

Cycles de formations FeBISP

Découvrir l'ISP

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

(16, 17 novembre et 01 décembre 2017)

Avec le soutien de



Les cycles de formations de la FeBISP

Depuis septembre 2015, la FeBISP propose aux travailleurs et travailleuses de l'Insertion socio-professionnelle 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 professionnel(le)s 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 - Fax: 02 537 84 04

Christine Duquesne, attachée soutien méthodologique ISP : duquesne@febisp.be

Thierry Pinoy, attaché soutien méthodologique ISP : pinoy@febisp.be

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

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION.....	4
II. DECOUVRIR LE SECTEUR DE L'ISP, REMONTEE DES PERCEPTIONS	6
III. L'ISP AVEC QUI ? ORGANISATIONS ET INSTITUTIONS EN LIEN AVEC LES POLITIQUES EMPLOI-FORMATION DE BRUXELLES.....	8
IV. CADRE JURIDIQUE: DECRET COCOF DU 27/04/1995.....	11
V. L'ISP POUR QUI ? LE PUBLIC-CIBLE DE L'ISP.....	13
VI. L'ISP A BRUXELLES, COMMENT ? LES DISPOSITIFS D'ORIENTATION, LA FORMATION, LA RECHERCHE D'EMPLOI, LES MISSIONS LOCALES	14
VII. PRATIQUES PEDAGOGIQUES EN ISP.....	18
VIII. L'ACCOMPAGNEMENT EN ISP	22
IX. LA STRUCTURE ET LE FONCTIONNEMENT DE LA FEBISP	27
X. L'ECONOMIE SOCIALE D'INSERTION A BRUXELLES.....	27
XI. LES SOURCES DE FINANCEMENT DU SECTEUR ISP	31
XII. LES PLANS D'EMBAUCHE	34
XIII. PRINCIPAUX ENJEUX	38
CONCLUSION ET SUIVI DE CES JOURNEES.....	42

I. INTRODUCTION

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

Selon les données cadastrales prévisionnelles de la FeBISP pour 2018, il y aurait 923 personnes (755,27 équivalents temps plein) qui 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, 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 décrétoal, 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** à partir des réalités des participants ont permis de prendre le temps d'approfondir certains thèmes, tel que l'accompagnement en ISP.

Pour nous aider dans ce travail de réflexion et d'échange, nous avons accueilli Pierre Devleeshouwer, le Directeur de la FeBISP comme **personne-ressource** lors de la troisième journée. Il a pu répondre aux questions spécifiques des participant(e)s.

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 ancrés dans les réalités de terrain de chacun/e, voire autour de situations concrètes et/ou vécues.

Participants

Ces rencontres ont ainsi permis de confronter les réflexions et outils de 7 professionnel(le)s issus des Missions locales, des opérateurs de formation et d'une Fédération². Les opérateurs de formation étaient représentés par une Directrice, nouvelle dans le secteur, et une coordinatrice. Les Missions Locales étaient représentées par une chargée de projets, une gestionnaire de projet et deux conseillères emploi. La fédération était, quant à elle, représentée par un chargé de missions et conseiller ISP.

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

¹ à savoir les formateurs ou accompagnateurs ayant moins de 2 ans d'expérience dans le secteur

² Mission locale de Saint-Josse, Mission locale d'Anderlecht, COBEFF, CF2M et ACFI-FIAS.

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
- Expertise amenée par une personne-ressource

Journée 1 - 16/11/2017

1. Contexte et présentation générale
2. Présentation des participants et de leurs attentes
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 - 17/11/2017

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
7. Principes et conditions pour un accompagnement de qualité

Journée 3 - 01/12/2017

1. Récapitulatif des deux premières journées
2. La structure et le fonctionnement de la FeBISP (par Pierre Devleeshouwer, Directeur FeBISP)
3. Le dispositif d'économie sociale d'insertion
4. Le financement du secteur ISP
5. Les différents plans d'embauche liés à l'insertion (ACS, Activa, PTP,...)
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

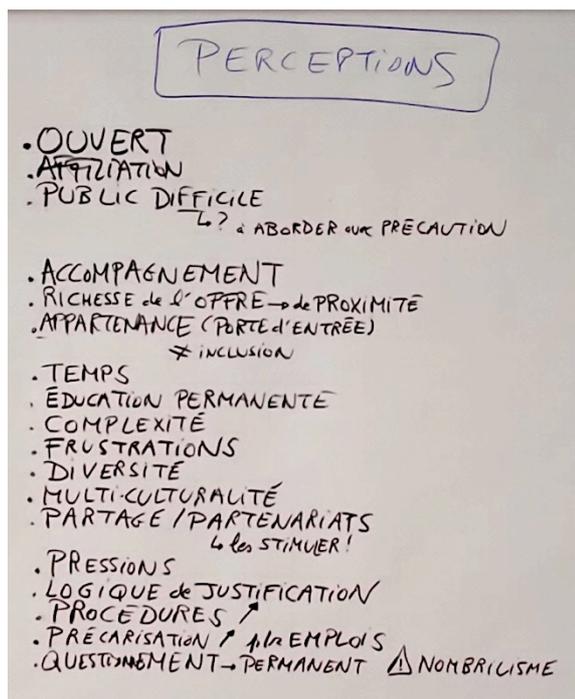
Introduction et méthode

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 formation. En grand groupe, des **présentations croisées** ont eu lieu, chacun(e) présentant la personne rencontrée.

Dans un second 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.

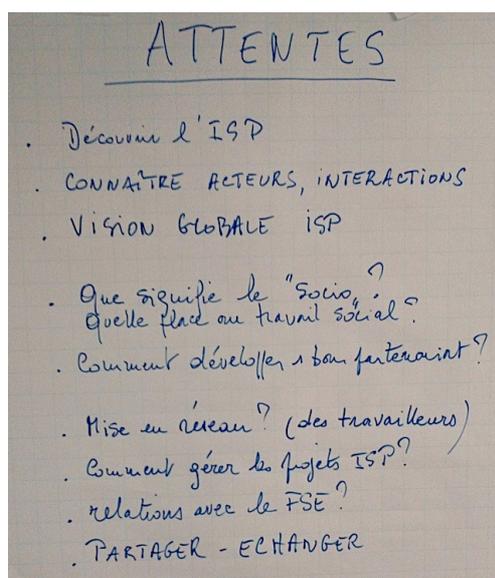


Chaque sous-groupe a ensuite présenté sa carte mentale à l'ensemble des participants, suscitant les premières **discussions**.

Attentes des participant(e)s

Les **attentes** visaient à :

- Avoir une vision globale du secteur
- Partager, échanger
- Connaître les acteurs et les interactions entre eux
- Développer un bon partenariat
- Comprendre le mot «socio» et la place du travail social
- Comprendre comment gérer un projet ISP
- Être en réseau avec les travailleurs du secteur
- Comprendre les relations avec le Fonds Social Européen (FSE)



Premiers éléments transversaux de réflexion

- ⇒ Les deux cartes mentales démontrent bien la complexité et la multiplicité d'acteurs et d'actions qui interviennent dans le cadre de l'ISP.
- ⇒ Un réseau d'acteurs publics (Région Bruxelles-Capitale, CPAS, Bruxelles Formation,...) et privés (Organismes de formation, Fédérations, Employeurs,...) sont considérés comme **partenaires** dans le cadre des politiques d'ISP, comme le montre la première carte mentale. Les politiques d'ISP définissent les objectifs et missions des différents acteurs. Elles impliquent des **moyens** et des **outils** pour les atteindre.
- ⇒ L'ISP recouvre **plusieurs facettes** comme le montre la deuxième carte mentale : accompagnement personnalisé et collectif, écoute, aide sociale, orientation, formation de base, formation professionnelle, suivi personnalisé et collectif, suivi psychosocial spécifique, recherche et mise à l'emploi, mesures pour l'emploi, ...
- ⇒ Le public cible apparaît dans la première carte mentale comme peu qualifié, issu de l'immigration, loin de l'emploi. Il n'est pas mentionné dans la seconde carte.
- ⇒ Dans le milieu professionnel de l'ISP, les lieux de questionnement, d'échange de pratiques et de positionnement institutionnel sont insuffisants, notamment à cause des diverses contraintes et/ou cahiers des charges, mais aussi par manque de temps.

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 régionalisation
- Premier gouvernement bruxellois (1989)
- Précarité croissante de la population bruxelloise: sur 100.000 demandeurs d'emploi, les 2/3 ne disposent pas d'un diplôme d'humanités reconnu, 63% sont des chômeurs de longue durée et 13% sont des jeunes de - de 25 ans ³...

³ Source: <https://www.febisp.be/fr/secteurs/insertion-socioprofessionnelle>

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.⁴

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)⁵.*

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

⁴ Source: <http://be.brussels/a-propos-de-la-region/le-gouvernement-regional>

⁵ <http://be.brussels/a-propos-de-la-region/les-institutions-communautaires-a-bruxelles/cocof>

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 de Wallonie Bruxelles.⁶*

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 efficace⁷.*

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:

- opérateur de formation*
- régisseur de la formation professionnelle en Région Bruxelloise⁸*

⁶ <http://www.fse.be/index.php?id=fonctionnement>

⁷ <http://www.actiris.be/apropos/tabid/255/language/fr-BE/Nos-missions.aspx>

⁸ <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.

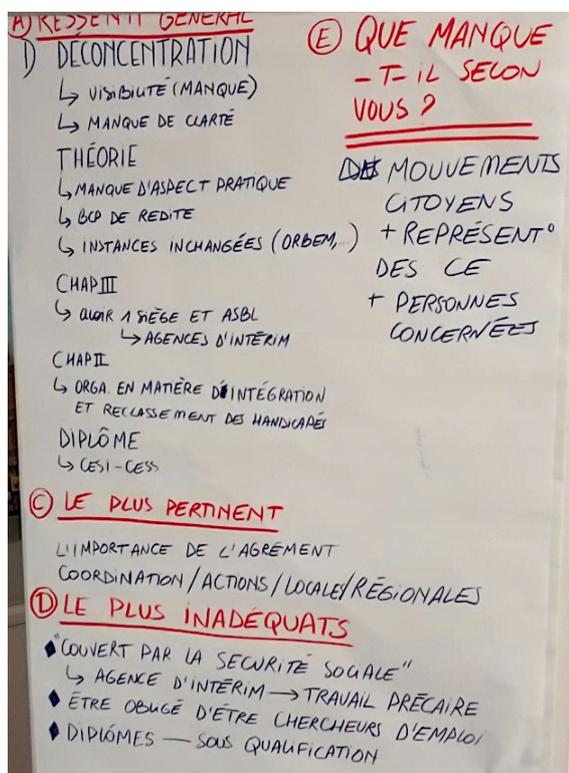
Afin de pouvoir approfondir le thème, nous avons souhaité partir d'un élément fondateur du secteur : **le décret du 27 avril 1995**.

Nous avons donc invité chaque personne à le lire. Vous le retrouverez également en annexe.

Ensuite, deux sous-groupes ont été constitués avec comme tâche de lister leurs **ressentis**, d'identifier ce qui, dans le décret, leur semblait **pertinent, inadapté, voire à changer**.

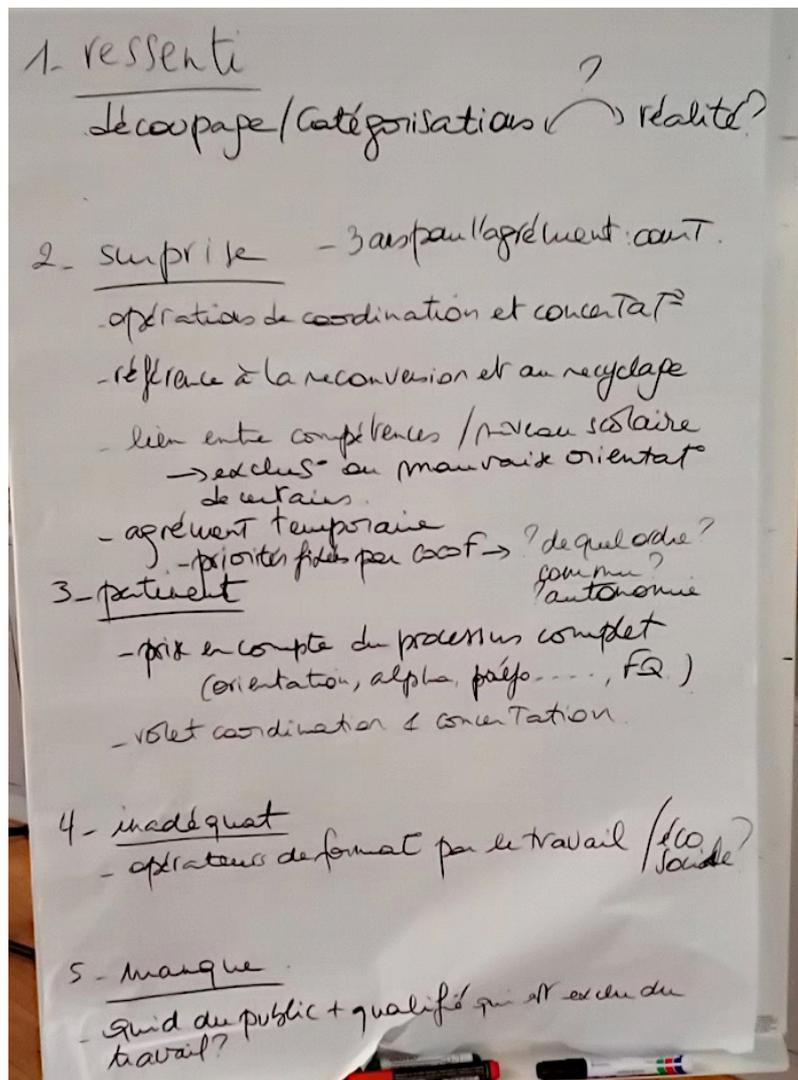
1. Principaux éléments soulignés

- ⇒ Selon les participant(e)s du premier groupe, le décret manque de visibilité et de clarté. Il manque aussi d'aspects pratiques.
- ⇒ Par contre, **l'agrément** accordé pour 3 ans et la **coordination des actions** sur le plan local et régional sont considérés comme des **éléments pertinents**.
- ⇒ Il **manquerait** toutefois une représentation de mouvements citoyens et des personnes concernées, à savoir les demandeurs d'emploi peu qualifiés.
- ⇒ L'obligation d'être chercheur d'emploi pour accéder aux dispositifs ISP et le fait de définir un emploi convenable comme "couvert par la sécurité sociale" (les agences d'intérim offrent du travail précaire couvert par la SS) sont considérés comme des **éléments inadéquats** du décret.



- ⇒ Dans le deuxième sous-groupe, on s'interroge sur la **catégorisation et le découpage des actions et du public** dans le cadre du décret. Cela correspond-il à la réalité des personnes ?
- ⇒ On s'étonne de **l'agrément accordé seulement pour trois ans et** du lien établi entre compétences et niveau scolaire.

- ⇒ Et aussi, mais positivement: 1) que des opérations de coordination et de concertation sont prévues; 2) que le décret fasse référence à la reconversion et au recyclage.
- ⇒ On se demande aussi de quelle autonomie disposent les OISP si les priorités sont fixées par la COCOF.
- ⇒ Le fait de prendre en compte le processus complet d'ISP (accueil, orientation, alpha, préformation, formation qualifiante,...) est considéré comme un **élément pertinent**.
- ⇒ Le décret manquerait d'ouverture pour un public plus qualifié exclu du travail.



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 ». ⁹

Un tableau récent, tiré du Rapport de Progrès 2016 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
		44,7%	55,3%	100,0%	Durée de chômage	Moins de 6 mois	10,0%	10,7%	20,7%
Âge	Moins de 25 ans	13,8%	10,8%	24,6%		6 à 11 mois	5,7%	7,8%	13,5%
	25-29 ans	7,5%	10,2%	17,8%		1 an à moins de 2 ans	7,2%	10,5%	17,7%
	30-34 ans	6,5%	11,4%	17,8%		2 ans et plus	17,5%	25,2%	42,6%
	35-44 ans	10,7%	16,2%	26,9%		Indéterminée	4,4%	1,2%	5,5%
	45-54 ans	5,5%	6,2%	11,6%	Résidence	Bruxelles	42,2%	52,7%	94,9%
55 ans et plus	0,7%	0,5%	1,2%	Flandre		1,5%	2,0%	3,6%	
Niveau d'études	Primaire ou moins	5,9%	4,3%	10,2%		Wallonie	0,9%	0,6%	1,5%
	Secondaire inférieur	8,7%	7,1%	15,7%		Inconnue ou étranger	0,0%	0,0%	0,0%
	Secondaire supérieur	6,8%	6,3%	13,1%	Nationalité	Belges	22,7%	24,4%	47,1%
	Supérieur	1,0%	1,9%	2,8%		Européens	4,6%	6,0%	10,6%
	Autres/Indéterminé	22,3%	35,8%	58,1%		Autres ou inconnue	17,3%	25,0%	42,3%

A noter qu'environ un quart du public ISP est constitué de jeunes de moins de 25 ans, que les femmes sont majoritaires (55%) surtout dans la tranche d'âge de 30-44 ans, que ...seuls 39% des personnes ont au maximum le diplôme du secondaire supérieur et que pour 58% du public, il ne soit pas possible de déterminer le niveau d'études...

Interpellant, pour le moins...

⁹ 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 Locales

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 pour réfléchir, de nommer ses attentes et d'établir de nouvelles stratégies. Le public doit pouvoir se sentir acteur de sa démarche et s'appropriier les objectifs du module.

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

⇒ 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 permet 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 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

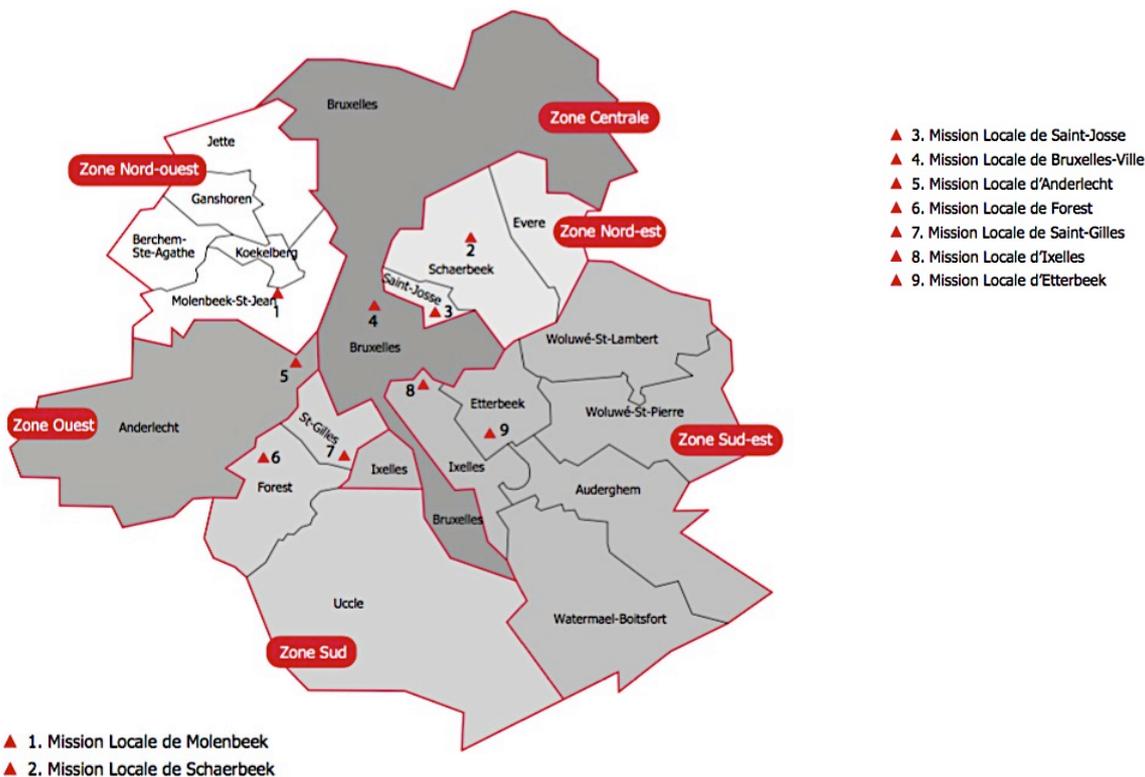
L'Ordonnance du 27 novembre 2008 crée un cadre commun pour les neuf Missions Locales et les trois Lokale Werkwinkels afin d'harmoniser l'accompagnement vers l'emploi des bruxellois les plus fragiles.

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 Actiris, le reste venant spontanément. 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 Werkwinkels est votée par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale. Les Missions Locales sont mandatées pour :

- **Mission générale** : l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus fragiles : accueil, information, assistance à l'inscription auprès d'Actiris, élaboration et définition d'un projet 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 :
 - **Développer des projets** comme des filières de formations innovantes accessibles aux peu qualifiés
 - **Organiser une concertation zonale** avec des structures travaillant localement sur des sujets comme l'emploi, la formation professionnelle, l'enseignement, la cohésion sociale, etc.
 - **Prospecter** en particulier les Très Petites Entreprises (TPE) pour détecter des offres d'emploi ou des besoins de formation

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



20 ans d'ancrage local

Les neuf Missions Locales accompagnent depuis plus de 20 ans les demandeurs d'emploi bruxellois vers l'emploi ou la formation. Ces associations ont un ancrage local : elles adaptent leur travail en fonction de leur environnement, de la population ou des opportunités qu'elles dénichent.

Elles peuvent ainsi proposer aux demandeurs d'emploi un panel complet de services :

- Emploi et formation via les programmes de transition professionnelle (ESI)
- Formations innovantes construites sur des niches d'emplois
- Accompagnement individuel ou en groupe à la recherche d'emploi/formation
- Actions de sensibilisation et d'orientation vers des métiers
- Détermination et orientation professionnelle

Enjeux pour les Missions Locales

L'Ordonnance du 27 novembre 2008 est mise en oeuvre depuis novembre 2015 suivant un fonctionnement transitoire. En plus des enjeux du secteur de l'Insertion SocioProfessionnelle, dont le plus important est d'assurer un accompagnement du demandeur d'emploi de qualité, les Missions Locales défendent les quatre revendications suivantes :

- **Faire le lien entre les politiques de formation professionnelle et les politiques d'emploi**, par exemple en développant rapidement des formations répondant à une niche d'emploi, anticiper les fonctions en pénurie et les rendre accessibles aux demandeurs d'emploi peu qualifiés.
- **Appliquer un cadre légal régional** en tenant compte de l'**ancrage géographique de chaque Mission Locale** tout en permettant une mise à l'emploi des demandeurs d'emploi peu qualifiés, par exemple en développant des restaurants sociaux dans les communes qui en manquent ou en développant des formations vertes dans le bâtiment durable dans des quartiers offrant des opportunités.
- Avoir un **cadre législatif suffisamment souple** pour permettre l'innovation comme le développement de nouvelles pédagogies.
- Un **financement structurel à 100%**, avec suffisamment de conseiller pour accueillir tous les demandeurs d'emploi qui le souhaitent, des développeurs de projets en suffisance et une équipe transversale pour assurer le back-office.

VII. Pratiques pédagogiques en 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 collectivement sur un objectif à atteindre).
- l' « apprentissage significatif » qui se construit à partir des connaissances antérieures des élèves pour en intégrer de nouvelles (Ausubel)

Chaque OISP mettra en œuvre une façon de faire propre à sa structure qui dépendra des orientations pédagogiques prioritaires, des personnes et équipes en place, des moyens mobilisés.

Les méthodes en ISP mériteraient un cahier thématique uniquement dédié à ce thème, raison pour laquelle nous restons brefs sur le sujet.

Les conditions d'apprentissage en ISP

Quelle que soit la méthode, d'autres aspects influent positivement ou négativement 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 pédagogiques à la pratique...

Pour atterrir et reconnecter avec le terrain, nous avons demandé à 2 sous-groupes d'illustrer de façon concrète **comment les principes pédagogiques en ISP se traduisaient en pratique** sur le terrain dans les organisations et centres de formation.

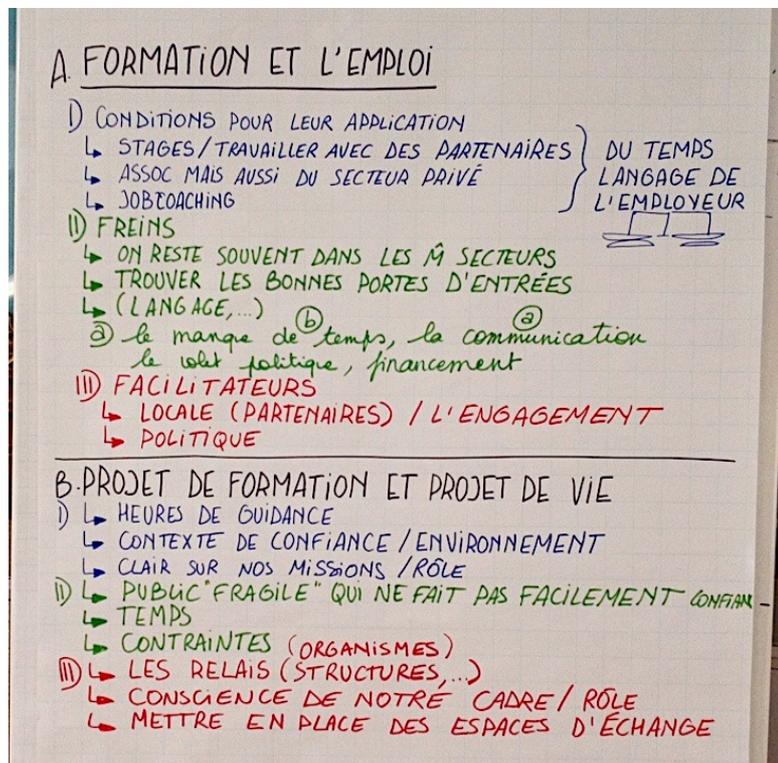
Nous leur avons également demandé d'identifier les **conditions minimales** pour l'application de ces principes ainsi que les **freins** et **obstacles** et ce qui **facilite** leur mise en oeuvre.

Chaque sous-groupe a choisi un ou deux principes énoncés au préalable.

Dans le cas de l'"**Articulation constante entre la formation et l'emploi**", pour y arriver il est nécessaire d'utiliser le **langage de l'employeur** et d'avoir du **temps** à y consacrer. Ce sont des conditions essentielles. Par ailleurs, **le travail en partenariat, le jobcoaching et la mise en stage** permettent aussi une meilleure articulation emploi/formation.

Rester souvent dans les mêmes secteurs, ne pas trouver les bonnes portes d'entrée, manquer de temps, de financement, de communication appropriée,... sont autant de **freins** identifiés.

L'engagement personnel ou politique, les partenariats locaux **facilitent** cette articulation.



Dans le cas de l'"**Ajustement entre le projet de formation et le projet de vie**", appliquer ce principe implique de disposer **d'heures de guidance**, de pouvoir établir un **contexte, un environnement et une relation de confiance** et d'établir un **cadre clair** sur les missions et rôles.

Or le public fragile ne fait pas facilement confiance, le temps manque et diverses contraintes vécues par les organisations ne leur permettent pas de pleinement appliquer ce principe.

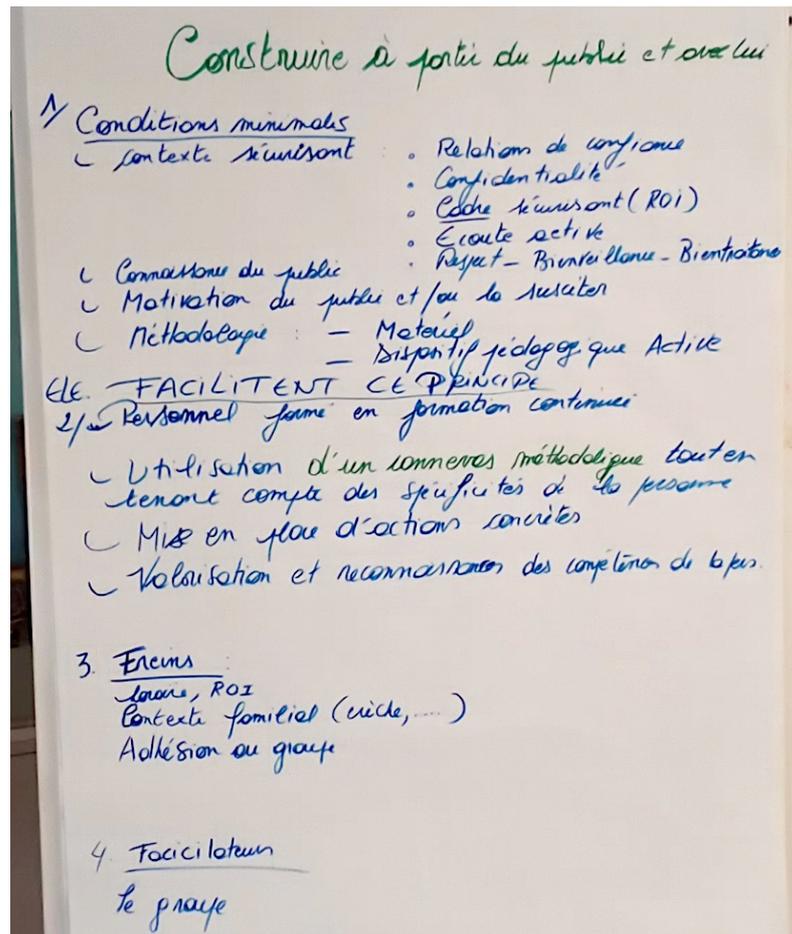
Le fait de mettre en place des **espaces d'échange** et d'établir un **cadre clair** quant à notre rôle dans l'accompagnement des projets des personnes facilite toutefois l'application de ce principe. Même chose pour lorsque une organisation dispose de **relais et/ou de partenariats** avec d'autres structures pour un soutien ou une réorientation.

Dans le cas de "**Construire à partir du public et avec lui**", appliquer ce principe implique de disposer d'un **contexte et un cadre sécurisant (ROI)**, d'une **relation de confiance**, d'une **écoute active**, de **bienveillance, respect** et d'une **bonne connaissance du public**.

Sans oublier arriver à susciter la motivation du public, un dispositif pédagogique actif disposant de matériel adapté et d'une solide méthodologie, ... cela fait beaucoup de conditions minimales.

Le manque de clarté ou l'absence de ROI, un éventuel contexte familial qui ralentit (crèche, personnes dépendantes, ...), un manque d'adhésion au groupe, ... autant d'éléments qui en freinent l'application.

Le fait de susciter la **formation continuée du personnel** et d'utiliser un **canevas méthodologique clair mais flexible** qui tient compte des spécificités de la personne, de mettre en place des **actions concrètes, d'utiliser le groupe comme levier**, de **valoriser et de reconnaître officiellement les compétences** des personnes facilite toutefois l'application de ce principe.



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 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 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.

¹² 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 quand ils rencontrent des difficultés, font la spécificité du dispositif de formation ISP. Un suivi psychosocial mené par les OISP soutient les stagiaires dans la recherche de solutions. 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 faite au demandeur d'emploi, 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 : 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 un rendez-vous éventuel, 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: présence, respect des horaires, des engagements, développement de l'autonomie, de la responsabilisation.

- l'aide à la recherche de stage, de formation et/ou d'emploi : vise à soutenir le demandeur d'emploi dans la poursuite de son projet professionnel et ce, de la manière la plus adaptée.

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.

L'aide à la recherche de formation : informations sur les relais et les passerelles possibles, contact éventuel 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'heure 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.

Pour 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 €

Le travail d'accompagnement dans la pratique

Principes déontologiques et méthodologiques

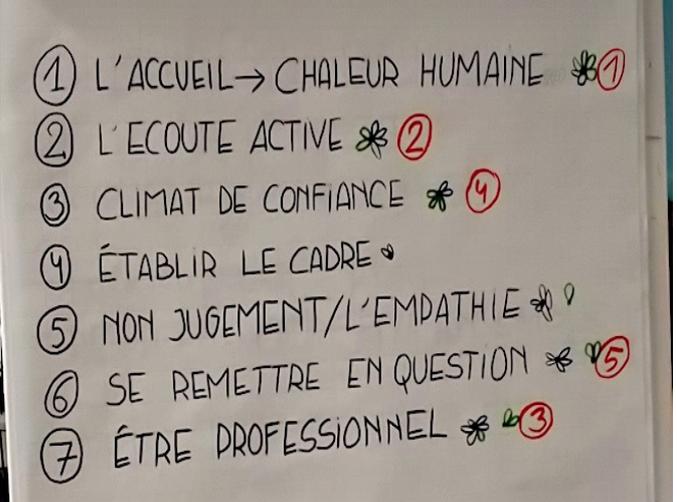
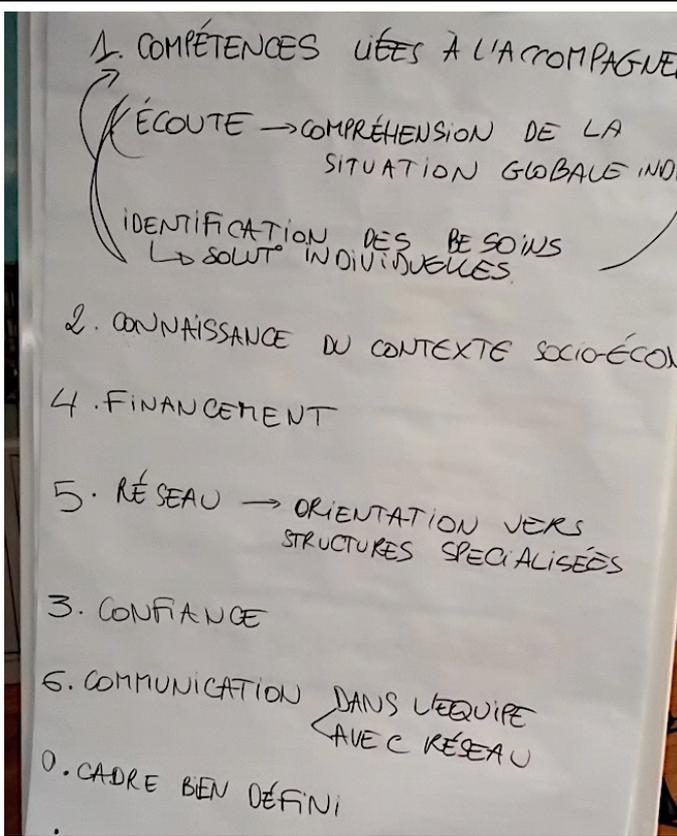
Pour nous connecter à nouveau avec la réalité du terrain, nous avons demandé à 2 sous-groupes d'identifier **les principes qui guident leur travail d'accompagnement en ISP sur le plan méthodologique et sur le plan déontologique.**

De façon croisée, chaque sous-groupe a par la suite discuté et, le cas échéant, complété les principes identifiés dans l'autre groupe.

<p>Principes déontologiques identifiés pour l'accompagnement en ISP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ne pas oublier la déontologie ! - Le stagiaire pilote le processus - Respecter le cadre fixé ensemble - Laisser émerger la solution, ne pas l'imposer - Respecter le secret professionnel - Etre discret - Ne pas sortir du cadre, garder sa fonction au sein de l'OISP 	<p><u>ACCOMPAGNEMENT</u></p> <p>VOS PRINCIPES DÉONTOLOGIQUES</p> <p>Garder sa fonction au sein de l'OISP ☺</p> <p>le stagiaire = pilote</p> <p>RESPECT DU CADRE FIXÉ ENSEMBLE ☺ +1</p> <p>NE PAS DONNER DE COURS DE MATH! ☺</p> <p>NE PAS IMPOSER LA SOLUTION IDEALE LAISSER EMERGER LA ? ☺☺</p> <p>SECRET PROFESSIONNEL (?) ☺</p> <p>DISCRETION +</p> <p>NE PAS OUBLIER LA DÉONTOLOGIE!</p>
<p>Principes méthodologiques identifiés pour l'accompagnement en ISP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévoir un mélange d'accompagnement collectif et individuel: socle commun obligatoire et suivi individuel à la demande - Rendre le stagiaire responsable de son projet professionnel - Partager les expériences avec d'autres intervenants - Fidéliser, établir la confiance - Respecter le règlement - Clarifier le contenu et le processus relationnel - Accepter de se remettre en question - Intégrer qu'il s'agit d'un processus continu de l'accueil jusqu'à l'emploi. 	<p><u>ACCOMPAGNEMENT</u></p> <p>VOS PRINCIPES MÉTHODOLOGIQUES</p> <p>Mix collectif - individuel ☺</p> <p>RESPONSABLE DE SON PROJET (PROF!) (remise)</p> <p>PARTAGE D'EXPERIENCE ENTRE INTERVENANTS ☺</p> <p>FIDELISER</p> <p>PROCESSUS relationnel et contenu (classier)</p> <p>Processus continu (accueil → stage → emploi) de formation coaching</p> <p>RESPECT DU REGLEMENT</p> <p>Socle commun: obligatoire individuel: à la demande</p> <p>ACCEPTER LA REMISE EN QUESTION ☺ I LIKE IT!</p> <p>SE RENOUVELER</p>

Conditions prioritaires pour un accompagnement de qualité

Les sous-groupes ont également identifié et priorisé une série de **conditions minimales** pour réaliser un **accompagnement de qualité**:

<p>Conditions prioritaires identifiées pour un accompagnement de qualité en ISP:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un accueil chaleureux ! 2. Une écoute active 3. Professionnalisme 4. Un climat de confiance 5. Se remettre en question 6. Etablir le cadre 7. Ne pas juger - empathie 	 <p>① L'ACCUEIL → CHALEUR HUMAINE * ① ② L'ECOUTE ACTIVE * ② ③ CLIMAT DE CONFIANCE * ④ ④ ÉTABLIR LE CADRE * ⑤ NON JUGEMENT/L'EMPATHIE * ① ⑥ SE REMETTRE EN QUESTION * ⑤ ⑦ ÊTRE PROFESSIONNEL * ③</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Avoir un cadre bien défini 2. Disposer de compétences liées à l'accompagnement (écoute, identification des besoins et des solutions) 3. Connaissance du contexte socio-économique 4. Etablir une relation de confiance 5. Avoir des financements 6. Travailler en réseau, orienter vers des structures spécialisées 7. Communication en équipe et en réseau 	 <p>1. COMPÉTENCES LIÉES À L'ACCOMPAGNER ↳ ÉCOUTE → COMPRÉHENSION DE LA SITUATION GLOBALE INDIV. ↳ IDENTIFICATION DES BESOINS ↳ SOLUT. INDIVIDUELLES</p> <p>2. CONNAISSANCE DU CONTEXTE SOCIO-ÉCON.</p> <p>4. FINANCEMENT</p> <p>5. RÉSEAU → ORIENTATION VERS STRUCTURES SPÉCIALISÉES</p> <p>3. CONFIANCE</p> <p>6. COMMUNICATION DANS L'ÉQUIPE AVEC RÉSEAU</p> <p>7. CADRE BIEN DÉFINI</p>

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 74 structures et 92 projets actifs dans ces deux secteurs qui emploient plus e 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 (ISP), **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'Économie Sociale d'Insertion** (ESI). En tant que fédération de l'Économie 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

- ⇒ **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

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 âges, 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).

Le nouveau projet d'ordonnance ESI

Situation dans le parcours législatif : **avant-projet approuvé en seconde lecture par le Gouvernement bruxellois et transmis au Conseil d'Etat.**

Principe : si l'ordonnance de 2004 portait sur l'ESI, la nouvelle ordonnance ouvre la 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 :

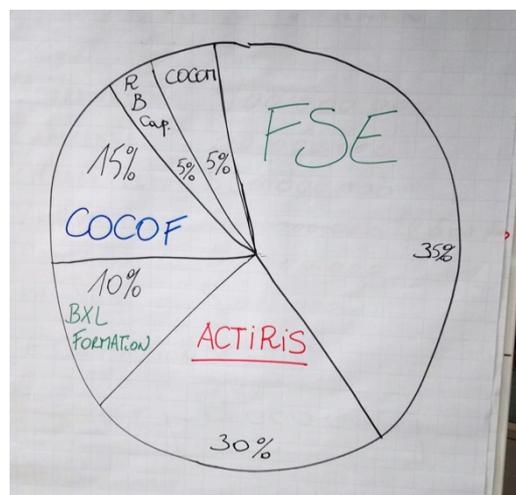
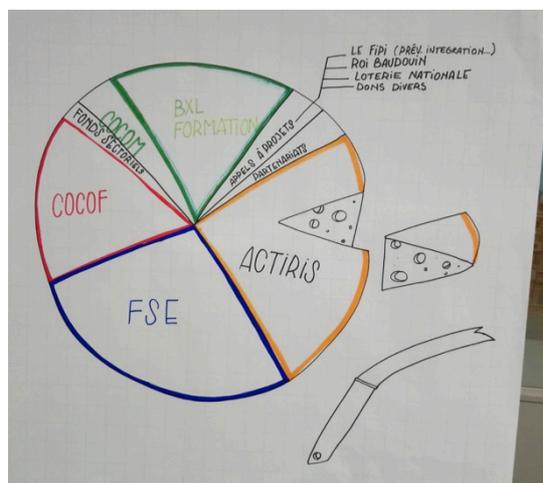
- Un projet économique (activité continue de productions de biens et/ou de services, économiquement viable, niveau minimum de travail rémunéré de qualité et durable)
- Avec une finalité sociale (inscription dans les statuts d'activités et/ou de services visant l'intérêt de la collectivité ou d'un groupe 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)

Attention :

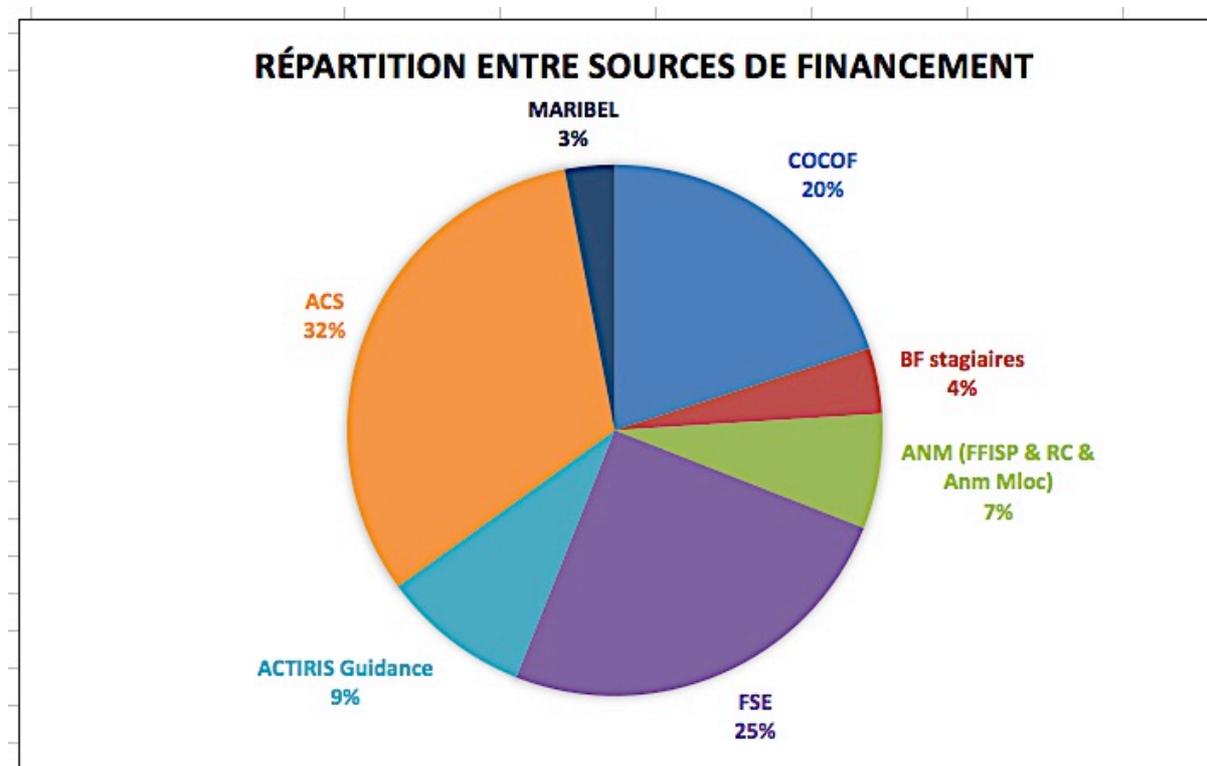
Pour que ces structures (l'une ou l'autre), déjà agréées en ES, soient en plus reconnues comme « entreprises sociales d'insertion », elles devront répondre à un appel à candidature du Gouvernement bruxellois et recevront, le cas échéant, un mandat pour réaliser un programme d'insertion.

XI. Les sources de financement du secteur ISP

Pour aborder les financements en ISP, nous avons demandé aux personnes qui y travaillent depuis moins de deux ans présentes à la formation, d'estimer quelles en étaient les 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, le DPV, 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 : une durée de formation > 700 heures

$$\text{Subvention} = H * N. \text{ postes stagiaires} * \text{Forfait horaire}^*$$

Financement via le Fonds Social Européen

... **qui 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).

Le FSE 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 y 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

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. Les plans d'embauche

Le statut d'Agent contractuel subventionné (A.C.S.)¹³

Actiris subventionne les postes ACS, pour les chercheurs d'emploi inoccupés qui souhaitent travailler dans le secteur non marchand et qui remplissent certaines conditions:

1. Habiter la Région de Bruxelles-Capitale
2. Posséder un diplôme lié à la fonction requise
3. Ne pas faire partie du conseil d'administration de l'asbl qui l'engage
4. Répondre à l'un de ces critères:
 - Être inscrit auprès d'Actiris comme demandeur d'emploi inoccupé durant 6 mois au cours des 12 derniers mois OU
 - Être chômeur indemnisé (soit en étant âgé de 40 ans au moins, soit en étant engagé dans un établissement d'enseignement, soit en étant engagé par un organisme d'accueil d'enfants de moins de 12 ans, soit en étant engagé en remplacement d'un agent statuaire en interruption de carrière dans les administrations et autres services des ministères) OU
 - Être bénéficiaire du droit à l'intégration sociale (soit en en ayant bénéficié durant 6 mois au moins au cours des 6 derniers mois, soit en étant âgé de 40 ans au moins, soit en étant engagé dans un établissement d'enseignement, soit en étant engagé par un organisme d'accueil d'enfants de moins de 12 ans, soit en étant engagé en remplacement d'un agent statuaire en interruption de carrière dans les administrations et autres services des ministères) OU
 - Avoir droit aux allocations de chômage suspendu OU
 - Être handicapé bénéficiant des allocations de remplacement de revenus ou d'intégration OU
 - Être sportif de haut niveau présenté par une fédération sportive.

Employeurs: Les agents contractuels subventionnés peuvent travailler dans des administrations publiques, des ASBL et des sociétés immobilières de service public.

Quelles modalités ?

Les tâches assurées par un A.C.S doivent être :

- De répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel : il s'agit d'actions limitées dans le temps ;
- De remplacer des agents qui n'assument pas leur fonction ou ne l'assument qu'à temps partiel ;
- D'accomplir des tâches spécifiques.

Quelle rémunération ?: le contrat de travail prévoit une rémunération égale au traitement octroyé à un membre du personnel.

¹³ Source: <http://www.actiris.be/ce/tabid/724/language/fr-BE/Agent-contractuel-subventionne.aspx>

Les Articles 60 et 61¹⁴

Les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS) ou d'une aide sociale peuvent bénéficier de mesures de mise à l'emploi connues sous le nom de « **article 60** » et « **article 61** ». Ils sont issus de la loi organique du 08 juillet 1976 des CPAS. Suite à la sixième réforme de l'État, Actiris est chargé de l'exécution de cette matière.

Qu'est-ce qu'un contrat « **article 60** » et « **article 61** » ?

Il s'agit d'un contrat de travail conclu entre le bénéficiaire et le CPAS qui est l'employeur pour lui permettre d'avoir une première expérience professionnelle et/ou d'ouvrir le droit aux allocations de chômage à la fin du contrat de travail.

Conditions d'accès:

- bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale financière équivalente ;
- être inscrit au registre de la population ou au registre des étrangers ; ne pas avoir droit à des allocations de chômage complètes.

ACTIVA¹⁵

Activa.brussels est accessible à **tout chercheur d'emploi inoccupé bruxellois inscrit chez Actiris depuis 12 mois**.

Sous certaines conditions, on peut être dispensé des 12 mois d'inscription et avoir accès à l'activa.brussels dès le 1er jour d'inscription.

Activa.brussels comprend dorénavant **deux incitants financiers** :

- l'allocation **activa.brussels**
- l'incitant à la formation

Il existe 2 types d'attestations : **activa.brussels** et **activa.brussels «aptitude réduite»**, selon la situation de la personne.

La validité de l'attestation est passée à 12 mois au lieu de 6 depuis le 1er octobre 2017.

Quels avantages ?

L'employeur peut déduire du salaire l'allocation activa.brussels. Le salaire du travailleur Activa reste donc identique : une part venant de l'employeur, l'autre, vous est versée par votre organisme de paiement.

L'allocation s'élève à un montant global de 15.900 € sur 30 mois :

- 350 euros par mois durant les 6 premiers mois ;
- 800 euros durant les 12 mois suivants ;
- 350 euros les 12 mois suivants.

¹⁴ Source: <http://www.actiris.be/ce/tabid/954/language/fr-BE/Article-60.aspx>

¹⁵ Source: <http://www.actiris.be/ce/tabid/984/language/fr-BE/activa-brussels.aspx>

Cette allocation est renforcée en cas d'aptitude réduite. Elle s'élève à un montant global de 23.400 € sur 36 mois réparti comme suit :

- 750 euros par mois durant les 12 premiers mois ;
- 600 euros pendant pour les 24 mois suivants.

Le montant de l'allocation est proportionnellement adapté en cas de temps partiel.

Incitant à la formation

L'employeur peut obtenir un incitant à la formation, d'un montant maximal de 5000 €, destiné à compenser les coûts de votre formation. Pour pouvoir en bénéficier, il faut :

- être dans les conditions de l'activa.brussels ;
- être âgé de moins de 30 ans ;
- ne pas posséder de certificat de l'enseignement secondaire supérieur ; être engagé sous CDI à temps plein.

Le programme de transition professionnelle (P.T.P.)¹⁶

Pour les personnes qui cherchent un travail et **ne disposent pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.**

Le programme de transition professionnelle (PTP) offre la possibilité de développer des compétences grâce à l'apprentissage d'un métier au travers d'une expérience professionnelle, d'une formation professionnelle et d'un accompagnement sur le terrain, et ce afin d'augmenter les chances de trouver un emploi régulier sur le marché du travail.

Conditions pour en bénéficier:

- Etre chercheur d'emploi
- Ne pas disposer d'un diplôme, certificat ou brevet de l'enseignement secondaire supérieur

Etre bénéficiaire

- de soit :
 - d'allocations d'insertion depuis au moins 12 mois sans interruption
 - d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption
 - du droit à l'intégration sociale depuis au moins 12 mois sans interruption
 - d'une aide sociale financière depuis au moins 12 mois sans interruption

Employeurs ?

Le programme de transition professionnelle peut s'effectuer dans des ASBL, des associations non commerciales et le secteur public.

Quelles modalités ?

¹⁶ Source: <http://www.actiris.be/ce/tabid/723/language/fr-BE/Programme-de-transition-professionnelle.aspx>

La durée du programme de transition professionnelle est de maximum 24 mois. Les PTP peuvent être réalisés à temps plein ou à mi-temps.

Quelle rémunération ? Equivaut à un salaire correspondant au salaire mensuel comme travailleur occupant la même fonction dans l'entreprise. La personne continue à percevoir son allocation d'intégration et l'entreprise complète son salaire.

La mesure SINE¹⁷

La mesure "**Economie d'insertion sociale**", en abrégé **SINE**¹⁸, vise à réinsérer les demandeurs d'emploi très difficiles à placer sur le marché du travail, via l'économie sociale d'insertion. Les employeurs actifs dans l'économie sociale qui engagent des travailleurs-SINE peuvent bénéficier d'une réduction de cotisations sociales ONSS et d'un subside salarial.

Lors du recrutement d'un chômeur complet indemnisé, d'un bénéficiaire d'un revenu d'intégration ou d'un bénéficiaire de l'aide sociale financière, **qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur**, l'employeur bénéficie d'une réduction forfaitaire groupe cible. De plus, l'ONEM ou le CPAS prend en charge une partie du salaire net via une prime de réinsertion.

Pour bénéficier de ces avantages, l'employeur doit au préalable obtenir une attestation qui mentionne qu'il entre bien dans le champ d'application de la mesure SINE. Les employeurs dont le siège social est situé dans la Région de Bruxelles-Capitale demandent leur attestation auprès de Bruxelles Economie et Emploi.

Quels employeurs peuvent bénéficier de la mesure SINE ?

L'employeur doit être :

- Une entreprise de travail adapté ou un atelier social
- Une entreprise d'insertion agréée dans le cadre de l'arrêté ministériel du 4 mai 2007 définissant la procédure d'agrément des entreprises d'insertion reconnue. Les entreprises d'insertion agréées en application de l'arrêté du mai 4 mai 2007 sont des entreprises ou associations qui ont comme finalité sociale

En ce qui concerne le programme de transition professionnelle (PTP) et la mesure SINE, une importante réforme est en cours.

Les PTP et la mesure SINE seront remplacés par un DISPOSITIF d'EMPLOI D'INSERTION EN ECONOMIE SOCIALE, selon l'Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 23/06/2017, dont les arrêtés d'application seront publiés pour le second trimestre 2018.

¹⁷ Source: http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/-/mesure-sine

¹⁸ Cette mesure sera remplacée en 2018. Une nouvelle Ordonnance vient de voir le jour dont les Arrêtés d'Exécution n'ont pas encore été publiés. La FeBISP en informera les membres.

l'insertion socioprofessionnelle de chômeurs particulièrement difficiles à placer, par le biais d'une activité de production de biens ou de services

- Une agence immobilière sociale
- Une société immobilière de service public
- Une société à finalité sociale
- Un service de CPAS reconnu qui organise des initiatives en matière d'économie d'insertion sociale
- Une agence locale pour l'emploi (ALE)
- Un employeur qui organise des [initiatives locales de développement de l'emploi](#) (ILDE)
- Un employeur qui organise des ateliers de formation par le travail agréés

XIII. Principaux enjeux

Le tour d'horizon du secteur ISP que nous avons tenté de présenter n'est pas exhaustif et n'a pas eu le temps d'aborder de façon plus approfondie une série de sujets qui le concernent directement tels que les approches pédagogiques, l'éducation permanente, la certification et validation des compétences, la démarche référentielle, l'évaluation des actions mais aussi des politiques d'ISP,...etc.

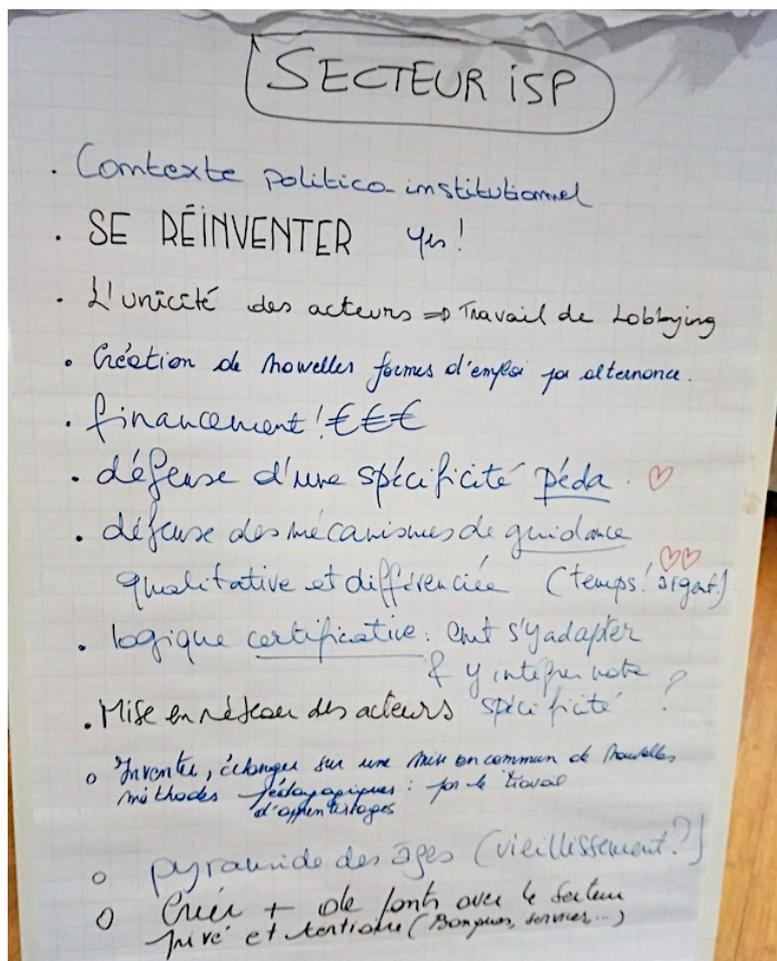
Ces thèmes ont fait ou feront l'objet d'un Cycle de formation et d'un Cahier thématique dans les prochains mois.

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".

A) Pour le secteur ISP

- ⇒ L'évolution du **contexte politico institutionnel** à Bruxelles et en Belgique déterminera certainement des enjeux futurs pour le secteur ISP.
- ⇒ Il y a une grande **nécessité du secteur**

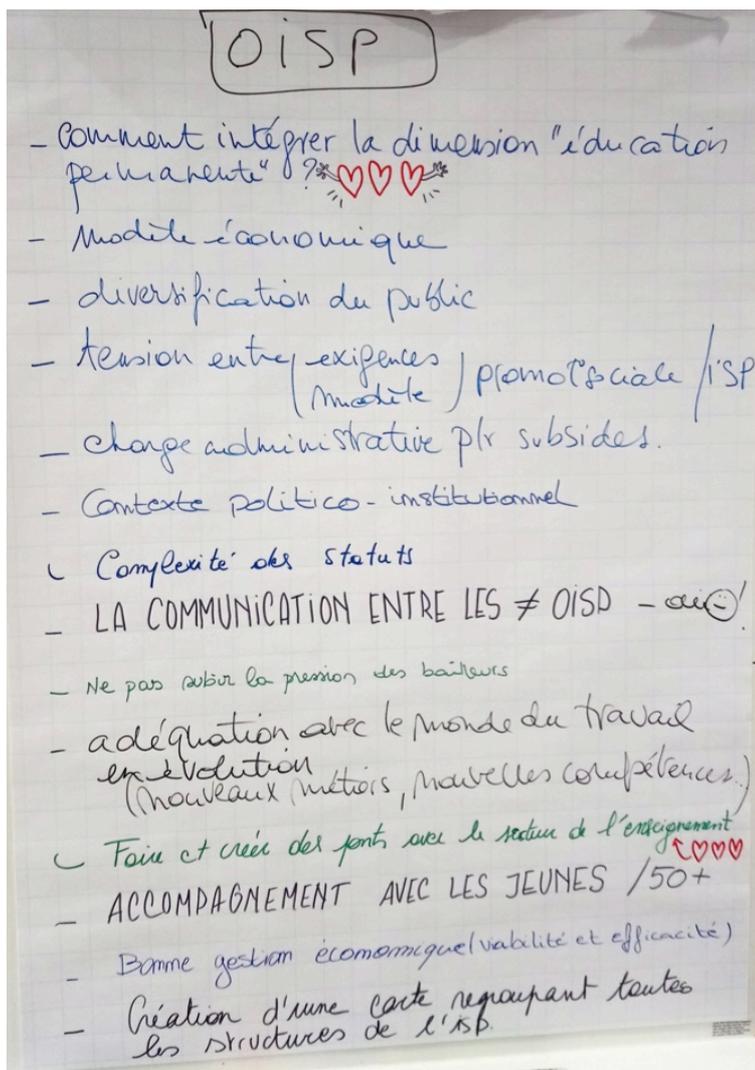


de se réinventer à tous les niveaux. Ce sont les personnes qui y travaillent depuis peu qui soutiennent cette idée...

- ⇒ Le besoin **d'unicité des acteurs de l'ISP** est perçu comme un enjeu important dans la mesure où il permet un travail de lobbying plus important et plus efficace.
- ⇒ Pouvoir **créer de nouvelles formes d'emploi par alternance.**
- ⇒ **Défendre un meilleur financement**
- ⇒ **Défendre les spécificités pédagogiques** du secteur, ainsi que **les mécanismes de guidance qualitative et différenciée comme une spécificité des opérateurs du secteur.** Cela impliquerait de capitaliser les expériences en cours ou passées et d'en assurer une diffusion pertinente.
- ⇒ Comment **s'adapter à la logique certificative "standard"** qui guette le secteur ? Comment y intégrer notre spécificité ?
- ⇒ **Mettre les acteurs du secteur en réseau**
- ⇒ **Mise en commun et échanges autour de nouvelles méthodes pédagogiques et d'apprentissage par le travail**
- ⇒ **Viellissement des travailleurs ISP** ? Pyramide des âges ?
- ⇒ Créer des **ponts avec le secteur privé et le secteur tertiaire** (banques, services,...)

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

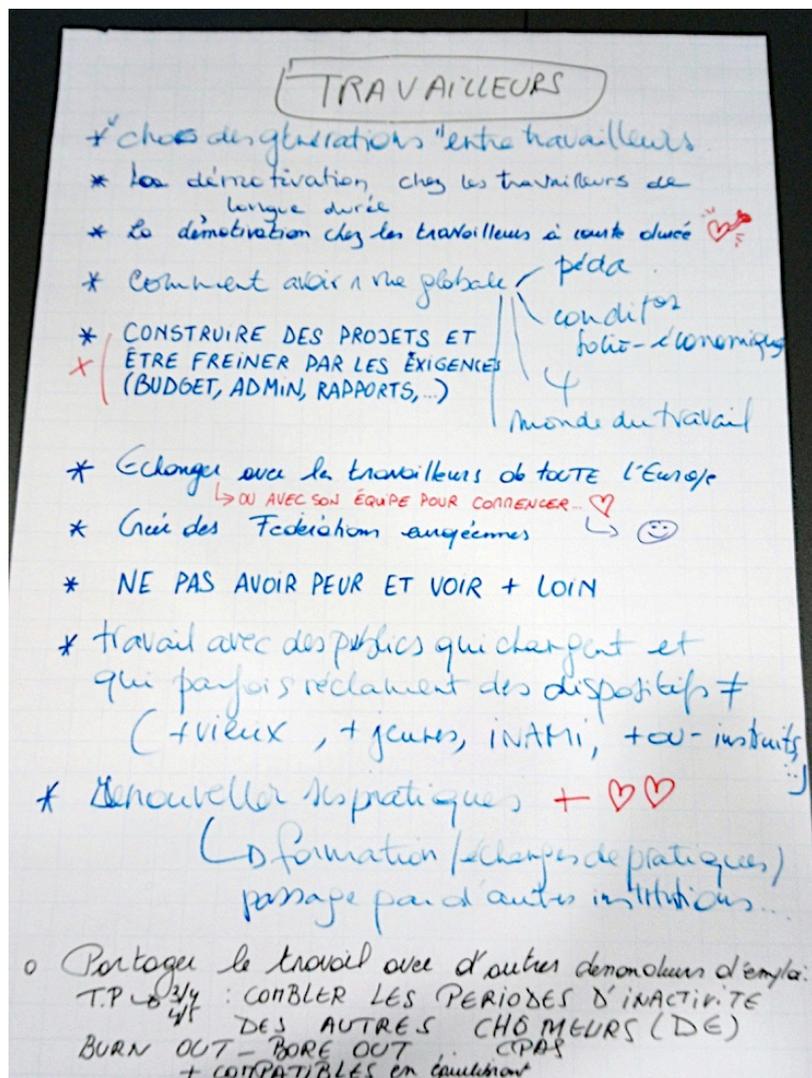
- ⇒ Etre en phase avec l'évolution du monde en marche et ne pas ignorer les débats, les préoccupations et les besoins du public. Et donc comment intégrer la **démarche et la dimension d'éducation permanente.**
- ⇒ Pouvoir respecter, tirer avantage et richesse de la **diversité du public** au-delà des complications et défis méthodologiques que cela suppose.
- ⇒ Arriver à **gérer ou à diminuer la charge administrative** liée aux subsides



- ⇒ Pouvoir **gérer les tensions entre les exigences et le modèle de la promotion sociale et celui de l'ISP.**
- ⇒ **S'adapter au contexte politico-institutionnel**
- ⇒ Complexité des statuts
- ⇒ **Améliorer la communication entre les différentes OISP**
- ⇒ **Rester en adéquation avec l'évolution du monde du travail** (nouveaux métiers, nouvelles compétences,...)
- ⇒ Créer des **ponts avec le secteur de l'enseignement**
- ⇒ **Accompagner les jeunes et les plus de 50 ans**
- ⇒ **Améliorer la gestion économique (viabilité, efficacité, efficience)**
- ⇒ **Elaborer une carte reprenant toutes les structures de l'ISP**

C) Pour les travailleurs

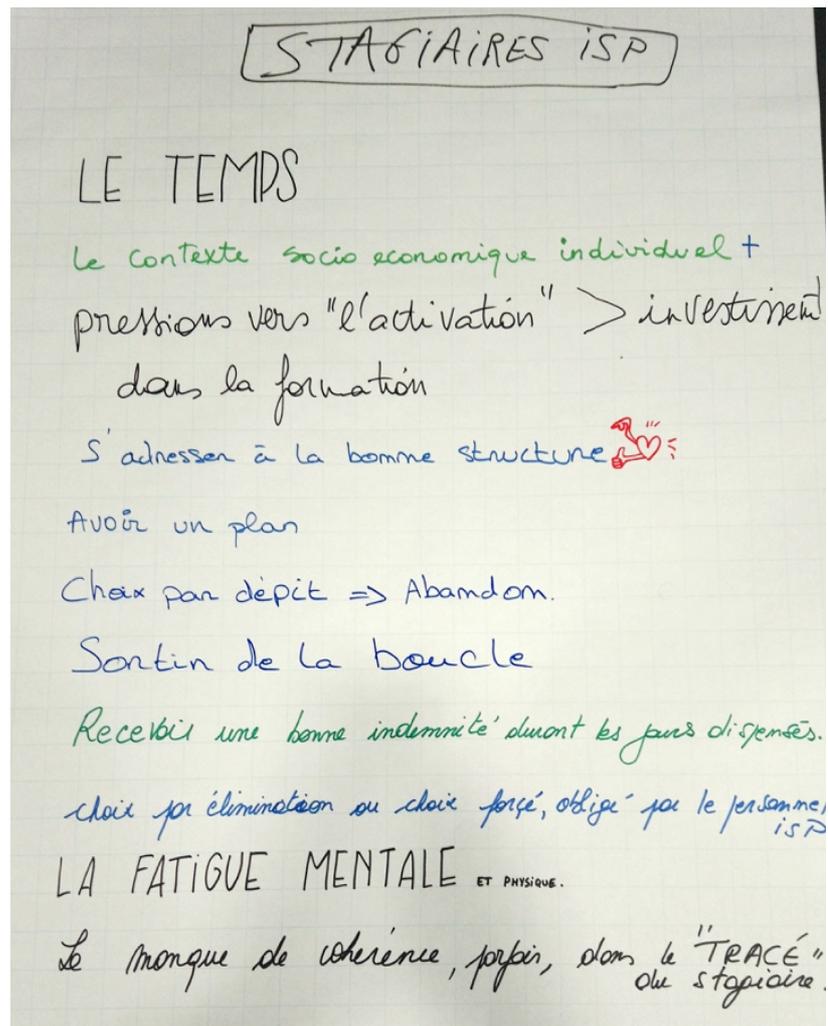
- ⇒ Il existe un **choc des générations** entre travailleurs du secteur.
- ⇒ La **démotivation des travailleurs de "longue durée"** anciens du secteur, mais aussi la **démotivation des travailleurs de "courte durée"** aux contrats précaires.
- ⇒ **S'adapter au travail avec des publics qui changent** et qui réclament parfois des dispositifs différents (+ jeunes, + âgés, INAMI,...)
- ⇒ Les travailleurs du secteur ont besoin d'une **vue globale** du monde du travail, des conditions socio-économiques, des pédagogies et éléments de psychologie utiles au secteur.



- ⇒ **Renouveler les pratiques en vigueur dans le secteur** (formations, échanges, passage dans d'autres institutions,...)
- ⇒ Lutter pour **réduire les exigences administratives** et autres qui freinent la construction de projets.
- ⇒ **Réduire et partager le travail** avec d'autres demandeurs d'emploi (de temps plein à 3/4 temps par exemple)
- ⇒ Favoriser **les échanges entre travailleurs** d'une même structure.
- ⇒ Créer des fédérations européennes de travailleurs en ISP

D) Pour les stagiaires/personnes dans un parcours ISP

- ⇒ Le principal enjeu pour les personnes en parcours ISP est...le **temps**... qu'ils ou elles peuvent consacrer à leur parcours, le temps de le finaliser, de trouver la place en formation à temps,
- ⇒ Le contexte socio-économique et les **pressions vers l'"activation"** demandent que l'on s'investisse dans sa formation.
- ⇒ **S'adresser à la "bonne structure" au bon moment dans l'année.** Pour les personnes en processus ISP, il s'agit souvent d'un parcours du combattant qui implique la chance ou non de tomber sur la "bonne personne".



- ⇒ Importance de disposer d'un **plan** pour sortir de la boucle
- ⇒ Le choix d'une formation ou d'un parcours ISP par dépit ou pression entraîne souvent l'abandon.
- ⇒ Fatigue mentale
- ⇒ Manque de cohérence parfois dans le parcours ISP des personnes
- ⇒ Recevoir une indemnité durant les jours dispensés.

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, réfléchir à des pistes pour les gérer, identifier les enjeux, etc.) ont pu être globalement **rencontrés**, notamment grâce à la participation d'une personne-ressource externe. 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 ».

Pour approfondir les différents aspects liés au secteur ISP, nous rappelons une série de **lectures d'appui**, dont certaines ont été diffusées auprès des participant(e)s du cycle de formation.

- ⇒ Le décret ISP du 27 avril 1995:
http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1995042746&table_name=loi
- ⇒ *Le parcours d'insertion vu par les travailleurs sans emploi*, par François Geradin in Le dossier de l'Insertion, décembre 2015, n° 106 -
https://www.febisp.be/resource/static/files/LINSERTION/linsertion_106.pdf
- ⇒ Pour une pédagogie du projet émancipatrice au service des apprentissages, par Maria-Alice Médioni, Journal de l'Alpha, n° 200, mars 2016 -
http://www.lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/no200_pedagogie_du_projet.pdf

Bonne lecture !