



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 travailleuses de l'Insertion socioprofessionnelle des cycles centrés 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 socioéconomique 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 cycles sont animés 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	<u> 6</u>
Introduction et methode	6
PREMIERES PERCEPTIONS DU SECTEUR ISP	
CARTES MENTALES REALISEES	7
III. L'ISP AVEC QUI ? ORGANISATIONS ET INSTITUTIONS EN LIEN AVEC LES POLITIQ	DUES
EMPLOI-FORMATION DE BRUXELLES	
1. Contexte historique	11
2. CONTEXTE INSTITUTIONNEL: LES INSTITUTIONS EN LIEN AVEC LES POLITIQUES EMPLOI-FORM	MATION
DE BRUXELLES	11
IV. CADRE JURIDIQUE : DECRET COCOF DU 27/04/1995	14
AGREMENTS, CONVENTIONS ET FINANCEMENT	
AGREMENTS, CONVENTIONS ET FINANCEMENT	14
V. L'ISP POUR QUI ? LE PUBLIC-CIBLE DE L'ISP	15
AND A DRIVER A DRIVER OF COMMENT A DC DICROCUTING DIODIENT ATTON A DODIENT	
VI. L'ISP A BRUXELLES, COMMENT ? LES DISPOSITIFS D'ORIENTATION, LA FORMAT RECHERCHE D'EMPLOI ET LES MISSIONS LOCALES	
RECHERCHE D EMPLUI ET LES MISSIONS LOCALES	<u>1 /</u>
VII. LES PRINCIPES PEDAGOGIQUES EN ISP	21
PRINCIPES GENERAUX ENONCES PAR LES PARTICIPANTS	21
LES PRINCIPES PEDAGOGIQUES DES OISP:	24
VIII. L'ACCOMPAGNEMENT EN ISP	26
CADRE NORMATIF ISSU DU DECRET ISP DE 1995	
LA CONSTRUCTION D'UN PROJET PROFESSIONNEL INDIVIDUEL	
LES OPERATIONS SUBVENTIONNEES.	27
ACCOMPAGNEMENT PSYCHOSOCIAL ET CONVENTIONNEMENT AVEC ACTIRIS	
IX. LA STRUCTURE ET LE FONCTIONNEMENT DE LA FEBISP	29
X. L'ECONOMIE SOCIALE D'INSERTION A BRUXELLES	30
Introduction	
LE NOUVEAU CADRE JURIDIQUE	30
XI. LES SOURCES DE FINANCEMENT DU SECTEUR ISP	33
XII. PRINCIPAUX ENJEUX DU SECTEUR ISP	36
CONCLUSION ET SUIVI DE CES IOURNEES	40

I. Introduction

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

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 visait donc à présenter le **secteur ISP sous ses différents aspects** : son contexte politico-institutionnel, son cadre décrétal, 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 près d'une vingtaine de professionnel(le)s issu(e)s des Missions Locales, des opérateurs de formation et d'une Fédération.

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

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 - 28/11/2019

- 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 emploiformation de Bruxelles (OISP, MLOCs, RBC, COCOF, FSE, Actiris, Bruxelles Formation).
- 5. Cadre juridique: Décret COCOF du 27 avril 1995

Journée 2 - 29/11/2019

- 1. L'ISP pour qui ? Le public-cible à Bruxelles
- 2. L'ISP à Bruxelles, comment ? Les dispositifs d'orientation, la formation, la recherche d'emploi, les Missions Locales
- 3. Rappel synthétique de la première journée
- 4. Principes pédagogiques en ISP
- 5. L'accompagnement psychosocial en ISP

Journée 3 - 13/12/2019

- 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 mesures d'aides à l'emploi
- 6. Les enjeux du secteur ISP
- 7. Conclusion(s)
- 8. 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 cycle. 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 **motsclés** au titre du cycle.

Ensuite, pour aller plus loin, quatre **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 :

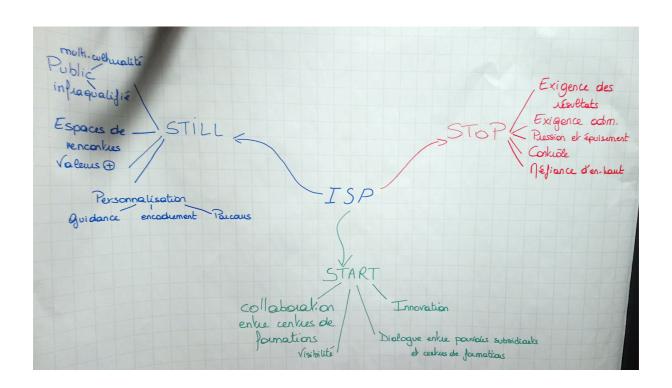


Mots clés mis au clair :

- Cenforgil (nom de sa structure)
- Complexité
- Ecoute active
- Jargon
- Réseau
- Diversité des publics ISP
- Pression sur l'équipe interne
- Combats
- Continuité
- Seconde chance
- Ascension d'un escalier (dessin)
- Parcours
- Partenaires
- Encadrement
- Intégration
- Guidance
- Motivations
- Formations
- Marché de l'emploi
- Multi-culturalité
- RPE
- Contraintes

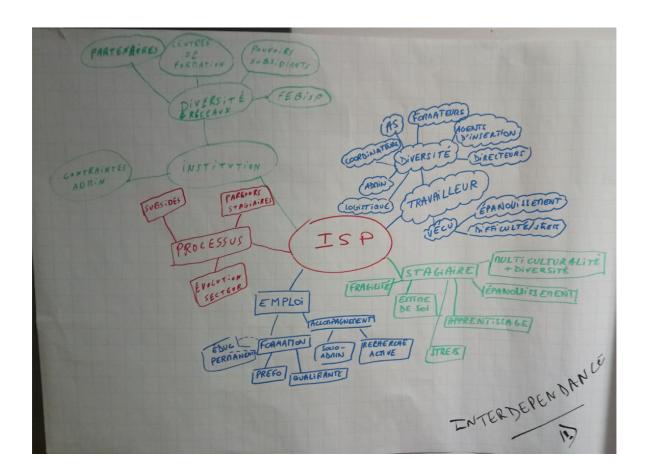
- Sens et urgences
- Paradoxes
- Contrôle et rigidité (=> lassitude)
- Précarité (du public et de l'emploi)
- Femmes
- Initiation
- Cases
- Subsides
- Postures (par rapport aux fonctions des travailleurs et par rapport au public)
- Relations de confiance
- Triangle de Karpman¹
- Co-animation
- Stress
- Valeurs et idéaux
- Visibilité
- Education permanente
- Immigrés
- Accompagnement
- Poste (courrier)
- Lenteur

Cartes mentales réalisées



¹ Voir: https://fr.wikipedia.org/wiki/Triangle_dramatique

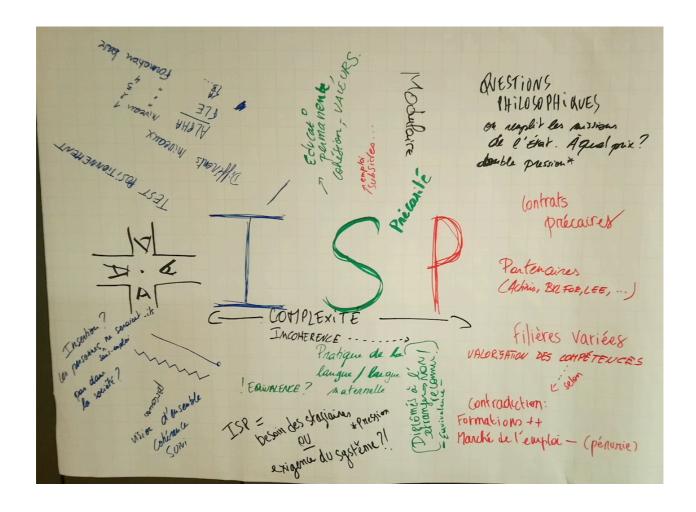
⇒ La carte mentale des participants du premier sous-groupe énonce d'emblée ce que ces derniers estiment devoir **garder** (« still »), **arrêter** (« stop ») ou **débuter** (« start ») dans le dispositif ISP. Nous retrouverons ces divers éléments plus loin dans le cycle.



- ⇒ La deuxième carte articule, quant à elle, plusieurs **mots-clés** autour de différents **grands axes** (travailleurs, stagiaires, emploi, processus et institutions). Bien que ces « grappes » semblent hermétiques l'une à l'autre, les participants ont explicitement indiqué sur leur carte que tous ces éléments étaient interdépendants.
- ⇒ Commentaires spécifiques supplémentaires :
 - Les stagiaires sont au centre du dispositif ISP.
 - Public : diversité en âge, en vécu, en niveaux de compétences ; contraints ou volontaires ? ; en manque d'estime de soi ; présentant (accumulant...) différentes fragilités...
 - Travailleurs du secteur : travaillent à partir de leur vécu (diversité d'expériences professionnelles) et de celui des apprenants ; recherchent un épanouissement dans leur travail (choix de secteur répondant à un idéal...)
 - Partenaires, pouvoirs subsidiants et institutions : grande diversité des processus et importance du réseau ; lourdeur des contraintes administratives



□ La troisième carte mentale, orientée verticalement, identifie tout d'abord, « en haut », les partenaires institutionnels, les acteurs et les subsides les reliant. Ensuite figurent au milieu les participants tandis que les finalités d'insertion sociale et professionnelle sont détaillées à la base. Il s'agit en effet de la finalité de base du dispositif ISP. Enfin, le terme « Autonomie » renvoie au but final « à atteindre » pour le public ISP.



- ⇒ La quatrième et dernière carte associe quant à elle les trois lettres de l'acronyme ISP aux mots-clés qui lui sont propres. De manière transversale, les participants ont noté les termes « Complexité » et « Incohérence ». Ils sentent en effet que l'articulation de ces trois dimensions (I-S-P) n'est ni souvent simple ni toujours cohérente. Exemple de questionnement : l'ISP répond-elle aux besoins des stagiaires et/ou aux « exigences du système » ?...
- ⇒ Commentaires spécifiques supplémentaires :
 - L'ISP est un « carrefour » où se croisent des publics d'origines différentes avec des parcours très hétéroclites.
 - Quelle « marge de liberté » des travailleurs du secteur par rapport aux cadres normatifs ?
 - o Enjeu de travailler à l'émancipation des stagiaires en formation.

III. L'ISP avec qui ? Organisations et institutions en lien avec les politiques emploiformation 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.²

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.

² Source: http://be.brussels/a-propos-de-la-region/le-gouvernement-regional

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)³.

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.⁴

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,

12

³ http://be.brussels/a-propos-de-la-region/les-institutions-communautaires-a-bruxelles/cocof

⁴ http://www.fse.be/index.php?id=fonctionnement

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 efficace⁵.

Bruxelles Formation

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 bruxelloise⁶.

⁶ http://www.bruxellesformation.be/bruxelles-formation-ses-partenaires.html

⁵ http://www.actiris.be/apropos/tabid/255/language/fr-BE/Nos-missions.aspx

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 clé 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.

Les différents éléments du Décret sont abordés dans le détail dans la suite du Cycle ISP. Nous n'y revenons donc pas à ce stade.

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 ».⁷

Un tableau récent, tiré du Rapport d'activité 2018 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	
		43,0%	57,0%	100,0%	ge	Moins de 6 mois	10,3%	13,9%	24,2%	
	Moins de 25 ans	11,6%	10,4%	22,0%	Durée de chômage	6 à 11 mois	5,7%	7,3%	13,0%	
	25-29 ans	7,1%	10,2%	17,4%		1 an à moins de 2 ans	6,3%	10,7%	17,0%	
Âge	30-34 ans	6,7%	11,4%	18,1%		2 ans et plus	15,8%	24,7%	40,4%	
¥	35-44 ans	9,9%	16,4%	26,3%		Indéterminée	5,0%	0,4%	5,4%	
	45-54 ans	6,2%	7,6%	13,8%	Résidence	Bruxelles	41,0%	54,9%	96,0%	
	55 ans et plus	1,5%	0,9%	2,4%		Flandre	0,9%	1,5%	2,4%	
	Primaire ou moins	6,8%	5,8%	12,5%		Wallonie	1,1%	0,5%	1,6%	
Niveau d'études	Secondaire inférieur	7,3%	6,6%	13,9%		Inconnue ou étranger	0,0%	0,0%	0,0%	
	Secondaire supérieur	5,7%	6,7%	12,4%	Nationalité	Belges	20,3%	25,0%	45,3%	
	Supérieur	0,5%	1,3%	1,8%		Européens	3,6%	6,3%	10,0%	
	Autres/Indéterminé	22,7%	36,6%	59,3%		Autres ou inconnue	19,1%	25,6%	44,7%	

A noter qu'environ un gros cinquième du public ISP est constitué de jeunes de moins de 25 ans, que les femmes sont majoritaires (57%) 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 40% 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 2,4 % 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.

-

⁷ Décret du 27 avril 1995, art. 3 §1^{er} al.2

Commentaires supplémentaires :

- La tranche des 35-44 ans est la plus élevée, ce qui semble indiquer une « entrée tardive » en formation pour un bon nombre d'apprenants en ISP.
- En termes d'études, la catégorie « Autres » est la plus élevée, ce qui peut interpeller étant donné que cette catégorie devrait être résiduaire et non majoritaire...
- La non-équivalence des diplômes entraîne souvent une chute de l'estime de soi car elle implique de devoir « repartir de zéro » au niveau de son parcours de formation.

VI. L'ISP à Bruxelles, comment ? Les dispositifs d'orientation, la formation, la recherche d'emploi et les Missions Locales⁸

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 formation ⁹, «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

⁸ Source: https://www.febisp.be/fr/publications/vade-mecum-isp

⁹ 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 préreguis 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)
- Les fonctions administratives
- Le secteur santé/social
- La construction
- Horeca/Tourisme

- Commerce/Vente
- Mécanique
- Agriculture/Environnement
- Nettoyage
- Agro-alimentaire
- etc.

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 ensemblier 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 néerlandophnone 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.

Ordonnance Missions Locales

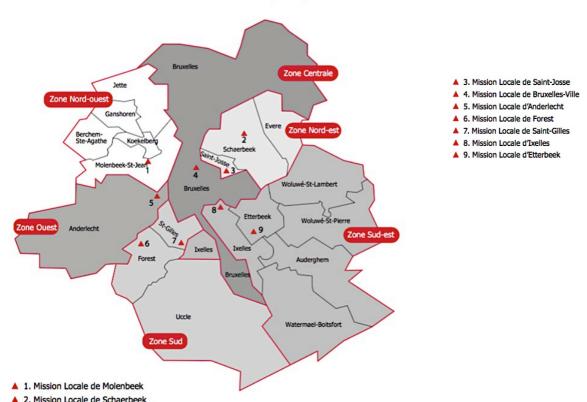
L'Ordonnance du 27 novembre 2008 créé un cadre commun pour les neuf Missions Locales et les trois Lokale Werkwinkels afin d'harmoniser l'accompagnement vers l'emploi des bruxellois les plus fragiles.

L'Ordonnance du 27 novembre 2008 est mise en application depuis novembre 2015 avec un fonctionnement encore transitoire. Chaque conseiller suivra 150 chercheurs d'emploi fragilisés dont 100 envoyés par <u>Actiris</u>, le reste venant spontannément. L'accompagnement durera 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.).

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'<u>Actiris</u>, élaboration et définition d'un projet professionnelle, 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 :
 - o 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.
 - o 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)

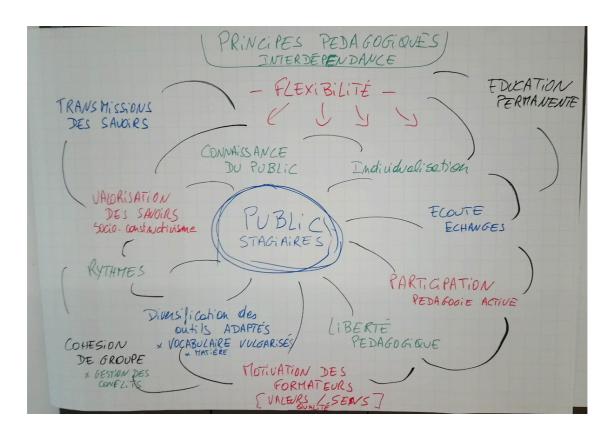


VII. Les principes pédagogiques en ISP

Principes généraux énoncés par les participants

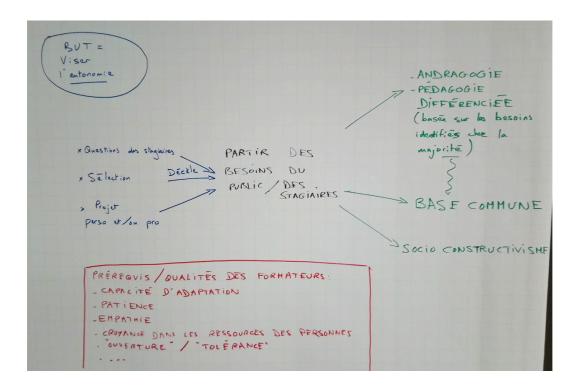
Quatre sous-groupes ont été composés. Dans chacun d'eux, les participants ont formulé les principes qui leur semblaient essentiels en ISP.

Voici leurs contributions et quelques commentaires associés :



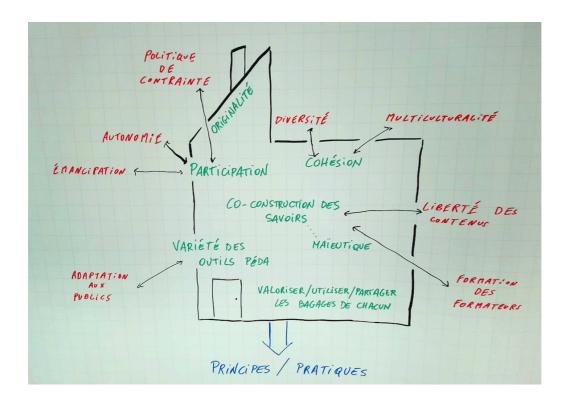
Commentaires:

- En noir, sont signalées les (nombreuses) relations d'interdépendance.
- L'efficacité des pratiques pédagogiques repose sur une nécessité de flexibilité.
- Nécessité d'adapter les outils et le vocabulaire au public en ISP.
- Nécessité de proposer une pédagogie dynamique.
- Le bémol réside souvent dans le manque de transmission entre formateurs.



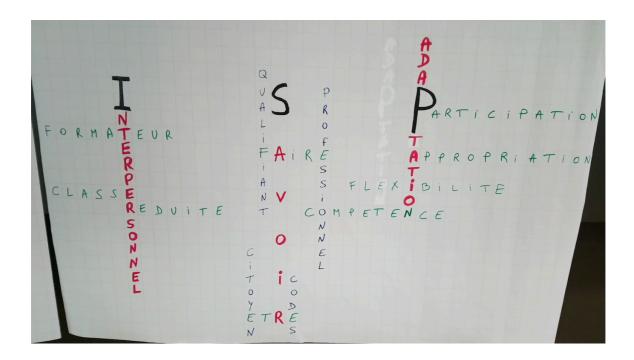
Commentaires:

- Pour permettre aux apprenant(e)s d'atteindre une certaine autonomie, il convient de :
 - o répondre à leurs interrogations en amont de la formation.
 - o co-construire des apprentissages reposant sur l'identification des besoins des apprenant(e)s.
 - o disposer, pour les formateurs, de prérequis et de qualités propres à la formation d'adultes particulièrement éloignés du marché de l'emploi.



Commentaires:

- Métaphore de la maison : formateurs et apprenants sont tous « ouvriers » dans la construction des savoirs.
- Les principes pédagogiques sont signalés en vert, les éléments connexes en rouge.
- « Co-construction des savoirs » au centre des pratiques pédagogiques valorisées en ISP => « apprendre ensemble ».
- Importance de varier les supports pédagogiques.
- Le formateur ISP n'est pas le détenteur de tous les savoirs, il est un facilitateur, un accompagnateur de savoirs.



Commentaires:

- L'acquisition de savoirs en ISP repose sur deux concepts :
 - L'« interpersonnel », favorisé par un nombre réduit d'apprenants par groupe.
 - L' « adaptation » favorisée par des activités participatives des pratiques pédagogiques aux particularités des publics ISP afin que ces derniers s'approprient les savoirs.

Les principes pédagogiques des OISP¹⁰:

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

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

¹⁰ Source: Manifeste pédagogique des OISP – L'Insertion n°73 – nov.2007 et site www.febisp.be

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 priorisées, 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 ».

VIII. L'accompagnement en ISP¹¹

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 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.

_

¹¹ Source : Vademecum de l'ISP, FeBISP

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)
 - o aidant à l'intégration du chercheur d'emploi dans l'équipe ou dans le groupe
 - o 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 :

- o 30h si la durée de formation est comprise entre 1h et 349h
- o 55h pour une durée de formation comprise entre 350h et 699h
- o 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

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

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

Introduction

L'économie sociale d'insertion :

- ⇒ concerne environ 120 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 structures - qui recourent fortement aux mesures d'aide à l'emploi - forment, encadrent, motivent et donnent aux chômeurs éloignés de l'emploi et souvent peu ou pas scolarisés 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 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.

Le nouveau cadre juridique¹²

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 sociales ¹³. Une première à Bruxelles et qui fait suite au transfert de la compétence « Economie Sociale » de l'Etat fédéral aux Régions.

L'élargissement, une première étape

Jusqu'à présent, l'économie sociale reconnue par les autorités publiques bruxelloises se concentrait exclusivement sur l'Economie Sociale d'Insertion (ESI). Depuis 2004, une ordonnance régionale et ses arrêtés régissaient l'agrément et le financement des structures ILDE et EI ¹⁴ dont le but social est l'insertion socioprofessionnelle de

¹² Source : article de *L'insertion* 119 écrit par Pauline Cousin.

¹³ Ordonnance du 23 juillet 2018 - www.ejustice.just.fgov.be/doc/rech_f.htm

¹⁴ ILDE : Initiative locale de développement de l'emploi, forme asbl.

EI : Entreprise d'Insertion, société commerciale.

demandeurs d'emploi difficiles à placer en recourant à la production de biens et/ou de services. Au cours des 15 années suivantes, le secteur n'a cessé de se développer. Ainsi, en 2018, on comptait plus de 1500 travailleurs public-cible¹⁵ (voir encadré).

De l'agrément d'un projet en ESI, assorti d'un financement, le cadre a évolué vers l'agrément en Economie Sociale (ES) octroyé à une structure. Celui-ci est donc plus large et repose sur trois principes :

- la mise en œuvre d'un projet économique
- la poursuite d'une finalité sociale
- l'exercice d'une gouvernance démocratique

Notons qu'à présent, c'est l'entreprise qui fait l'objet de l'agrément ES et non pas le projet qu'elle porte, comme c'est le cas avec l'Ordonnance ESI de 2004.

Un agrément puis un mandatement

L'entreprise agréée met en œuvre ces principes qui se déclinent différemment suivant la nature de la structure. En effet, il peut s'agir d'une structure à caractère privé qui sera dénommée « entreprise sociale et démocratique », ou d'une structure à caractère public appelée « initiative publique d'économie sociale ».

L'élargissement à l'ES devrait permettre de reconnaître des structures qui, via l'agrément, accèdent à des dispositifs. Citons notamment : l'appel à projets annuel pour les projets innovants, des prêts, des dispositifs d'accompagnement à la création, à la croissance ou encore, des dispositifs de promotion des modèles économiques d'entreprises sociales et l'appel à candidatures pour le mandatement en insertion.

La structure qui souhaite être mandatée en insertion doit au préalable avoir été agréée en économie sociale. Plus précisément, il s'agit du mandatement pour « gérer une mission de service d'intérêt économique général qui consiste en la réinsertion sur le marché du travail des personnes particulièrement éloignées de l'emploi ». Sur base du mandatement, une compensation de service public sera octroyée. On parlera dorénavant de structures d'économie sociale mandatées en insertion (ESMI).

Ce qui change concrètement pour les actuelles structures d'ESI

L'Ordonnance relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales est entrée en vigueur le 1^{er} février 2019, abrogeant l'Ordonnance de 2004. Les structures agréées suivant « l'ancienne » ordonnance disposent des prochains mois pour se mettre en conformité avec les conditions d'agrément ES. Depuis le 1^{er} mars 2019, elles peuvent introduire une demande d'agrément avant de répondre à l'appel à candidatures pour le mandatement en ESI qui sera probablement lancé début 2020 par le prochain Ministre bruxellois de l'Economie.

Et le financement pendant cette période transitoire ? Les modalités de financement dans le cadre du mandatement n'ont pas encore été fixées à l'heure de la rédaction

_

¹⁵ Exprimés ici en équivalent temps plein (ETP).

de cet article et ne sont pas encore d'application. Mais pour l'année en cours, les exstructures EI et ILDE seront financées sur base de l'ordonnance de 2004. Rappelons que cette ordonnance prévoyait des montants de financement corrects mais qui, la plupart du temps, ne pouvaient être octroyés dans leur entièreté faute d'un budget suffisant.

Les prochaines étapes

Pour créer un cadre cohérent avant la fin de la législature, plusieurs textes doivent être adoptés, à commencer par l'arrêté relatif au mandatement. Il définira les modalités et les conditions du mandatement pour le service d'intérêt économique général (SIEG) qui consiste en la réinsertion sur le marché du travail des personnes particulièrement éloignées de l'emploi. L'ordonnance indique déjà que les structures candidates devront soumettre, pour avis à Actiris, un programme d'insertion qui vise l'accompagnement professionnel et social du travailleur public-cible. L'entreprise sociale d'insertion mandatée pourra bénéficier d'une compensation de service public destinée à couvrir le coût salarial pour le personnel d'accompagnement, voire des coûts de fonctionnement. Une fois attribué, le mandatement est valable 5 ans et reste lié à l'agrément. Ainsi, si l'agrément est retiré, le mandatement l'est automatiquement.

Autre texte fondamental attendu : l'arrêté d'application relatif aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale. L'ordonnance qui instaure ce nouveau cadre a été adoptée à l'été 2017 mais tous ses arrêtés n'ont pas encore été votés. Parmi ceux-ci, notons celui qui viendra remplacer les aides à l'emploi fortement utilisées dans le secteur de l'ESI : les SINE (pour les personnes demandeuses d'emploi de longue durée) et, pour le secteur non marchand, les PTP¹⁶. L'enjeux pour les structures d'ESI est de pouvoir continuer à accompagner du public-cible éloigné de l'emploi, soit en s'appuyant sur une aide à l'emploi comme vecteur d'une transition vers le circuit classique du marché du travail, soit en maintenant en interne ce public comme travailleur sur le plus long terme. Les dispositifs article 60,§7 et article 60,§7 majoré ES, qui ont déjà fait l'objet d'une réforme, restent également accessibles aux structures d'ESI.

Au-delà de ces éléments centraux, d'autres aspects vont évoluer. Ainsi, la Plateforme de l'Economie Sociale qui jusqu'à présent émettait un avis sur les demandes d'agrément en ESI, va devenir le Conseil consultatif en économie sociale (CCES), toujours hébergé au sein du Conseil Economique et Social Bruxellois (CESRBC). Le changement de nom s'accompagne d'une modification de sa composition et d'un élargissement de ses activités.

L'année 2019 représente, pour les acteurs de l'ESI l'année 1 du changement, et 2020 et 2021 devraient s'inscrire dans cette veine.

_

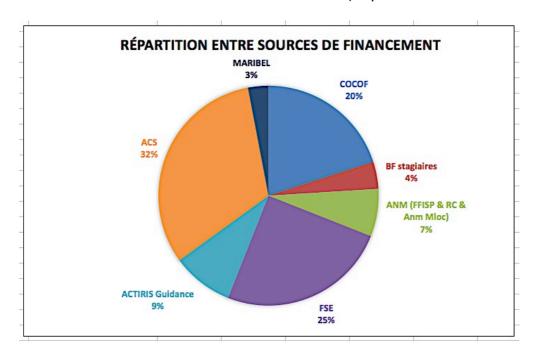
¹⁶ PTP : programme de transition professionnelle, créé en 1997.

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 de référence 2015, les financements des OISP hors volet Ordonnance MILOC étaient estimés à 31.000.000 €, répartis comme suit :



Financement de l'équipe 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 horaire¹⁷

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.

¹⁷ Voir chapitre: Accompagnement psychosocial et conventionnement avec Actiris, page

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 subsidiants (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

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

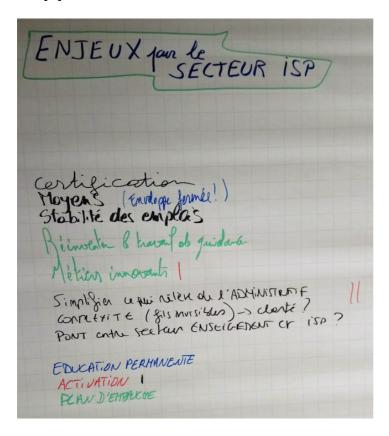
- Recettes propres (AFT)
- Réponse à des appels à projets, partenariats
- Donations (privée, communale, etc.)

XII. 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 :

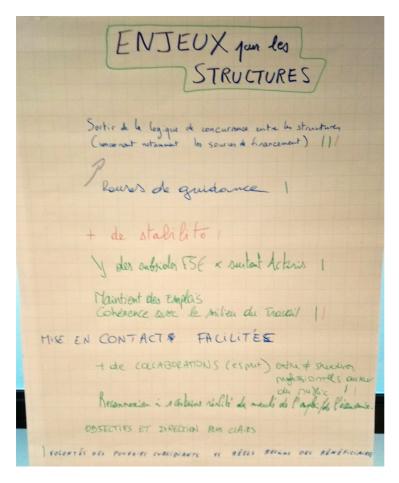
- (1) pour le secteur ISP
- (1) pour les OISP
- (2) pour les travailleurs du secteur
- (3) pour les « stagiaires en formation »

(1) Pour le secteur ISP



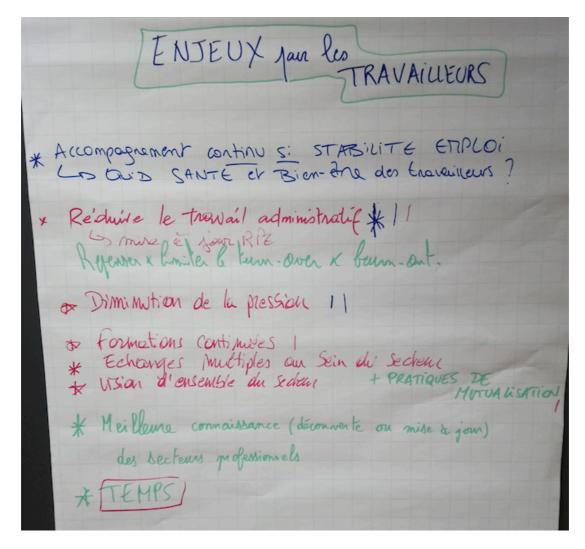
- ⇒ La **certification** des compétences acquises en formation
- ⇒ L'éducation permanente, parfois oubliée au profit de l'insertion uniquement professionnelle
- ⇒ Le fait de pouvoir disposer de **moyens financiers** pour développer le secteur et pour proposer des emplois stables
- ⇒ Importance de repenser le travail de guidance proposé
- ⇒ Place du secteur ISP par rapport aux politiques d'activation menées ?

- ⇒ Importance de se tourner vers des métiers innovants
- ⇒ Pouvoir enfin avoir une **simplification administrative**
- ⇒ Créer des ponts avec l'enseignement
- (2) Pour les opérateurs de formation et d'accompagnement (OISP)



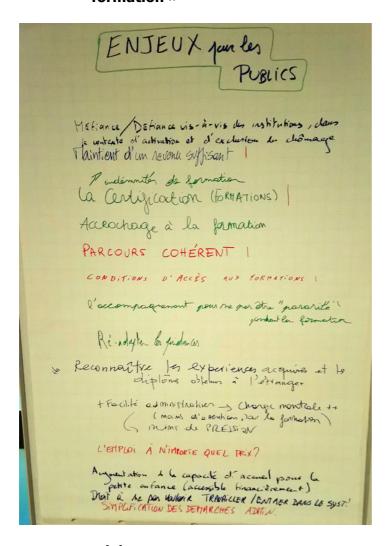
- ⇒ Sortir d'une possible logique de concurrence entre opérateurs
- ⇒ Augmenter les heures de guidance
- ⇒ Pouvoir disposer de plus de **stabilité** financière
- ⇒ Maintenir les emplois du secteur
- ⇒ Garder une cohérence et une connexion avec le **milieu du travail** et certaines attentes spécifiques liées à des métiers
- ⇒ Pouvoir entrer en **contact** plus facilement avec les autres opérateurs associatifs, afin entre autres de pouvoir nouer des **collaborations** et partenariats
- □ Comment articuler les **attentes parfois contradictoires** entre pouvoirs subsidiants et public ISP ?

(3) Pour les travailleurs du secteur



- ⇒ Disposer d'emplois stables respectant la santé des travailleurs (soumis à beaucoup de pression) et leur bien-être afin de limiter burn-out et turn-over
- Réduire le travail administratif, qui semble prendre une place toujours plus importante pour les travailleurs
- ⇒ Pouvoir continuer à accéder à des **formations continues**
- ⇒ Pouvoir disposer d'une **vue d'ensemble** du secteur, souvent complexe, et d'une meilleure connaissance des secteurs professionnels
- ⇒ Disposer de **temps**, condition nécessaire pour tous les enjeux ci-dessus!

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



- ⇒ Pouvoir avoir de meilleures indemnités de formation
- ⇒ Pouvoir accéder à des **certifications** attestant la maitrise des compétences acquises en formation qualifiante
- ⇒ Pouvoir **accéder une formation**, surtout vu certains obstacles à l'entrée en formation (ex : garde d'enfants, ...)
- ⇒ Pouvoir disposer d'un **accompagnement** leur permettant d'être serein en formation
- ⇒ Ne pas devoir remplir trop d'obligations administratives
- ⇒ Pouvoir voir leurs diplômes obtenus à l'étranger enfin reconnus
- ⇒ Question: viser l'emploi à n'importe quel prix?...

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 **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 ».