au maximum 20 participants est organisé sur 3 journées, planifiées de manière à permettre l'expérimentation sur le terrain, avec retour sur les mises en pratique et évaluation collective en fin de formation.

Contacts :

FeBISP
Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 bte 4 - 1000 Bruxelles
Tél : 02 537 72 04

Jeanne Lodewijck, Attachée Formation professionnelle : lodewijck@febisp.be

Pauline Cousin, Attachée Economie sociale et Emploi : cousin@febisp.be

¹ Dans le présent document, le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne les femmes autant que les hommes.

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION	4
II. DECOUVRIR LE SECTEUR DE L'ISP, REMONTEE DES PERCEPTIONS.....	6
INTRODUCTION ET METHODE	6
PREMIERES PERCEPTIONS DU SECTEUR ISP	6
MIND MAPPING	6
III. L'ISP AVEC QUI ? ORGANISATIONS ET INSTITUTIONS EN LIEN AVEC LES POLITIQUES EMPLOI-FORMATION DE BRUXELLES	9
CONTEXTE HISTORIQUE	9
CONTEXTE INSTITUTIONNEL	10
IV. CADRE JURIDIQUE : DECRET COCOF DU 27/04/1995.....	12
AGREMENTS, CONVENTIONS ET FINANCEMENT.....	12
V. L'ISP POUR QUI ? LE PUBLIC CIBLE DE L'ISP.....	13
VI. L'ISP A BRUXELLES, COMMENT ? LES DISPOSITIFS D'ORIENTATION, LA FORMATION, LA RECHERCHE D'EMPLOI ET LES MISSIONS LOCALES	14
VII. L'ACCOMPAGNEMENT EN ISP	17
LA CONSTRUCTION D'UN PROJET PROFESSIONNEL INDIVIDUEL.....	18
LES OPERATIONS SUBVENTIONNEES	18
ACCOMPAGNEMENT PSYCHOSOCIAL ET CONVENTIONNEMENT AVEC ACTIRIS.....	19
VIII. LES PRINCIPES PEDAGOGIQUES EN ISP	20
IX. L'EDUCATION PERMANENTE EN ISP.....	27
X. LA DEMARCHE REFERENTIELLE EN ISP.....	29
XI. LES SOURCES DE FINANCEMENT DU SECTEUR ISP	29
XII. LA STRUCTURE ET LE FONCTIONNEMENT DE LA FEBISP	32
COMPLEMENTS D'INFORMATIONS... ..	33
XIII. LES ENTREPRISES SOCIALES MANDATEES EN INSERTION	34
LE CADRE JURIDIQUE	35
LES MESURES D'AIDES A L'EMPLOI	35
SECTEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE MANDATEE EN INSERTION	35
XIV. CONCLUSION DE CES JOURNEES.....	36

I. Introduction

Pourquoi cette thématique destinée spécifiquement aux nouveaux travailleurs du secteur ISP ?

De nouveaux travailleurs arrivent chaque année dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Au vu de la complexité du secteur, leur permettre une meilleure lisibilité des actions et des politiques mises en œuvre est l'objectif de ce *cycle de l'ISP*. Si celui-ci a pour vocation de poser le cadre de l'ISP, il se veut également être un espace de réflexions et d'échanges, c'est pourquoi nous avons invité les participants à prendre la parole tout au long du *cycle*.

Le cadre de l'ISP a été présenté sous ses diverses facettes tout au long des trois journées : les éléments factuels comme le contexte politico-institutionnel, le cadre législatif, le public cible, les actions mises en œuvre, les principes pédagogiques valorisés, ainsi que les mécanismes de financement du secteur. Les participants ont également été invités à échanger sur les enjeux et les thématiques qui leur semblent importants ou qui leur posent question.

Dû à la situation sanitaire, le *cycle* s'est tenu en présentiel pour les deux premiers jours et en visioconférence pour le troisième jour, en alternant moments en plénière et moments de lectures critiques individuelles. Les échanges ont été riches et ont pu alimenter les réflexions collectives.

Participants

Ces rencontres ont permis de confronter les réflexions et les outils d'une dizaine de professionnels, issus des Missions Locales et des opérateurs de formation². Les participants se composaient de formatrices et de formateurs, un agent de guidance, une assistante administrative, une conseillère emploi, une coordinatrice psychosociale et un assistant RH.

Ce dossier reprend les éléments principaux de ces trois jours de réflexion.

² COBEFF, COFTEN, CFS, CFA, Mission Locale d'Anderlecht, Mission Locale de Saint-Josse.

Programme des trois journées

PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Découvrir le secteur ISP : Qui ? Quoi ? Comment ? Avec qui ? Pour qui ?
- Faire remonter les perceptions de chacun sur le secteur
- Identifier les enjeux liés à la thématique
- Comprendre le cadre juridique (décret ISP)
- Susciter une réflexion commune et des questionnements

METHODOLOGIE

- Présentation d'éléments factuels et contextuels, de données relatives au secteur
- Echanges de réflexions et analyse
- Recours à l'expérience professionnelle des participants, exercices en groupes et en individuel

Journée 1 - 25/11/2021

1. Contexte et présentation générale
2. Présentation des participants
3. Remontée des perceptions
4. Organisations et Institutions en lien avec les politiques Emploi-Formation de Bruxelles
5. Cadre juridique : Décret COCOF du 27 avril 1995
6. Le public cible de l'ISP
7. Les dispositifs d'orientation, la formation, la recherche d'emploi, les Missions Locales

Journée 2 - 26/11/2021

1. L'accompagnement psychosocial en ISP
2. Les principes pédagogiques en ISP
3. L'éducation permanente en ISP
4. La démarche référentielle en ISP

Journée 3 - 10/12/2021

1. Récapitulatif des deux premières journées
2. Les sources de financement du secteur ISP
3. La structure et le fonctionnement de la FeBISP
4. Recherche d'informations sur Dorifor, exploration des OISP bruxellois
5. Les entreprises sociales mandatées en insertion
6. Conclusion(s)
7. Evaluation du cycle de formation

II. Découvrir le secteur de l'ISP, remontée des perceptions

Introduction et méthode

La première matinée du *cycle* fut consacrée à la présentation de chaque participant. Chacun a été invité à présenter sa fonction, son ancienneté dans le secteur et sa structure (certains travailleurs ont été engagés très récemment dans leur fonction, quelques mois voire quelques semaines avant la tenue du *cycle*). Les attentes de chacun concernant le *cycle* ont aussi été formulées. Parmi lesquelles, citons celles de « *mieux découvrir le secteur de l'ISP et approfondir sa connaissance du secteur* », « *mieux comprendre le secteur et le rôle de chaque acteur* », « *apprendre à connaître le secteur pour mieux orienter les stagiaires* ».

Premières perceptions du secteur ISP

Nous avons demandé aux participants de citer, à l'aide du *chat*, des éléments-clés qui leur venaient à l'esprit lorsqu'ils pensaient à l'insertion socioprofessionnelle. Voici les réponses obtenues :

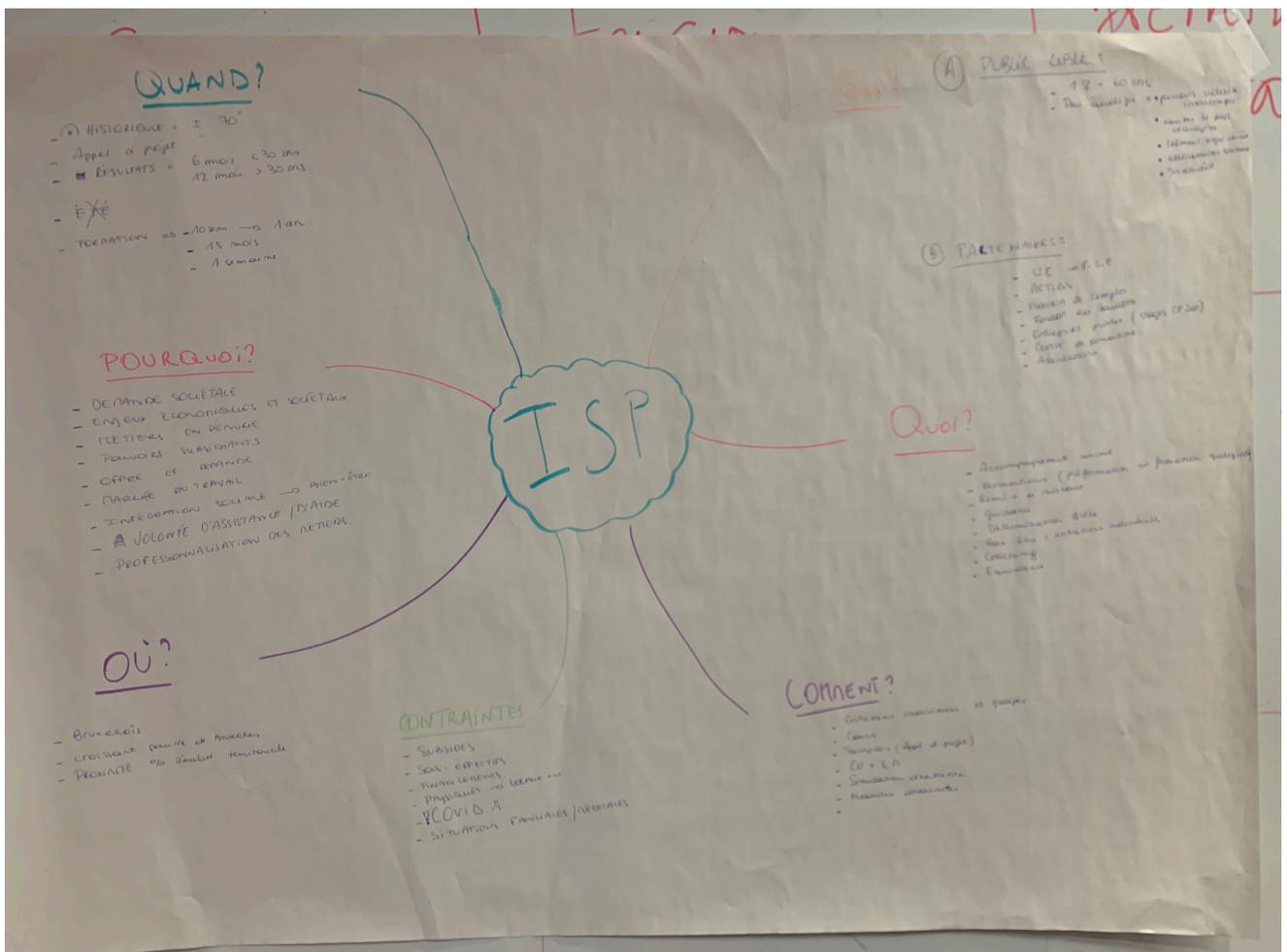
Mots clés :

- Ressources
- Emploi
- Accompagnement
- Motivation
- Formation
- Marché du travail
- Pratiques
- Guidance
- Intégration
- Offre et demande
- Remise à niveau
- Sous-effectif
- Bien-être
- Subsidés-financements
- Qualifications
- Aide, écoute
- Tremplin
- Précarité, parfois
- Questionnement

Mind Mapping

Le mind mapping permet de se rendre compte de la réalité de chacun, même si tous les participants viennent du même secteur. Les fonctions et expériences de chacun, ainsi que les structures dans lesquelles ils travaillent, étant différentes, on constate que les angles de vue sont différents.

Groupe 1 :



Commentaires des auteurs :

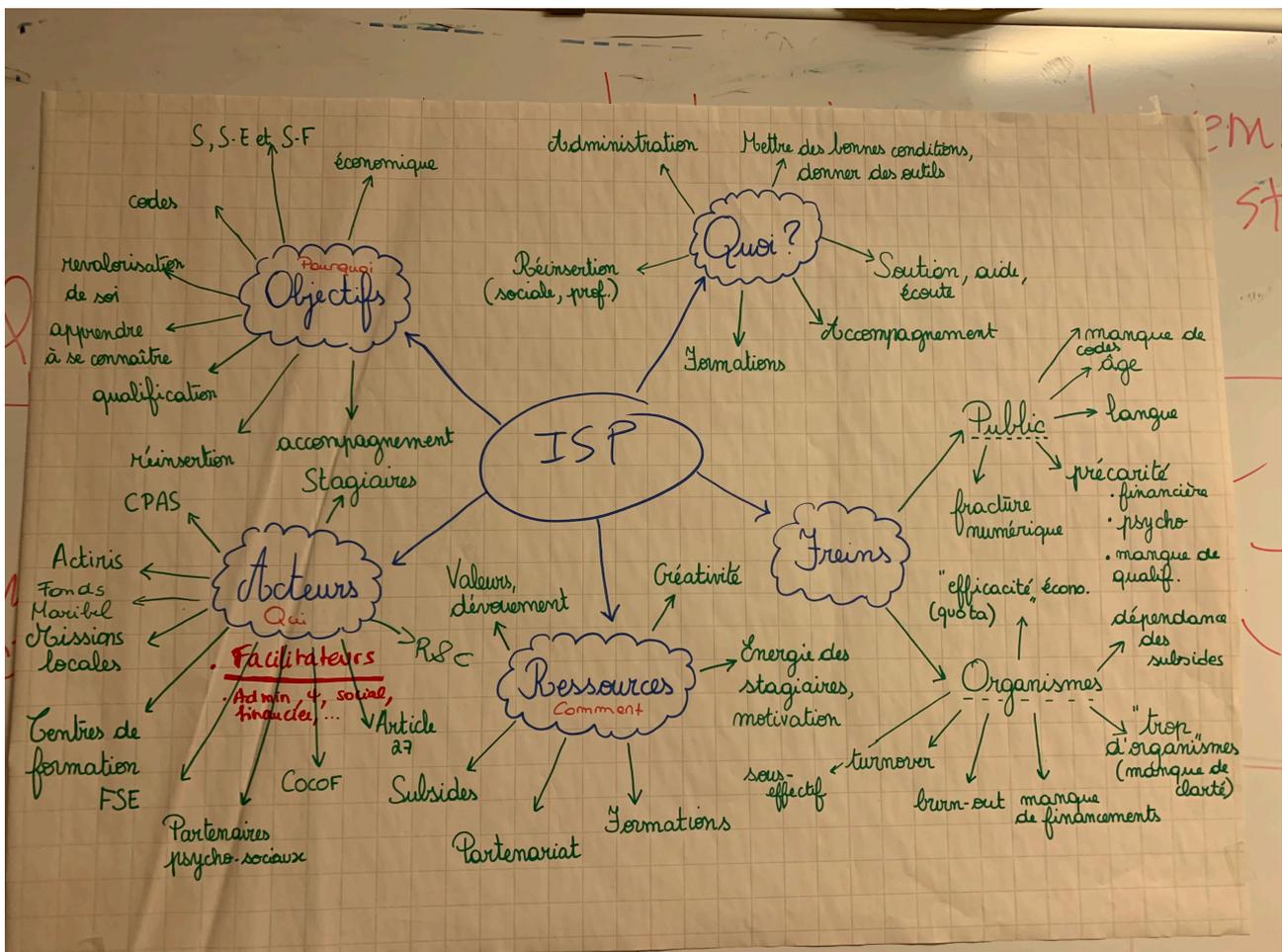
- « Qui : le public cible est âgé de 18 à 60 ans environ, c'est un public peu qualifié avec un parcours scolaire souvent interrompu, ayant dû quitter le pays d'origine, ... »
- « Les partenaires et pouvoirs subsidiaires, les OISP, les entreprises privées pour accueillir les stagiaires en stage en fin de formation, ... »
- « Quoi : accompagnement social, formation (préformation, formation qualifiante, remise à niveau), guidance psychosociale, guidance pédagogique (aider les stagiaires dans leur difficulté d'apprentissage, méthode de travail, concentration, coaching, détermination ciblée, équivalence de diplôme, etc. »
- « Comment : entretiens individuels ou de groupe, formation, CV, projets en réponse à un appel à projets, simulation d'entretien, etc. »
- « Contraintes : financières, sous-effectif, physiques/logistiques car les locaux ne sont pas toujours adaptés pour donner les formations, situations personnelles des stagiaires, crise sanitaire (formation à distance, moindre participation des stagiaires – formation sous format hybride), grande demande des formateurs pour se former au jeu de Thiagi³. »
- « Où : surtout dans le croissant pauvre de Bruxelles, le développement de l'ISP est marqué par la proximité. »
- « Quoi : demande de formation en lien avec les métiers en pénurie et subsides en ce sens. Les mêmes formations sont proposées aux mêmes publics, des formations qui donnent accès à des métiers peu qualifiés, avec les conditions qui vont avec. En ce sens, on participe au statut quo de la ségrégation professionnelle. D'un autre côté, il s'agit d'un emploi. Le secteur des titres-services et sa formation est un exemple illustrant cette

³ Voir : <https://www.unamur.be/punch/midis/axe2/presentation/thiagi>

ambiguïté. L'ISP peut aussi être un tremplin pour poursuivre vers des parcours professionnels plus attrayants, avec de meilleures conditions d'emploi et de travail. »

- « Injonction des pouvoirs subsidiant au résultat, ce qui induit une sélection des publics pour les atteindre, cela alimente un cycle qui n'inclut pas les plus fragiles. Cela dépend aussi du niveau de la qualification... »
- « Pourquoi ? Aligner l'offre et la demande, se positionner sur le marché du travail, répondre à l'attente de la société d'être au travail, ... Du côté des professionnels, l'envie est d'aider, de se mettre au service de. »
- « Résultats : Des injonctions au niveau de la mise à l'emploi et de la formation des jeunes et des moins jeunes. Les formations varient entre quelques semaines et 1,5 an. Les autres actions (hors formation) peuvent être d'une semaine. »

Groupe 2 :



Commentaires des auteurs :

- « Les freins par rapport au public : les codes sont différents, les âges et positionnements sur le marché de l'emploi, la maîtrise de la langue, la précarité, la fracture numérique, etc. »
- « Les freins par rapport aux OISP : les quotas, l'efficacité, la dépendance aux subsides, le paysage peu clair au niveau des différents OISP, le turnover, le burn-out, etc. »
- « Objectifs : revalorisation de soi pour les stagiaires, apprendre à se connaître, obtenir une qualification, s'insérer sur le marché du travail, accompagner les stagiaires vers l'emploi. Objectifs économiques via le rapprochement des personnes au marché de l'emploi (acquisition des codes, savoirs faire comportementaux, savoirs faire, etc.). Les professionnels accompagnent (proposition d'outils, écoute, soutien, formation, aide) les »

stagiaires, en tant que rôle facilitateur, visant la réinsertion sociale, professionnelle, la formation, etc. »

- *« Acteurs : les stagiaires, les formateurs, les CPAS, Actiris, Fonds Maribel pour l'emploi, OISP, Missions Locales, partenaires psychosociaux, FSE, COCOF, Fonds Réduire & compenser, Article 27 (Asbl donnant accès à la culture aux personnes précarisées). »*
- *« Ressources : les ressources personnelles des professionnels et des stagiaires (créativité, compétences, valeurs, énergie, diversité des parcours et des profils), subsides, partenariat, qualité des formations. »*

Globalement, il est souligné que les OISP sont soumis à un cadre contraignant.

III. L'ISP avec qui ? Organisations et institutions en lien avec les politiques Emploi-Formation de Bruxelles

Contexte historique

- Précarité de la population bruxelloise : en octobre 2021, il y a environ 87 000 DEI. Plus de la moitié ne dispose pas d'un diplôme d'humanités supérieures reconnu et une majorité sont chômeurs de longue durée.
- **Années 70** : difficultés pour les DE les moins qualifiés/en dehors du marché de l'emploi depuis longtemps de trouver un travail – Associations mettent des projets en œuvre pour aider les DEI bruxellois. Expérience croissante du secteur syndical et du secteur associatif en ISP depuis les années 70.
- **Fin des années 80** : nécessité de coordonner ces actions – Naissance des premières Missions Locales pour l'emploi (1988 : Mission Locale de Saint-Gilles).
- **1989** : avec la fédéralisation, création de la Région de Bruxelles-Capitale et de la COCOF / Premier Gouvernement bruxellois.
- **1994** : Compétences décrétales données à la COCOF dans plusieurs matières dont la formation professionnelle.
- Les mécanismes de formation classiques ne sont pas assez adaptés au public le plus éloigné de l'emploi et très peu qualifié – Le dispositif ISP s'accroît.
- **1995** : Décret de la COCOF relatif au dispositif d'insertion socioprofessionnelle.

Lecture d'un extrait de l'article introductif du dossier de l'Insertion n°120 : « L'ancrage local en ISP »⁴ - Interview de Pierre Devleeshouwer, alors directeur de la FeBISP et ancien directeur d'OISP.

« A l'origine de l'ISP, on trouve des initiatives de militants dans les années 1970. Que ces militants soient syndicaux ou en lien avec l'immigration (espagnole, italienne, turque, ...), ils partagent un même constat issu de leurs expériences en éducation permanente : une partie de la population est exclue de la vie socioéconomique belge. Il s'agit principalement de jeunes sortis du système scolaire sans diplôme et pour qui aucune formation n'est accessible. Il s'agit aussi d'immigrés qui, par manque de maîtrise du français et de compétences techniques, se retrouvent exclus du marché du travail alors traversé par la crise économique des années 1970. A cette époque, les quartiers sont caractérisés par les communautés qui les habitent, sur base des vagues migratoires qu'a connues la Belgique. Saint-Gilles compte de nombreux habitants issus du sud de l'Europe alors qu'à Molenbeek et Saint-Josse, il s'agit davantage de travailleurs et de familles d'origine

⁴ Voir : https://www.febisp.be/media/static/files/LINSERTION/linsertion_120.pdf

nord-africaine. Sur base de ce constat d'exclusion d'une partie de la population, les premières formations sont lancées, sans financement public, par les acteurs locaux qui commencent néanmoins à s'organiser, à l'instar de l'asbl DEFIS qui, au début des années 1980, crée Lire & Écrire à Bruxelles. Un soutien financier est demandé aux pouvoirs publics par ces asbl, ce qui se traduit notamment par l'octroi de postes dans le cadre du programme de résorption du chômage ». Moins d'une décennie plus tard, la Région de Bruxelles-Capitale est créée et se voit attribuer la compétence Emploi et confier, par les communautés néerlandophone et francophone, la compétence Formation (avec la création de la COCOF et de La Commission communautaire flamande). »

Commentaires des participants :

- « *La RBC et son taux de chômage : paradoxal car c'est la région belge qui produit le plus de richesses mais qui est aussi la plus pauvre. La dimension tertiaire des emplois et l'action des navetteurs contribuent à cette situation. »*

Contexte institutionnel : les institutions en lien avec les politiques Emploi-Formation de Bruxelles

La Région de Bruxelles-Capitale (RBC)

« Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale est composé d'un Ministre-Président, de 4 Ministres - 2 francophones et 2 néerlandophones - et de 3 secrétaires d'État. Le Gouvernement est élu tous les 5 ans par le Parlement Bruxellois (ou Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale).

Les membres du Gouvernement régional bruxellois gèrent les matières définies par les compétences régionales : l'aménagement du territoire, l'urbanisme, la rénovation urbaine, le logement, les travaux publics, les transports, la politique économique, le commerce extérieur, l'emploi, la protection de l'environnement, l'énergie, les Pouvoirs Locaux, la recherche scientifique et les relations internationales ».⁵

La Commission communautaire française (COCOF)

« La Commission communautaire française (COCOF) assure, au sein de la Région bruxelloise, les compétences communautaires relevant de la Communauté Française au sud du pays. Il s'agit principalement de la culture, de l'enseignement, des soins de santé et de l'aide aux personnes.

La COCOF prend des initiatives au sein de la Région bruxelloise en matière de **culture, d'enseignement et de matières personnalisables**. Elle peut créer et financer des institutions, mais également prendre elle-même des initiatives dans le cadre des compétences communautaires.

La Communauté Française de Belgique a, en outre, transféré à la COCOF une série de **compétences** (depuis le 1^{er} janvier 1994) : par ex. le tourisme, la promotion sociale, la reconversion et le recyclage professionnel, les infrastructures sportives, la gestion des bâtiments scolaires, le transport scolaire, la politique de santé et l'aide aux personnes. La COCOF peut dans ces matières voter ses propres textes législatifs (décrets). »⁶

⁵ Source : <http://be.brussels/a-propos-de-la-region/le-gouvernement-regional>

⁶ Source : <http://be.brussels/a-propos-de-la-region/les-institutions-communautaires-a-bruxelles/cocof>

L'Agence Fonds Social Européen (FSE)

« Europe 2020 est la stratégie de l'Union européenne (UE) en faveur de la croissance et de l'emploi, lancée pour 10 ans en 2010. L'UE soutient le développement économique dans tous les pays de l'UE, principalement par le biais de fonds européens, tel que le Fonds social européen (FSE).

Le FSE est le principal dispositif européen de soutien à l'emploi : il intervient pour aider les personnes à trouver des emplois de meilleure qualité et pour offrir des perspectives professionnelles plus équitables à tous les citoyens de l'UE. Pour ce faire, il investit dans le capital humain de l'Europe - les travailleurs, les jeunes et tous les demandeurs d'emploi. Avec un budget de 10 milliards d'euros par an, le FSE améliore les perspectives d'emploi de millions d'européens, avec une attention particulière aux personnes qui éprouvent le plus de difficultés à trouver un emploi.

L'Agence Fonds Social Européen est un service à gestion séparée de la Fédération Wallonie-Bruxelles dont le rôle est de gérer les aides européennes en matière de développement des ressources humaines.

L'Agence Fonds Social Européen est composée de trois services :

- Le service **Gestion** qui coordonne l'intégration des projets dans les axes et programmes européens et offre assistance technique aux opérateurs. Le service gère et suit les projets, de l'appel à candidature à la clôture comptable des dossiers.
- Le service **Inspection** contrôle la conformité sur place des pièces comptables, coordonne la définition des pistes d'audits et en assure le suivi.
- Le service **Animation thématique** des programmes assure la circulation de l'information entre opérateurs de terrain, gestionnaires de l'Agence, responsables européens et décideurs. Le service produit et diffuse une lettre d'information, des brochures thématiques, des documents d'information et offre une assistance thématique aux opérateurs.

L'instance décisionnelle de l'Agence est le **Comité de gestion**, composé de représentants des différents pouvoirs politiques concernés : le Gouvernement wallon, le Collège de la COCOF et le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. »⁷

Actiris

« Actiris concentre son action et ses moyens autour de deux missions stratégiques et transversales :

1. Garantir un accompagnement de qualité à tous/tes les chercheurs/euses d'emploi dans leur transition vers un emploi durable et de qualité. Pour remplir cette mission, Actiris, avec l'aide de ses partenaires, s'engage à garantir un accompagnement de qualité à chacun-e des chercheurs/euses d'emploi et à augmenter l'offre de soutien disponible.
2. Fournir des solutions à l'ensemble des employeurs dans leurs recherches de collaborateurs/trices. Afin de remplir cette mission, Actiris, avec l'aide de ses partenaires, s'engage à fournir à chaque employeur qui le souhaite, quelle que soit sa taille, un panel de services simples, efficaces et gratuits en vue d'un matching efficace. »⁸

⁷ Source : <http://www.fse.be/index.php?id=fonctionnement>, consulté le 14/01/2022.

⁸ Source : <http://www.actiris.be/apropos/tabid/255/language/fr-BE/Nos-missions.aspx>, consulté le 14/01/2022.

Bruxelles Formation

« Bruxelles Formation est un Organisme d'intérêt public de type B géré paritairement et dépendant de la Commission communautaire française (COCOF). Bruxelles Formation est le service public francophone de la formation des Bruxellois et est porteur de 2 missions, opérateur de formation et régisseur de la formation professionnelle en Région bruxelloise. Ses équivalents néerlandophone et wallon sont respectivement le VDAB Brussel et le Forem.

Grâce à une équipe de plus de 500 collaborateurs répartis en une administration centrale, 9 pôles de formation et un espace public numérique de formation, Bruxelles Formation s'inscrit dans un processus d'amélioration continue (certification ISO 9001) et de satisfaction des usagers.

Régisseur de l'offre de formation professionnelle francophone à Bruxelles, Bruxelles Formation, avec ses partenaires conventionnés (les Organismes d'Insertion socioprofessionnelle, l'Enseignement de Promotion sociale...) développe une offre répondant aux besoins des chercheurs d'emploi ainsi que des travailleurs en transition et au développement économique de la Région bruxelloise. »⁹

IV. Cadre juridique : Décret COCOF du 27/04/1995

Avant toute chose, nous avons invité chaque participant à une lecture critique d'un texte fondateur du secteur : **le Décret du 27 avril 1995**. Nous avons ensuite partagé en plénière les **impressions** suscitées par cette lecture en individuel.

Agréments, conventions et financement

Petit récapitulatif...

- ⇒ **Agrément** tous les 3 ans par la **COCOF**
- ⇒ **Convention** emploi/formation annuelle avec **Bruxelles Formation et Actiris**
- ⇒ **Pour les MLOC¹⁰ : Agrément tous les 3 ans par le Gouvernement bruxellois** (après avis du Comité de gestion d'Actiris et du Brupartners)
- ⇒ **Financement** par la **COCOF**, par **Actiris** (pour le volet Accompagnement), par le **FSE** et via les **emplois ACS** (environ la moitié des emplois dans le secteur ISP)

Commentaires des participants :

C'était la première fois que les participants prenaient connaissance de ce décret.

- « *L'article 4 reprend les avantages pour les stagiaires : le revenu de formation, les assurances, l'attestation de participation à la formation, la certification dans certains cas.* »
- « *Inscription des participants auprès de l'ORBEM (devenu Actiris depuis des années !)* »
- « *Volonté d'amener les participants au niveau du CESS minimum, cela semble être transversal aux pays européens. La certification avance dans le sens d'une reconnaissance.* »
- « *Contrôle des OISP par les pouvoirs subsidiant et par Bruxelles Formation qui conventionnent les OISP.* »
- « *Témoignage rapporté par l'un des participants : il y a une peur des DEI qui fréquentent les Missions Locales, que le dossier unique permette à Actiris de tout savoir sur eux par le*

⁹ Source : <https://www.bruxellesformation.brussels/a-propos/notre-mission/>, consulté le 14/01/2022.

¹⁰ Mission.s Locale.s

biais de ce qui est encodé par les conseillers emploi des Missions Locales. Ainsi, une relation est faite entre les RDV en Missions Locales et le contrôle par Actiris. »

- *« La formation de base et la préformation, dans les faits, sont deux activités distinctes, alors qu'elles sont identifiées comme étant la même chose dans le décret. »*
- *« La formation qualifiante en alternance emploi/formation n'est pas mise en œuvre dans les faits, alors qu'elle est mentionnée dans le décret. »*
- *« La définition du public-cible est peut-être en décalage avec la réalité du marché du travail car avoir un CESS ne permet plus de se positionner sur le marché du travail. »*
- *« Accent sur la logique de démarche intégrée, de parcours, de filière. »*

A propos des sorties positives, n'oublions pas qu'au niveau institutionnel elles sont standardisées mais elles peuvent largement dépasser ce cadre. Par exemple, remobilisation, confiance en soi, estime de soi...et cela n'apparaît pas dans les indicateurs institutionnels.

La FeBISP est favorable à une actualisation des cahiers des charges des actions ISP qui ont été rédigés en 2004. Pour connaître les positions et les revendications du secteur de l'ISP, nous vous renvoyons vers le Mémoire édité par la FeBISP, mis en ligne sur son site.¹¹

V. L'ISP pour qui ? Le public cible de l'ISP

Le public cible en ISP est défini comme suit :

- ⇒ *« Les **demandeurs d'emploi**¹² **inoccupés** de la Région de Bruxelles-Capitale qui ne sont **pas** détenteurs, au début de l'activité, du **CESS** ou de tout autre diplôme équivalent et qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la **faiblesse** ou de l'**absence de qualification professionnelle**, de leur **dénuement social** ou du fait de **discriminations** visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent ».*¹³

Un tableau¹⁴ récent, tiré du Rapport d'activités 2020 de Bruxelles Formation, permet d'en affiner quelque peu le profil :

¹¹ Voir : https://www.febisp.be/media/static/files/import/memorandum_2014/memorandum-febisp.pdf

¹² En ISP, on préférera souvent parler de « Travailleur sans emploi » (TSE), plutôt que de « Demandeur d'emploi » (DE) ou de « Chercheur d'emploi » (CE).

¹³ Décret du 27 avril 1995, art. 3 §1^{er} al.2, disponible sur : <https://ccf.brussels/download/decret-du-27-avril-1995/?wpdmdl=6956&refresh=61e19be1c8b541642175457>, consulté le 14/01/2022.

¹⁴ Rapport d'activités 2020 de Bruxelles Formation, Profil des CE de l'ISP, https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/07/RA2020_24-6.pdf, consulté le 14/01/2022, p.131.

PROFIL DES STAGIAIRES ISP – CHERCHEURS D'EMPLOI – EN %

		Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total
		42,4%	57,6%	100,0%					
Âge	Moins de 25 ans	13,0%	8,7%	21,7%	Durée de chômage	Moins de 6 mois	11,4%	13,7%	25,1%
	25-29 ans	6,4%	9,0%	15,4%		6 à 11 mois	5,3%	7,8%	13,1%
	30-34 ans	6,0%	11,0%	17,0%		1 an à moins de 2 ans	6,1%	10,0%	16,1%
	35-44 ans	9,3%	19,3%	28,6%		2 ans et plus	17,3%	25,4%	42,6%
	45-54 ans	6,3%	8,0%	14,4%		Indéterminée	2,3%	0,8%	3,1%
	55 ans et plus	1,3%	1,6%	2,9%					
Niveau d'études	Primaire ou moins	7,1%	6,5%	13,5%	Résidence	Bruxelles	40,0%	54,4%	94,4%
	Secondaire inférieur	9,1%	7,1%	16,3%		Flandre	1,2%	2,1%	3,3%
	Secondaire supérieur	6,0%	5,9%	11,9%		Wallonie	1,2%	1,1%	2,3%
	Supérieur	0,8%	1,1%	1,9%		Inconnue ou étranger	0,0%	0,0%	0,0%
	Autres/Indéterminé	19,4%	37,0%	56,4%	Nationalité	Belge	21,9%	24,1%	46,0%
						Européenne	4,2%	5,7%	9,9%
						Autre ou inconnue	16,2%	27,8%	44,1%

Retours des participants :

- « Difficultés rencontrées par les femmes entrantes sur le marché du travail après des années de non activité professionnelle et devant conjuguer vie personnelle et vie professionnelle. »

VI. L'ISP à Bruxelles, comment ? Les dispositifs d'orientation, la formation, la recherche d'emploi et les Missions Locales¹⁵

Les actions et étapes du parcours d'insertion socioprofessionnelle :

1) L'orientation socioprofessionnelle : soutien et travail d'accompagnement des Missions Locales pour l'emploi afin de définir le projet professionnel des travailleurs sans emploi et les étapes à suivre.

2) La formation : de nombreuses formations sont organisées par les OISP et les Missions Locales : de l'alphabétisation à la formation qualifiante.

3) La recherche d'un emploi : soutien et travail d'accompagnement des Missions Locales et des OISP pour la recherche d'emploi.

Point d'attention : toutes les étapes ne sont pas obligatoires et aucun parcours d'insertion n'est figé ! L'objectif des OISP et des Missions Locales pour l'emploi est de proposer un accompagnement individualisé de qualité.

Ces différentes étapes s'inscrivent, comme le mentionnent les cahiers des charges des actions de formation¹⁶, « dans une **démarche intégrée de lutte contre l'exclusion sociale, culturelle**

¹⁵ Source : <https://www.febisp.be/fr/publications/vade-mecum-isp>

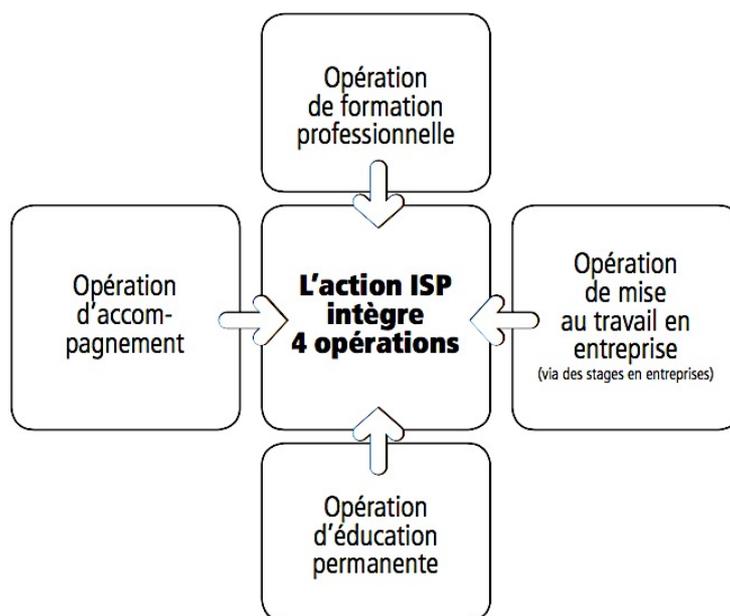
¹⁶ Cahiers des charges téléchargeables à l'adresse suivante : <https://www.febisp.be/fr/secteurs/cadre-l%C3%A9gal>

et professionnelle » et doivent permettre « à des adultes exclus et fragilisés de se (re)placer dans une perspective réaliste de construction, d'accès et de réussite de leur parcours d'insertion tout en retissant leur lien social ».

Pour ce faire, les actions ISP comprennent nécessairement :

- Une opération de formation
- Un volet d'éducation permanente
- Un volet orientation : une opération de guidance et d'orientation et un suivi psychosocial

Le schéma¹⁷ suivant représente les **4 piliers de l'ISP**. Nous remarquons que les trois actions citées ci-avant sont effectivement présentes. Quant à l'opération de mise au travail en entreprise, elle peut consister en différentes actions, notamment via une orientation professionnelle proposée en Missions Locales, suite à une formation ou à un stage. Ce schéma servira de fil rouge à la poursuite de notre réflexion.



L'orientation professionnelle en ISP :

Actions de sensibilisation et de détermination vers des métiers :

- Il s'agit de modules organisés spécifiquement par les 9 Missions Locales bruxelloises pour aider le public ISP à s'orienter dans son parcours d'insertion et à construire son projet professionnel, à faire le point sur ses atouts, son profil professionnel, son besoin de formation et/ou sur la manière la plus efficace, pour lui, d'accéder au marché de l'emploi.
- Ce dispositif permet à un public peu qualifié, avec peu ou pas de repères ou d'expérience professionnelle, de prendre le temps de réfléchir, de nommer ses attentes et d'établir de nouvelles stratégies. Le public doit pouvoir se sentir acteur de sa démarche et s'appropriier les objectifs du module.
- A côté de ces actions, de sensibilisation et de détermination vers des métiers, il existe également des déterminations **ciblées** (orientées vers un métier spécifique tel qu'agent de gardiennage, employé en bureautique, technicien de maintenance PC...).

¹⁷ Source : Vade-mecum de l'ISP.

Commentaires des participants :

- « *Précision quant à l'orientation :*
 - o *Accompagnement individuel : Bilan socioprofessionnel réalisé avec un CE¹⁸, sur base de ce qu'il peut faire (en termes de compétences), ce qu'il veut faire (le projet professionnel porté) et la réalité du marché du travail. Un RDV individuel est fixé une fois par semaine.*
 - o *Accompagnement en groupe : Détermination ciblée sur un secteur d'activité (par exemple en Horeca) ou action de sensibilisation et de détermination vers les métiers. »*
- « *La table emploi est aussi utilisée pour accompagner les CE et lutter contre la fracture numérique. »*

La formation en ISP :

Voici les différentes actions de formation proposées par les OISP :

- **L'Alphabétisation** pour apprendre à lire, écrire et calculer en langue française.
- Les **Formations de base** (généralistes) pour remettre à niveau les connaissances générales et acquérir des savoirs globaux sans lien particulier avec un métier spécifique.
- Les **Préformations** pour acquérir des compétences de base liées à un métier et les prérequis professionnels nécessaires à l'entrée en formation qualifiante.
- Les **Formations qualifiantes** pour acquérir des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une fonction (qualification en vue d'accéder à un emploi rémunéré).
- Les **Ateliers de Formation par le Travail** pour remettre à niveau les connaissances générales et acquérir, par la pratique, des compétences liées à un métier.

Domaines d'activités couverts par les formations en ISP :

- | | |
|---|-----------------------------|
| - Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) | - Mécanique |
| - Les fonctions administratives | - Agriculture/environnement |
| - Santé/social | - Nettoyage |
| - Construction | - Horeca/Tourisme |
| - Commerce/Vente | - Agro-alimentaire |
| | - Etc. |

¹⁸ CE : Chercheur d'emploi

Le tableau¹⁹ ci-dessous représente le nombre de stagiaires par type de formation (alphabétisation, formation de base, aptitudes professionnelles spécifiques, etc.) :

ISP						
Type d'action	Chercheurs d'emploi		Travailleurs		Total	
	Heures	Stagiaires	Heures	Stagiaires	Heures	Stagiaires
Alphabétisation	162.188	532			162.188	532
Aptitudes professionnelles spécifiques	57.423	217			57.423	217
Détermination professionnelle ciblée métier	28.405	452	42	1	28.447	453
Formation de base	147.502	686	174	1	147.676	687
Formation par le travail	57.142	137			57.142	137
Formation qualifiante	591.723	1.256	509	1	592.231	1.257
Perfectionnement	2.554	17			2.554	17
Préformation ciblée métier	143.643	570	8	1	143.651	571
Sensibilisation et détermination professionnelle	20.113	168	160	1	20.273	169
Total ISP 2020	1.210.693	3.500	892	4	1.211.585	3.504
Total ISP 2019	1.685.983	4.384	4.493	16	1.690.476	4.400
Variation 2019-2020	-28,2%	-20,2%	-80,1%	-75,0%	-28,3%	-20,4%

Le deuxième jour est arrivé. Nous avons débuté la journée par un retour sur la veille. Nous avons demandé aux participants de réaliser des scénettes, en duo ou en trio, afin de représenter un ou plusieurs éléments abordés la journée précédente (public cible, relation institutionnelle, actions, ...).

Au cours des 3 scénettes ont été abordés les éléments suivants :

- Adressage par Actiris
- Éligibilité du public cible
- Fracture Numérique
- Expérience informelle du public cible
- Difficulté de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger
- Méconnaissance du paysage des centres de formation dans un domaine
- Procédure pour l'entrée en formation : les tests d'entrée et les séances d'information
- Recherche d'emploi en Table emploi
- Stage en entreprise et l'importance de sa qualité afin que le stage représente une plus-value pour le stagiaire

Nous avons proposé aux participants de travailler sur les cahiers des charges qui complètent le Décret ISP. Au cours de la lecture individuelle d'un de ces cahiers, chacun a relevé des points qu'il jugeait pertinents ou interpellants. Suite à leur lecture, voici les éléments principaux ou notions principales retenues par les participants :

- « **Cahier des charges de la « Formation de base** : « remise à niveau » et « flexibilité » sont les deux notions retenues. Même si les objectifs sont définis, la façon d'atteindre ses objectifs est laissée libre à l'opérateur (liberté pédagogique). »
- « **Cahier des charge de l'« Action de préformation** : « opération conjointe » qui renvoie aux autres modules de formation en ISP et à Bruxelles Formation, via le partenariat. « Prérequis professionnels », qui est la finalité de la préformation. »
- « L'appel à partenariat de Bruxelles Formation demande de préciser le nombre d'heures minimal, les objectifs, la méthodologie, ... »

¹⁹ Rapport d'activités 2020 de Bruxelles Formation, Op cit., p. 131.

- « La remise à niveau pour atteindre les prérequis pour accéder à une formation qualifiante. »
- « Il n'existe pas de cahier des charges relatif au Français langue étrangère ; il est considéré comme une action de Formation de Base. Cela pose question, car les actions de FLE s'adressent à un public spécifique. »
- « **Cahier des charges de la formation en Alphabétisation** » : « prérequis pour chaque niveau », niveaux définis et permettant le parcours du stagiaire. Notion de passerelle entre niveaux d'alphabétisation bien définie. Rien n'est indiqué sur les compétences numériques mais cela pourrait être le cas. »
- « **Cahier des charges de la Formation qualifiante** : « faisabilité ET pertinence de l'action » au regard du marché de l'emploi et de l'offre de formation. La « flexibilité » via les stages, le programme de références mais avec une liberté méthodologique. »
- « **Cahier des charges de la Formation de base** : « mission d'ordre social » pour lutter contre l'exclusion sociale via l'acquisition de compétence et prendre sa place dans la société via des « prérequis ». »
- « **Cahier des charges de l'Atelier de formation par le Travail** : un des objectifs est la resocialisation du stagiaire. Le stage en entreprise est abordé. »

NB : selon le niveau de formation, l'organisation d'un stage est une obligation (par exemple, un stage est obligatoire dans les formations qualifiantes, est possible dans les préformations).

Autre élément : « 80% du public au moins doit répondre à la condition du diplôme », ceci est transversal.

Enfin, concernant les statistiques sur les actions en ISP, se pose la question de la capacité des OISP à capter le public visé. Si les formations ne sont pas « remplies », cela interpelle « où sont les CE à qui sont destinées ces formations ? » et impacte l'opérateur aux niveaux institutionnels et financiers. »

La recherche d'emploi en ISP :

... via son organisme d'insertion socioprofessionnelle :

=> L'**objectif** est de permettre à la personne de trouver un emploi le plus vite possible après la fin de sa formation en disposant des outils de base nécessaires.

=> **Cet accompagnement atteint les objectifs suivants en fin de formation :**

- rédaction et adaptation de CV
- rédaction de lettre de motivation
- prise de contact avec un employeur potentiel
- préparation à des entretiens de sélection (simulation d'entretien d'embauche)

OU

... via un opérateur de guidance spécifique :

Les opérateurs de guidance spécifique prennent en charge l'insertion socioprofessionnelle de publics confrontés à une problématique particulière (comme l'asbl APRES pour les (ex-) détenus, par exemple).

Ces opérateurs leur proposent un accompagnement individualisé pour les préparer au mieux à la recherche d'un emploi. Plusieurs entretiens peuvent être organisés afin de guider, soutenir et conseiller la personne.

Les Missions Locales :

Le Décret du 27 avril 1995

L'exposé des motifs du décret du 27 avril 1995 stipule que l'étendue du territoire urbain a nécessité la mise en place de Missions Locales qui soient à la fois plus proches de la population locale en difficulté socioprofessionnelle et capables de mobiliser en sa faveur l'ensemble des ressources d'intervention en présence sur le terrain.

Il propose de donner aux Missions Locales, le rôle de levier local de développement et de promotion des synergies nouvelles et d'en faire un véritable ensemble de l'insertion, en particulier à partir d'une identification de besoins locaux, de niches d'emploi spécifiques ou de besoins émergents. Une mission similaire a été confiée à leur partenaire néerlandophone OOTB (devenu depuis Tracé Brussel).

Sur la base d'une étude coordonnée en 1990 par la DRISU², des zones ont été déterminées à partir du croisement de critères tels que les conditions de logement et d'habitat, la structure de la population, les statuts socioprofessionnels, la répartition emploi-chômage, les pôles de développement économiques, la démographie, les ressources budgétaires des communes et, enfin, les ressources en matière d'enseignement, d'accueil, d'orientation et de formation.

Les six zones de concertation et de coordination locales ainsi délimitées disposent chacune d'un noyau dur d'exclusion sociale et d'une périphérie plus aisée, de ressources lui permettant de mener une politique d'insertion, de dispositifs d'aide sociale et d'instruments de partenariat entre pouvoirs publics et secteur associatif.

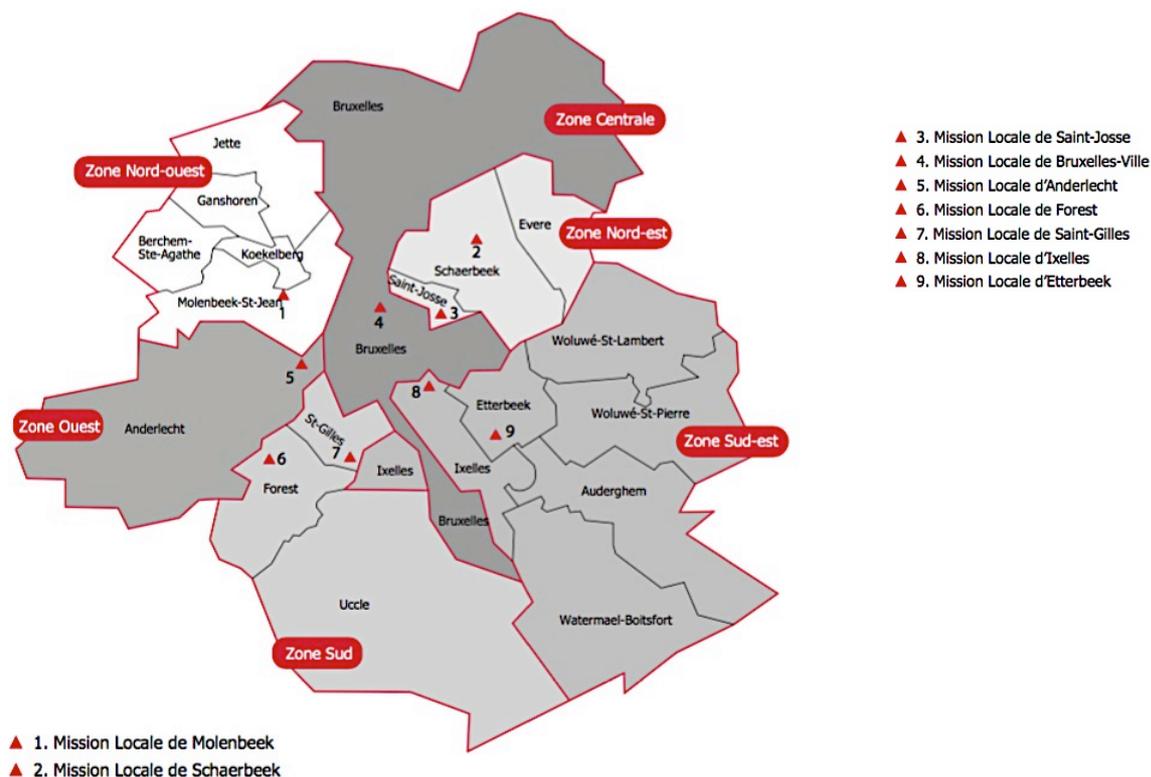
L'ordonnance du 27 novembre 2008

Fin 2008, la première Ordonnance qui régit l'activité des Missions Locales et des Lokale Werwinkels est votée par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale. Les Missions Locales sont mandatées pour :

- **Mission générale** : l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus fragiles : accueil, information, assistance à l'inscription auprès d'Actiris, élaboration et définition d'un projet professionnel, aide à la rédaction d'un contrat de projet professionnel, assistance en matière de recherche d'emploi, orientation vers les formations, accompagnement en vue d'une préparation à l'embauche, etc.
- **Missions spécifiques** : qui recouvre trois activités essentielles pour le développement de l'emploi en région bruxelloise :
 - **Développer des projets** comme des filières de formations innovantes accessibles aux peu qualifiés
 - **Organiser une concertation zonale** avec des structures travaillant localement sur des sujets comme l'emploi, la formation professionnelle, l'enseignement, la cohésion sociale, etc.
 - **Prospecter** en particulier les Très Petites Entreprises (TPE) pour détecter des offres d'emploi ou des besoins de formation

L'ordonnance et ses arrêtés, en application depuis novembre 2015, prévoient que chaque conseiller accompagne, en moyenne, 150 chercheurs d'emploi fragilisés, dont les deux tiers sont envoyés par Actiris, l'autre tiers se présentant spontanément en Mission Locale.

Les 6 zones de concertation et de coordination locales (carte 2)



VII. L'accompagnement en ISP²⁰

L'accompagnement en ISP est un élément transversal à tous les cahiers des charges des actions d'ISP. En effet, l'action d'insertion socio-professionnelle comprend nécessairement :

1. Une opération de formation professionnelle se référant à un programme de référence, incluant ou non un ou des stages en entreprise ; cette opération relève des compétences de Bruxelles Formation.
2. Un volet d'éducation permanente.
3. **Une opération d'accueil, une opération de guidance, un suivi psychosocial, une (ré)orientation professionnelle et une aide à la recherche d'un emploi** ; ces opérations relèvent des compétences d'ACTIRIS et sont complémentaires à l'opération de formation professionnelle.

Commentaires des participants :

- *Le travail réalisé en Mission Locale est organisé un peu différemment à cause de la pandémie : « la séance d'informations se fait actuellement en ligne à cause la pandémie, les tests sur les compétences de base se font également en ligne. » Sinon, les actions mises en place en Mission Locale consistent en « l'entretien de motivation vise à interroger le parcours, la motivation, les conditions remplies pour suivre la formation, etc. A l'issue de l'entretien, il existe plusieurs possibilités : la réorientation vers l'équivalence des diplômes, l'inscription à une formation qui correspond à ce que recherche la personne et les compétences déjà acquises. »*

²⁰ Source : Vade-mecum de l'ISP.

La construction d'un projet professionnel individuel

Actiris conventionne et finance des heures d'accompagnement individuel par stagiaire (selon le type et la durée de la formation et l'organisation ou non d'un stage). Ceci permet aux personnes de construire leur parcours d'insertion. Cette opération les aide à définir leur projet professionnel en tenant compte de leurs propres désirs ou limites par rapport au contexte de l'offre de formation professionnelle et du marché de l'emploi.

Le projet des stagiaires évolue au fil de la formation. En termes d'objectifs professionnels, le secteur, le ou les métiers visés déterminent les étapes individuelles de leur parcours. L'agent de guidance accompagne cette évolution.

L'opération de guidance prévue par le Décret ISP du 27/04/1995 comporte différentes opérations définies par Actiris : l'accueil, la guidance, l'aide à la recherche de stage, de formation et d'emploi. Dans chaque OISP, ce travail est organisé en amont (à l'accueil), en aval (en fin de formation) et au cours de toute l'action de formation.

A **l'accueil**, pour composer leurs groupes de stagiaires, les OISP organisent des sélections à partir de tests et d'entretiens. Ils réorientent vers d'autres d'opérateurs ou services le public qu'ils n'ont pas pu admettre en formation.

Si, **durant la formation**, le stagiaire et l'équipe pédagogique constatent que celle-ci ne convient pas au stagiaire, une réorientation lui est proposée.

En **fin de formation**, une orientation professionnelle du public est organisée en vue de poursuivre le parcours de formation et/ou d'insertion. Les OISP restent disponibles pendant 6 mois à l'issue de la formation afin de soutenir les personnes dans la poursuite de leur parcours.

L'accueil et l'écoute dont peuvent bénéficier les stagiaires font la spécificité du dispositif de formation ISP. Un suivi psychosocial mené par les OISP soutient les stagiaires dans la recherche de solutions quand ils sont confrontés à des difficultés. Les OISP sont en contact permanent avec les organismes impliqués dans la résolution des problématiques sociales des parcours d'insertion.

Les opérations subventionnées

- **L'accueil des demandeurs d'emploi intéressés par une formation** : cette opération comprend les tâches suivantes : l'information donnée aux candidats, l'analyse de la demande, l'organisation de sélections pour constituer un groupe de stagiaires, le relais des candidats non retenus vers d'autres opérateurs (Mission Locale, cellule insertion d'un CPAS, Actiris...).

- **La guidance pendant toute la durée de la formation** : elle consiste à soutenir le chercheur d'emploi dans la poursuite de l'activité de formation professionnelle dont il bénéficie et à éviter son « décrochage » en :

- Identifiant le(s) problématique(s) connexe(s) (juridique, financière, sociale, psychologique, administrative) à son insertion et en assurant le relais du chercheur d'emploi vers l'organisme ou l'institution appropriée. Il s'agit d'identifier cet organisme ou cette institution, de prendre contact ou d'obtenir éventuellement un rendez-vous, d'aider si nécessaire à remplir les documents ou formulaires adéquats. Les tâches de guidance ne consistent pas à traiter la(es) problématique(s) elle(s)-même(s).
- Aidant à l'intégration du chercheur d'emploi dans l'équipe ou dans le groupe.

- Assurant l'apprentissage des normes sociales et/ou professionnelles : présences, respect des horaires et des engagements, développement de l'autonomie et de la responsabilisation

- **L'aide à la recherche de stage, de formation et/ou d'emploi** : elle vise à soutenir le plus efficacement possible le demandeur d'emploi dans la poursuite de son projet professionnel.

L'aide à la recherche de stage comprend l'accompagnement pendant cette recherche et pendant le déroulement du stage : prospection d'offres de stage, détermination de stage, suivi administratif et suivi des relations interprofessionnelles.

L'aide à la recherche de formation : informations sur les relais et les passerelles possibles, contacts éventuels avec un centre de formation, ...

L'aide à la recherche d'emploi doit permettre au demandeur d'emploi d'apprendre à élaborer et actualiser son CV, rédiger une lettre de motivation, se préparer à un entretien d'embauche et à un entretien téléphonique, cibler des employeurs, analyser des offres d'emploi.

Accompagnement psychosocial et conventionnement avec Actiris

Comment se calcule la subvention ?

Un forfait d'heures de guidance, qui varie en fonction du volume d'heures de l'action, est retenu :

- 30h si la durée de formation est comprise entre 1h et 349h
- 55h pour une durée de formation comprise entre 350h et 699h
- 65h à partir d'une durée de formation de 700h minimum

Ce forfait est multiplié par le nombre de postes stagiaires et par un coût horaire fixé par Actiris et indexé annuellement.

En ce qui concerne l'accompagnement spécifique aux stages en entreprise, le montant est obtenu en multipliant le nombre de postes stagiaires par le coût horaire et par 10% du nombre d'heures de stage (avec un plafond de 152h de stage).

Un régime particulier est appliqué pour les actions de détermination ciblée. Le nombre d'heures d'accompagnement correspond à 15% du nombre d'heures de détermination, qu'il convient ensuite de multiplier par le nombre de postes stagiaires et par le coût horaire.

Exemple :

Une asbl organise trois actions de formation : une action de formation de base, une action de formation préqualifiante en bâtiment, une action de formation qualifiante en bureautique.

On suppose que le coût horaire est de 12€.

Tableau 1 : Exemple de calcul du subventionnement par Actiris du volet « accompagnement » d'action ISP à partir de 2009

Liste des actions	Durée de formation	Forfait 30/55/65	Nb postes stagiaires	Coût accompagnement formation	Durée stage en h	Coût accompagnement stage	Coût total par action
Foba	320	30	14	$30*14*12 \text{ €} = 5.040 \text{ €}$	70	$70*10\%*14*12 \text{ €} = 1.176 \text{ €}$	6.216 €
Préfo bâtiment	430	55	12	$55*12*12 \text{ €} = 7.920 \text{ €}$	152	$152*10\%*12*12 \text{ €} = 2.188,80 \text{ €}$	10.108,8 €
FQ bur.	1200	65	10	$65*10*12 \text{ €} = 7.800 \text{ €}$	152	$152*10\%*10*12 \text{ €} = 1.824 \text{ €}$	9.624 €
Total				20.760 €		5.188,8 €	25.948,8 €

VIII. Les principes pédagogiques en ISP

Ce chapitre a été travaillé à partir du cahier thématique du cycle ISP : « *Les pratiques pédagogiques en ISP*²¹ » (2018). Nous avons demandé aux participants de sélectionner l'un ou l'autre des principes qui sous-tendent les pratiques pédagogiques utilisées dans la formation pour adultes et spécifiquement dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Les participants se sont mis par groupes de deux ou trois et ont créé des cartes mentales à partir des principes pédagogiques sélectionnés. Voici les développements qui ont été présentés par les différents groupes :

1) Andragogie

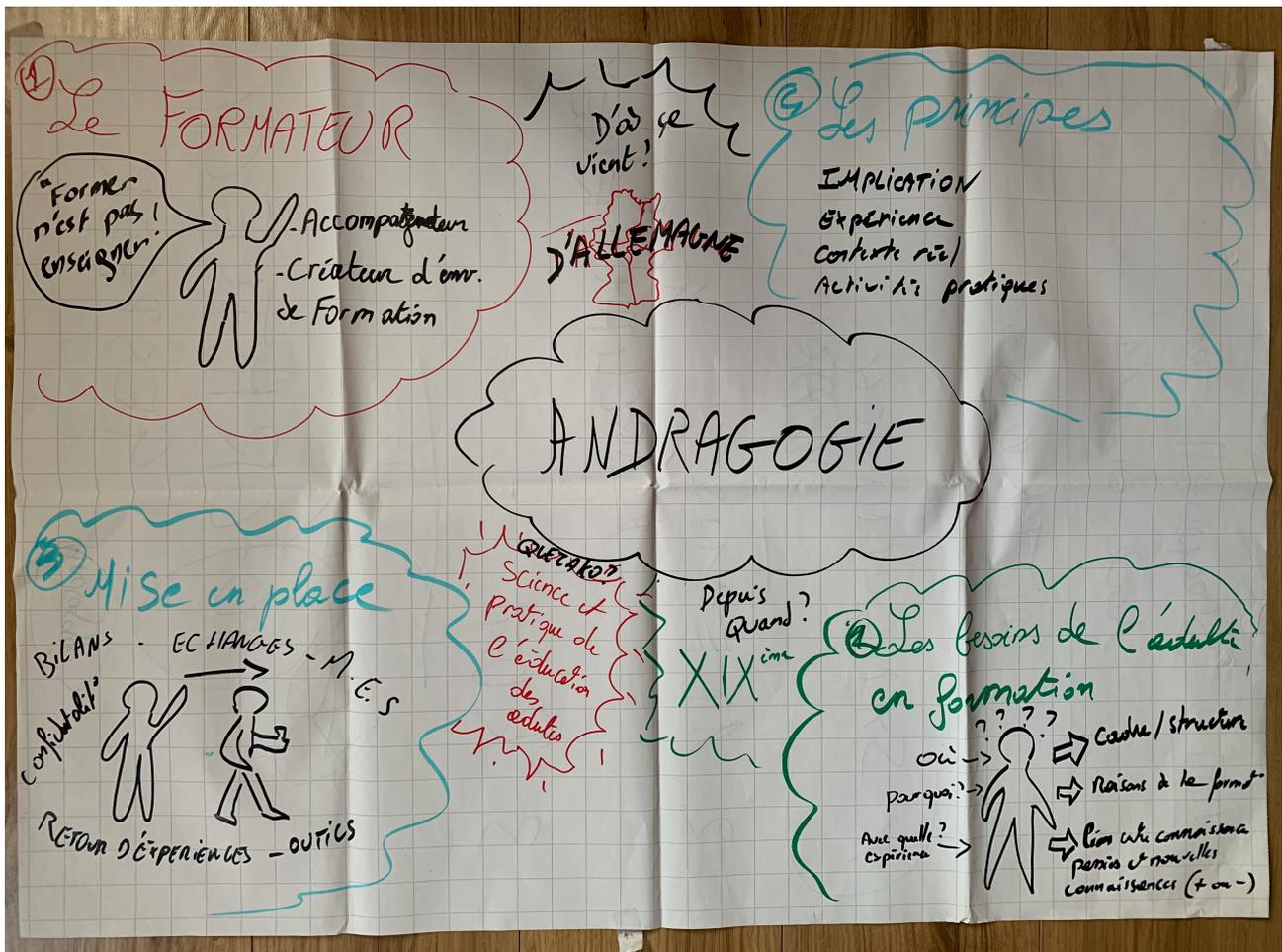
Originnaire d'Allemagne, l'andragogie fait partie des sciences et pratiques de l'éducation des adultes. Elle est introduite au 19^{ème} siècle. Le formateur est considéré comme un accompagnateur ; il crée un environnement de formation positif pour l'apprentissage. Il y a une différence entre formation et enseignement dès lors que l'adulte éprouve des besoins et se pose des questions sur sa situation actuelle et la direction qu'il souhaite prendre, ayant dès lors une influence sur la manière et la raison de se former et d'apprendre. Il a aussi son expérience, qui lui sera potentiellement utile pour la formation.

En termes d'outils et de méthodes, il est important de faire des bilans personnels sur les compétences, de proposer des moments d'échanges interactifs, des autoévaluations, des mises en situation, des jeux de rôle, des retours d'expérience (à l'aide de l'intervention d'anciens stagiaires auprès des stagiaires actuels), proposer des outils variés et ludiques et enfin, créer un espace confidentiel pour effectuer un suivi psychosocial.

Les principes généraux de la formation d'adultes :

1. Implication : l'apprenant doit être impliqué dans son apprentissage et trouver des réponses à ses interrogations (objectifs, attentes personnelles, ressources dont il dispose).
2. Expérience : l'expérience propre de chaque apprenant doit être prise en considération (par exemple, au retour du stage).
3. Mise en situation : via des contextes réels comme des simulations d'entretiens d'embauche.
4. Activités pratiques : pour amener l'apprenant à la mise en œuvre (par exemple, construire un mur pour le métier de maçon).

²¹ Voir : https://www.febisp.be/media/static/files/import/cahiers_thematiques/cahier-the-matique-pratiques-pe-dagogiques-en-isp-2018-valide-.pdf



2) Pédagogie active

Ce principe consiste à « apprendre en faisant » : les apprenants sont actifs durant leur apprentissage. Il peut s'agir de monter un projet, rencontrer des problèmes et difficultés et donc élaborer un plan, ce qui suppose une recherche d'informations par le stagiaire. Dans ce cadre, l'autoévaluation est importante. La pédagogie active ne convient pas à tous les apprenants ; certains stagiaires ont besoin que le formateur indique les étapes à suivre pour résoudre le problème.

Point de vigilance : un cadre doit être posé en amont, les attentes techniques et pédagogiques doivent être établies et formalisées dans un contrat. Le formateur doit identifier les objectifs, le temps nécessaire à l'apprentissage, les attendus de chaque partie. Il est également important de veiller à ce que l'apprenant ait une bonne estime de lui-même.

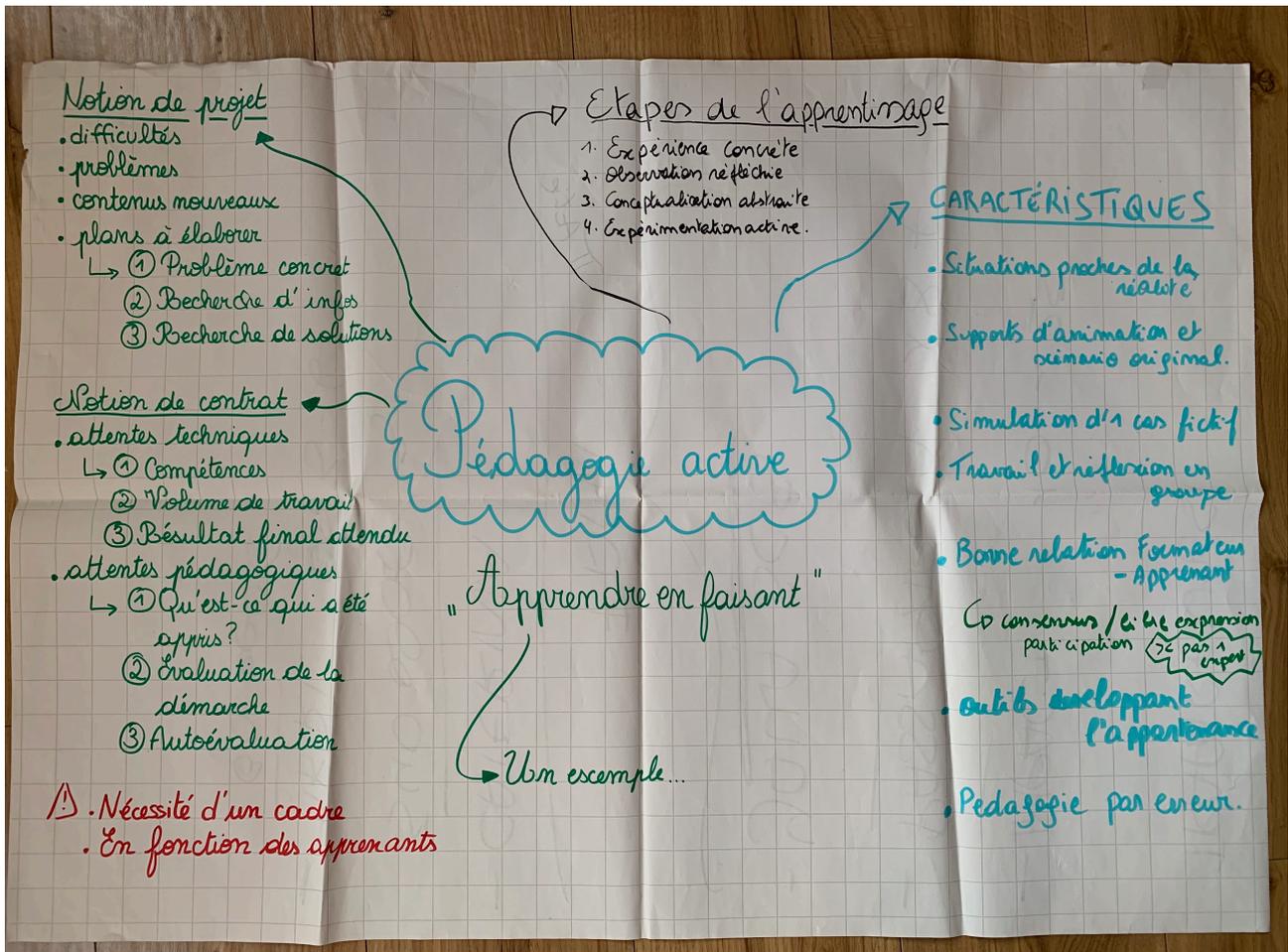
Exemple au COFTEN : un formateur donnant des cours d'informatique expose à ses apprenants un problème (par exemple, une panne) en le détaillant. Du matériel est mis à disposition pour que les stagiaires cherchent la solution à ce problème. Après quoi, le formateur explique la théorie et recommence ensuite l'exercice, qui est généralement réussi. C'est une expérience concrète mettant les stagiaires en action (principe d'essais-erreurs).

La **FeBISP** rajoute que les OISP cherchent à mettre en œuvre des méthodes dites « actives », dans le sens où les acquisitions se font par :

- La découverte (essais/erreurs) : « on apprend en faisant »
- Le développement de projets (problèmes spécifiques à résoudre)

- Des mises en situation
- Un apprentissage coopératif (groupe focalisé sur un objectif à atteindre)
- L'« apprentissage significatif » qui se construit à partir des connaissances antérieures des stagiaires pour en intégrer de nouvelles.

Chaque OISP développe une méthodologie propre à sa structure, construite en fonction des orientations pédagogiques prioritaires, des parcours des stagiaires, des moyens mobilisés.

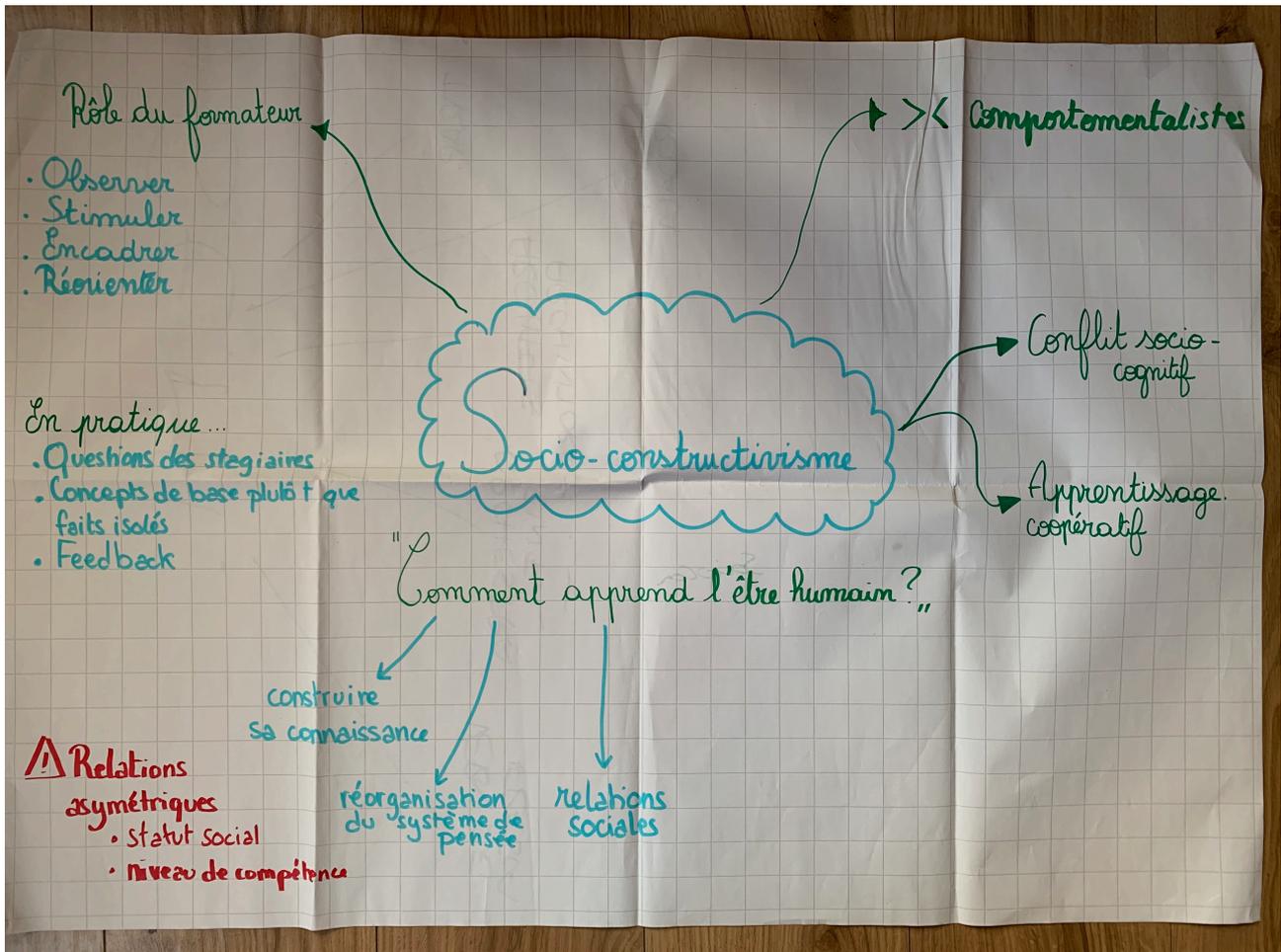


3) Socioconstructivisme

Le socioconstructivisme part de la question qui est de savoir « comment l'humain apprend de nouvelles choses ? ». Le socioconstructivisme n'est pas une technique éducative mais plutôt la réponse à la question : « comment est-ce qu'on apprend ? ». Le principe est de construire la connaissance et celle-ci se construit notamment grâce aux relations sociales. Les participants ajoutent qu'on peut partir d'un conflit sociocognitif. Par exemple, résoudre un problème en duo en partageant la manière dont ce problème peut être résolu. Il est possible aussi de proposer à un groupe de résoudre un problème via la coopération. Il est important de veiller à ne pas instaurer de relations asymétriques entre formateur et stagiaires et aussi entre des stagiaires ainsi qu'entre stagiaires ayant des niveaux de compétences différents.

Notons que le socioconstructivisme s'est construit en opposition au comportementalisme, plus linéaire.

Enfin, les participants précisent qu'il est important de réduire les croyances limitantes du stagiaire (ce qu'il a intégré sur ses compétences, savoirs et capacités).



4) Écoute active et assertivité

Il s'agit de communication non violente et concerne davantage la posture du formateur que la technique. L'écoute active s'applique en face à face, via le non-verbal. Il ne s'agit pas de reformuler mais plutôt de s'attacher à tout ce qui n'est pas dit verbalement, poser des questions approfondies, bien écouter les réponses données, éviter les idées préconçues et les jugements, se rendre disponible, faire preuve d'empathie, etc.

L'assertivité consiste à exprimer ce que l'on ressent sans empiéter sur le sentiment de l'autre, à s'affirmer sans agressivité ni de soumission. On applique le *fogging*, qui consiste à trouver un terrain d'entente. On évite le « disque rayé » c'est-à-dire, répéter inlassablement la même chose avec un risque de perte de l'intensité et la perception d'une manipulation. Affirmation du « je », de ses choix et opinions, sans rabaisser l'autre.

Formalisée par Marshall Rosenberg, celui-ci utilise la métaphore de la girafe et du chacal pour expliquer la communication non violente. Ainsi, le chacal agit en fonction de son point de vue, sans se pencher sur le cadre de son interlocuteur, alors que la girafe, dotée d'un long cou, voit plus de choses et prend plus de recul sur une situation, en tenant compte de son interlocuteur. Il s'agit ici de deux modes de communication.

5) Méthodologie axée sur la motivation du stagiaire

La motivation du stagiaire est le minimum attendu de celui-ci lorsqu'il s'inscrit en formation. Les 3 sources principales de motivation sont :

- Le stagiaire est investi dans sa formation, il lui donne de la valeur.
- Le stagiaire est conscient de ses compétences.
- Le stagiaire a un certain contrôle sur l'activité donnée.

A cela s'ajoute les commentaires positifs des formateurs, l'autoévaluation par le stagiaire et la perception de sa progression. A l'inverse, donner des notes est contre-productif, de même que la compétition.

6) Approche par compétences

Il s'agit de mobiliser et d'articuler les savoirs, savoirs faire comportementaux et savoirs faire et pouvoir les transposer, les mobiliser dans les domaines privé et professionnel. Là aussi, l'apprenant est actif et responsable de son apprentissage.

Voici quelques définitions utiles en approche par compétences :

La compétence : capacité avérée de mettre en œuvre des savoirs, des savoir-faire et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études/formations, pour le développement professionnel ou personnel²².

La compétence professionnelle : aptitude mesurable, à mettre en œuvre les savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux strictement nécessaires à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail²³.

Dans ce cadre, **les savoirs** sont des ressources à mobiliser :

- **Savoir** : ensemble des connaissances théoriques (concepts, savoirs liés à une discipline ou un métier, connaissances procédurales, savoirs par expérience, connaissance du contexte professionnel...)
- **Savoir-faire** : permet de réaliser une tâche concrète, mais limitée dans sa complexité
- **Savoir-faire comportemental** : social, relationnel, organisationnel, psycho-affectif, etc.

La **terminologie d'Hatchuel et Weill**²⁴ définit trois niveaux de compétence, selon leur complexité :

1. **Compétence de type savoir-faire** : le but de l'action est défini, ainsi que le mode opératoire permettant de l'atteindre
2. **Compétence de type savoir-analyser** : le but de l'action est défini, mais le mode opératoire n'est pas entièrement défini ; par exemple, on ne peut pas faire la liste exhaustive de toutes les causes possibles d'une panne
3. **Compétence de type savoir-combiner** : ni le but ni le mode opératoire ne sont définis ; il y a, théoriquement, une infinité de solutions possibles au problème, solutions qui sont à évaluer en fonction de leur plus ou moins grande pertinence ; par exemple, la lutte contre

²² Source : Service francophone des métiers et des qualifications (Voir : <http://www.sfmq.cfwb.be/>) via le Glossaire des concepts pédagogiques de Bruxelles Formation, 2013, p.14 : <https://apprendre.auf.org/wp-content/opera/13-BF-References-et-biblio-RPT-2014/Glossaire%20Concepts%20pédagogiques%20APC%20mai%202013.pdf>

²³ Source : Consortium de validation des compétences (CVCD) via le Glossaire des concepts pédagogiques de Bruxelles Formation, 2013, p.15.

²⁴ Source : Pierre Pastré, *Situation d'apprentissage et conceptualisation*, Recherches en Éducation n°12, Novembre 2011 ; voir : <https://www.archives.philippeclauzard.com/IMG/pdf/-103.pdf>

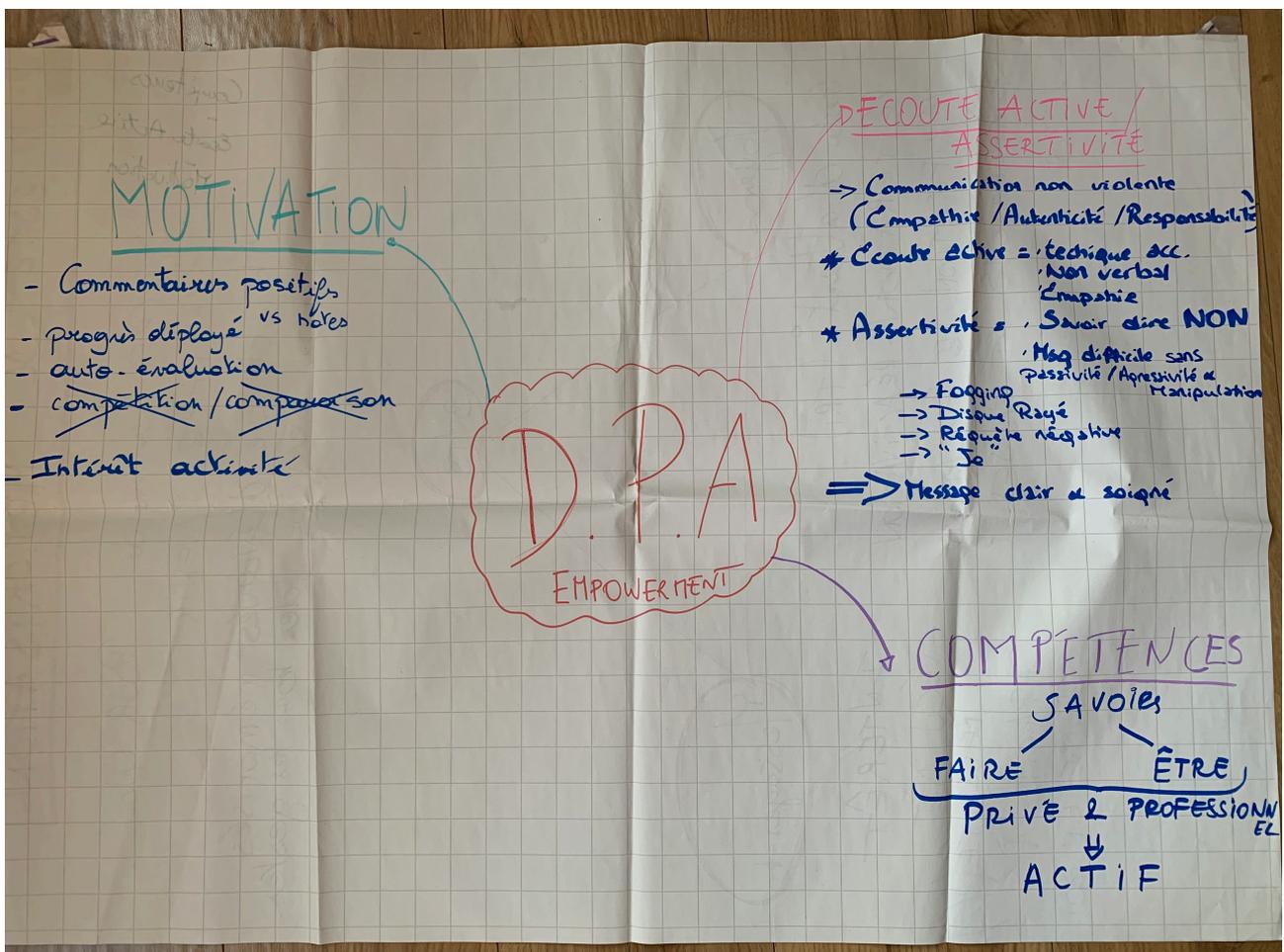
les feux de forêt reste extrêmement complexe et imprévisible malgré de nombreux modèles opératoires ; la résolution de conflits géopolitiques est un autre exemple.

7) La DPA²⁵

Cette pratique n'a pas été abordée dans le cadre du cycle consacré aux pratiques pédagogiques mentionné ci-avant mais elle a été développée dans cette séquence par une participante, jugeant cette pratique intéressante à partager avec les autres participants.

Développement du pouvoir d'agir : cette méthode peut être utilisée par les travailleurs sociaux pour développer les capacités et compétences de l'apprenant.

« L'expression « développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités » est privilégiée pour circonscrire la notion d'« empowerment » qui réfère à « la possibilité pour les personnes ou les communautés de mieux contrôler leur vie » (Rappaport, 1987), ou, de façon plus spécifique, à un processus caractérisé par l'exercice d'une plus grande maîtrise sur l'atteinte d'objectifs importants pour une personne, une organisation ou une communauté.²⁶ »



²⁵ Voir : <https://www.education-populaire.fr/developpement-pouvoir-agir-yann-le-bosse/>

²⁶ Bernard VALLERIE, Yann LEBOSSÉ, « Le développement du pouvoir d'agir (empowerment) des personnes et des communautés : de son expérimentation à son enseignement », dans les sciences de l'éducation – Pour l'Ère Nouvelle 2006/3, (Vol. 39), pages 87 à 100. Disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-les-sciences-de-l-education-pour-l-ere-nouvelle-2006-3-page-87.htm>, consulté le 18/01/2022, p.88.

Pour résumer, les principes pédagogiques évoqués lors du cycle sont les suivants :

Les stagiaires sont au centre du dispositif

- Prise en compte de la personne dans sa globalité
- Méthodes et objectifs individualisés, approche différenciée des stagiaires
- Critères de sélection non-excluant
- Adaptation au rythme particulier des groupes et des stagiaires

Construire à partir du public et avec lui

- Démarche socioconstructiviste
- Pédagogies actives
- Valorisation de l'expérience
- Le groupe comme levier pédagogique

Une démarche d'éducation permanente

- Réflexion citoyenne
- Pédagogie émancipatrice
- Action collective

Évaluation formative plus que sommative

- Évaluations formatives tout au long de la formation
- Auto-évaluations
- Réajustement des objectifs de formation

Des formations qui visent l'acquisition de compétences transversales et/ou métiers

- Compétences de base
- Compétences transversales
- Compétences techniques
- Compétences sociales et collectives

Articulation constante entre la formation et l'emploi

- Lien avec le milieu professionnel et les employeurs
- Mise en situation de production réelle (AFT)
- Actualisation des contenus de formation
- Stages en entreprise

Ajustement entre le projet de formation et le projet de vie

- Suivi psychosocial individuel
- Guidance dans la construction du projet professionnel

Enfin, quelle que soit la méthode, d'autres aspects influent positivement ou négativement sur l'apprentissage en ISP. Ils ne sont pas anodins et font partie des paramètres quotidiens des formateurs, sur lesquels ils n'ont parfois que peu de prise.

- **Aspects relationnels** : relation de confiance, accompagnement, évaluations formatives, non-jugement, réciprocité, coopération, humour, écoute active, négociation, motivation...
- **Aspects contextuels** : ROI, moyens financiers, contexte socio-économique, politiques d'activation, exigences institutionnelles...
- **Aspects environnementaux** : locaux, confort, disposition, sonorisation, lumière, décoration...
- **Aspects méthodologiques** : négocier un contrat, planifier la progression, supports, méthodes actives, interdisciplinarité, appui sur les expériences et compétences des stagiaires, partir des intérêts des stagiaires, autonomie, créativité, valeur et reconnaissance des « certifications ».

Dans les OISP, il est généralement et potentiellement proposé trois types de tests d'entrée²⁷ :

- Un **test de motivation** : « *Pourquoi voulez-vous suivre cette formation ?* » - cf bilan professionnel - « *Êtes-vous disponible pour suivre une formation de X heures par semaine pendant X mois ?* » ; « *Êtes-vous prêt à vivre une vie de groupe sur du long terme ?* » ; « *Quelles aptitudes ou affinités pensez-vous avoir au regard de la fonction visée ?* » - cf bilan de compétences -
- Un **test de connaissance du secteur** : « *Décrivez quelques tâches spécifiques du métier* » ; « *Quel poste ou quelle structure visez-vous prioritairement dans le secteur ?* » ; plus spécifiquement, « *Vous sentez-vous à l'aise avec le travail en hauteur, à plusieurs mètres du sol ?* » et « *Êtes-vous prêt à soulever des charges régulièrement ?* », par exemple, pour un candidat « intervenant du spectacle/régisseur »
- Des **tests qui varient suivant la fonction ou le secteur visé** : il peut être proposé, par exemple, un test de logique et de mathématiques (démontrer une certaine logique dans la résolution d'un problème et une certaine maîtrise des quatre opérations de base, des fractions, des pourcentages est souvent exigé dans les métiers « techniques » comme électricien ou chauffagiste, par exemple, assistant comptable, employé administratif, etc.) ; des dictées²⁸ ou de courtes rédactions sont souvent proposées en formation qualifiante d'employé administratif, etc.

IX. L'éducation permanente en ISP

En quelques mots, l'éducation permanente met au centre de sa démarche le développement d'une **citoyenneté active et critique**. Elle concerne **tous les citoyens**, mais une **attention particulière** est consacrée **au public défavorisé sur le plan socioculturel**. Ce qui est le cas du **public ISP**. Cela se traduit par l'organisation d'un ensemble **d'activités structurées** permettant aux stagiaires de développer et d'exercer son esprit critique, son ouverture et son implication dans la société.

²⁸ Elles font débat, mais permettent d'identifier qu'un renforcement ou une réorientation serait souhaitable, vers de l'alpha, par exemple.

L'ÉDUCATION PERMANENTE

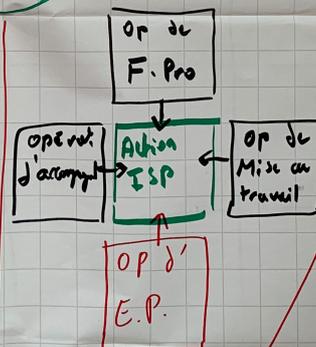


**A L'HEURE ACTUELLE
(Depuis 2014)**



Revendique :

- Valorisation des démarches EP en JSP
- Meilleure reconnaissance et financement



**CADRE DES
CHARGES DES
ACTIONS ESP (2004)**

Commentaires des participants :

- « Il est essentiel de préserver et de revaloriser les temps consacrés à l'éducation permanente en ISP. »
- « Réflexion générale des participants : « l'éducation permanente est utile pour éviter la reproduction sociale et par là, éveiller les stagiaires à leurs conditions sociales et à apprendre de nouvelles choses, hors du cadre de l'apprentissage d'un métier. »

X. La démarche référentielle en ISP²⁹

La démarche référentielle se structure autour de plusieurs principes et enjeux : les apprentissages se font dans une approche par compétences, sur base de référentiels communs, sur une norme commune d'évaluation.

Un référentiel peut se définir comme étant un cadre descriptif donnant des repères conceptuels et méthodologiques clarifiant l'exercice d'une fonction, le métier et les compétences à maîtriser. Il s'agit à la fois d'un support méthodologique et d'un outil de dialogue et de concertation.

Il existe différents types de référentiels :

- Le référentiel métier : les activités-clés du métier et les conditions dans lequel il s'exerce.
- Le référentiel de compétences : les compétences dont la maîtrise est nécessaire pour réaliser les activités liées à l'emploi (savoirs, savoir-faire, savoir-faire comportementaux).
- Le référentiel de formation : les compétences-métiers sont traduites en objectifs de formation qui peuvent être évalués et validés : les unités d'acquis d'apprentissage (UAA).
- Le référentiel d'évaluation : les modalités d'évaluation des UAA y sont décrites. Il précise, pour chaque type d'épreuves, les critères, indicateurs et niveaux de réussite attendus.

L'accès à la **certification** d'une formation qualifiante passe par l'implémentation des référentiels.

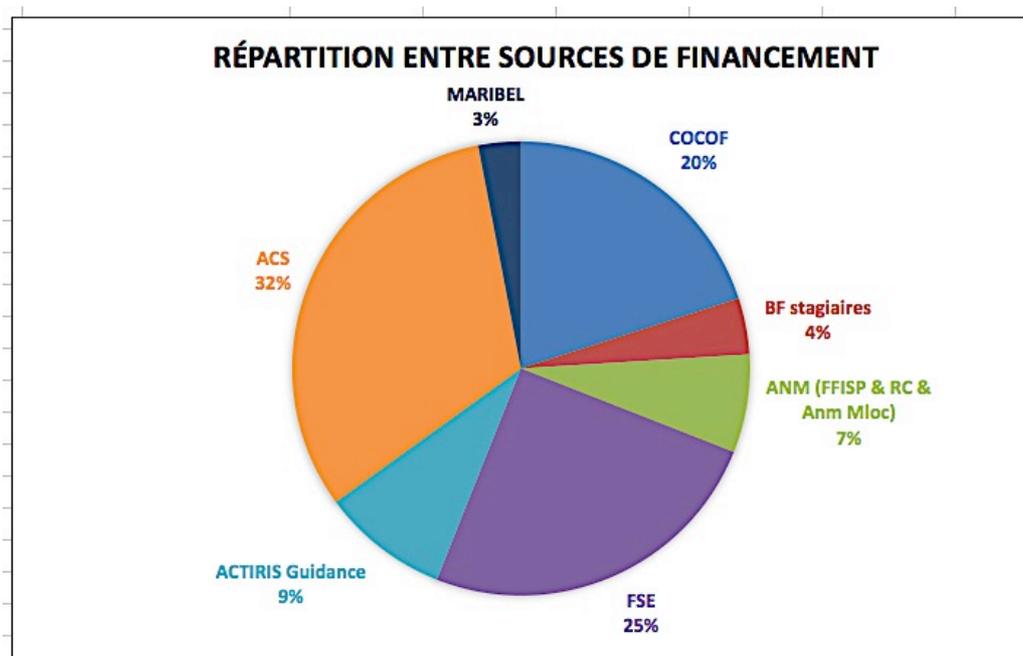
Un stagiaire qui termine avec succès sa formation qualifiante ISP recevra automatiquement un CECAF (certificat de compétences acquises en formation, délivré par Bruxelles Formation et l'OISP partenaire) et, si correspondance, la RAF (reconnaissance des acquis de formation) du Consortium de Validation des compétences, autrement les titres de compétences.

Une meilleure reconnaissance des compétences acquises par les apprenants en ISP, via la certification, a été plébiscitée par l'ensemble des membres ISP de la FeBISP. Il s'agissait également d'une volonté politique du Gouvernement bruxellois, selon la Mesure 16 du Plan Formation 2020 : « *Délivrer une certification professionnelle unique* » pour tous les opérateurs de formation francophones (Bruxelles Formation, Forem, OISP, etc.). Depuis 2019, les premières formations qualifiantes ISP ont accédé à la certification parmi lesquelles Installateur électricien résidentiel et Technicien support PC & Réseaux.

XI. Les sources de financement du secteur ISP

Pour aborder les sources de financements en ISP, nous avons affiché le schéma suivant. Pour l'année de référence 2015, les financements des OISP, hors volet ordonnance des Missions Locales pour l'emploi, étaient estimés à 31.000.000€, répartis comme suit :

²⁹ Pour aller plus loin, nous vous recommandons de lire le dossier de l'Insertion n°118, consacré à cette thématique et disponible via ce lien : https://www.febisp.be/media/static/files/LINSERTION/linsertion_118.pdf



Financement de l'équipe de base par la COCOF

La COCOF **subsidie les postes de travail** d'un OISP en fonction du volume d'activités conventionné par Bruxelles Formation :

- La **composition de l'équipe de base** est **liée à la catégorie de l'organisme**, donc au volume d'activité conventionné par Bruxelles Formation (**6 catégories**)³⁰
- Les éléments pris en charge dans la subvention octroyée par la COCOF sont les **frais de salaire établis selon le barème lié à la fonction avec reconnaissance de l'ancienneté**
- Sont en outre pris en compte : l'ONSS patronal, la PFA (prime de fin d'année), le DPV (double pécule de vacances), les frais de déplacement du domicile au lieu de travail, l'assurance-loi, la médecine du travail, l'allocation de foyer/résidence, le pécule de sortie en cas de préavis presté

Remarque :

Concernant les six catégories d'OISP selon les volumes d'activités conventionnés par Bruxelles Formation, la FeBISP souhaite que la sixième catégorie ne soit pas si vaste³¹. En effet, cette sixième catégorie regroupe tous les OISP qui organisent au minimum 55.000 heures par an³², mais certaines en organisent près du double et bénéficient pourtant du même nombre de postes « équivalents temps plein » (ETP) en équipe de base ; actuellement, plus de 40% des centres de formation sont dans cette catégorie 6.

³⁰ Catégorie 1 – jusque 15.000h/an – 1 ETP formateur classe 2 OU 0,75 ETP classe 1 ; catégorie 2 – 15.000h/an à 25.000h/an – 1,5 ETP classe 2 OU 1,25 ETP classe 1 ; catégorie 3 – 25.000h/an à 35.000h/an – 1,75 ETP classe 2 OU 1,50 ETP classe 1 ; catégorie 4 – 35.000h/an à 45.000h/an – 2 ETP classe 2 OU 1,75 ETP classe 1 ; catégorie 5 – 45.000h/an à 55.000h/an – 2,5 ETP classe 2 OU 2,25 ETP classe 1 + 0,5 ETP coord. pédagogique ; catégorie 6 – Plus de 55.000h/an – 3 ETP classe 2 OU 2,75 ETP classe 1 + 0,5 ETP coord. pédagogique ; Spécificité pour les AFT : catégorie de subventionnement + 0,5 ETP formateur classe 2 ; Missions Locales pour l'Emploi : 1 ETP coordinateur pédagogique.

³¹ La FeBISP revendique de passer à dix catégories plutôt que les six actuelles.

³² 5 actions de 1000 heures avec 20 stagiaires = 100.000 heures, par exemple.

Financement via les Partenariats avec Actiris

Le partenariat Emploi/Formation : Subvention à l'emploi pour une activité déterminée (cf. Instauration 1991 / Révisions 1997 et 2009/10).

Subvention des frais salariaux tenant compte des paramètres de formation : nombre d'heures de formation, nombre d'heures de stage, nombre de postes stagiaires :

30 heures si 1 h < durée de formation > 349h

55 heures si 350 h < durée de formation > 699 h

65 heures si durée de formation > 700 heures

Subvention = nombre d'heures multiplié par **le nombre de postes stagiaires** multiplié par **le forfait horaire**³³

Financement via le Fonds Social Européen (FSE)

Le FSE **soutient** des projets de formation professionnelle et assure un **co-financement** dans une proportion, dès le lancement de la programmation FSE 2021-2027, de maximum 40% en Région de Bruxelles-Capitale (proportion de 40% FSE – 60% de part publique belge). Il n'intervient que si le projet fait l'objet d'une ou plusieurs subventions des pouvoirs publics belges. Lors de la programmation précédente (2014-2020), cette proportion était de 50% FSE – 50% part publique belge.

Financement via les Programmes de Résorption du Chômage

ACS : Prime octroyée pour un poste de travail Cf. Arrêté ACS (2002)

- Prime payée mensuellement, proportionnellement au nombre de jours de prestations effectives ou assimilées, conformément aux dispositions des CCT³⁴ relatives à la durée du travail
- Le total des interventions auxquelles l'employeur a droit pour un emploi déterminé ne peut dépasser le coût salarial global à charge de l'employeur de cet emploi
- Les primes suivent l'indexation des barèmes de la fonction publique de la RBC
- Sont pris en charge : l'ONSS patronal, la prime de fin d'année, le double pécule de vacances, les frais de déplacement du domicile au lieu de travail, l'assurance-loi, la médecine du travail, l'allocation de foyer/résidence, le pécule de sortie en cas de préavis presté
- L'ACS qui désire mettre fin à son contrat de travail doit respecter un délai de préavis de sept jours-calendrier (Art. 42)

Financement via la subvention à l'emploi Maribel social

Dotation plafonnée dans un Fonds sectoriel restituée suite à un prélèvement de cotisations ONSS selon un dispositif mutualisé par (sous) Commission paritaire (Secteur socioculturel et sportif).

Les emplois subsidiés via le Maribel social doivent **respecter les critères suivants** :

- Créer des emplois supplémentaires

³³ Voir chapitre « Accompagnement psychosocial », pp. 18-19.

³⁴ CCT : Conventions collectives de travail.

- Diminuer la pénibilité du travail
- Répondre à des besoins précis (exprimés dans les appels à projets)
- Améliorer la qualité des services aux usagers / bénéficiaires

Financement via la subvention à l'emploi Réduire et compenser

Subside à un Fonds sectoriel versé par les pouvoirs subsidiant (COCOF – RBC) en vue de réaliser des embauches complémentaires visant à compenser les jours de réduction du temps de travail des travailleurs de plus de 45 ans. Les emplois créés bénéficient d'un forfait horaire maximum.

Les emplois subsidiés via Réduire et compenser doivent respecter les critères suivants :

- Répondre à un appel à projets
- Répondre à une augmentation du volume de l'emploi
- Répondre à un soutien des actions ISP

Financement via la subvention du Fonds de Formation Continuée de l'ISP bruxelloise (FFCISP)

Les moyens financiers du FFCISP s'élèvent annuellement à 1% de la masse salariale annuelle. Ils sont constitués de subsides émanant de la Commission Communautaire française pour les OISP et de la Région de Bruxelles-Capitale pour les Missions Locales.

Les autres sources de financement

- Recettes propres (AFT)
- Réponse à des appels à projets, partenariats
- Donations (privée, communale, etc.)

XII. La structure et le fonctionnement de la FeBISP

La FeBISP est la Fédération Bruxelloise des Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle et d'Économie Sociale d'Insertion. Elle représente 79 structures et 97 projets actifs dans ces deux secteurs qui emploient plus de 1000 collaborateurs au service des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Fin **1995**, les **organismes d'insertion socioprofessionnelle** (OISP) acquièrent une reconnaissance formelle par le **décret du 27 avril 1995** de la Commission Communautaire française (COCOF). Les opérateurs se réunissent alors et font le point sur leurs difficultés communes, principalement budgétaires et de trésorerie. De petits groupes de réflexion se mettent en place et concluent à la nécessité de se fédérer. Le 25 novembre **1996**, une trentaine d'associations signent la charte de la Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle (FeBISP). En 2000, la FeBISP cesse d'être une simple association de fait et se mue en ASBL. Elle devient la « **Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle ASBL** ».

L'usage du site de la FeBISP est particulièrement intéressant pour la recherche de documents relatifs à la réglementation en matière d'emploi (FFCISP, Maribel social, ...) et de formation, ainsi que pour prendre connaissance et approfondir les enjeux en matière d'insertion

socioprofessionnelle (vade-mecum de l'insertion³⁵, magazine L'insertion³⁶, cahiers thématiques³⁷, etc.).

Compléments d'informations...

D'autres sites internet peuvent également aiguiller les travailleurs du secteur dans leurs pratiques professionnelles :

- **Dorifor³⁸** est un outil de recherche de formations pour adultes, organisées à Bruxelles par BF, les pôles formation-emploi (PFE), la Promotion Sociale et les OISP ; développé par BF, la gestion de cet outil doit être confié à la Cité des Métiers, nouvelle vitrine de la formation pour adulte organisée à Bruxelles.
- **« La plateforme « Réseau - Lutte contre la précarité »** est réalisée dans le cadre du Plan d'action « Lutte contre la précarité » de Bruxelles Formation. Cette plateforme constitue un répertoire commun où est centralisée une information triée et structurée, en lien avec les thématiques social/santé qui touchent le plus fréquemment les stagiaires en formation professionnelle. L'information est organisée par « thématiques ». Pour chacune des thématiques couvertes, la plateforme fait un lien avec les dispositifs et les organismes francophones ou bilingues en Région bruxelloise, les aides et droits existants, ainsi qu'avec différents outils et de la documentation.

La plateforme est accessible avec un mot de passe à l'ensemble des agent.es des organismes de formation professionnelle (BF et ses partenaires). Elle n'est pas accessible aux usager.es. Pour recevoir un mot de passe, vous pouvez contacter Caroline Ledent - Chargée du projet Réseau « Lutte contre la précarité » - c.ledent@bruxellesformation.brussels - 02 371 73 13. Après avoir inséré votre mot de passe, vous accédez à la plateforme. Cliquez sur « View larger version », en bas à droite, pour une utilisation complète et confortable de l'outil. »³⁹

- Retour sur les savoirs faire comportementaux : brèves visites des sites RECTEC et STEP4SFC et échanges sur ces outils. L'appropriation et la déclinaison sont essentielles pour mobiliser à bien ces outils. Concernant **les compétences clés ou transversales** : l'outil RECTEC⁴⁰ (Reconnaître les Compétences Transversales en lien avec l'Employabilité et la Certification) est un outil référentiel visant à reconnaître les compétences dans les premiers niveaux du Cadre Européen de Certification (CEC)⁴¹. L'outil STEP4SFC⁴² s'intéresse à la capacité réflexive de l'individu vis-à-vis des caractéristiques de situations rencontrées (d'ordre organisationnel - le fait de hiérarchiser, d'anticiper, de vérifier -, d'ordre social ou relationnel - négocier, argumenter, coopérer - ou d'ordre psychoaffectif, c'est-à-dire comment l'individu se situe par rapport à lui-même - s'adapter, se former).
- Concernant **les compétences professionnelles** : le Service Francophone des Métiers et Qualifications (SFMQ)⁴³ édite les référentiels (Profil Métier et Profil Formation) en lien avec la certification en ISP.

³⁵ Voir : <https://www.febisp.be/fr/publications/vade-mecum-isp>

³⁶ Voir : <https://www.febisp.be/fr/publications/l-insertion-le-periodique-de-l-isp-et-de-l-esi>

³⁷ Voir : <https://www.febisp.be/fr/publications/les-cahiers-thematiques-des-cycles-de-l-isp>

³⁸ Voir : <https://www.dorifor.be>

³⁹ Source : <https://www.bruxellesformation.brussels/a-propos/precarite/>

⁴⁰ Voir : <http://rectec.ac-versailles.fr/productions/>

⁴¹ Voir : <https://europa.eu/europass/fr/european-qualifications-framework-eqf>

⁴² Voir : <https://step4-sfc.eu/?lang=fr>

⁴³ Le Service Francophone des Métiers et des Qualifications rassemble les services publics de l'emploi, les interlocuteurs sociaux, les opérateurs d'enseignement qualifiant, de formation et d'insertion socioprofessionnelle, le consortium de validation des compétences en Belgique francophone. Ses objectifs : réaliser des Profils Métier qui traduisent la réalité

Une des principales attentes des participants par rapport à ce cycle était d'en savoir davantage sur les OISP bruxellois. Nous leur avons dès lors proposé de faire des recherches sur des OISP pouvant potentiellement leur être utiles par rapport à leur pratique professionnelle et selon des critères qui leur semblaient pertinents (par exemple, en termes de formations par secteurs donnés ou par types de formation – alphabétisation, FLE, préformation, ou encore selon la localisation, etc.) Cette activité a été possible car nous avons organisé ce troisième et dernier jour de cycle à distance. Les participants ont eu une heure de pause supplémentaire pour faire ces recherches.

Commentaires des participants :

- *« Qu'est-ce qui définit l'organisation d'une formation plutôt qu'une autre dans un OISP ? ». Il y a certainement une question d'opportunité pour le public, en cohérence avec le marché de l'emploi. L'histoire de la structure doit également jouer, l'ancrage local aussi.*
- *Notons que DORIFOR n'est pas adapté pour une partie des stagiaires. Le site est riche mais son utilisation et la recherche d'informations peut être complexe. L'accompagnement par un formateur ou par un agent de guidance est parfois nécessaire.*
- *Les Espaces Publics Numériques⁴⁴ peuvent être des leviers complémentaires à l'action des OISP et des Missions Locales.*

XIII. Les entreprises sociales mandatées en insertion

L'économie sociale mandatée en insertion (ESMI) concerne environ 120 associations et sociétés à Bruxelles. Elle encadre et accompagne 1500 ETP public cible. L'objectif recherché est de remettre en activité, grâce à un contrat de travail, un public particulièrement éloigné de l'emploi. Pour ce faire, les associations et sociétés forment, encadrent, motivent et donnent aux chômeurs peu qualifiés, une expérience de travail utile pour rebondir professionnellement. Elles répondent également à des besoins réels de productions de biens et/ou de services. Ces entreprises sociales sont pour la plupart constituées en ASBL.

Si l'ESMI peut être considérée comme « le pendant » de l'ISP, poursuivant le même objectif final - la (ré-)insertion de personnes éloignées de l'emploi, les dispositifs mis en place se veulent différents. Notons tout d'abord trois grandes distinctions :

1. Le public cible est composé de travailleurs en insertion (et non de stagiaires en formation),
2. Il ne s'agit pas de formateurs mais d'encadrants,
3. L'activité est la **production de biens et/ou de services**.

Il s'agit d'une compétence régionale, contrairement à l'ISP qui relève de compétences communautaires. Les subsides régionaux prennent en charge une partie des frais d'encadrement et une partie des frais de fonctionnement. Notons également que l'ESMI concerne aussi bien des structures bruxelloises néerlandophones que francophones.

Ensuite, le public cible de l'ESMI n'est pas exactement le même que celui de l'ISP. Si le critère de diplôme peut être pris en compte, il ne s'agit pas d'un critère prédéterminant.

Sont considérés comme relevant du **public cible** :

1. Les demandeurs d'emploi qui peuvent bénéficier du dispositif « emploi d'insertion en économie sociale⁴⁵ »,
2. Les jeunes travailleurs sous contrat ACS d'insertion,

de l'exercice concret des différents métiers, réaliser des Profils Formations qui opérationnalisent la dimension formative nécessaire à l'exercice des fonctions professionnelles. Voir : <http://www.sfmq.cfwb.be/>

⁴⁴ Voir : <https://be.brussels/bruxelles-gratuit/informatique/espaces-publics-numeriques>

⁴⁵ Voir : <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/emploi-d-insertion-en-economie-sociale/>

3. Les travailleurs mis à disposition par les CPAS dans le cadre de l'application du dispositif « art. 60§7 ».

Le cadre juridique

L'année 2018 a été marquée par le vote, au sein du Gouvernement bruxellois, de l'ordonnance relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales⁴⁶. Une première à Bruxelles et qui fait suite au transfert de la compétence « Economie Sociale » de l'État fédéral aux Régions. Cette ordonnance est entrée en vigueur le 1^{er} février 2019, abrogeant l'Ordonnance de 2004. Les structures agréées suivant « l'ancienne » ordonnance devaient se mettre en conformité avec les conditions d'agrément entreprise sociale (ES). En 2020, l'économie sociale d'insertion bruxelloise est devenue l'économie sociale mandatée en insertion (ESMI). Plusieurs étapes mènent les structures au mandatement, en respectant les conditions qui y sont liées.

Les structures sont d'abord agréées en qualité d'entreprises sociales, si elles remplissent les conditions prévues. En effet, elles doivent respecter trois principes, à savoir :

1. Mettre en œuvre un projet économique,
2. Poursuivre une finalité sociale,
3. Exercer une gouvernance démocratique.

Une fois agréées, les structures d'économie sociale peuvent répondre à l'appel à candidatures lancé par le Gouvernement bruxellois, pour le service d'intérêt économique général (SIEG), qui consiste en la réinsertion sur le marché du travail de travailleurs particulièrement éloignés de l'emploi. Le mandatement prévoit un programme d'insertion et une compensation financière du service public destinée à couvrir le coût salarial pour le personnel d'accompagnement. Le programme d'insertion est un programme d'accompagnement du public cible qui vise : l'accompagnement professionnel, la formation à l'emploi occupé, le développement de l'autonomie, et un accompagnement social, dont l'amélioration de l'adaptation à l'environnement de travail, et ce pour quatre travailleurs ETP public cible minimum.

Les mesures d'aides à l'emploi

Sans entrer dans le détail, le public cible est généralement bénéficiaire des mesures d'aides à l'emploi suivantes :

- Les DEIES : le dispositif d'insertion en économie sociale entre en vigueur au 1^{er} Janvier 2021 ; il est réservé aux entreprises ES mandatées. Au cours d'une durée généralement limitée (de 2 ans ou de 5 ans), l'entreprise sociale mandatée en insertion perçoit une prime unique permettant de couvrir une partie des frais de salaire du public cible.
- Les contrats Article 60§7 : contrat conclu entre le bénéficiaire et le CPAS (l'employeur) ; le CPAS met le travailleur à disposition de l'entreprise ES. Il s'agit d'un CDD, à temps plein ou à temps partiel.
- Les ACS d'insertion : ce type de contrat ne concerne que les personnes âgées de moins de 25 ans, demandeurs d'emploi inoccupés depuis au moins 18 mois et qui n'ont pas cumulé plus de 90 jours de travail ; il s'agit d'un CDD d'un an, à temps plein

Secteurs de l'Économie sociale mandatée en insertion

Les secteurs, très variés, de l'économie sociale d'insertion répondent à des besoins tels que la formation des publics au numérique (Banlieues, FoBAGRA⁴⁷, ...), l'accès à des technologies

⁴⁶ Ordonnance du 23 juillet 2018 - www.ejustice.just.fgov.be/doc/rech_f.htm

⁴⁷ Voir : <https://fobagra.net/>

informatiques à des tarifs sociaux (CF2mille et son projet CF2D⁴⁸, ...), l'accès à une alimentation de qualité dans le cadre de restaurants ou d'épiceries sociales (Cannelle, Refresh, Arpaije, Les Capucines, Episol), l'accès à un logement et à un environnement urbain de qualité dans le cadre de projets de rénovation de l'habitat ou de l'embellissement de l'espace urbain (Les Mission Locale de Bruxelles-Ville, d'Anderlecht, de Molenbeek, Boulot, ...), les services d'aide-ménagère agréés titre-service, les services de seconde main (Les Petits Riens), l'interprétariat social (SeTIS), l'accueil des réfugiés (Convivial), etc.

XIV. Conclusion de ces journées

Nous espérons que ces trois journées de *cycle* auront aidé les nouveaux travailleurs du secteur à mieux s'orienter et à mieux situer leurs actions dans le cadre complexe de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles. Ce *cycle*, qui se veut être un espace d'échanges et de rencontres, aura sans doute également donné l'occasion aux participants de nouer des liens.

L'ambition de ce *cycle* étant de proposer une mise en contexte synthétique d'un secteur vaste et complexe, nous avons abordé une diversité de thématiques. Nous constatons que les attentes énoncées lors de l'introduction semblent avoir été globalement rencontrées même si les participants, ayant des profils de fonction variés, ont marqué leur intérêt pour certaines thématiques plutôt que d'autres. Nous espérons toutefois que l'attente principale, d'en apprendre davantage sur les OISP actifs à Bruxelles, a quant à elle été rencontrée.

Nous remercions les participants, dont les interactions et les échanges ont pu nourrir les réflexions, ainsi que pour la dynamique positive présente dans le groupe tout au long de ces trois journées.

⁴⁸ Voir : <https://cf2d.be/> ; pour d'autres adresses, voir notamment : <https://www.google.be/search?q=asbl+recyclage+ordinateurs+seconde+main&spell=1&sa=X&ved=2ahUKÉwiVkiMi3os7tAhUDGuwKHe8YA3oQBSgAegQIBRA5&biw=1280&bih=635>