

Cycles de formations FeBISP

Découvrir l'ISP

Cycle à l'attention des nouveaux travailleurs et travailleuses du secteur

(29, 30 novembre et 14 décembre 2018)

Avec le soutien de



Les cycles de formations de la FeBISP

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

L'orientation, les relations OISP et entreprises, l'évaluation, la pédagogie en ISP, l'accompagnement psycho-social 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 avec, dans certains cas, un éclairage apporté par des intervenants extérieurs.

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

François Geradin, attaché formation professionnelle : geradin@febisp.be

Pascal Rebold, attaché soutien méthodologique ISP : rebold@febisp.be

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
CARTES MENTALES REALISEES	7
III. L'ISP AVEC QUI ? ORGANISATIONS ET INSTITUTIONS EN LIEN AVEC LES POLITIQUES EMPLOI-FORMATION DE BRUXELLES	8
1. CONTEXTE HISTORIQUE	8
2. CONTEXTE INSTITUTIONNEL : LES INSTITUTIONS EN LIEN AVEC LES POLITIQUES EMPLOI-FORMATION DE BRUXELLES.....	9
IV. CADRE JURIDIQUE : DECRET COCOF DU 27/04/1995	11
PRINCIPAUX ELEMENTS SOULIGNES	11
AGREMENTS, CONVENTIONS ET FINANCEMENT	13
V. L'ISP POUR QUI ? LE PUBLIC-CIBLE DE L'ISP	14
VI. L'ISP A BRUXELLES, COMMENT ? LES DISPOSITIFS D'ORIENTATION, LA FORMATION, LA RECHERCHE D'EMPLOI ET LES MISSIONS LOCALES	15
VII. LES PRINCIPES PEDAGOGIQUES EN ISP	19
PRINCIPES GENERAUX ENONCES PAR LES PARTICIPANTS.....	19
LES PRINCIPES PEDAGOGIQUES DES OISP:	20
DES PRINCIPES A LA PRATIQUE... ..	22
VIII. L'ACCOMPAGNEMENT EN ISP	24
CADRE NORMATIF ISSU DU DECRET ISP DE 1995.....	24
LA CONSTRUCTION D'UN PROJET PROFESSIONNEL INDIVIDUEL	24
LES OPERATIONS SUBVENTIONNEES.....	25
ACCOMPAGNEMENT PSYCHOSOCIAL ET CONVENTIONNEMENT AVEC ACTIRIS	26
IX. LA STRUCTURE ET LE FONCTIONNEMENT DE LA FEBISP	27
X. L'ECONOMIE SOCIALE D'INSERTION A BRUXELLES	28
CADRE JURIDIQUE ACTUEL.....	28
LA NOUVELLE ORDONNANCE ES	30
XI. LES SOURCES DE FINANCEMENT DU SECTEUR ISP	31
XII. PRINCIPAUX ENJEUX DU SECTEUR ISP	34
CONCLUSION ET SUIVI DE CES JOURNEES.....	39

I. Introduction

Pourquoi cette thématique destinée spécifiquement aux nouveaux travailleurs du secteur ISP¹?

Selon les données cadastrales prévisionnelles de la FeBISP, près de 1000 personnes (dont plus de 750 ETP) travaillent dans le secteur ISP à Bruxelles, essentiellement dans l'accompagnement, l'orientation et la formation du public ISP.

Les personnes récemment arrivées dans le secteur n'ont peut-être pas eu l'occasion ni le temps au sein de leurs structures respectives d'avoir une présentation globale d'un secteur particulièrement complexe et varié dans son organisation et dans les politiques et actions mises en oeuvre, ou bien cherchent tout simplement à échanger sur un aspect particulier du secteur.

A leur intention, ce cycle de formation visait donc à présenter le **secteur ISP sous ses différents aspects** : son contexte politico-institutionnel, son cadre décretaal, ses mécanismes de financement, le public visé, les actions proposées, la pédagogie mise en oeuvre, etc.

Plusieurs enjeux essentiels concernant directement l'ISP ont également été abordés : l'accompagnement, la certification et la validation des compétences des stagiaires ou encore l'impact et le sens de l'ISP au sein des politiques bruxelloises d'emploi-formation.

Des **moments d'échange et de réflexion** faisant écho aux réalités du terrain vécues par les participants ont permis d'approfondir certains thèmes, tel que l'accompagnement en ISP.

Objectifs et thématiques spécifiques

Durant ces trois journées, nous avons tenté de faire découvrir l'ISP dans ses différentes facettes aux nouveaux travailleurs et travailleuses du secteur en combinant la présentation d'éléments factuels avec la réflexion collective et en privilégiant le partage d'expériences et les échanges de pratiques ancrées dans les réalités de terrain de chacun/e, voire autour de situations concrètes et/ou vécues.

Participants

Ces rencontres ont permis de confronter les réflexions et outils de 10 professionnel(le)s issu(e)s des Missions Locales, des opérateurs de formation et d'une Fédération². Les opérateurs de formation étaient représentés par des formatrices et formateurs ainsi qu'un agent de guidance. Les Missions Locales étaient représentées par des conseillères et un conseiller en ISP, par une agent d'accueil et par une conseillère emploi.

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

¹ A savoir, les formateurs ou accompagnateurs ayant moins de 3 ans d'expérience dans le secteur.

² Mission Locale de Schaerbeek, Mission Locale de Molenbeek, Mission Locale de Saint-Gilles, Proforal, CCB et Le Piment.

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 d'expériences et analyse
- Recours à l'expérience professionnelle des participants
- Alternance de travaux en sous-groupes et en plénière

Journée 1 - 29/11/2018

1. Contexte et présentation générale
2. Présentation des participants
3. Remontée des perceptions via un mind-mapping
4. L'ISP avec qui ? Organisations et Institutions en lien avec les politiques emploi-formation de Bruxelles (OISP, MLOCs, RBC, COCOF, FSE, Actiris, Bruxelles Formation).
5. Cadre juridique: Décret COCOF du 27 avril 1995
6. L'ISP pour qui ? Le public-cible à Bruxelles
7. L'ISP à Bruxelles, comment ? Les dispositifs d'orientation, la formation, la recherche d'emploi, les Missions Locales

Journée 2 - 30/11/2018

1. Rappel synthétique de la première journée
2. Pratiques pédagogiques en ISP
3. Principes pédagogiques en ISP
4. Conditions d'apprentissage en ISP
5. Des principes pédagogiques à la pratique
6. L'accompagnement psychosocial en ISP

Journée 3 - 14/12/2018

1. Récapitulatif des deux premières journées
2. La structure et le fonctionnement de la FeBISP
3. Le dispositif d'économie sociale d'insertion
4. Le financement du secteur ISP
5. Les enjeux du secteur ISP
6. Conclusion(s)
7. Evaluation du cycle de formation

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

Introduction et méthode

L'objectif de la première matinée de la formation fut de recueillir, avant toute réflexion plus approfondie, les **perceptions initiales** des participants sur le secteur ISP.

Pour ce faire, dans un premier temps, chaque personne s'est présentée auprès d'une autre, expliquant qui elle était, de quelle institution elle venait, sa fonction, son ancienneté dans le secteur, ainsi que ses attentes par rapport aux trois jours de formation. En grand groupe, des **présentations croisées** ont eu lieu, chacun(e) présentant la personne rencontrée.

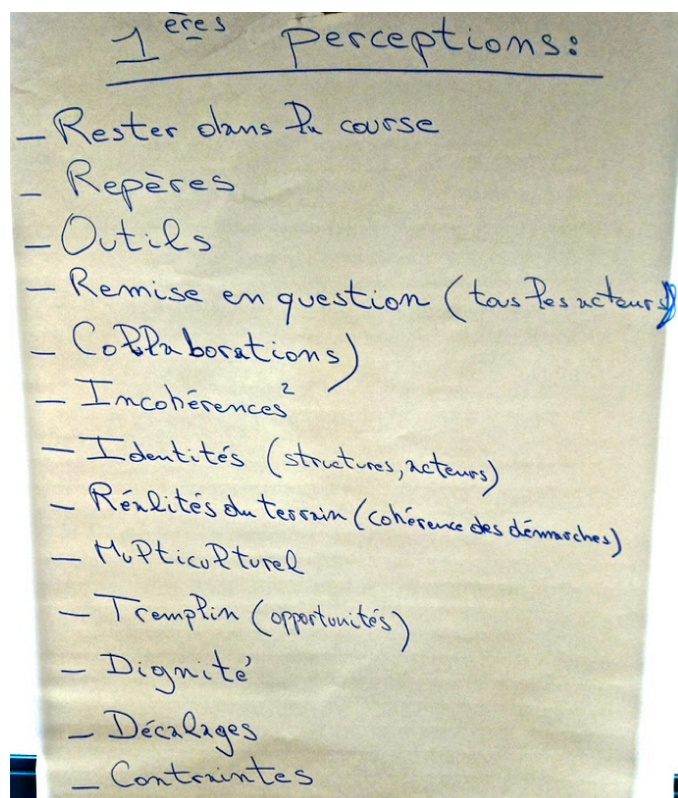
Dans un deuxième temps en grand groupe, les participants ont associé librement des **mots-clés** au titre du cycle de formation.

Ensuite, pour aller plus loin, différents **sous-groupes** ont pu confronter leurs perceptions en interne et réaliser un **mind-mapping** représentant, de manière non linéaire et graphique, leur vision des tenants et aboutissants de l'ISP à Bruxelles.

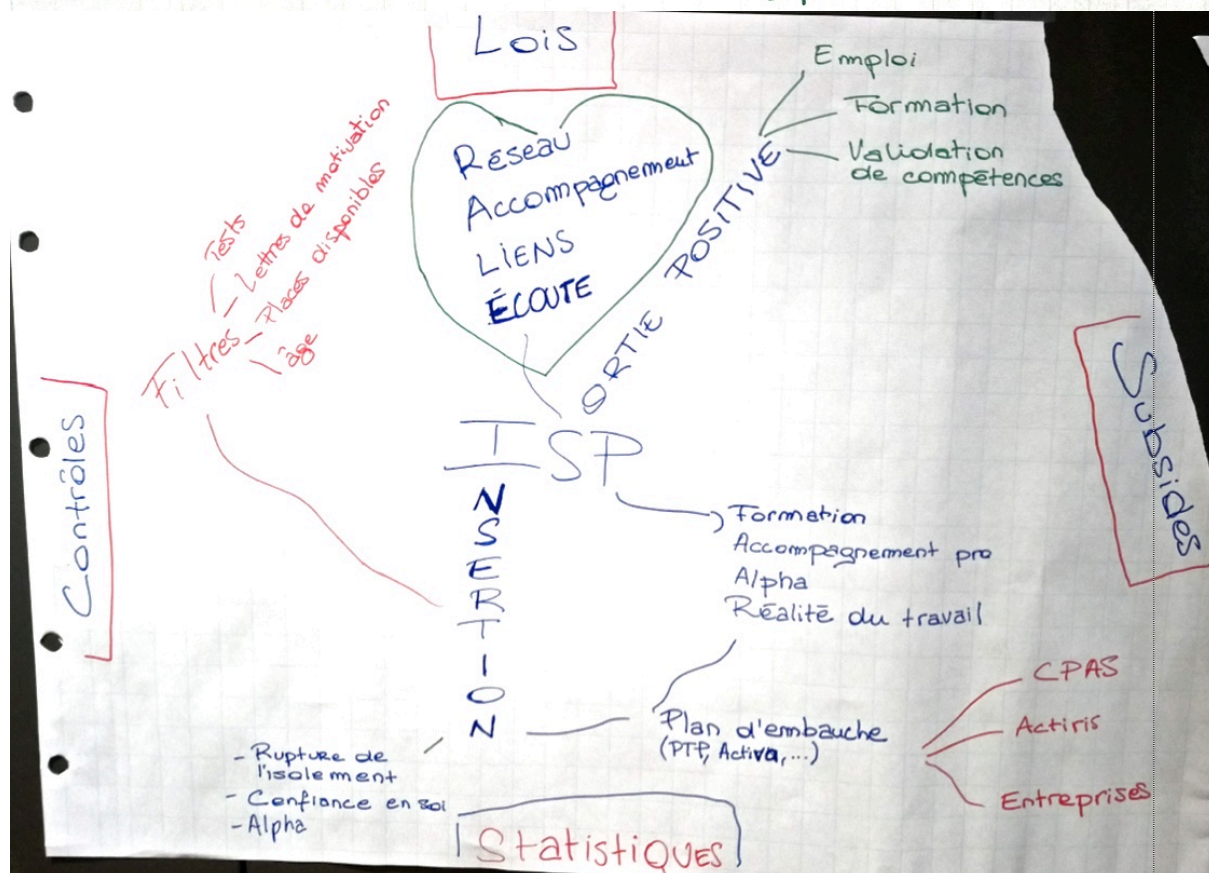
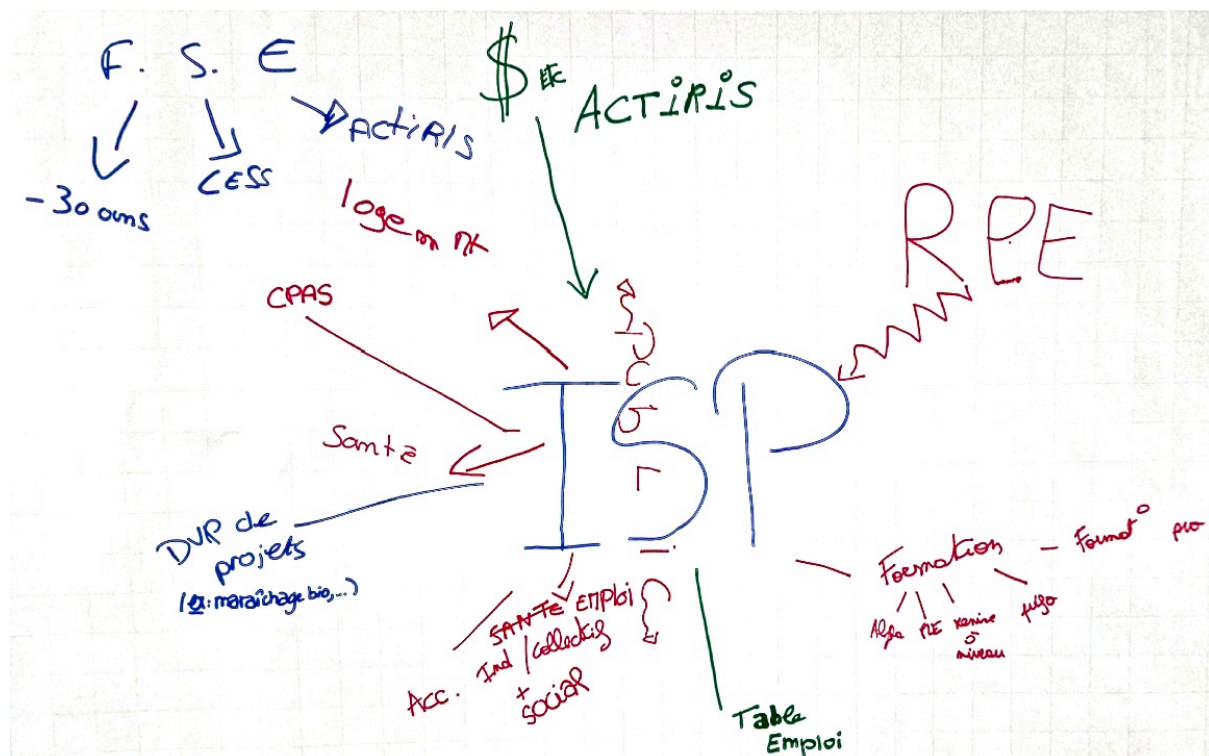
Chaque sous-groupe a ensuite présenté sa carte mentale à l'ensemble des participants, suscitant les premières **discussions**.

Premières perceptions du secteur ISP

La question posée aux participants était la suivante : « Vous qui travaillez dans le **secteur ISP** depuis peu, quelles sont vos premières perceptions et impressions sur ce secteur ? Quels **mots-clés** associez-vous pour décrire ces dernières ? ». Voici les réponses obtenues :



Cartes mentales réalisées



Premiers éléments de réflexion

- ⇒ Les deux cartes mentales montrent bien, tout d'abord, la **complexité et la multiplicité d'acteurs et d'actions** qui interviennent dans le cadre de l'ISP.
- ⇒ La première carte mentale évoque à la fois **certains partenaires institutionnels** du secteur ISP, en l'occurrence le FSE et ACTIRIS, et les principaux **types d'actions** ISP : formation (de l'alphabétisation aux formations qualifiantes), accompagnement (tant individuel que collectif) et développement de projets spécifiques.
- ⇒ La première carte mentale mentionne aussi, verticalement et transversalement, la question du **public ISP** et certaines des principales **difficultés** rencontrées : les problèmes de santé et de logement en premier lieu. Cette carte mentale montre bien, enfin, l'importance du **financement** pour le secteur ISP.
- ⇒ La seconde carte mentale ISP illustre, quant à elle, les **différentes facettes** du travail en ISP : la composition des groupes de stagiaires, les actions de formation et d'accompagnement, les actions menées favorisant les sorties positives des stagiaires, etc. Notons également les **quatre mots-clés** formant le cœur (ici littéralement) de l'ISP : réseau, accompagnement, liens et écoute.
- ⇒ La seconde carte mentale, via les **quatre points cardinaux** mentionnés, formule également **ce qui encadre** le dispositif ISP : les lois (en l'occurrence le cadre normatif de l'ISP : le décret COCOF), les contrôles (inspections), les subsides et les statistiques (notamment les taux de sorties positives calculés chaque année).

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

1. Contexte historique

- Expérience croissante du secteur syndical et du secteur associatif en ISP depuis les années 70
- Fédéralisation et processus de régionalisation
- Premier gouvernement bruxellois (1989)
- Précarité de la population bruxelloise : sur 91.000 demandeurs d'emploi, les 2/3 ne disposent pas d'un diplôme d'humanités supérieures reconnu et une majorité sont chômeurs de longue durée

2. 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'Etat. 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.³

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 1er 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)⁴.*

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.

³ Source : <http://be.brussels/a-propos-de-la-region/le-gouvernement-regional>

⁴ <http://be.brussels/a-propos-de-la-region/les-institutions-communautaires-a-bruxelles/cocof>

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.⁵*

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 efficace⁶.*

Bruxelles Formation

Bruxelles Formation est l'organisme public chargé de la formation professionnelle des chercheurs et chercheuses d'emploi et des travailleurs, travailleuses bruxellois(es) francophones de la Région de Bruxelles-Capitale.

Bruxelles Formation dépend de la COCOF et remplit deux missions : il est à la fois opérateur de formation et régisseur de la formation professionnelle en Région Bruxelloise⁷.

⁵ <http://www.fse.be/index.php?id=fonctionnement>

⁶ <http://www.actiris.be/apropos/tabid/255/language/fr-BE/Nos-missions.aspx>

⁷ <http://www.bruxellesformation.be/bruxelles-formation-ses-partenaires.html>

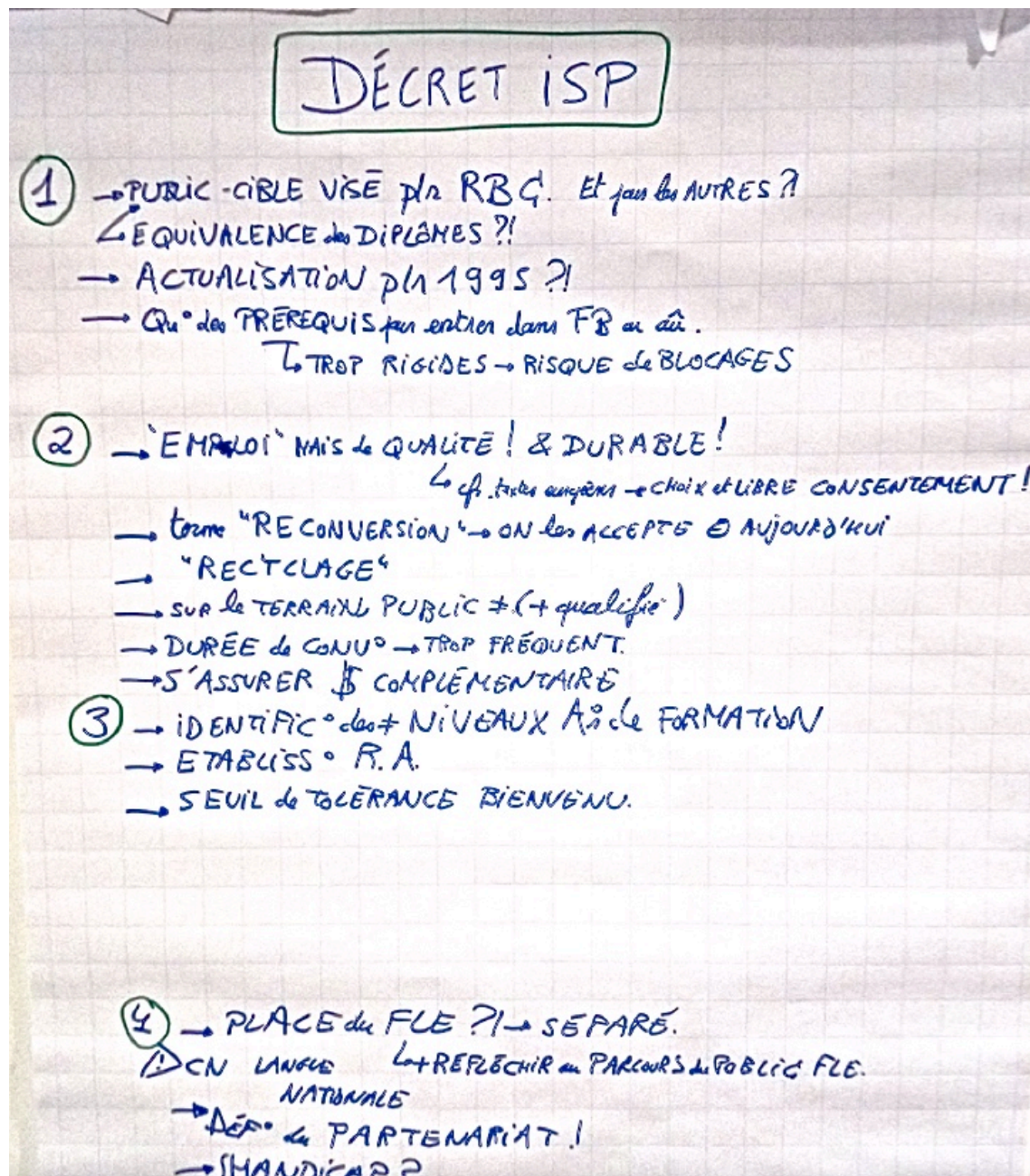
IV. Cadre juridique : Décret COCOF du 27/04/1995

La remontée des perceptions des participants au moyen des cartes mentales (voir ci-dessus) a fait naturellement émerger quelques premiers éléments de réflexion sur l'ISP.

Afin de pouvoir approfondir le thème, nous avons souhaité partir d'un élément fondateur du secteur : **le décret du 27 avril 1995**.

Nous avons donc invité chaque participant à le lire puis nous avons échangé les **impressions** en grand groupe.

Principaux éléments soulignés



Au niveau du ressenti général (chiffre 1 entouré) :

- Certains participants se sont centrés sur la question du **public ISP**, et principalement sur la **non-équivalence des diplômes** qui constitue un vrai frein à l'insertion professionnelle de beaucoup de demandeurs d'emploi (DE). Faute de reconnaissance de leur diplôme, plusieurs DE doivent en effet « repartir de zéro » dans leur parcours ISP. Ce qui est frustrant et décourageant.
- Les participants étaient étonnés que le **décret** soit resté **inchangé depuis 1995**. Nous avons pu expliquer qu'une révision avait été annoncée dans la Déclaration de politique générale de la COCOF en 2014 mais que cette révision, malgré plusieurs concertations institutionnelles préalables, n'avait pas été effectivement réalisée.
- Certains participants, à partir des articles définissant les différents **types d'actions ISP**, ont mis en avant la question des **prérequis** nécessaires pour, dans les faits, entrer dans ces différentes formations. Beaucoup trouvent que ces prérequis, souvent trop élevés, bloquent le parcours des stagiaires ISP.

Au niveau de ce qui surprend les participants (chiffre 2 entouré) :

- Si le décret poursuit, entre autres, un objectif de mise à l'emploi pour les stagiaires ISP, rien n'est indiqué sur ce qui peut être considéré comme « **emploi durable de qualité** ». Or, vu l'importance de cet objectif, une explicitation aurait été bienvenue.
- Certains participants étaient étonnés que la **fréquence du conventionnement** avec Bruxelles Formation soit annuelle. Ils trouvent cette fréquence trop rapprochée pour les OISP.
- Certains participants étaient également étonnés de voir le décret mentionner, dans son article 13 § 4, que « les organismes sont tenus de s'assurer des **financements complémentaires**, nécessaires à la mise en œuvre des actions, auprès des pouvoirs publics, et d'éventuels fonds professionnels, compétents en matière de formation, d'emploi et d'éducation permanente ». Pour les participants, il est nécessaire que les pouvoirs publics puissent financer 100% des actions ISP et que ces pouvoirs subsidiaires ne soient pas trop nombreux.

Au niveau de ce qui semble pertinent dans le décret (chiffre 3 entouré) :

- **Identifier clairement**, comme le fait le décret, les différentes **actions ISP** semble pertinent pour les participants. Comme ces actions sont nombreuses, c'est important d'y voir clair sur ce que chacune recouvre précisément.
- L'exigence d'établir un **rapport d'activité** est saluée par certains intervenants. L'idée est de pouvoir valoriser le travail accompli sur le terrain.
- Même si le décret ISP ne le mentionne pas, nous avons indiqué aux participants l'existence d'un « **seuil de tolérance** » de **20%** quant au respect des conditions d'éligibilité du public ISP. Les participants trouvaient que ce seuil était pertinent en ISP pour garder de la souplesse dans la composition des groupes de stagiaires.

Au niveau de ce qui semble inadéquat dans le décret (chiffre 4 entouré) :

- Pour certains participants, le **Français Langue Etrangère (FLE)** devrait être séparé des formations de base. Le FLE devrait pouvoir constituer une catégorie d'action ISP à part, comme l'alphabétisation par exemple.
- Si l'esprit du décret semble insister sur l'importance des **partenariats** entre OISP et structures institutionnelles, certains participants trouvent que le terme « partenariat » n'est pas celui qui identifierait le mieux la nature des relations entre OISP et pouvoirs publics. Le terme « **sous-traitance** » semble mieux indiqué pour certains...
- Certains participants trouvaient regrettable d'exclure du dispositif des « organismes agréés par la Commission, pour un objet similaire, dans un autre cadre législatif, décretaal ou réglementaire, notamment en matière d'intégration et de reclassement des handicapés » (art. 3 § 2). Pour les participants, **l'intégration de personnes handicapées** en ISP doit pouvoir être favorisée.

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 MLOC : Agrément tous les 3 ans par le Gouvernement bruxellois**
(après avis du Comité de gestion d'Actiris et du CESRBC)
- ⇒ **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)

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

Le public-cible en ISP est défini comme suit :

⇒ « les **demandeurs d'emploi 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 ».⁸

Un tableau récent, tiré du Rapport d'activité 2017 de Bruxelles Formation, permet d'en affiner quelque peu le profil :

Profil des stagiaires de ISP – chercheurs d'emploi – en %									
		Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total
		44,1%	55,9%	100,0%	Durée de chômage	Moins de 6 mois	10,1%	12,4%	22,6%
Âge	Moins de 25 ans	13,6%	10,3%	24,0%		6 à 11 mois	6,1%	7,6%	13,8%
	25-29 ans	7,4%	10,2%	17,6%		1 an à moins de 2 ans	6,9%	9,6%	16,5%
	30-34 ans	6,0%	11,3%	17,4%		2 ans et plus	16,8%	25,8%	42,7%
	35-44 ans	10,1%	16,0%	26,1%		Indéterminée	4,1%	0,4%	4,5%
	45-54 ans	5,9%	7,2%	13,1%	Résidence	Bruxelles	41,7%	53,8%	95,5%
55 ans et plus	1,0%	0,9%	1,8%	Flandre		1,3%	1,5%	2,8%	
Niveau d'études	Primaire ou moins	6,6%	4,7%	11,2%		Wallonie	1,1%	0,6%	1,7%
	Secondaire inférieur	8,3%	6,3%	14,6%	Inconnue ou étranger	0,0%	0,0%	0,0%	
	Secondaire supérieur	6,2%	6,7%	12,9%	Belges	21,2%	24,7%	45,9%	
	Supérieur	0,5%	1,6%	2,1%	Européens	4,4%	6,4%	10,9%	
	Autres/Indéterminé	22,5%	36,7%	59,2%	Autres ou inconnue	18,5%	24,8%	43,3%	

A noter qu'environ un quart du public ISP est constitué de jeunes de moins de 25 ans, que les femmes sont majoritaires (56%) et que pour 59% du public, leur diplôme est soit indéterminé, soit autre, que ceux déjà mentionnés dans le tableau. Ce dernier chiffre est particulièrement interpellant. Comme l'est également les 42% de personnes au chômage depuis deux ans ou plus.

Les participants ont également commenté la statistique concernant les personnes de 55 ans et plus. Si ces personnes semblent constituer près de 2% du public ISP, les participants ont l'impression que cette catégorie de personnes est en augmentation en ISP. Les politiques d'activation croissante obligent en effet de plus en plus de personnes plus « âgées », notamment celles venant de perdre leur emploi suite à une restructuration, à entamer des parcours de formation et d'accompagnement. Pour ces personnes, le parcours de formation n'est pas souvent facile car certains opérateurs ne leur ouvrent pas leurs portes, du fait de leur âge et de la difficulté à se réinsérer professionnellement.

⁸ Décret du 27 avril 1995, art. 3 §1^{er} al.2

VI. L'ISP à Bruxelles, comment ? Les dispositifs d'orientation, la formation, la recherche d'emploi et les Missions Locales⁹

Les actions et étapes du parcours d'insertion socioprofessionnelle :

1) L'orientation socioprofessionnelle : Soutien et travail d'accompagnement des Missions Locales afin de définir le projet professionnel des travailleurs sans emploi (TSE) 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.

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

Ces différentes étapes s'inscrivent, comme l'indiquent les cahiers des charges des actions de formation¹⁰, «*dans une **démarche intégrée de lutte contre l'exclusion sociale, culturelle 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**
- **une opération de guidance et d'orientation et un suivi psychosocial**

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 efficiente, 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

⁹ Source : <https://www.febisp.be/fr/publications/vade-mecum-isp>

¹⁰ Cahiers des charges téléchargeables à l'adresse suivante : <https://www.febisp.be/fr/secteurs/cadre-l%C3%A9gal>

attentes et d'établir de nouvelles stratégies. Le public doit pouvoir se sentir acteur de sa démarche et s'approprier les objectifs du module.

- ⇒ A côté de ces actions, généralistes, de sensibilisation et de détermination vers des métiers, il existe également des déterminations **ciblées** (orientées vers un métier spécifique tel que agent de gardiennage, employé en bureautique, technicien de maintenance PC...).

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'activité couverts par les formations en ISP :

- | | |
|---|-----------------------------|
| – Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) | – Commerce/Vente |
| – Les fonctions administratives | – Mécanique |
| – Le secteur santé/social | – Agriculture/Environnement |
| – La construction | – Nettoyage |
| – Horeca/Tourisme | – Agro-alimentaire |
| | – <i>etc.</i> |

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 atelier de Recherche Active d'Emploi (RAE) :

L'atelier RAE est construit selon une méthode précise, appliquée par tous les partenaires d'Actiris qui le proposent (dont les organismes de guidance spécifique et les Missions Locales) :

- différents types de formules collectives
- modules individuels personnalisés
- mise à disposition de l'infrastructure nécessaire à une recherche efficace
- soutien psychologique

Les ateliers se centrent sur la **construction d'un bilan personnel et professionnel** et sur la **formation aux techniques de recherche d'emploi**.

Certains ateliers RAE sont spécifiques et s'adressent à une catégorie particulière de demandeurs d'emploi : personnes malentendantes, ex-détenus, etc.

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 personnes incarcérées, par exemple)*.

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

Les Missions Locales :

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 DRISU (Délégation régionale interministérielle aux solidarités urbaines), 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 Missions locales :

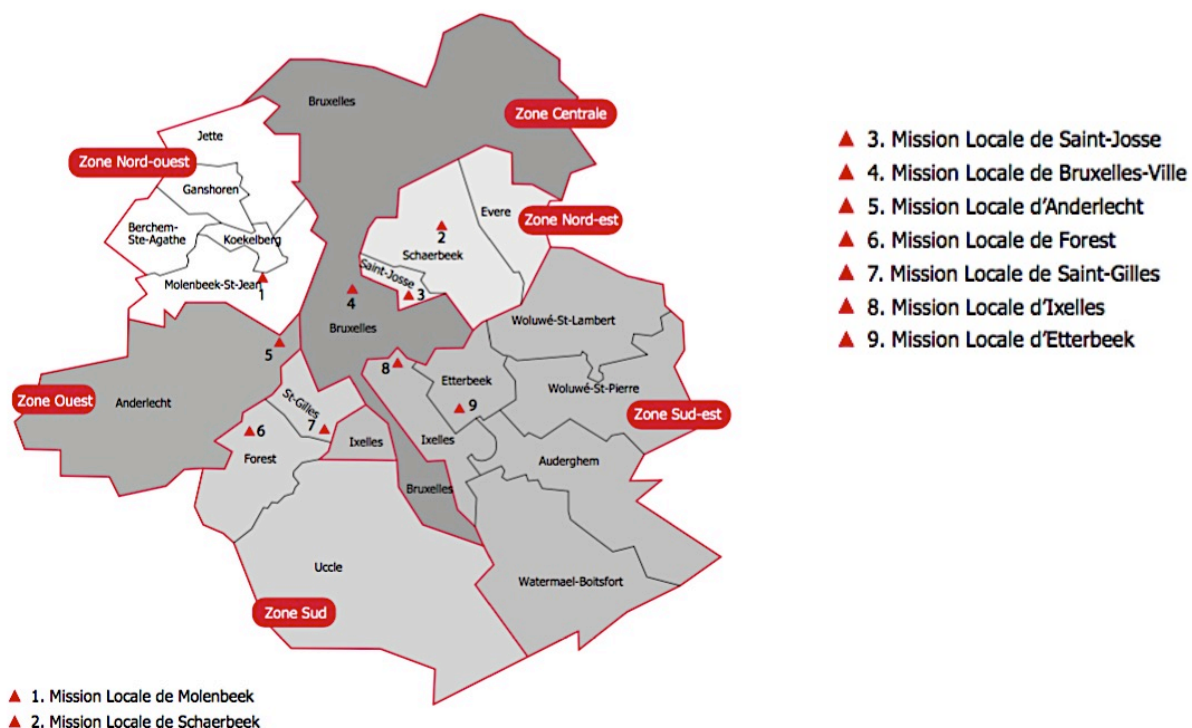
L'ordonnance du 27 novembre 2008 crée un cadre commun pour les neuf Missions locales et les trois *Lokale Werkwinkels* afin d'harmoniser l'accompagnement vers l'emploi des Bruxellois les plus fragiles.

Concrètement, chaque conseiller suivra 150 demandeurs d'emploi, dont 100 « adressés » par Actiris, le reste venant spontanément. L'accompagnement dure un an. Trois travailleurs seront affectés au développement de projet et une équipe transversale de six à neuf personnes assure les fonctions indispensables au bon fonctionnement de la structure (direction, finance, administration, etc.).

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 recouvrent trois activités essentielles pour le développement de l'emploi en région bruxelloise :
 - Développer des projets comme des filières de formations innovantes accessibles aux personnes peu qualifiées.
 - 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.

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

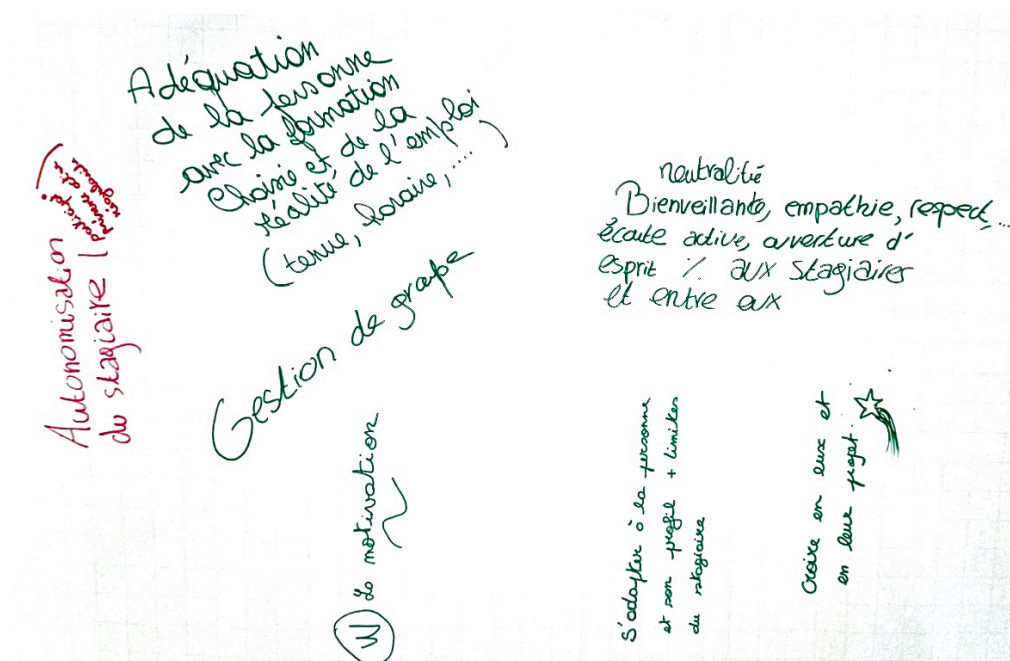
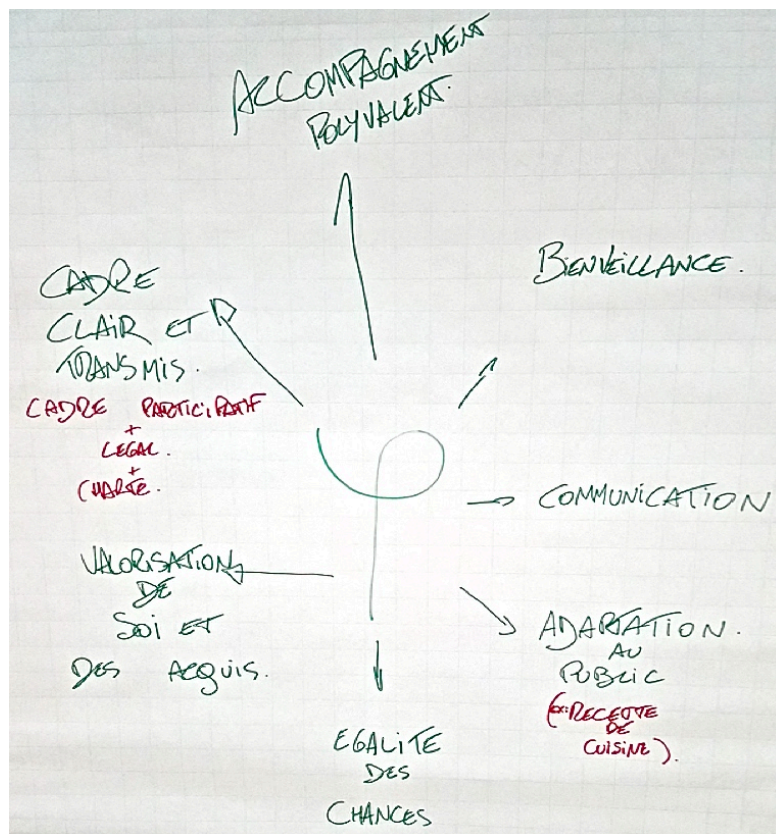


VII. Les principes pédagogiques en ISP

Principes généraux énoncés par les participants

Deux sous-groupes ont été composés. Dans chacun d'eux, les participants ont formulé les principes qui leur semblaient essentiels en ISP.

Voici leurs contributions :



Mise au propre des principes et commentaires :

- ⇒ **Bienveillance** à l'égard du public ISP. Derrière le côté parfois un peu mièvre du concept de bienveillance, c'est toutefois le mot qui résume bien pour les participants l'attitude à adopter avec le public ISP. Autres termes associés : neutralité, empathie, respect, écoute active ou encore ouverture d'esprit.
- ⇒ **Communication**. Pour que la communication fonctionne, cela nécessite d'instaurer préalablement un climat de confiance.
- ⇒ **Adaptation** au public : pas de « recette » toute faite ! C'est du « sur mesure » et pas du « prêt-à-porter » !
- ⇒ **Egalité des chances**.
- ⇒ **Croire en eux et à leurs projets**, parfois avant même qu'eux y croient réellement...
- ⇒ **Valorisation** de la personne et de ses acquis. Cette reconnaissance est essentielle dans tout parcours d'insertion.
- ⇒ Un **cadre** clair et transmis. Idéalement, ce cadre devrait être co-construit avec les personnes, via la co-rédaction d'une Charte, par exemple.
- ⇒ Viser l'**autonomie** du stagiaire et favoriser sa **motivation** et sa **participation**.
- ⇒ **Adéquation** de la personne avec la formation choisie et adéquation avec la réalité de l'emploi
- ⇒ Gestion de **groupe**. La dimension collective est en effet essentielle en ISP.

Ces différents principes dépassent la dimension purement pédagogique du travail réalisé en ISP. Ils peuvent en effet s'appliquer également aux volets « accompagnement » ou « éducation permanente » du dispositif ISP.

Les principes pédagogiques des OISP¹¹:

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-excluants
- 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

¹¹ Source: Manifeste pédagogique des OISP – L'Insertion n°73 – nov.2007 et site www.febisp.be

Une démarche d'éducation permanente

- Réflexion citoyenne
- Pédagogie émancipatrice
- Action collective

Evaluation formative plus que sommative

- Evaluations 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

Méthodes en ISP :

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 développera une méthodologie propre à sa structure, construite en fonction des orientations pédagogiques prioritaires, des personnes et équipes en place, des moyens mobilisés.

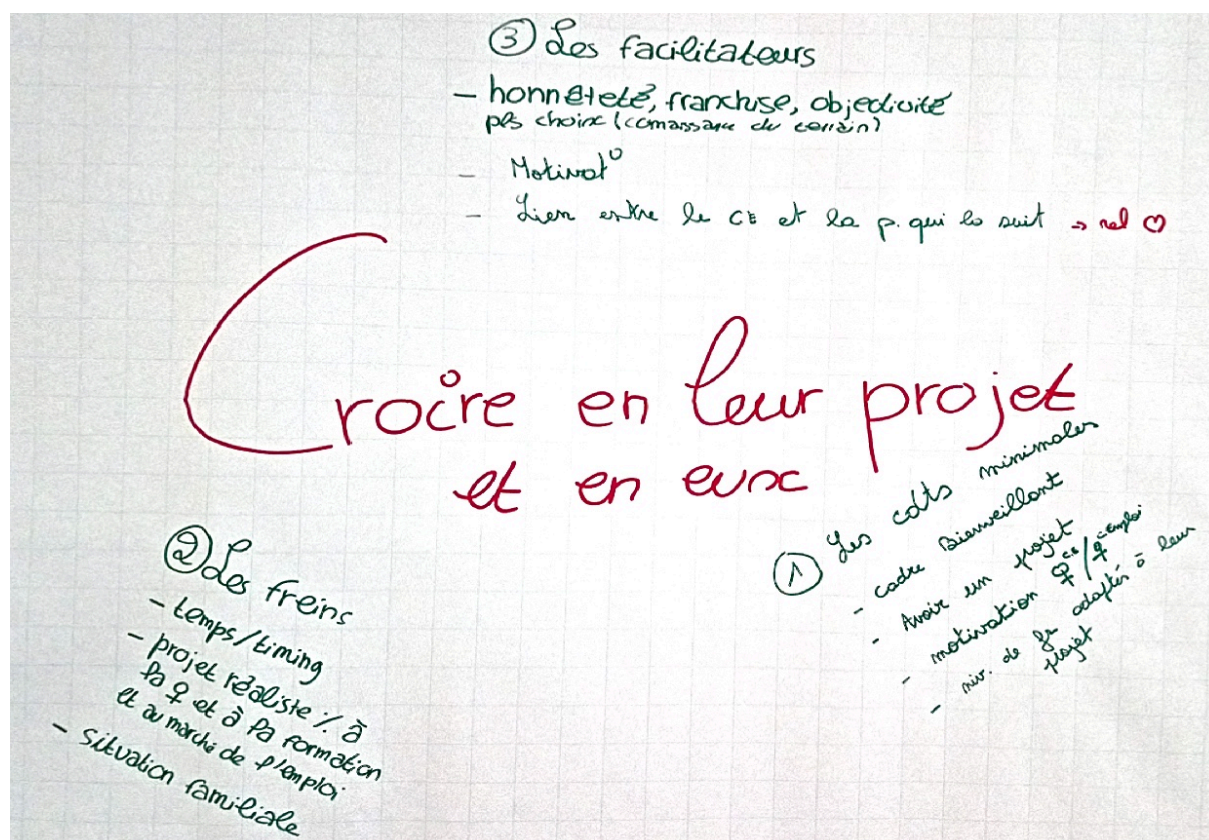
Les conditions d'apprentissage en ISP

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 et formatrices, sur lesquels ils/elles 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 ».

Des principes à la pratique...

Nous avons demandé à deux sous-groupes d'illustrer de façon concrète **comment les principes en ISP se traduisaient en pratique** sur le terrain. Nous leur avons également demandé d'identifier les **conditions minimales** pour l'application de ces principes ainsi que les **freins** et **obstacles** et ce qui **facilite** leur mise en œuvre. Chaque sous-groupe a choisi un principe énoncé au préalable. Voici leurs productions :



Comme **conditions minimales** pour réaliser le principe « Croire en leur projet et en eux », le premier sous-groupe a insisté sur les éléments suivants :

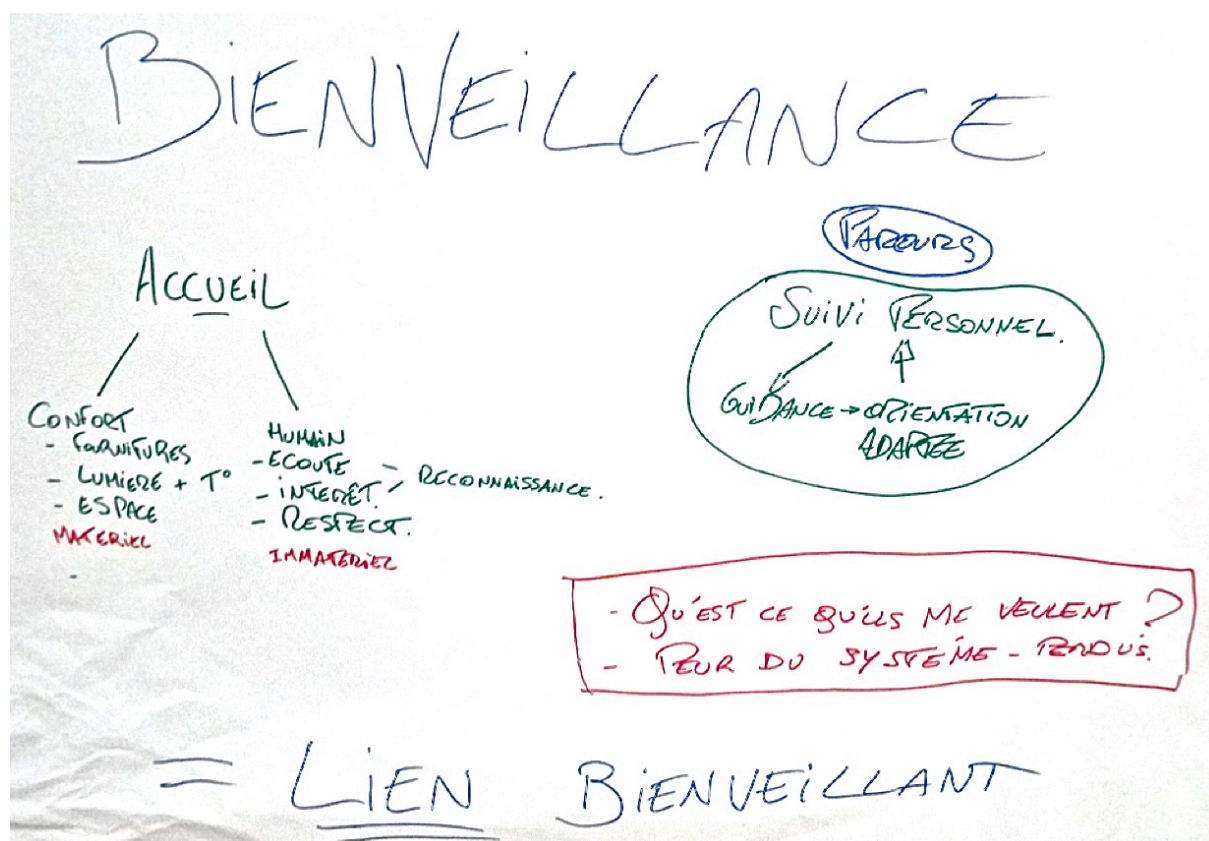
- Avoir un projet... Les personnes accompagnées ont souvent besoin de temps pour y voir clair.
- Mettre en place un cadre bienveillant (*cf. supra*).
- Des personnes motivées. Cette motivation n'est pas toujours là. Les travailleurs doivent donc tenter de favoriser la motivation des personnes en les impliquant dans le processus.
- Un niveau de français adapté à leurs projets. Des personnes peuvent en effet avoir des projets qui exigent un certain niveau de français, niveau qu'elles sont parfois très loin d'avoir. C'est donc important d'être réaliste, mais sans toutefois être fataliste.

Au niveau des **freins**, les éléments suivants ont été soulignés :

- Le temps/timing souvent trop court pour développer un projet sérieux.
- Certains participants notent que les projets des personnes ne sont pas toujours en adéquation par rapport à leur situation et/ou par rapport au marché de l'emploi.
- La situation familiale peut, dans certains cas, « bloquer » les personnes dans la formulation et la réalisation de leur projet d'insertion.

Quant aux **éléments** qui peuvent **faciliter** les choses, les participants ont mentionné la motivation, la confiance entre la personne suivie et les travailleurs ou encore l'honnêteté ou la franchise.

Le second sous-groupe a quant à lui choisi le principe de bienveillance :



En termes de **conditions**, les éléments suivants ont été énoncés :

- Un accueil « digne de ce nom », tant matériel qu'humain.
- Au niveau matériel, on parle notamment d'un cadre de travail propice à établir un climat bienveillant (en termes notamment d'espace et de lumière).
- Au niveau humain, on parle de valeurs suivantes : écoute, reconnaissance, intérêt et respect.

En ce qui concerne les **freins**, il peut s'agir, notamment, de la peur du système ressenti par le demandeur d'emploi. Les politiques d'activation créent souvent une méfiance chez les personnes et il faut du temps pour que ces dernières comprennent que les structures ISP ne sont pas là pour les juger ou leur mettre une pression « activante ». Les personnes peuvent également être un peu perdues dans tous les dispositifs d'accompagnement et de formation. Elles ont besoin d'y voir plus clair pour se sentir « sécurisées ».

Quant aux **éléments facilitateurs**, un suivi personnalisé ainsi qu'une guidance et une orientation adaptées peuvent permettre aux travailleurs de favoriser l'émergence de ce « lien bienveillant ».

VIII. L'accompagnement en ISP¹²

Cadre normatif issu du Décret ISP de 1995

⇒ Art. 4. § 1^{er} al 2 : « *Les actions d'ISP sont l'ensemble des opérations qui visent l'accès à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré, couvert par la sécurité sociale. L'action se traduit par la mise en œuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise.* »

L'accompagnement en ISP est un élément transversal à tous les cahiers des charges des actions d'ISP :

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.

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

¹² Source : Vademecum de l'ISP, FeBISP

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	$30 \times 14 \times 12 \text{ €} = 5.040 \text{ €}$	70	$70 \times 10\% \times 14 \times 12 \text{ €} = 1.176 \text{ €}$	6.216 €
Préfo bâtiment	430	55	12	$55 \times 12 \times 12 \text{ €} = 7.920 \text{ €}$	152	$152 \times 10\% \times 12 \times 12 \text{ €} = 2.188,80 \text{ €}$	10.108,8 €
FQ bur.	1200	65	10	$65 \times 10 \times 12 \text{ €} = 7.800 \text{ €}$	152	$152 \times 10\% \times 10 \times 12 \text{ €} = 1.824 \text{ €}$	9.624 €
Total				20.760 €		5.188,8 €	25.948,8 €

IX. 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** ».

En tant que fédération de l'Insertion socioprofessionnelle bruxelloise, la **FeBISP regroupe les Organismes de formation, les Missions Locales et les Ateliers de formation par le travail (AFT)**.

Depuis 2005, elle fédère également des associations et entreprises menant des **projets d'Economie Sociale d'Insertion (ESI)**. En tant que fédération de l'Economie Sociale d'Insertion, elle regroupe les Initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et les Entreprises d'insertion (EI).

X. L'économie sociale d'insertion à Bruxelles

L'ESI :

- ⇒ concerne plus d'une **centaine** d'associations et sociétés (taille moyenne : 20 ETP) ...
- ⇒ ... qui procurent plus de **1500 ETP** pour le « public-cible » et...
- ⇒ ... dont l'**objet social** est de remettre en activité, grâce à un contrat de travail, ce public en grande difficulté sur le marché de l'emploi.

Pour ce faire, ces associations et sociétés - qui recourent fortement aux **mesures d'aide à l'emploi** - forment, encadrent, motivent et donnent aux chômeurs peu qualifiés une expérience de travail utile pour **rebondir** professionnellement mais répondent aussi à des **besoins réels en milieu urbain**.

L'économie sociale d'insertion ouvre donc de **réelles perspectives** aux demandeurs d'emploi bruxellois et entend créer des **opportunités d'emplois supplémentaires** dans le cadre du contexte économique actuel.

Toutefois, il s'agit de créer :

- des **emplois encadrés et formatifs**, équivalant à une réelle expérience de travail
- des **emplois durables ou de transition**, selon la « formule » (ILDE ou EI, voir ci-dessous) choisie
- des **emplois qui répondent à de nouveaux besoins sociaux** : l'accès à des technologies informatiques à meilleur coût, l'accès à une alimentation de qualité dans le cadre de restaurants ou d'épiceries sociales, 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, etc.

Cadre juridique actuel (pour la nouvelle ordonnance 2018, cf. infra)

L'**ordonnance du 18 mars 2004** offre un cadre régional aux associations et aux entreprises d'économie sociale d'insertion.

Ce cadre prévoit un **mécanisme d'agrément** de quatre ans et des **moyens pour financer** l'encadrement des travailleurs issus du public-cible et une partie des frais de fonctionnement.

Dans le cadre actuel, en matière d'**agrément**, on distingue **deux formules** bien distinctes : **les ILDE (Initiatives locales de développement de l'emploi => plus de 80% de l'ESI)** et **les EI (Entreprises d'insertion)**.

Ce qui est commun aux ILDE et aux EI :

- (1) Le **but** : la (re)mise à l'emploi de demandeurs d'emploi peu qualifiés ou au chômage de longue durée
- (2) La **composition** :
 - dans l'équipe, il y a du personnel encadrant et du personnel d'exécution
 - dans le personnel d'exécution, il doit y avoir un **pourcentage de travailleurs issus du public-cible** (voir ci-dessous)
- (3) Les **subventions** régionales prennent en charge une partie des frais d'encadrement et une partie des frais de fonctionnement

(4) La **durée d'agrément** qui est de 4 ans

(5) La **procédure d'agrément** :

- le promoteur complète un **dossier** comportant notamment une description des activités, un plan financier et un plan de formation et d'accompagnement social des travailleurs du public cible
- la plateforme (paritaire) de concertation de l'économie sociale remet un **avis**
- le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale **agrée ou non** sur base de cet avis

Le public cible :

- les demandeurs d'emploi inoccupés depuis au moins douze mois qui n'ont pas le diplôme du secondaire supérieur
- les demandeurs d'emploi qui, quels que soient les diplômes obtenus, sont inoccupés depuis au moins soixante mois
- les bénéficiaires du droit à l'intégration sociale
- les travailleurs employés dans le cadre d'un contrat de travail lié à l'activation d'une allocation de chômage ou du revenu d'intégration

Trois principales différences entre EI et ILDE:

ILDE	EI
Association sans but lucratif	Société commerciale à finalité sociale
60 % minimum de public-cible dans le personnel d'exécution	30 % minimum de public-cible dans le personnel d'exécution
Souvent plusieurs finalités sociales et, parmi celles-ci, la création d' emplois de transition	Souvent une seule finalité sociale : la création d'emplois durables

Les secteurs d'activité privilégiés sont :

- Les services d'aide ménagère agréés titre-service
- Le bâtiment
- L'horeca
- L'informatique

Mais aussi : l'accueil des enfants en bas âge, le service de garde-malade à domicile, les soins esthétiques et la coiffure, le recyclage d'ordinateurs, l'animation sportive, l'événementiel, *etc.*

Enjeux et défis de l'économie sociale d'insertion :

- ⇒ Créer des emplois dans un contexte économique globalement difficile
- ⇒ Impliquer les demandeurs d'emploi dans un projet professionnel
- ⇒ Encadrer et former une main d'œuvre afin qu'elle puisse acquérir de nouvelles qualifications

- ⇒ Offrir un cadre de travail qui permet aux travailleurs de respecter des objectifs de rendement, de s'intégrer dans une hiérarchie, d'assumer des responsabilités, *etc.*
- ⇒ Gérer une tension quotidienne entre les impératifs économiques et l'objet social (l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi en difficulté)

La nouvelle ordonnance ES

Ordonnance du 23 juillet 2018 mais toujours pas entrée en vigueur.

Principe : si l'ordonnance de 2004 portait sur l'ESI, la nouvelle ordonnance ouvre le champ à l'économie sociale et amène l'insertion comme sous-champ de l'économie sociale. Il s'agira ainsi pour les structures de d'abord obtenir un agrément en économie sociale avant de demander un mandatement en économie sociale d'insertion.

Future appellation des structures : dans la future ordonnance, il n'est plus fait mention d'ILDE ou d'EI mais, pour l'agrément ES, d' :

- « entreprises sociales et démocratiques »
- « initiatives publiques d'économie sociale »

Les entreprises sociales et démocratiques (personnes morales de droit privé) devront mettre en œuvre :

- Un projet économique (activité continue de productions de biens et/ou de services, niveau significatif de prise de risque économique, niveau minimum de travail rémunéré de qualité et durable)
- Avec une finalité sociale (inscription dans les statuts d'activités et/ou de services visant l'intérêt de la collectivité ou d'un groupe spécifique, limiter la distribution des bénéfices et poursuivre des modes de production et de consommation durables ainsi qu'une tension salariale modérée)
- Exercer une gouvernance démocratique (degré élevé d'autonomie de gestion dans stratégie et gestion quotidienne, pouvoir de décision démocratique non-basé sur la seule détention de capital et dynamique transparente et participative avec les principales parties-prenantes concernées)

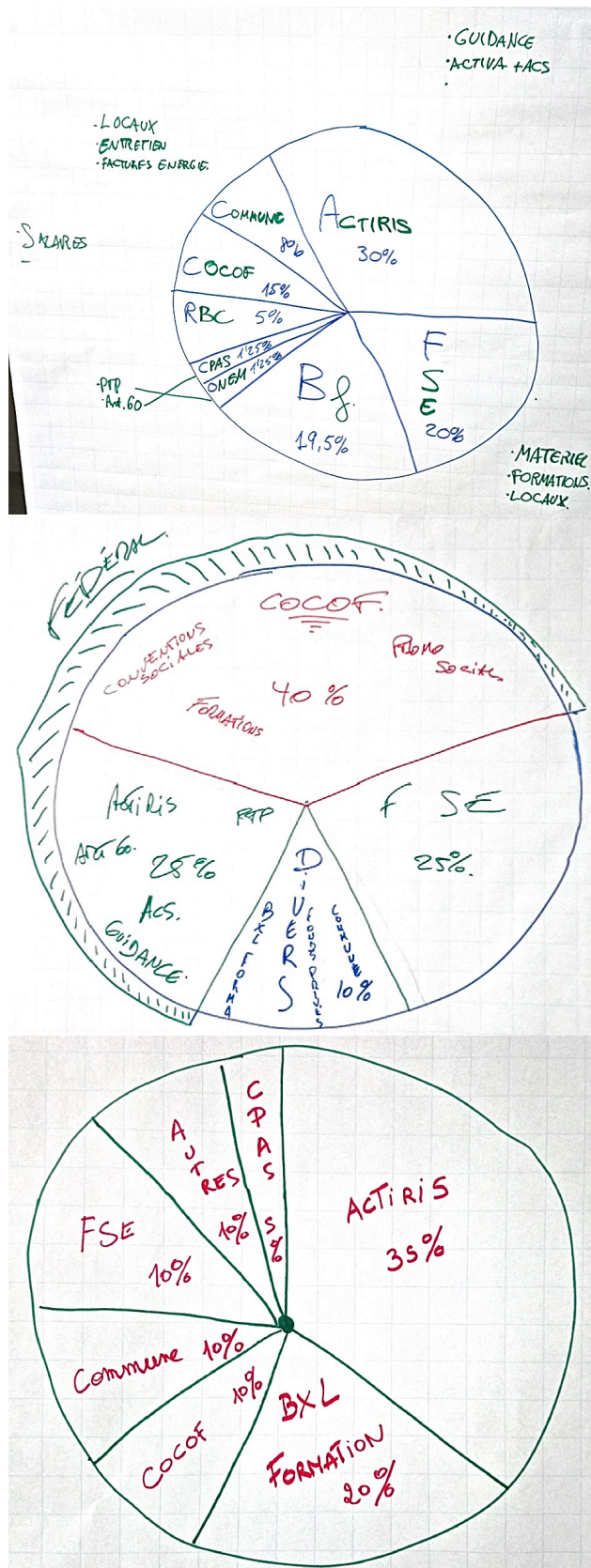
Les initiatives publiques d'économie sociale (personnes morales de droit public) devront mettre en œuvre :

- Un projet économique (activité continue de productions de biens et/ou de services, économiquement viable, niveau minimum de travail rémunéré de qualité et durable)
- Avec une finalité sociale (inscription dans les statuts d'activités et/ou de services visant l'intérêt de la collectivité ou d'un groupe spécifique, allouer les bénéfices à la réalisation de cette finalité et poursuivre des modes de production et de consommation durables ainsi qu'une tension salariale modérée)
- Exercer une gouvernance démocratique (degré élevé d'autonomie de gestion journalière, pouvoir de décision démocratique et dynamique transparente et participative avec les principales parties-prenantes concernées)

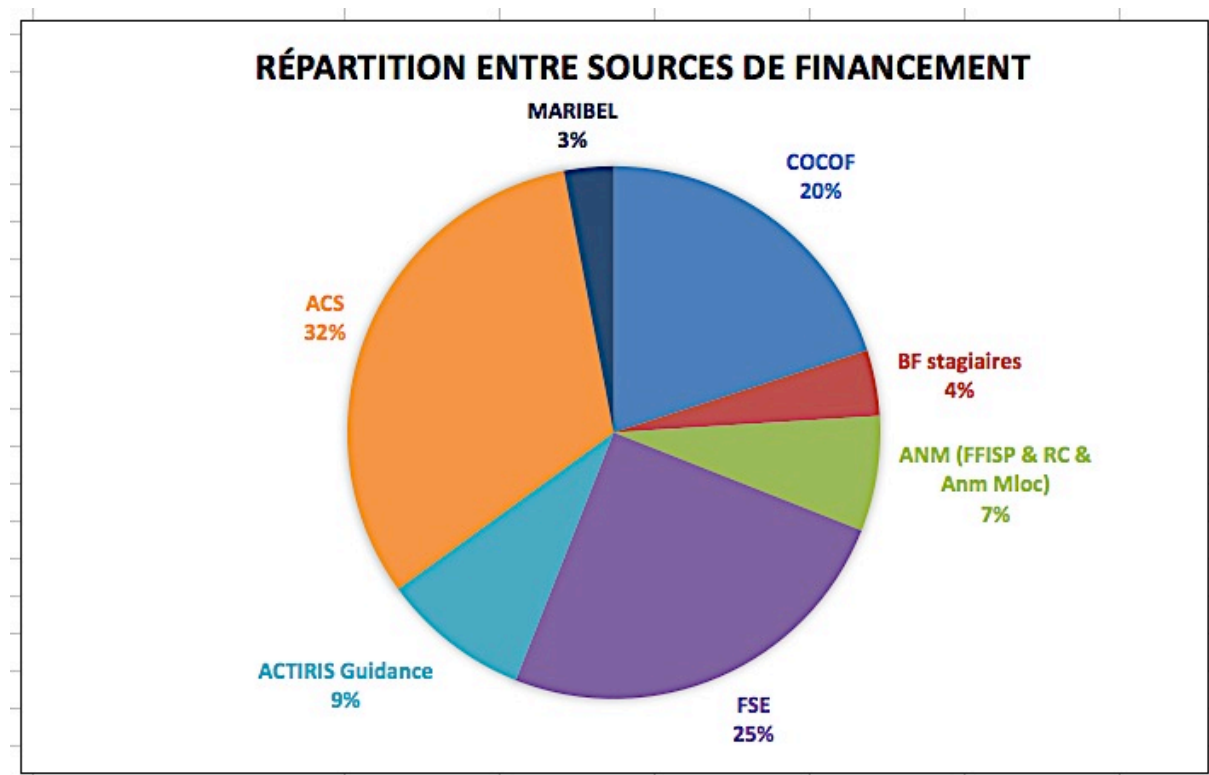
Point d'attention : Pour que ces structures (l'une ou l'autre), déjà agréées en ES, soient en plus reconnues comme « entreprises sociales d'insertion », elles devront répondre à un appel à candidature du Gouvernement bruxellois et recevront, le cas échéant, un mandat pour réaliser un programme d'insertion.

XI. Les sources de financement du secteur ISP

Pour aborder les financements en ISP, nous avons demandé aux participants d'estimer quelles étaient leurs sources et leurs pourcentages respectifs.



En réalité, pour l'année 2015, les financements des OISP hors volet Ordonnance Mloc étaient estimés à 31.000.000 €, répartis comme suit :



Financement de l' Equipe de base par la COCOF

La COCOF **subsidie les postes de travail** d'une OISP en fonction du volume d'activité 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**).
- 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.

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 horaire¹³

Financement via le Fonds Social Européen (FSE)

Le FSE **soutient** des projets de formation professionnelle et assure un **co-financement** dans une proportion de maximum 50/50 (50% des dépenses publiques consacrées par l'Etat membre). Il n'intervient que si le projet fait l'objet d'une ou plusieurs subventions des pouvoirs publics belges.

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 CCT 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
- ❖ 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 subsidants (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 max.

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

¹³ Voir chapitre : Accompagnement psychosocial et conventionnement avec Actiris, page

Financement via la subvention du *Fonds de Formation Continué 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

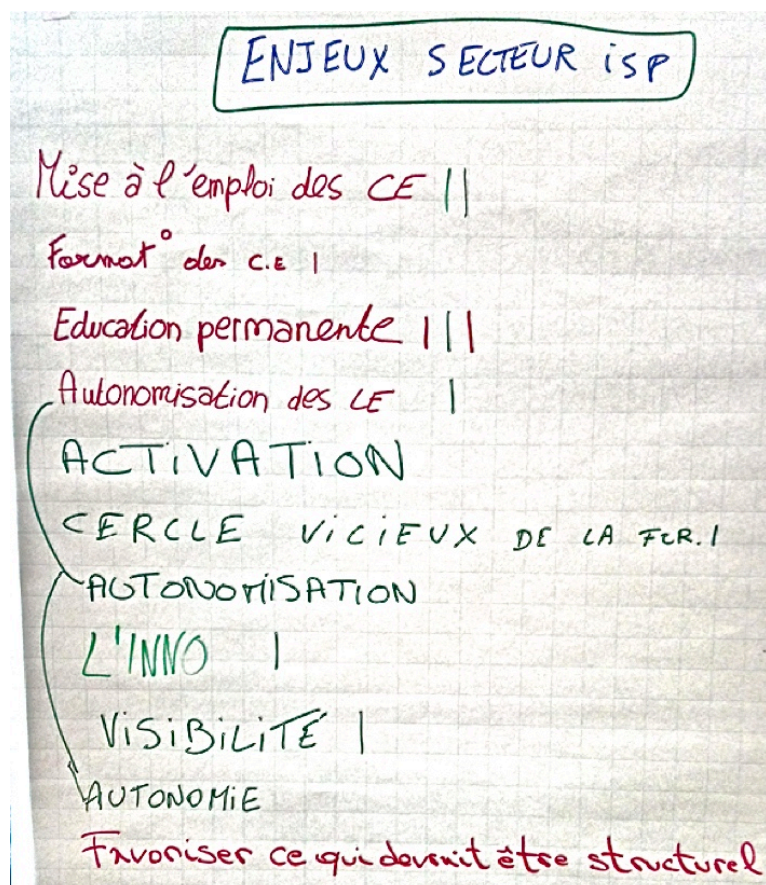
- Recettes propres (AFT)
- Réponse à des appels à projets, partenariats
- Donations (privée, communale, etc.)

XII. Principaux enjeux du secteur ISP

Pour terminer ce tour d'horizon du secteur ISP, nous avons demandé aux personnes présentes d'identifier ce que sont, à leurs yeux et à la lumière de leur courte expérience dans le secteur, les principaux enjeux :

- (1) pour le secteur ISP
- (2) pour les OISP
- (3) pour les travailleurs du secteur
- (4) pour les personnes dans un parcours ISP, dites « stagiaires en formation »

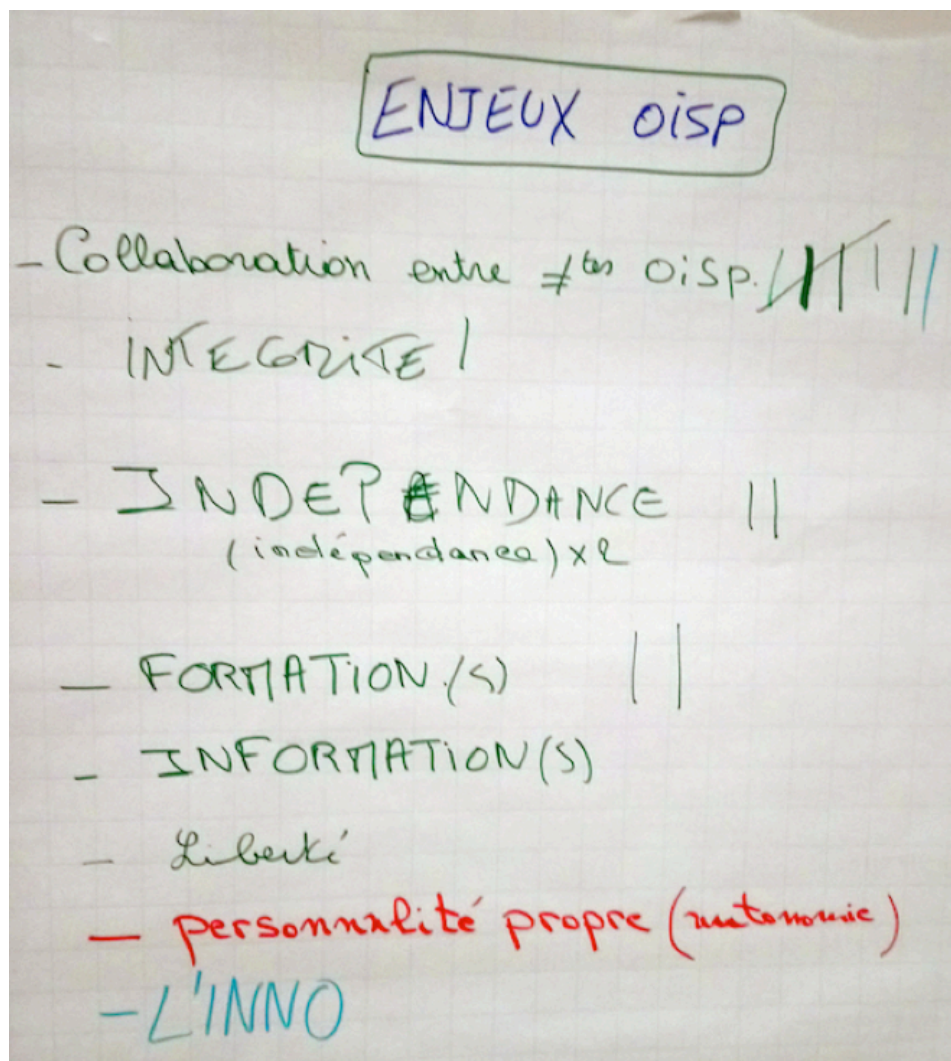
(1) Pour le secteur ISP



Principaux éléments discutés :

- ⇒ Un débat s'est tenu entre les participants au niveau de l'**objectif d'insertion professionnelle** des personnes : est-ce le seul objectif à poursuivre ? Quid du « S » d'ISP si oui ? Pour une majorité de participants, les deux types d'insertion ne sont pas incompatibles et peuvent d'ailleurs s'influer l'une l'autre.
- ⇒ Pour les participants, l'**éducation permanente**, un des trois piliers de l'ISP, constitue un réel enjeu pour le dispositif ISP. Il est en effet crucial que les acteurs du secteur puissent garder comme objectif l'émancipation, tant individuelle que sociale, du public ISP.
- ⇒ La question de l'**autonomisation** des demandeurs d'emploi a également été discutée. Pour les participants, le secteur ISP doit continuer à poursuivre cette finalité, plus que jamais nécessaire dans le contexte actuel d'activation croissante.
- ⇒ La **visibilité du secteur** constitue pour certains participants un enjeu important. Pour eux, le secteur ISP est trop peu visible et trop peu connu du grand public. Ce déficit de notoriété expliquerait peut-être certaines difficultés pour constituer des groupes complets de stagiaires.

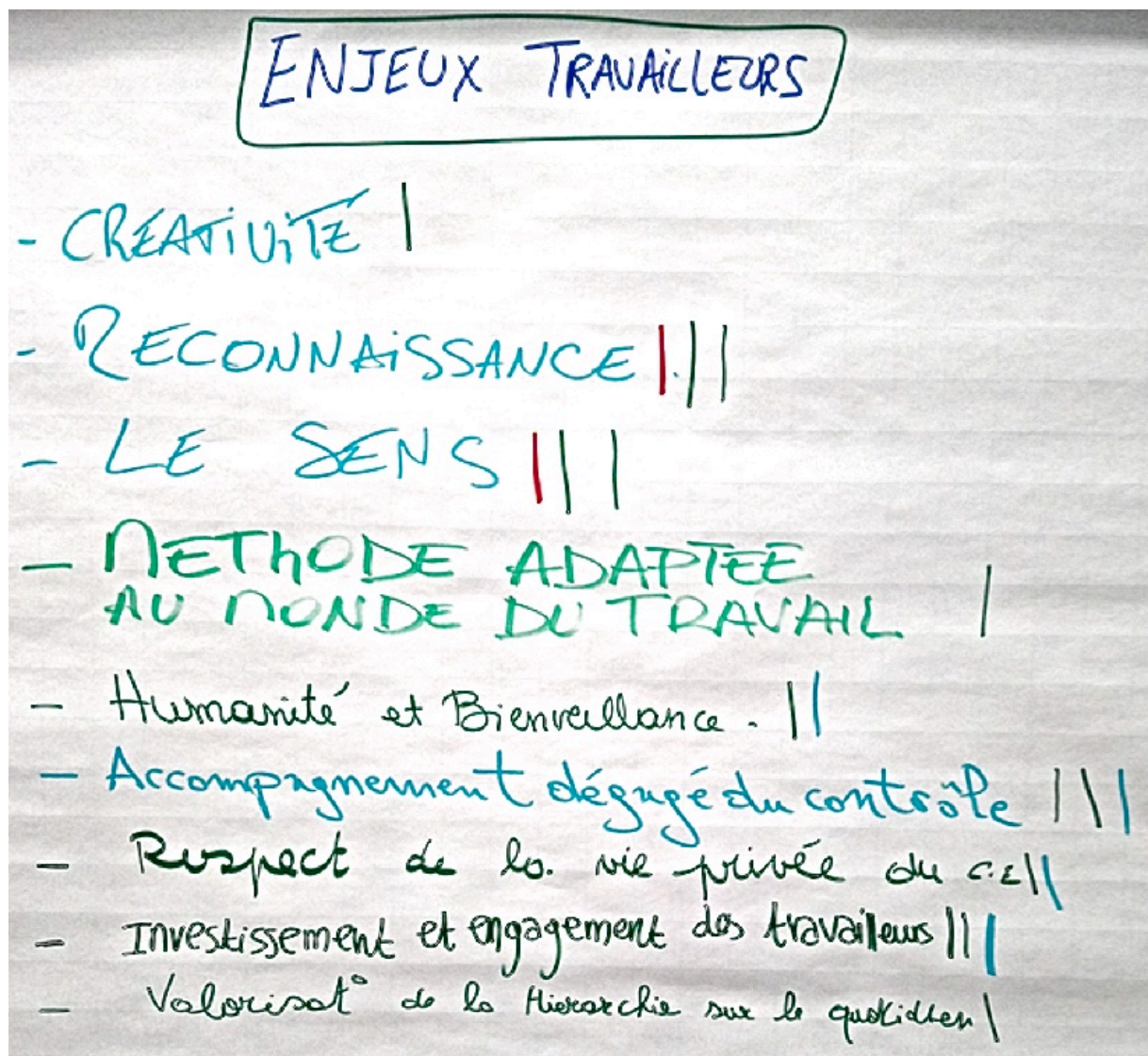
(2) Pour les opérateurs de formation et d'accompagnement (OISP)



Principaux éléments discutés :

- ⇒ L'enjeu massivement mis en avant par les participants fut celui de la **collaboration entre les différents OISP**. Cette collaboration, d'après les participants, est actuellement trop faible. Des lieux de rencontre, de discussion et de travail (comme les cycles de formation, par exemple) sont donc pertinents pour favoriser cette collaboration entre acteurs du secteur.
- ⇒ Les OISP doivent pouvoir maintenir tant leur **indépendance** que leur « intégrité » par rapport aux pouvoirs politiques et institutionnels. La qualité du travail en ISP dépend en effet de cette **autonomie** des structures associatives.
- ⇒ L'**innovation** constitue également un enjeu au niveau des structures ISP. Encore faut-il discuter de ce que l'on entend par « innovation ». Les participants ont insisté pour que les OISP puissent, plus qu'aujourd'hui, tester des formules qui sortent des chemins habituels, bien balisés. Mais pour tester de nouvelles choses, encore faut-il avoir le droit à l'erreur. Les pouvoirs subsidiaires doivent donc poser un cadre qui permette effectivement aux structures de terrain d'innover.

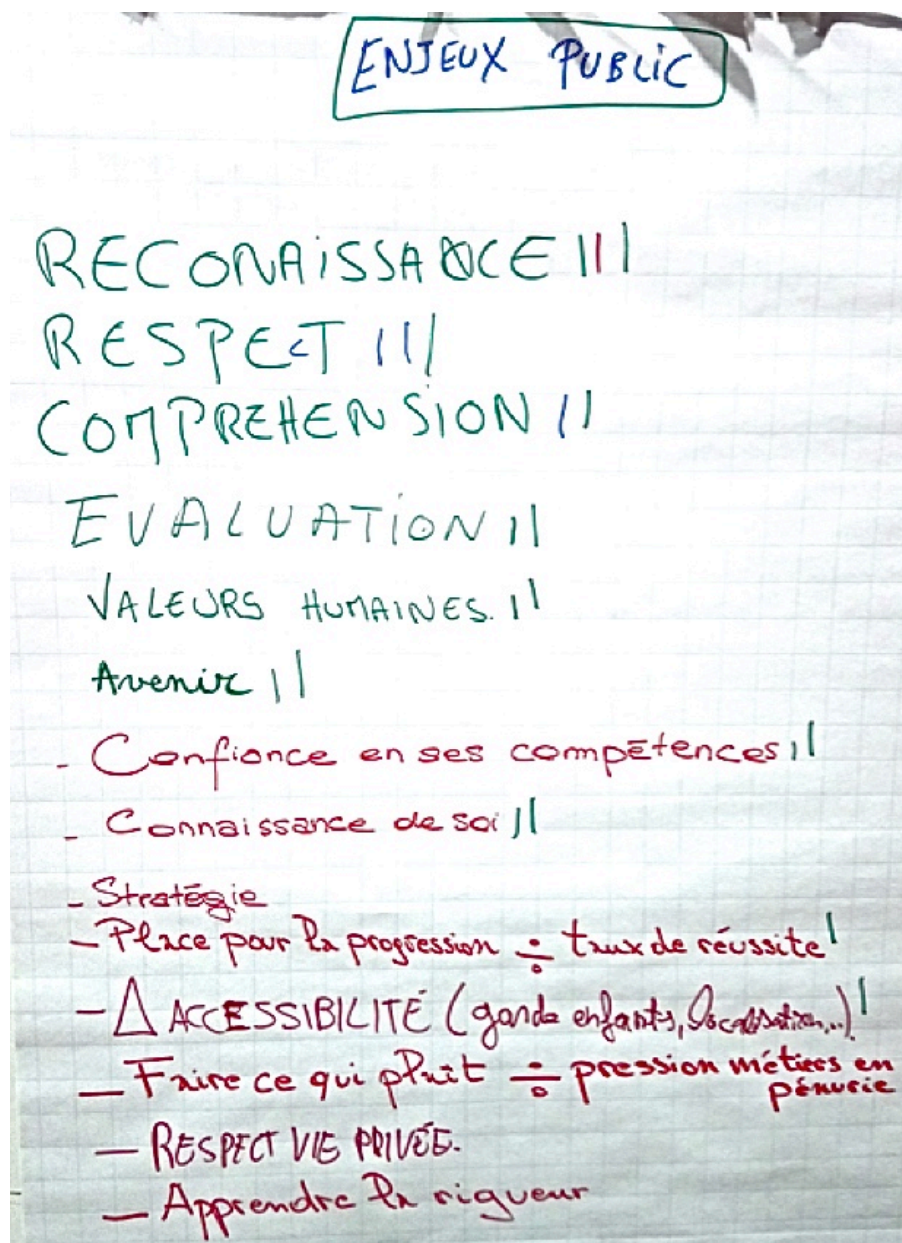
(3) Pour les travailleurs du secteur



Principaux éléments discutés :

- ⇒ Dès lors qu'un des enjeux pour les OISP est l'innovation (voir point précédent), il est logique que l'un des enjeux pour les travailleurs du secteur soit la **créativité**. C'est en effet cette créativité qui permettra de lancer des projets réellement innovants.
- ⇒ La **reconnaissance** des travailleurs du secteur semble trop faible pour les participants. Que ce soit la reconnaissance en terme de statut ou en terme d'« image sociale » pour le grand public, les participants ne se sentent pas suffisamment valorisés.
- ⇒ La question du **sens** donné au travail accompli a également été discutée. C'est en effet crucial pour les travailleurs (et pour les travailleurs sociaux en particulier !) de pouvoir continuer à donner un sens à leur travail. Si, pour le moment, les participants continuent à donner du sens à leurs actions d'insertion, ils savent que différents facteurs - tant internes qu'externes - pourraient y faire obstacle (routine, fatalité face aux difficultés rencontrées, politiques d'activation croissante, etc.).
- ⇒ Plusieurs participants, notamment travaillant ceux en Mission Locale, ont mentionné comme enjeu « l'**accompagnement dégage du contrôle** ». En effet, ces travailleurs se sentent parfois assimilés par le public aux conseillers d'Actiris. La proximité géographique entre Missions Locales et antennes locales d'Actiris peut favoriser cette confusion. L'enjeu est donc que les travailleurs ISP puissent bien montrer au public ISP, d'entrée de jeu, qu'ils sont dans l'accompagnement et pas dans le contrôle. Il demeure que certains travailleurs du secteur, par le fait notamment qu'ils encodent des données dans le RPE, se sentent parfois partie intégrante des politiques d'activation et de contrôle...
- ⇒ Enfin, certains participants ont listé **quelques qualités** nécessaires aux travailleurs ISP pour continuer à faire du bon travail :
 - L'humanité et la bienveillance
 - Le respect de la vie privée du public ISP
 - Un investissement et un engagement sans faille.

(4) Pour les personnes dans un parcours ISP, dites « stagiaires en formation »



Principaux éléments discutés :

- ⇒ Pour les participants, le public ISP n'est actuellement pas suffisamment reconnu dans son parcours d'insertion, que ce soient en termes matériels (exemple : la trop faible indemnité horaire versée au public, les difficultés de garde d'enfants) ou symboliques (exemple : certaines personnes voient les parcours ISP comme du simple occupationnel). Un manque de **respect** et de **compréhension** des parcours est intrinsèquement lié à ce manque de **reconnaissance**.
- ⇒ Souvent, les stagiaires - suite aux difficultés rencontrées dans leur parcours - ont trop **peu confiance** en leurs **compétences**. Or, cette confiance est essentielle. Le dispositif ISP doit donc favoriser cette reprise de confiance en soi. Cette confiance nécessite aussi, avant toute chose, une « **connaissance de soi** » et cela nécessite du temps.

- ⇒ Pour les participants, il est essentiel de pouvoir **mieux valoriser tous les progrès accomplis** par les stagiaires ISP, et pas seulement leur réussite à l'épreuve d'évaluation finale. Les parcours d'insertion sont en effet trop complexes que pour pouvoir être résumés par la mention « réussi » ou « raté ». Cette plus grande visibilité des progrès des stagiaires constitue donc un enjeu important.
- ⇒ Face à un contexte adéquationniste grandissant, les participants insistent pour que les demandeurs d'emploi puissent **choisir librement**, avec donc le moins de pression possible, le **métier** qui leur plaît. Un emploi « de qualité », c'est avant toute chose un emploi librement choisi...

Conclusion et suivi de ces journées

Les trois journées de rencontre et de réflexion ont bien montré l'**importance** pour les nouveaux travailleurs et travailleuses du secteur ISP de pouvoir relier les différentes facettes du secteur ISP entre elles et de disposer d'une information détaillée sur ce sujet complexe.

Les principaux **objectifs** de ces journées (s'informer, partager les situations vécues, identifier les enjeux, etc.) ont pu être globalement **rencontrés**. De même, comme souvent dans le cadre de ces cycles FeBISP, des contacts étroits ont pu être établis entre les différentes personnes participant à la formation.

Quant au **suivi** de ces journées de rencontre et de réflexion, les participants ont suggéré que la FeBISP continue à organiser ce type de journées pour les travailleurs du secteur, qu'ils soient d'ailleurs « nouveaux » ou « anciens ».