



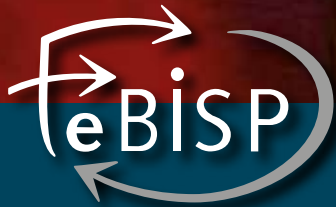
**Mémemorandum  
2014**

✎  
Une véritable politique  
d'accompagnement  
vers l'emploi

✎  
Une politique  
de formation  
professionnelle  
de qualité

✎  
Un dispositif d'économie  
sociale d'insertion  
renforcé

**La FeBISP  
écrit sa lettre  
au Père Noël...**



# L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE  
ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE D'INSERTION À BRUXELLES

DU 25 SEPTEMBRE 2013 AU 25 DÉCEMBRE 2013 • N°98



## 3 Édito

---

## 4 Brèves

- Rachid Madrane en face à face avec le secteur de l'Insertion socioprofessionnelle
  - Le Réseau bruxellois des Collectifs de chômeurs interpelle Rudi Vervoort
  - Manneken Pis rend hommage aux aides-ménagères
  - Bon anniversaire !
- 



## 6 Sur le vif

Retour sur les chantiers de l'ES à Namur

---

## 8 Sur le vif

Contraintes et émancipation, quelle articulation ?

---

## 10 Sur le vif

LaboJeunes, une expérimentation réussie

---

## 11 DOSSIER :

La FeBISP écrit sa lettre au Père Noël

---

## 23 Rencontre

Rencontre avec Jean-Philippe Martin et Luc Piloy

---

## 26 Reportage

Amphora, Gammes et Rock The City rejoignent la FeBISP

---

## 29 Le coin de l'employeur

Le règlement de travail

---

## 31 A votre service

La FeBISP, c'est aussi une Agence-conseil



Chers lecteurs,

2014, une année pas comme les autres...

Pas comme les autres pour nous tous, comme citoyens car, par un beau dimanche de mai, nous accomplirons notre devoir de citoyens pour élire les représentants du peuple aux Parlements de l'Europe, de notre petit pays et de nos grandes Régions...

Pas comme les autres pour nous tous, comme citoyens, puisque 2014 verra la mise en œuvre de la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat qui aura des impacts à terme dans notre vie de tous les jours.

Pas comme les autres pour nos institutions fédérales, régionales et communautaires, pour les raisons citées plus haut, mais également au niveau institutionnel et politique.

Pas comme les autres pour les acteurs de l'économie sociale d'insertion, puisque normalement, la nouvelle Ordonnance devrait prendre ses effets dès que les Arrêtés d'application en seront votés.

Pas comme les autres pour les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle qui bénéficieront, dans le désordre : d'une nouvelle programmation européenne 2014-2020, de l'application de la nouvelle Ordonnance sur les Missions Locales, d'une implication plus ou moins importante dans le lancement de la Garantie Jeunes.

2014, une année vraiment pas comme les autres ?

Et si tout ça et bien d'autres choses permettaient de faire bouger vraiment les lignes ?

Et si tout ça était piloté pour rendre la société réellement solidaire et juste ?

C'est la période des vœux...

Au-delà du rêve, toute l'équipe de la rédaction de L'insertion vous souhaite une très bonne lecture de ce dernier numéro de l'année 2013 et une excellente année 2014 où nous continuerons à vous faire part de la vie des secteurs de l'ISP et de l'ESI.

Pierre Devleeshouwer  
Directeur de la FeBISP asbl



## Rachid Madrane rencontre le secteur de l'Insertion socioprofessionnelle



Rachid Madrane

Lors de son intervention à l'Assemblée générale extraordinaire organisée par la FeBISP le mercredi 13 novembre 2013, le Ministre Rachid Madrane, en charge notamment de la Formation professionnelle à la COCOF, a insisté sur les cinq points suivants :

- L'importance, pour la région bruxelloise, de la mise en œuvre des politiques croisées Emploi - Formation. Le rapprochement des deux OIP (Bruxelles Formation et ACTIRIS) et la concrétisation de chantiers prioritaires (tel celui du dossier unique pour les demandeurs d'emploi) constituent en effet des enjeux importants pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle.
- La nécessité que les entreprises soient également concernées par la formation professionnelle.
- L'importance de développer à Bruxelles des « Pôles de compétence » rassemblant dans un même lieu l'ensemble de l'offre de formation d'un secteur donné. Ces pôles, cogérés par les opérateurs publics et le secteur professionnel, seront des Centres Emploi - Formation « all inclusive ». Le pôle des métiers industriels devrait se

situer, d'ici la fin 2015, dans un grand bâtiment à proximité de l'hôpital Erasme.

- La régionalisation de certaines compétences en 2014 offre des opportunités au niveau de l'emploi bruxellois. Il pourra ainsi s'agir de relocaliser l'embauche ou encore de mettre en route de nouveaux programmes de formation. Il a également été indiqué qu'il était essentiel de maintenir en gestion paritaire tout ce qui était paritaire au niveau fédéral.
- La priorité donnée aux jeunes demandeurs d'emploi bruxellois, via principalement la Garantie Jeunes.

Si le secteur peut rejoindre une partie de ces priorités, les opérateurs d'ISP présents lors de cette rencontre ont regretté qu'aucune d'entre elles ne visent spécifiquement les demandeurs d'emploi peu qualifiés et les acteurs qui s'en occupent principalement.

## Le Réseau bruxellois des Collectifs de chômeurs interpelle Rudi Vervoort

Une centaine de personnes représentant les collectifs de chômeurs bruxellois et des associations les soutenant se sont rassemblées le 6 décembre 2013 devant le Cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort. Objectif : demander à la Région de Bruxelles-Capitale de ne pas adopter l'Accord de coopération qui lie les Régions et le Fédéral en matière d'activation des chômeurs. Le Réseau bruxellois des Collectifs de chômeurs craint que la procédure d'activation enclenchée n'aboutisse in fine à l'exclusion du droit aux allocations de chômage des milliers de personnes parmi les plus précaires...

Une délégation de sept personnes a été reçue par des représentants des cabinets du Ministre Rudy Vervoort et de la Ministre Céline Fremault.

Le Réseau, dont la FeBISP fait partie, évaluera les réponses données et poursuivra sa mobilisation pour porter ses revendications dans l'espace public d'ici aux élections de 2014.

Plus d'infos :  
[plateforme-rbc.org](http://plateforme-rbc.org)  
[rbxlcc@gmail.com](mailto:rbxlcc@gmail.com)



## Manneken Pis rend hommage aux aides-ménagères



Le samedi 12 octobre 2013, la Plate-forme bruxelloise des ALE Titres-

Services a fêté son 5<sup>ème</sup> anniversaire en s'engageant devant le symbole de Bruxelles, Manneken-Pis (habillé pour l'occasion), à continuer à défendre les Titres-Services (et la pérennisation des emplois) au sein de l'Economie Sociale d'Insertion. A la veille du transfert des compétences, du fédéral vers le régional, relatives à l'emploi et des mesures d'aides à l'embauche, la Plate-forme, s'interroge sur son avenir et craint un manque de financement lors de ce transfert. Des craintes qu'elle a pu également exprimer à la Ministre

bruxelloise de l'Emploi, Céline Fremault, qui s'était déplacée pour l'occasion.

**Plus d'infos sur :**  
[www.ale-titres-services.be/](http://www.ale-titres-services.be/)  
 ou via le page facebook de la plate-forme



## Bon anniversaire !

En 2013, l'AFT<sup>1</sup> Centre Horizon a fêté ses 20 ans et L'ILDE<sup>2</sup> Cannelle ses dix ans.

Le Centre Horizon propose des formations en électromécanique via la réparation d'appareils électroménagers. Il a été créé initialement pour les résidents de la Maison d'Accueil des Petits Riens. Depuis, l'offre de formation s'est élargie pour accueillir des demandeurs d'emploi venant de l'extérieur. Chaque année, 14 stagiaires revalorisent au cours de leurs 1.787 heures de formation quelques 500 appareils. Ceux-ci sont ensuite vendus dans les magasins des Petits Riens.

Créée à l'initiative de la COBEFF, un centre de formation schaarbeekois, Cannelle mène de front deux activités : un service traiteur et la gestion d'un espace restauration (Le pavillon). Elle met à l'emploi 18 personnes qui n'ont pas la possibilité de trouver un

emploi « classique » immédiatement. L'encadrement de ces 18 personnes est assuré par une équipe de professionnels amoureux de leur métier qui apportent leur savoir-faire tout en permettant à des personnes de se former. En 10 ans, l'ASBL Cannelle a formé une centaine de personnes dont 64% d'entre elles occupent un emploi.

**Vous voulez en savoir plus sur ces deux associations membres de la FeBISP, retrouvez-les sur internet :**  
 - [www.petitsriens.be/centre-horizon/](http://www.petitsriens.be/centre-horizon/)  
 - [www.cannelle.be/](http://www.cannelle.be/)



Centre Horizon



Cannelle

<sup>1</sup> AFT = Atelier de Formation par le Travail  
<sup>2</sup> ILDE = Initiative Locale de Développement de l'Emploi



## Retour sur les chantiers de l'ES à Namur

→ Pauline Cousin

Depuis plusieurs années, SAW-B propose aux acteurs de l'Economie Sociale une demi journée de rencontre pour prendre du recul sur leurs pratiques et leur secteur/domaine. Parmi les cinq ateliers proposés, l'un portait sur l'ISP : la FeBISP y était.

### Quelle insertion sociale et professionnelle ? Tout un programme

Pour la thématique, l'atelier s'annonçait particulièrement prometteur dans la mesure où au-delà des opérateurs (variés) de l'Insertion SocioProfessionnelle (ISP) et de leurs fédérations, le groupe de participants comprenait des membres du Collectif CHOC : CHômeurs OCcupés, porté par la Mission Locale de Saint-Gilles. Dommage, il ne manquait que les décideurs institutionnels pour compléter le tableau...

Mais déjà, mettons-nous d'accord entre nous : qu'entend-on par « Insertion » ? Les membres du Collectif nous rappellent que ne pas avoir d'emploi ne signifie pas être à côté de la société : le chômeur consomme, même si c'est dans des proportions moindres que certains travailleurs et, via le bénévolat notamment, il agit dans et pour la société. Sans compter le temps

« libre » qu'il met à profit pour réfléchir à cette société. Du côté des professionnels occupés, l'objectif d'insertion renvoie à la question des moyens mobilisables : *accompagner vers l'insertion oui, mais comment ?* Question qui, à son tour, interpelle le partenariat.

### Partenaires particuliers

Les partenariats se situent à plusieurs niveaux et impliquent différents acteurs. Ainsi, dans un contexte de rareté des offres d'emploi, la Mission Locale de Saint-Gilles propose, via son soutien au Collectif CHOC, un espace d'expression pour les chômeurs entre eux mais aussi vers l'extérieur, notamment par le biais d'actions telles que « *les soldes des chômeurs* » organisées en juillet 2013 au cœur de Bruxelles.

A travers leurs témoignages, des opérateurs de l'ISP rappellent à quel point le partenariat est nécessaire pour répondre par une approche pluridisciplinaire aux besoins d'un public de plus en plus en difficulté.

Enfin, on ne peut traiter du partenariat sans faire un détour par les institutions. Mais peut-on parler de partenariat quand il s'agit de contrôler et non plus d'accompagner l'utilisateur ? De faire mieux ou plus avec moins ?



Une relation de partenariat suppose la confiance réciproque. Or, dans un cadre fort prescrit, la latitude de l'opérateur pour s'adapter aux spécificités de la situation du bénéficiaire est très limitée. C'est ainsi que les échanges entre participants trouvent un écho favorable dans les témoignages d'une EFT et d'un usager. Leurs propos illustrent qu'à force de persévérance (et de combat !), les modalités ont été trouvées pour répondre de façon adéquate à la fois à l'objectif d'insertion professionnelle et à la nécessaire adaptation à la personne, notamment en lui « laissant le temps », denrée si précieuse en ces temps de restriction : le temps c'est aussi de l'argent.

Le partenariat apparaît comme la clé de voûte d'une démarche d'ISP. Aussi, dès qu'il s'enrhume, c'est tout le dispositif qui tousse. Certes, ce n'est pas encore la période de la grippe mais un détour par le vocabulaire médical s'impose.

### Allô, docteur ?

Déjà, ACTIRIS dans son plan d'action stratégique 2012-2013, présente son rôle dans le dispositif de Construction du Projet Professionnel (CPP) comme celui d'une sorte de « médecin



généraliste » : il accueille, réalise le diagnostic des chercheurs d'emploi selon leur distance à l'emploi et leur degré d'autonomie et élabore avec eux un plan d'action. Au besoin, il les oriente vers les partenaires. Seulement voilà, les « partenaires » de l'ISP se sentent à leur tour en passe d'être « malades » en « frôlant la schizophrénie ».

Si la métaphore est exagérée, elle témoigne néanmoins du sentiment partagé par plusieurs opérateurs dans ce contexte d'injonctions paradoxales : faire plus et mieux avec moins, répondre à la fois aux contraintes économiques d'une entreprise d'insertion et à la dimension sociale qui est supposée la caractériser, faire du sur mesure dans un cadre qui devient de plus en plus restrictif ...

De leur côté, les chômeurs occupés trouvent dans le Collectif, au-delà d'un lieu d'expression et d'action, un moyen

de sortir de la stigmatisation dont ils peuvent être l'objet. Ce ne sont certes pas des pestiférés mais il ne fait pas bon être chômeur même en temps de disette professionnelle !

### Mais alors que fait-on ?

On se rencontre, on partage nos difficultés, on se rassure. On se rappelle que derrière la diversité des structures de l'économie sociale, ces organisations partagent :

- Une finalité de services aux membres et à la collectivité plutôt que de profit.
- Une autonomie de gestion.
- Un processus de décisions démocratique.
- La primauté du travail sur le capital dans la répartition des revenus comme l'a inscrit l'Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives

locales de développement de l'emploi et des entreprises d'insertion. Les professionnels occupés ne sont pas les seuls à se réunir comme à l'occasion de cet atelier. Les chômeurs aussi s'organisent dans la région : le réseau bruxellois de chômeurs dans lequel on retrouve le Collectif CHOC regroupe d'autres collectifs tels que les travailleurs sans emploi de la CSC, le collectif de chômeurs de la FGTB...

Et au quotidien, pour maintenir un sentiment de travail (malgré tout) bien fait, les professionnels occupés se raccrochent aux avancées des bénéficiaires (bien que tous n'aient pas un parcours fulgurant), veillent au respect de leur dignité en les informant des conditions qui vont leur être imposées (comme la fin proche de leurs allocations et ses implications) et s'attachent à développer ou maintenir les partenariats entre opérateurs de l'insertion sociale et professionnelle.



© Chantiers de l'ES 2013 - SAW-B



© Chantiers de l'ES 2013 - SAW-B



© Chantiers de l'ES 2013 - SAW-B

## Contraintes et émancipation, quelle articulation ?

→ François Geradin

Intitulée « *On te contraint. Tu t'émancipes (?) ! Les contraintes émancipatrices, jeux et enjeux d'un vrai défi de société* », la 17<sup>e</sup> journée d'étude de la FeBISP s'est tenue le jeudi 17 octobre 2013 à La Fonderie, à Molenbeek. La FeBISP a choisi de consacrer une journée aux contraintes dites « émancipatrices »... qui s'imposent de plus en plus aux citoyens en général mais surtout aux travailleurs sociaux et à leurs usagers.

Afin d'appréhender cette thématique des contraintes dans toute sa complexité et, afin de pouvoir entendre une diversité d'interlocuteurs sur ce sujet, la journée s'est structurée en deux moments : séance plénière le matin avec intervenants et, l'après-midi, animations et table ronde de témoignages. Bref retour sur cette journée, centré sur les idées fortes des trois présentations de la matinée.



Michel Chauvière

anglo-saxonne (à coups de « raison managériale », de « bonne gestion » et de « normes d'évaluation »), fragilise au contraire son fonctionnement et va jusqu'à menacer son existence même. Face à ce constat interpellant, le mutisme politique entraîne comme conséquence pathogène pour les « métiers de l'humanisation » (école, travail social, justice, santé, etc.) la



### L'activation en question

L'intervention suivante, réalisée par le politologue Bernard Conter et intitulée « *L'activation : prescrit européen et déclinaison régionale* », se proposait donc d'aborder les contraintes d'activation dans une perspective historico-juridique. Dans un premier temps, Bernard Conter a rappelé



David Bourguignon et Bernard Conter

### Un contexte sociétal d'accroissement normatif

Intitulée « *Quand la densification normative embolise tout travail du social* », la contribution du sociologue français Michel Chauvière a posé d'emblée le contexte global d'accroissement normatif dans lequel nous vivons et en a montré l'impact pour les acteurs de terrain. Le constat est sévère et s'exprime sans détour : alors que le travail social a besoin d'un environnement institutionnel favorable pour le légitimer et pour lui laisser assumer ses responsabilités spécifiques, notre contexte sociétal actuel, profondément imprégné de l'idéologie néolibérale

réduction de leurs espaces de liberté et d'autonomie. Comment alors lutter contre cette tendance lourde et comment « *déconstruire tout ce qui asservit l'intelligence sociale* » ?... Les pistes de résistance sont bien là et nécessitent une mobilisation collective. Retenons-en deux : repenser la question sociale en sortant d'une logique de droits individuels pour mieux recréer des droits collectifs et valoriser plus que jamais ces « métiers de l'humanisation » et leur nécessaire professionnalisation, sans lesquels toute vie collective serait définitivement rendue impossible.

les origines suédoises de ce concept d'activation, alors centré sur la politique étatique active d'accompagnement vers l'emploi et sa réinterprétation anglo-saxonne focalisée, quant à elle, sur l'individu à réactiver et sur sa responsabilité. L'exposé a également bien montré comment l'Union européenne est devenue un acteur central des politiques de l'emploi en propageant notamment l'idée d'activation mais également celle de flexicurité. C'est donc dans ce contexte aux influences plurielles que s'est développée en Belgique, à la fin des années 90 et sous l'égide des partisans de l'« Etat social actif » (Frank Vandebroucke en tête), la politique



fédérale d'activation. Cette dernière amène avec elle un changement radical de paradigme, dans lequel il s'agit désormais de « pousser » le plus de personnes possibles à « s'activer » vers l'emploi, tandis qu'un vocabulaire spécifique, à connotation médicale, apparaît dans le même temps (on parle de « diagnostic » pour identifier le problème bloquant l'accès à l'emploi du travailleur ou encore d'« immunisation » pour qui entre dans un parcours d'insertion)... La régionalisation, en 2014, de la fonction de contrôle des chercheurs d'emploi amène sur cette question de nouveaux enjeux et de nombreux défis. Bernard Conter y voit une réelle opportunité pour interroger les politiques sur les conditions d'une activation respectueuse des personnes et de leurs parcours. Parmi les (bonnes) questions à poser figurent notamment, selon lui, celle du temps nécessaire pour un accompagnement de qualité ou encore celle du nombre de places de formation disponibles...

### Dispositifs d'insertion, stigmatisation et double fragilisation

Après deux interventions situées à un niveau d'analyse « macro », il était nécessaire d'aborder un point de vue « micro » en analysant l'impact, au niveau psychosocial, qu'entraînaient ces mesures d'activation sur les travailleurs sans emploi qui y étaient directement soumis. Dans sa contribution intitulée « *Dispositifs d'insertion, santé mentale et insertion professionnelle* », le psychologue David Bourguignon s'est penché finement sur cette délicate question. Son intervention s'est structurée en deux temps. En premier lieu, à l'aide notamment de multiples analyses empiriques, il s'agissait de rappeler que les personnes sans emploi, qui forment un groupe trop souvent stigmatisé par la société, vivent une situation de détérioration de leur

bien-être tant psychologique que physique. Ensuite, d'autres études expérimentales semblent montrer que cette fragilisation initiale des personnes sans emploi est en quelque sorte « renforcée » lorsque des dispositifs d'activation leur sont imposés. En effet, les résultats de ces études indiquent que si de tels dispositifs peuvent dans certains cas accentuer la motivation des personnes à rechercher du travail, ils touchent surtout le bien-être des individus en renforçant leur sentiment de culpabilité et de honte. A la fin de son intervention, David Bourguignon a insisté sur le fait qu'un bouclier possible contre de tels sentiments et contre la stigmatisation réside dans la constitution de groupes de travailleurs sans emploi. En effet, l'identification de ces derniers à un groupe peut notamment renforcer leur estime d'eux-mêmes et les (re) mobiliser autour d'enjeux collectifs. De telles initiatives existent déjà et semblent donc vivement salutaires.

### Des moments d'échanges pour clôturer une journée animée

Suite aux trois interventions de la matinée, qui ont chacune apporté un éclairage pertinent sur cette thématique multiforme, l'après-midi a laissé la parole aux participants de la journée d'étude. Ceux-ci, majoritairement acteurs de terrain, ont pu exprimer leurs vécus et leurs opinions via une animation consistant à réfléchir par sous-groupes à des questions touchant à la contrainte et à l'émancipation avant de mettre en débat leurs différentes positions. La journée s'est achevée par une table ronde regroupant trois acteurs de terrain en prise quotidienne avec l'activation (Roland Vandenhove - CPAS de Molenbeek et Centre de formation Bonnevie, Corinne Vanreusel - CPAS de Schaerbeek et Adriela Turéo Chavez - Idée 53).

Au final, la journée d'étude semble avoir rempli son objectif initial : non pas répondre de manière univoque et définitive à la question du caractère potentiellement émancipateur des



Adriela Turéo, Roland Vandenhove et Corinne Vanreusel



contraintes mais, au contraire, ouvrir la thématique en mettant en tension contraintes et émancipation. Il en ressort une journée riche en débats et en pistes de réflexion qui nourrissent déjà et devraient encore nourrir longtemps bien des discussions.

## LaboJeunes, une expérimentation réussie

→ Pauline Cousin

Septembre marque le temps de la rentrée des petits et des grands, des jeunes et des moins jeunes. Enfin, presque. Car la transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi ne répond pas à un calendrier pré-établi. Le séminaire final qui s'est tenu le 13 septembre 2013 a été l'occasion d'approfondir cette thématique en apportant des pistes de réponse à la question « *Les transitions des jeunes entre l'enseignement et l'emploi : quelle action publique à Bruxelles et en Europe ?* »

### LaboJeunes : du diagnostic à l'action

L'objectif de LaboJeunes est de mieux comprendre et d'agir sur le phénomène des transitions des jeunes entre l'enseignement et l'emploi. Pour ce faire, le Laboratoire participatif, soutenu par la Commission européenne, s'est appuyé sur la contribution d'une variété d'acteurs en Belgique et en Europe avec comme point de départ la difficile insertion de cette catégorie de travailleurs. Première étape : élaborer un diagnostic de la situation au regard de l'action publique à partir d'un travail collaboratif issu d'échanges entre les parties prenantes que sont les enseignants, les opérateurs de l'insertion, les formateurs, les conseillers emploi, les employeurs, les institutionnels, les académiques et, bien sûr, les jeunes ! S'appuyant sur cette analyse, un rapport a été publié et un guide élaboré en 2013 à destination notamment des professionnels de l'insertion et de la transition des jeunes.

### Les jeunes ... des jeunes

La situation des jeunes sur le marché du travail est une préoccupation que partagent de nombreux acteurs, en témoignent les dispositifs élaborés par les pouvoirs publics et mis en œuvre ces dernières années. Derrière ce postulat partagé, il est bon de rappeler que cette population n'est en rien homogène : les

jeunes se distinguent selon leur « distance à l'emploi », leur niveau d'enseignement et d'étude, leur expérience professionnelle... Cette diversité de situations appelle donc une diversité de réponses.

### Le partenariat : point de passage obligé sur la route de la réussite des transitions

Nombreux étaient les interlocuteurs présents autour de la table à inviter les partenaires et le partenariat comme clés de voûte des dispositifs (et en particulier du futur dispositif Garantie Jeunes) et de leurs réussites :

- Le partenariat via la relation de confiance entre les (jeunes) demandeurs d'emploi et les accompagnants.
- Le partenariat dans les passerelles établies entre l'élève et le futur étudiant ou le futur travailleur, à l'image des initiatives comme JEEP (voir L'insertion n°96).
- Le partenariat entre les employeurs et les politiques publiques pour répondre aux besoins des entreprises.
- Le partenariat entre les acteurs de la transition, experts en leur domaine, et les politiques publiques.

A titre d'exemple, l'accompagnement individualisé, mis en œuvre par les conseillers du FOREM, limite le recours aux procédures, suppose un

fort soutien aux conseillers, renforce la dimension qualitative des accompagnements et, surtout, questionne le métier même de conseiller. « *Quel est son objectif ?* », « *Qu'est-ce qu'un travail bien fait ?* ». A l'heure de l'intensification des politiques d'activation, particulièrement à destination des jeunes adultes, on suppose que la confiance entre partenaires peut être fortement mise à mal. Or, la confiance ne se décrète pas mais elle se construit.

### Inversons la pyramide pour inverser la tendance et renouer la confiance

C'est ce qu'ont proposé un certain nombre d'intervenants, dont Pierre Devleeshouwer, directeur de la FeBISP. A l'échelle d'un territoire, il s'agit d'identifier les besoins de chacune des parties prenantes (à savoir les jeunes et les professionnels qui les côtoient ainsi que les entreprises) et définir les moyens à mobiliser pour permettre une rencontre de leurs enjeux. C'est dans cet objectif que le travail de LaboJeunes a été réalisé. Reste à savoir comment les partenaires vont s'en emparer pour permettre à chacun un travail de qualité et pour les jeunes, une place de choix dans la société.

Plus d'information  
sur [www.youthlab.eu](http://www.youthlab.eu)

## La FeBISP écrit sa lettre au Père Noël

→ Pierre Devleeshouwer

Ce n'est pas un scoop : l'année 2014 sera marquée très fortement par les triples élections que notre pays connaîtra d'ici quelques mois. C'est évidemment un moment fort dans la vie de notre démocratie. Fort, parce que les choix que nous ferons détermineront de nouvelles majorités. Fort aussi, parce que les nouveaux Gouvernements qui en découleront devront mettre en œuvre la désormais célèbre 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat. Cette réforme conforte l'importance des Régions en lui apportant des compétences et des moyens significatifs.

Si traditionnellement, lors des années électorales, notre Fédération participe au débat démocratique en s'exprimant sur ses constats, ses analyses, ses revendications et ses propositions, nous le ferons de manière plus importante en 2014. À la fois pour les raisons évoquées ci-dessus, mais aussi au vu d'importants volets des matières régionalisées qui toucheront soit nos associations, soit les publics pour lesquels elles travaillent au quotidien.

Nous publierons bientôt notre memorandum qui abordera toutes les questions et toutes les propositions que nous soutenons pour les secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion.

Mais dès à présent, dans le dossier de notre magazine, nous vous en présentons les axes forts.

La première partie aborde les questions liées aux politiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Point crucial dans un contexte bruxellois de chômage élevé et de volonté politique accrue d'activation toujours plus intense, plus contrainte et plus sanctionnante. Comme vous le lirez, nous pensons qu'il faut faire mieux et différemment pour que les politiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi, spécialement pour les moins qualifiés d'entre eux, se fassent plus en fonction de ce qu'ils ont réellement besoin et en tenant plus compte de leurs atouts et des contraintes quotidiennes qu'ils subissent.

La deuxième partie se consacre à la question qu'on ne peut dissocier en Région bruxelloise des politiques d'accompagnement : celle de la formation professionnelle. Avec un pourcentage très important de travailleurs sans emploi peu qualifiés, ou en tout cas, sans qualification reconnue par un diplôme, la formation professionnelle se doit d'être, en Région bruxelloise, un axe fort des politiques publiques. Si des efforts importants ont été faits en cette matière durant la

législature que s'achève, le secteur de l'ISP, pourtant spécialisé dans les actions de formation pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés, n'a pas suffisamment été soutenu et développé pour répondre de manière qualitative à un nombre toujours plus grand de personnes qui sollicitent nos associations.

Enfin, la troisième partie se centre sur le volet important de l'économie sociale d'insertion. Dans un contexte économique difficile, où le paradoxe bruxellois ne se résorbe pas (le premier bassin d'emplois de la Belgique et la Région avec le plus haut taux de chômage), nous pensons qu'au-delà du développement des politiques d'accompagnement et de formation des demandeurs d'emploi, il est indispensable aussi de développer des emplois qui leurs soient accessibles et qui répondent à des besoins économiques et sociaux de la Région de Bruxelles-Capitale. Dans ce cadre, l'économie sociale d'insertion devrait être, dans les années futures, mieux soutenus et mieux valorisés.





## Une véritable politique d'accompagnement des demandeurs d'emploi bruxellois

--> Michèle Hubin

L'échéance électorale de mai 2014 se profile comme l'occasion de rappeler aux représentants politiques combien l'accès à l'emploi durable et de qualité des publics, accueillis par les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP), est conditionné à un accompagnement de qualité pour les TOUS les demandeurs d'emploi bruxellois. Ce n'est ni plus ni moins que le rappel d'une garantie d'un travail exécuté sur le terrain avec conviction, motivation et méthode.

### Une véritable politique d'accompagnement des demandeurs d'emploi bruxellois

#### Le triste constat du chômage à Bruxelles

Bruxelles a, par bien des aspects, la réputation d'une ville parmi les plus attractives d'Europe. Lorsque les grands médias internationaux parlent de Bruxelles, c'est aussi en référence à son rôle de capitale de l'Europe. Mais cette réputation est largement entachée par un taux de chômage élevé, bien au-dessus de la moyenne européenne. Si espoir mitigé de reprise économique il y a, le marché du travail et les conditions sociales à Bruxelles restent dans un état critique. Le commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'inclusion, László Andor, a déclaré le mois dernier : « *L'autosatisfaction n'est pas de mise* ». En effet, à Bruxelles, il n'y a vraiment pas de quoi pavoiser ; le chômage reste un fléau ! Le taux de chômage<sup>1</sup> de la population faiblement qualifiée (c'est-à-dire possédant au maximum le CESDD<sup>2</sup>) est passé de 25,1% en 2002 à 29,3% en 2012. C'est plus du double de la moyenne du pays qui se situe à 14,2%. Le taux de chômage des Bruxellois moyennement qualifiés (c'est-à-dire possédant au maximum le CESS<sup>3</sup>) est passé de 15% en 2002 à 20% en 2012<sup>4</sup>. Si l'on cerne la population des moins de 25 ans pour les 19 communes de l'agglomération bruxelloise, on atteint un taux de 30,9% de jeunes au chômage, plus d'un tiers des communes se situant au-dessus de cette triste moyenne.

#### Activation, contrôle, accompagnement... une triangulation diabolique

Dès la décision du Gouvernement fédéral en 2004 visant le contrôle renforcé du comportement de recherche active d'emploi, les opérateurs fédérés à la FeBISP plaident pour une réforme de la politique d'activation des chômeurs au service de la mise en place d'une réelle politique d'accompagnement. En effet, tant les Missions Locales que les opérateurs de formation professionnelle s'attèlent chaque jour à soutenir les demandeurs d'emploi bruxellois peu qualifiés à trouver du travail via des actions d'orientation professionnelle, des formations et de l'accompagnement. Ils sont donc confrontés quotidiennement aux problèmes engendrés par la politique d'activation des chômeurs.

L'Accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés, relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs et approuvé en première lecture en juin 2013, vient renforcer l'inquiétude des opérateurs. En effet, l'augmentation et l'intensification des mesures d'activation et de contrôle qui répondent à la logique quantitative des pouvoirs publics ne se font pas vraiment dans l'intérêt des demandeurs d'emploi, notamment des plus fragilisés, qui constituent la majorité du public accueilli dans le dispositif ISP. De plus, l'expérience de notre secteur depuis plus de 30 ans permet d'affirmer que seuls des accompagnements de qualité sur base volontaire permettent une véritable insertion à long terme. La perspective du transfert de la compétence de contrôle des travailleurs sans emploi de l'ONEM vers les Régions, ce qui signifie sans doute pour Bruxelles, à ACTIRIS, plonge les opérateurs d'ISP – partenaires d'ACTIRIS – dans un questionnement sur la qualité même de leur travail.

1 Le taux de chômage représente la population active inoccupée/population active totale

2 C.S.D.D. = Certificat d'Enseignement Secondaire du Deuxième Degré

3 C.E.S.S. = Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur

4 Source : SPF Economie - DGSIE (EFT), calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi - BNB, SPF Economie - DGSIE (EFT), ACTIRIS, Steunpunt-WSE, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi



## **Les opérateurs d'ISP veulent accompagner TOUS les travailleurs sans emploi**

Dans le Bruxelles multiculturel, qui sont les travailleurs sans emploi par les opérateurs d'ISP ? Ce qui frappe, c'est précisément leur diversité. Près de 80% d'entre eux sont jeunes, infra-qualifiés, primo-arrivants, en chômage de longue, voire de très longue durée ou âgés de plus de 40 ans et soumis aux procédures de contrôle jusqu'à 52 ans. Sans oublier les « non-orientables » qu'on a aussi appelé les MMPP désignant des personnes souffrant de problématiques d'ordre Médical, Mental, Psychique et/ou Psychiatrique. L'insertion socioprofessionnelle est toujours restée prudente quant à la catégorisation des demandeurs d'emploi et a toujours refusé, avec force, de définir une catégorie de manière non objective et plaçant ces demandeurs d'emploi dans une voie sans issue. La notion de « non orientables » est une dérive dangereuse qui spéculait négativement sur le futur de ces personnes. De plus, la possibilité de les transférer vers un autre mécanisme de solidarité semble montrer une volonté de se débarrasser des demandeurs d'emploi les plus éloignés du travail et paraît nier leur droit à l'accompagnement vers l'emploi. La réalité du public accueilli est bien celle de la pluralité des profils.

## **Le dénominateur commun des publics accompagnés : un accompagnement de qualité pour tous**

Qu'ils soient jeunes, plus âgés, peu qualifiés ou même sans qualification, le combat à mener est le même pour tous.

L'accompagnement qui leur est réservé doit donc être spécifique, diversifié et ouvrir des horizons.

Les associations veulent attirer l'attention sur l'importance d'une prise en compte de la méthodologie d'accompagnement construite et développée par les acteurs de terrain. Cette reconnaissance passe par la valorisation des différentes étapes de l'accompagnement. Et faut-il le rappeler, un travail d'accompagnement de qualité comprend bien évidemment la recherche de formation et d'emploi mais aussi un travail de re-motivation / re-mobilisation en passant bien souvent par un soutien pour la récupération de droits sociaux ou la recherche de logement. Cette énergie déployée dans un accompagnement de qualité garanti par une méthodologie

adéquate s'accorde mal avec le raisonnement des responsables de la politique d'emploi. Gérer le flux semble être leur préoccupation principale mais s'accommode mal du respect de la nature sociale du travail d'accompagnement. Pour renverser cette tendance, seules des normes de travail et d'évaluation basées sur la qualité et non la quantité (soit le nombre de dossiers traités) peuvent sauver la mise.

## **Le graal : un parcours d'insertion sécurisé**

Petit rappel basique : l'insertion est sociale, culturelle et professionnelle. Elle doit viser l'amélioration de la qualité de vie, tenant compte des besoins et possibilités des travailleurs sans emploi.

Il est fondamental que ceux qui s'adressent au dispositif d'insertion socioprofessionnelle, le fassent de manière volontaire. Il est tout aussi essentiel qu'ils soient considérés comme acteurs de leur parcours d'insertion et restent au centre du dispositif. Une politique d'activation des demandeurs d'emploi trop centrée sur l'obligation et les sanctions est en nette opposition avec les principes fondateurs de l'insertion socioprofessionnelle. C'est pourquoi la FeBISP demande à ce que la politique d'emploi change ses principes de base et soit fondée sur la création d'emplois, sur la prise en considération des difficultés des demandeurs d'emploi et sur le renforcement et l'augmentation des moyens pour l'accompagnement. Cette demande est peu compatible avec le principe d'exclusion visé par l'activation et le contrôle, en particulier en période de crise économique. Contraints d'accepter des contrats précaires, de rechercher et fournir des preuves de leur recherche d'emploi, de faire

face à la concurrence sur le marché de l'emploi, les demandeurs d'emploi sont entraînés dans une spirale insécurisante. L'accompagnement individuel glisse vers une individualisation de la responsabilité du travailleur sans emploi et une psychologisation des problèmes collectifs. Pour être sécurisant, un parcours d'insertion doit être souple, allier les possibilités d'orientation professionnelle, de formation et de recherche d'emploi. Chaque demandeur d'emploi est unique. C'est le principe de base des organismes d'insertion socioprofessionnelle. Dès lors, les conseillers des Missions Locales et les agents de guidance des opérateurs de formation travaillent avec chaque personne pour définir le parcours d'insertion qui leur conviendra le mieux.

## Des emplois durables et de qualité pour les travailleurs sans emploi bruxellois

### A la recherche de preuves ... de recherche d'emploi ou de recherche de formation

Effet pervers de l'activation : le public se presse en masse aux portes des opérateurs ISP. Seulement, le public activé vient d'abord chercher ... une preuve de sa venue avant de penser à l'emploi. Changement de logique : de la recherche d'emploi, on glisse vers la quête de preuves de recherche d'emploi. Evolution dont les organismes d'ISP paient d'ailleurs les frais puisqu'ils doivent répondre à cette nouvelle demande dénuée de sens social, considérablement chronophage en travail administratif et sans personnel supplémentaire alors que les forces de travail affectées au dispositif sont déjà insuffisantes.

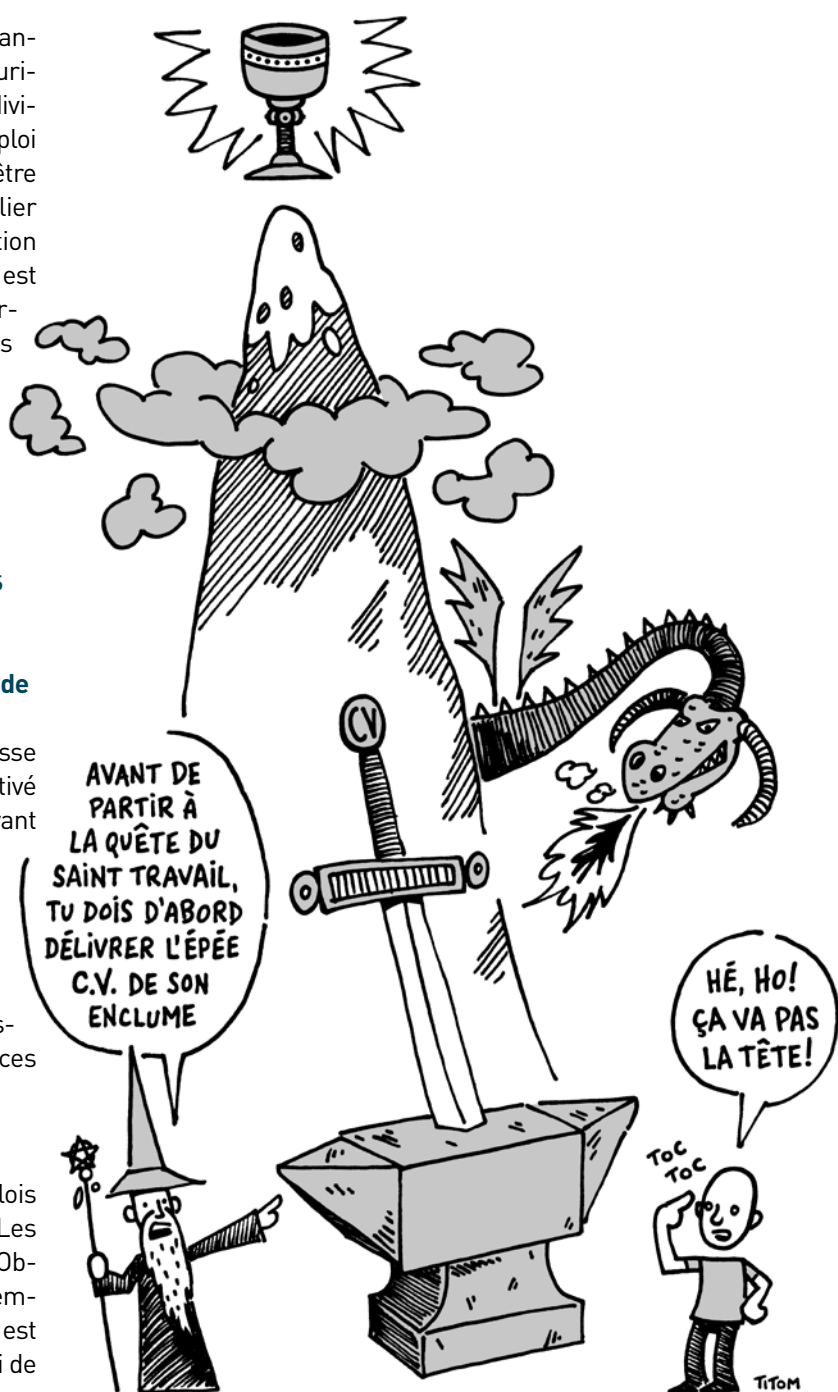
### ... Puis à la recherche d'un emploi

Nous le savons, Bruxelles offre un grand nombre d'emplois mais essentiellement pour des postes (très) qualifiés. Les indicateurs du marché du travail publiés en 2012 par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi<sup>5</sup> attestent que le taux d'emploi<sup>6</sup> de la main-d'œuvre bruxelloise faiblement qualifiée est plus de deux fois plus élevé par rapport au taux d'emploi de la main-d'œuvre hautement qualifiée, passant respectivement de 32,9% à 75,8%.

La logique de l'activation a tendance à favoriser la surqualification. Il est donc vital pour le public de l'ISP que l'offre d'emplois disponibles et son accessibilité soient revues à la hausse. L'offre d'emplois peu ou moins qualifiés existe pourtant bel et bien.

5 Sources : SPF Economie - DGSIE (EFT), calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

6 Le taux d'emploi représente le nombre de personnes ayant un emploi (les personnes occupées) exprimé en pour cent de la population âgée de 15 à 64 ans.



Par ailleurs, la rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi bruxellois semble plus complexe : le manque d'information mutuelle, la discrimination à l'embauche, la difficulté de trouver des stages en entreprise réellement formatifs, les trop timides expériences d'immersion dans l'entreprise et la capacité de définition claire du niveau de compétences requis par l'employeur, sont autant de pièges à lever afin de créer les conditions de mise à l'emploi d'un public peu qualifié.



## Une politique déterminée pour une formation professionnelle de qualité

→ François Geradin

Parmi les volets thématiques du Mémoire de la FeBISP figure naturellement celui concernant les politiques de la formation professionnelle. Dans un contexte socioéconomique bruxellois particulièrement préoccupant, la formation professionnelle des travailleurs sans emploi infrascolarisés doit en effet constituer un enjeu tout à fait central pour les nouvelles majorités issues des scrutins de mai 2014. Coup d'œil sur ce volet de notre Mémoire.

### Une offre de formation renforcée et fluidifiée

Avant d'aborder des revendications d'ordre qualitatif, la question quantitative du nombre de places disponibles en formation pour les travailleurs sans emploi bruxellois est essentielle. En effet, avant même d'envisager les conditions nécessaires qui permettraient de garantir des formations professionnelles de qualité, encore faut-il que ces formations existent en nombre suffisant... Sur ce point, même si les places en formation ISP ont très légèrement augmenté au cours de cette législature, le nombre croissant de demandeurs d'emploi bruxellois infrascolarisés et, parallèlement, le renforcement de la politique d'activation nécessitent de poursuivre l'effort et de continuer à augmenter le nombre de places disponibles. Ce nombre doit augmenter d'au moins 50% au terme de la prochaine législature : soit 6.500 places contre environ 4.300 actuellement – chiffres de 2012. Pour ce faire, les moyens financiers nécessaires doivent évidemment être mis à la disposition des OISP pour assurer cette augmentation.

Cette augmentation de l'offre de formation dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle ne doit toutefois pas se faire au détriment de la qualité. Il faut donc logiquement permettre aux OISP de garder leur objectif de qualité. Pour atteindre cet objectif, certaines conditions doivent être remplies : le libre choix pour les travailleurs sans emploi de s'inscrire en formation, des groupes de formation limités en taille, la possibilité pour les OISP d'utiliser des pédagogies adaptées, ou encore, un accompagnement pédagogique et social assuré tout au long du parcours d'insertion.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs ne doivent donc pas être vus comme des facteurs devant varier de façon inver-



sement proportionnelle l'un par rapport à l'autre mais, au contraire, comme des objectifs à maintenir de front et à finement articuler.

Ensuite, cette offre de formation professionnelle, pour qu'elle puisse être tout à la fois renforcée et fluidifiée, nécessite également que les pouvoirs publics sortent de leur logique d'appels à projets. Si le chômage des Bruxellois peu qualifiés demande évidemment des solutions urgentes, c'est surtout un travail de longue haleine qu'il s'agit de mener. Or, les pouvoirs publics ont choisi de développer leurs « partenariats » via des appels à projets, récurrents (ceux conjoints Bruxelles Formation – ACTIRIS de type « convention emploi/formation ») ou ponctuels (de type « femmes rentrantes », « codes comportementaux », etc.). Si les appels à projets du premier

type, sur base annuelle, fragilisent les acteurs de l'insertion en ne leur permettant pas de travailler sur le moyen ou le long terme, les appels à projets ponctuels « saucissonnent » les enjeux et permettent, au mieux, de répondre sporadiquement et de manière très limitée à certaines urgences. C'est pourquoi, la FeBISP demande aux pouvoirs publics de limiter ou de supprimer, à terme, le recours systématique aux procédures d'appels à projets. En attendant, les appels à projets récurrents ne devraient plus se faire annuellement mais au minimum sur base trisannuelle. Quant aux appels à projets ponctuels, ils devraient être repensés afin d'éviter les effets négatifs qu'ils entraînent.

Enfin, sur le plan prospectif, les défis que pose la situation socioéconomique bruxelloise aux acteurs de l'insertion socioprofessionnelle nécessitent que les pouvoirs publics leur octroient des marges de manœuvre pour innover et mettre en place de nouveaux projets. Renforcer les possibilités de formations innovantes semble donc plus que jamais nécessaire. Cela passe évidemment par le soutien financier de ces projets innovants mais également par la mise en place d'un cadre administratif souple et adapté au caractère novateur de ces initiatives.

## Un parcours d'insertion stimulé et valorisé

Puisque, dans les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle, les stagiaires en formation occupent une place réellement centrale, la valorisation des parcours d'insertion passe logiquement en premier lieu par la revalorisation du statut de ces stagiaires. A cet égard, l'indemnisation horaire est insuffisante. Si, à l'heure actuelle, le montant de cette indemnisation est de 1 euro (brut) par heure de formation suivie (montant en vigueur depuis sa mise en place), auquel il faut rajouter le remboursement des frais de transport entre le domicile et le centre de formation, ce montant devrait passer, au minimum, à 1,50 euro et être indexé sur base de l'indice santé.

A côté de cette revalorisation quantitative, il est également nécessaire d'augmenter les capacités d'accueil des enfants en bas âge pour les stagiaires en formation. Si les dispositifs actuels - la Maison d'enfants d'ACTIRIS et son réseau de crèches bruxelloises partenaires ou encore les crèches créées par certains OISP - ont le mérite d'exister, leur capacité effective d'accueil est encore trop limitée et les acteurs de terrain sont témoins au quotidien des effets négatifs que cette insuffisance entraîne. Comment en effet entamer et poursuivre une formation lorsqu'aucune solution de garde d'enfants n'est possible ?

Ensuite, le terme même de « parcours d'insertion » indique la possibilité de construction progressive. Certaines formations débouchent en effet naturellement sur d'autres,

qu'elles soient organisées en interne (au sein du même centre de formation) ou par d'autres opérateurs. C'est pourquoi la FeBISP demande aux pouvoirs publics de renforcer et de valoriser les possibilités de passerelles et de filières de formation. Cette valorisation peut se traduire aussi bien logistiquement (via une certaine souplesse administrative pour organiser ces filières et passerelles) que matériellement (via un financement des activités de coordination au sein des OISP pour développer leur construction).

C'est également pour faire pleinement droit à la notion même de parcours d'insertion qu'il est nécessaire de reconnaître et de valoriser les stages en insertion socioprofessionnelle. En effet, à tous les niveaux du parcours d'insertion, la confrontation aux réalités du monde du travail est indispensable. Et cette immersion rendue possible par le stage est le meilleur moyen pour permettre aux usagers d'appréhender le monde du travail et d'acquérir une expérience professionnelle. Cet outil qui favorise l'insertion socioprofessionnelle doit donc être étendu. La FeBISP revendique la possibilité d'organiser des stages à tous les niveaux du parcours ISP (ce n'est actuellement le cas que pour les formations qualifiantes) ainsi que des moyens financiers supplémentaires pour ce faire.

Enfin, dans un contexte socioéconomique difficile où il est d'autant plus essentiel pour le stagiaire en formation de pouvoir faire reconnaître ses compétences, la FeBISP souhaite que les stagiaires puissent faire certifier et valider leurs compétences. En l'absence de reconnaissance officielle des certificats remis aux stagiaires à la fin de leur formation, il est clair que faire certifier et pouvoir valoriser les compétences acquises constituent de réelles opportunités pour les travailleurs sans emploi. Que ce soit pour reprendre une formation ou des études, pour accéder à la fonction publique, ou encore, pour atteindre un niveau barémique supérieur lorsqu'ils (re)travailleront. Dans le cadre du travail de collaboration entre le Consortium de Validation des Compétences et le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ), la FeBISP est donc favorable à une véritable certification reconnue et adaptée aux usagers. Concrètement, il pourrait être envisagé, par exemple, que nos stagiaires ayant réussi une formation qualifiante dans un métier validé par le SFMQ puissent obtenir automatiquement une certification de leurs compétences (via un Titre de compétences délivré par le Consortium par exemple).

## Une démarche pédagogique adaptée

Parce que l'utilisateur est au centre du dispositif d'insertion socioprofessionnelle et parce que, de ce fait, les démarches pédagogiques proposées occupent une place cardinale dans ce dispositif, il est essentiel que les pouvoirs publics respectent la liberté pédagogique et l'autonomie d'action



Stagiaires de l'ASBL CEFIG

des OISP. Si cette liberté est actuellement respectée, elle pourrait cependant être mise à mal par des politiques de formation professionnelle de plus en plus normées. Or, les acteurs de l'insertion, qui cherchent à s'adapter aux stagiaires et à leur environnement, ne peuvent pas travailler dans des moules préétablis trop contraignants. Le respect de cette liberté pédagogique et de cette autonomie méthodologique permettra donc aux acteurs de terrain de garder « l'approche globale de la personne » au cœur de leur travail. Ces pratiques pédagogiques devront être, en outre, reconnues et valorisées dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche référentielle.

Ensuite, pour des raisons de même ordre, il est également nécessaire de mieux valoriser la démarche d'éducation permanente effectuée dans le dispositif d'insertion socio-professionnelle. Confirmer cette dimension d'éducation permanente comme faisant partie intégrante du processus d'insertion permettrait aux stagiaires de s'approprier les outils d'une citoyenneté critique. Cette dimension devrait constituer un objectif politique et social aussi important que l'acquisition de compétences professionnelles, surtout pour des personnes trop souvent considérées comme en marge de la société. C'est pourquoi la FeBISP souhaite obtenir une meilleure reconnaissance et un financement de cette démarche d'éducation permanente afin d'avoir les moyens de concrétiser et de mieux développer cet axe important du travail d'insertion socio-professionnelle.

Enfin, la mise en place, dans la Région bruxelloise, de Centres de Référence professionnelle permet d'offrir un accès à des équipements de pointe aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs. La FeBISP demande donc que les OISP puissent avoir un accès plus facile aux Centres de Référence professionnelle. En outre, puisque ces derniers constituent des lieux stratégiques d'interface entre les acteurs de l'emploi et de la formation, il serait également souhaitable que des partenariats structurels avec les OISP puissent être reconnus et valorisés.

## Un accompagnement des stagiaires accentué et amplifié

L'accompagnement socioprofessionnel des stagiaires est un élément crucial de la réussite des parcours d'insertion, de l'accueil jusqu'au suivi pour la recherche d'emploi. Or, l'augmentation du nombre de personnes faisant appel aux dispositifs d'insertion et l'aggravation des difficultés que rencontrent les usagers - liée sans aucun doute à la précarisation grandissante des couches les plus pauvres de la population - font que le besoin d'accompagnement individuel des usagers ne cesse de s'accroître. Si cet accompagnement a été reconnu et est en partie financé, il reste cependant des points à améliorer afin de pouvoir passer à une réelle politique d'accompagnement. Il faut notamment consolider la capacité d'accueil des OISP en augmentant le volume d'heures d'accompagnement et en finançant leur coût réel. La FeBISP plaide donc pour le renforcement de ces dispositifs d'accompagnement et la reconnaissance de leur nécessité croissante.

Ensuite, il semble nécessaire, aujourd'hui plus que jamais, de valoriser le travail d'accueil effectué au sein des OISP. Si les personnes qui font appel aux acteurs de l'insertion sont de plus en plus nombreuses, beaucoup d'entre elles n'intégreront finalement pas le dispositif et seront (ré)orientées durant la phase d'accueil. Ce travail effectué avec ces candidats « refusés » peut être long et n'est pas valorisable auprès des pouvoirs publics. Or cette phase d'accueil est indispensable car elle constitue la porte d'entrée vers le dispositif d'insertion socio-professionnelle. C'est pourquoi la FeBISP demande que cette phase d'accueil des candidats (qu'ils soient retenus, (ré)orientés ou refusés) soit renforcée et correctement financée.

Ce renforcement doit également concerner les dispositifs d'orientation socio-professionnelle. Ces dispositifs sont en effet au cœur de tout le processus d'insertion et constituent pour certains OISP l'essence même de leurs activités. Tel est le cas des Missions Locales et de leurs modules de détermination (généraliste et ciblée). Ces modules, parce qu'ils portent leurs fruits et qu'ils font face à une demande sans cesse croissante, doivent donc encore être renforcés.

Enfin, plus généralement, l'aspect social du travail d'insertion doit être mieux reconnu, financé et pris en compte. En effet, l'insertion sociale et professionnelle étant de plus en plus pensée par les politiques dans une vision restreinte et utilitariste tenant uniquement compte du volet « emploi », l'aspect social semble donc souvent considéré comme accessoire. Or, cet aspect du travail d'insertion est non seulement indispensable pour mener à bien ce volet « emploi » (c'en est même une condition de possibilité essentielle) mais il constitue également et surtout un objectif à part entière.



## Une économie qui bénéficie au plus grand nombre

→ Tatiana Vanessa Vial Grösser

la FeBISP veut développer une économie au service des citoyens : créer de l'emploi et former les demandeurs d'emploi bruxellois peu qualifiés ou sans emploi de longue durée, offrir des services aux Bruxellois et développer une activité économique en respectant les principes de l'économie sociale.

### L'économie sociale ou l'empire du milieu

L'économie sociale est « un jugement de valeur contre les pratiques marchandes destructrices de la société, une prise de position forte en rupture avec le capitalisme »<sup>7</sup>. Les organisations de l'économie sociale se sont construites sur base d'une opposition aux deux géants de l'économie classique : le secteur privé et le secteur public. Il s'agit de construire au quotidien une alternative au modèle dominant :

- Non capitaliste : au sein de l'économie capitaliste, les bénéfices ou les surplus sont distribués aux investisseurs. A contrario, en économie sociale, les bénéfices sont affectés à l'activité et donc à ceux pour qui elle existe.
- Non étatique : les institutions étatiques sont sous l'autorité publique. A contrario, en économie sociale, les décisions sont souvent prises par l'Assemblée générale.

7 Christian Arnspenger, « Le « social » dans l'économie sociale. Pour une nouvelle radicalisation. » In la revue nouvelle janvier-février 2007/n°1-2.

Le Conseil wallon de l'économie sociale (CWES) a fait en 1990 une proposition qui a fait école et qui synthétise les deux approches : « *L'économie sociale regroupe les activités économiques exercées par des sociétés principalement coopératives, des mutualités et des associations dont l'éthique se traduit par les principes suivants :*

- *Finalité de service aux membres et à la collectivité plutôt que de profit.*
- *Autonomie de gestion, obtenue notamment par une recherche de ressources (financières et humaines) et d'efficacité leur permettant d'assurer leur continuité et leur viabilité, et de ne pas dépendre exclusivement des pouvoirs publics.*
- *Processus de décision démocratique.*
- *Primauté du travail sur le capital dans la répartition des revenus ».*

Nous demandons que la Région de Bruxelles-Capitale adopte une politique économique qui reconnaisse l'économie sociale dans sa dimension alternative, quelle que soit la finalité poursuivie. L'économie sociale pourrait devenir ainsi une compétence à part entière au sein de laquelle l'économie sociale d'insertion aurait une place particulière étant donné sa finalité de mise à l'emploi.

Mettre en œuvre une entreprise qui respecte les principes de l'économie sociale est particulièrement difficile, mais plus que nécessaire dans cette période de crise. C'est pourquoi il faut développer des outils et des mécanismes propres à l'économie sociale dans son sens le plus large et créer un réseau important d'entreprises s'inscrivant en économie sociale. Dans cette perspective, il faut renforcer les moyens humains et techniques de l'Administration régionale et de Brusoc et créer une cellule stable entièrement consacrée à l'économie sociale au sein de l'Administration régionale en lui donnant les moyens de travailler de manière transversale. Il faut également reconnaître de manière structurelle le travail des Agences-conseils et des Fédérations en économie sociale. Nous demandons également la création d'un centre de documentation et de statistiques de



ASBL Cannelle

l'économie sociale en lien avec l'Observatoire de l'économie sociale développé au départ de ConcertES.

Nous souhaitons surtout que la RBC développe, en concertation avec le secteur, une vision de l'économie sociale comme modèle de développement en y incluant l'économie sociale d'insertion.

## L'économie sociale d'insertion

La spécificité de l'économie sociale d'insertion ne repose pas sur la création d'emplois (l'économie classique le fait également), mais sur un modèle complet d'économie sociale d'insertion. Il s'agit donc d'acteurs à but non lucratif qui s'impliquent concrètement dans un problème collectif régional : la remise à l'emploi de chômeurs peu qualifiés. Ils s'appuient sur une vision stratégique globale reposant sur une organisation du travail, une méthodologie, un public spécifique et un modèle économique.

## Créer de l'emploi pour les personnes peu qualifiées

En Région de Bruxelles-Capitale, pour l'année 2012, les personnes peu qualifiées représentent près de 30% de la population active, alors que la moyenne nationale se situe à 14%. Au sein des chercheurs d'emploi bruxellois, elles représentent en 2011 plus de 85% (y compris les 37% de personnes dont les études ne sont pas reconnues).

C'est parce que le marché de l'emploi n'offrait pas suffisamment d'opportunités aux demandeurs d'emploi peu qualifiés et que les pouvoirs publics, parce qu'ils accompagnent le plus grand nombre, ne pouvaient pas prendre en charge l'accompagnement de tous les travailleurs sans emploi, que l'économie sociale d'insertion (ESI) a vu le jour.

Ces organismes offrent ainsi des emplois pour ceux et celles qui ont peu de perspectives d'emploi dans l'économie classique, essentiellement les personnes peu qualifiées ou sans emploi de longue durée. Les aides à l'emploi mises à disposition de l'économie sociale sont essentiellement destinées à des catégories administratives : chercheurs d'emploi ou allocataires sociaux. Si les structures s'adressent principalement aux personnes issues de ces catégories, elles souhaitent également pouvoir accueillir, dans une certaine mesure, des hommes et des femmes qui en sont exclus, mais qui doivent faire face à des difficultés majeures en matière d'emploi : femmes rentrantes, sanctionné(e)s du chômage, personnes sans aucun revenu, ex-détenus, primo-arrivants, etc. Nous souhaitons une définition du public-cible souple et en accord avec les réalités du terrain. Le financement doit également permettre d'engager le plus de personnes possible, l'économie sociale d'insertion



devant devenir un partenaire à part entière au sein des politiques bruxelloises.

## Développer l'emploi pour les personnes peu qualifiées

Désireux d'apporter une solution au chômage structurel bruxellois, ces organismes font du travail une priorité. Il peut s'agir :

1. D'emplois de transition : destinés à donner une expérience professionnelle aux travailleurs du public-cible afin qu'ils trouvent plus facilement un emploi dans le marché classique.
2. D'emplois durables : destinés à offrir un travail stable au sein même de la structure d'ESI.

Force est de constater que les soutiens pour l'économie sociale d'insertion dans notre Région, ciblent principalement le développement d'emplois de transition. Ce positionnement n'est pas la volonté du secteur de l'économie sociale d'insertion qui veut également développer des emplois durables pour les personnes peu qualifiées. Dans le contexte de chômage structurel et le manque de politique de création d'emplois à Bruxelles et ailleurs, il est contre-productif de limiter l'ESI à de la transition. Au contraire, il faut élargir le secteur et lui laisser la possibilité de pérenniser des emplois. Cette alternative n'est viable qu'en intégrant les marchés solvables. C'est pourquoi, il est nécessaire de construire un modèle économique harmonieux.

Ainsi, nous demandons de revoir la politique d'économie sociale d'insertion afin d'intégrer ces différentes possibilités et permettre le développement de modèles différents, répondant tant à des besoins économiques que sociaux.

## Former les personnes peu qualifiées

En plus de créer des emplois, ces structures ont surtout un objectif de formation pour les travailleurs. Elles ont ainsi développé des méthodologies adéquates pour ce public spécifique. L'emploi est d'ailleurs conçu comme un support pédagogique primordial au bon déroulement de la formation. Grâce à l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une formation professionnelle, les travailleurs sont mieux armés pour retrouver un travail auprès d'un employeur classique.

Dans ce cadre, nous souhaitons un investissement dans l'encadrement des travailleurs du public-cible. La formation de ces travailleurs est primordiale pour que leur insertion se fasse harmonieusement au sein du marché classique. De plus, ces personnes devant être formées durant leur temps de travail, les entreprises d'insertion ne sont pas aussi productives que les entreprises classiques. C'est pourquoi nous demandons aussi que cette perte de productivité soit reconnue et compensée. Enfin, il serait aussi intéressant de créer des plates-formes de remise à l'emploi en partenariat avec les entreprises privées afin de faciliter l'accès aux offres dans l'économie classique. Cela permettrait à la fois de valoriser rapidement les compétences acquises, tout en luttant contre la discrimination dont les travailleurs du public-cible sont trop souvent victimes, et de permettre une transition rapide.

## Modèle économique alternatif et services aux Bruxellois

Certaines structures ont décidé de développer des services uniquement pour un public précarisé, continuant ainsi à assumer des responsabilités de l'Etat que celui-ci ne parvenait pas à assumer entièrement. Elles offrent donc des services aux Bruxellois, en particulier aux personnes les plus démunies. Dans ce cadre, elles font partie du secteur non marchand et en appliquent les conditions de travail.

Par contre, d'autres structures, toujours dans un souci pédagogique, ont développé des services auprès d'une clientèle plus aisée. De ce fait, elles ne s'inscrivent plus entièrement dans le secteur non marchand et ont donc souvent développé des méthodes de gestion se rapprochant des entreprises classiques tout en gardant une finalité sociale pour leurs travailleurs public-cible : formation et/ou emploi durable.



Stagiaires de l'ASBL Art 2 work

Le développement de services de proximité est essentiel à Bruxelles et ailleurs pour créer des secteurs d'emplois non délocalisables et répondre aux besoins de la population (vieillesse de la population, garde d'enfants, etc.). Cependant, il faut rester vigilant. Premièrement, l'activité de services est très sensible au contexte socio-économique. Ces « marchés » nécessiteront sans doute l'intervention de l'Etat afin de les rendre financièrement viables. Dans ce cadre, nous demandons que les entreprises, qui bénéficient du soutien de l'Etat, respectent certaines conditions comme engager un quota minimum de chômeurs bruxellois ou d'allocataires sociaux, offrir un travail de qualité, engager un quota minimum de personnes peu qualifiées, former les travailleurs et respecter les principes de l'économie sociale. Bien entendu, il faut que le respect de ces conditions puisse être contrôlé. C'est d'ailleurs ce que nous défendons pour les titres-services. Deuxièmement, il ne faut pas limiter l'économie sociale ou l'économie sociale d'insertion à ces secteurs. L'économie sociale et l'économie sociale d'insertion doivent également pouvoir développer des activités dans d'autres domaines comme la construction et même l'industrie.

Créer de nouveaux marchés dont l'emploi est non délocalisable est insuffisant, il faut aussi défendre les emplois présents dans tous les secteurs économiques sans baisser les conditions de travail. Il faut donc que les politiques prennent des mesures pour lutter contre la délocalisation de ces emplois. Sans cela, les nouveaux marchés ne feront que combler partiellement les emplois perdus par les autres. Enfin, il ne faut pas non plus cantonner l'économie sociale ou l'économie sociale d'insertion au développement de nouveaux marchés qui, dès qu'ils seraient rentables, seraient remis dans les mains de l'économie classique. L'économie sociale et l'économie sociale d'insertion doivent pouvoir tirer profit des marchés qu'ils ont eux-mêmes créés.



## 2014/2018, une période clé pour l'avenir de la Région et pour celui de tous ses habitants ?

Au travers de ce dossier, nous vous avons emmenés au cœur de nos préoccupations et de nos revendications pour les prochaines années concernant les politiques d'accompagnement, de formation et d'insertion par le travail des travailleurs sans emploi.

La dernière partie du dossier était consacrée à la place de l'économie sociale (d'insertion) et donc à l'emploi. Nous aurions pu en faire la première partie : une économie au service de ses citoyens, des emplois de qualité, en nombre suffisant et accessibles aux compétences des demandeurs d'emploi devraient être la partie centrale et essentielle des questionnements sur le développement de la Région. Sans des changements significatifs pour tendre vers ces objectifs, la Région et tous ses acteurs publics, privés ou associatifs ne feront qu'agir à la marge, avec des effets insuffisants ou pire, en maintenant une partie significative de la population bruxelloise dans une pauvreté inacceptable au cœur d'une des villes les plus riches d'Europe !

Ce dossier est la première étape de la campagne de sensibilisation que nous allons mener durant les premiers mois de l'année 2014. Au vu de l'importance de ces élections, notre Fédération a pour ambition de susciter, sur ces questions, le débat le plus large possible tant auprès des partis politiques et de leurs candidats que des citoyens. Nous publierons bientôt notre mémorandum, dont nous assurerons une diffusion la plus large possible. Nous organiserons aussi plusieurs débats publics pour porter nos propositions et les confronter avec celles des candidats prêts à assurer des responsabilités au sein de la Région de Bruxelles-Capitale.

Nous pensons en effet que les questions d'emploi, d'accompagnement et de formation se doivent d'être au cœur de la campagne électorale qui commencera bientôt. Et qu'au-delà des élections, les politiques qui seront mises en œuvre pour la prochaine législature se devront d'être déterminantes pour qu'un tiers des habitants bruxellois ne reste pas exclu de la prospérité de la capitale de l'Europe.

## Rencontre avec Jean-Philippe Martin et Luc Piloy

→ Alice Berger

Jean-Philippe Martin et Luc Piloy ont été élus au mois de février 2013, comme Président et Vice-Président du Conseil d'administration de la FeBISP. Le magazine L'insertion a voulu en savoir plus sur le parcours de ces deux hommes, leurs motivations à endosser ces fonctions et leur vision des enjeux à venir pour nos secteurs.



**FeBISP : Revenons d'abord sur votre parcours. Vous travaillez dans l'associatif depuis longtemps ? Comment avez-vous débuté ?**

**Jean-Philippe Martin :** J'ai fait des études d'enseignant et ai commencé mon parcours professionnel par quelques années dans l'enseignement professionnel puis au CEFA de Saint-Gilles, pour enfin me diriger vers l'associatif à partir de 1990. Dans l'enseignement, j'ai découvert des populations et des problématiques auxquelles je n'étais pas du tout préparé. Je me suis donc pris en pleine figure les problématiques d'immigration, de culture, d'effets du déterminisme social,... sans être véritablement outillé par rapport à celles-ci. (...) Mais cet itinéraire m'a permis à la fois de travailler avec des jeunes en décrochage scolaire en rébellion par rapport au système, mais également avec des adultes qui préparaient leur jury central, donc en phase de reconstruction après un parcours très chaotique... C'était le début des politiques d'ISP peu après la naissance fonctionnelle de la Région bruxelloise.

**Luc Piloy :** Moi, j'ai fait des études d'éducateur après des errances en termes d'orientation scolaire. J'étais déjà actif dans le milieu des enfants : je participais à des camps pour des enfants de home. J'ai travaillé comme éducateur

pendant plusieurs années durant lesquelles j'ai côtoyé des sourds et muets. Et déjà à l'époque, la question de leur insertion socioprofessionnelle m'avait titillée. J'ai donc créé une association d'insertion socioprofessionnelle pour sourds et muets. (...) A un moment donné, je me suis réorienté vers le secteur de l'insertion socioprofessionnelle tout court. J'avais l'impression d'avoir un peu fait le tour en tant qu'éducateur. J'ai donc commencé à travailler au Collectif Formation Société (CFS) quand il était encore à Forest. Il cherchait quelqu'un pour créer les groupes de détermination généraliste. J'ai été engagé pour les créer et les tester. Et puis, de fil en aiguille, j'ai continué mon chemin en tant que coordinateur de programmes de transition professionnelle et maintenant comme directeur de la Mission Locale de Forest.

**F : Qu'est-ce qui fait que l'on décide à un moment de s'éloigner un peu du public pour prendre la fonction de directeur ?**

**J-PM :** C'est le sentiment qu'en prenant cette part du travail, on fait avancer le bateau dans la bonne direction. Pour moi, cela s'est un peu imposé de soi. (...) A la fois, un besoin personnel de prendre de la distance par rapport aux situations individuelles du public. Même s'il y a plein de petites victoires,

je ressentais un réel risque d'usure et d'être tiré vers le bas face à l'ampleur du travail et au résultat que l'on atteint par notre travail individuel. J'ai cependant toujours essayé de mélanger la gestion financière et réflexion sur le sens du travail réalisé par les structures pour lesquelles je travaillais. Et à la fois, un besoin de l'association dans lequel j'étais qui me permettait de lui offrir des compétences acquises sur le terrain de plus en plus axées dans le domaine du management associatif.

**LP :** Je n'ai pas l'impression qu'il y ait des positions différentes mais bien des manières d'agir différentes. Je suis resté fort en contact avec les usagers. D'abord parce que la Mission Locale de Forest est une structure relativement petite où il n'y a pas 36 niveaux entre les usagers et la direction. J'ai donc encore des contacts journaliers avec les usagers de l'association. Les travailleurs aussi viennent me trouver pour m'exprimer combien c'est difficile parfois de trouver une solution avec les gens. Je n'ai pas l'impression de me trouver dans des limbes, d'être éloigné de tout ça. J'ai juste accumulé de l'expérience et acquis des compétences qui me permettent de participer au même projet mais avec une posture différente. Je pense d'ailleurs que ce serait assez compliqué de diriger sans être en

contact avec le terrain pour en saisir la nature et le concret des choses. (...)

**F : Le travail de terrain est donc usant ?**

**LP :** Comme jeune éducateur ou travailleur social, on ne perçoit pas tout de suite la part qui s'adresse à soi dans l'engagement qu'on prend. On pense qu'on s'engage pour les autres. D'ailleurs, on en attend en quelque sorte un retour sur investissement. Cerner la part qui s'adresse à soi dans l'engagement, c'est important selon moi. Cela permet de ne pas se tromper et de ne pas embarquer le public que l'on côtoie dans une espèce de piège affectif ou relationnel. Une fois que l'on a fait cela, ce qui nous fait tenir malgré les difficultés, c'est le fait que l'on s'engage dans une espèce de lutte inégale dans une société qui l'est tout autant. (...) Il y a pas mal de choses qui sont prédéterminées en fonction du milieu dans lequel on naît et de la manière dont ce milieu évolue. Je pense qu'il faut pouvoir donner une deuxième, troisième ou quatrième chance à certains qui ne l'ont pas eue avant. Pour ma part, c'est ça qui me motive le matin en me levant.

**J-PM :** Je me retrouve assez bien dans ce que dit Luc. Pour moi, la motivation principale, je la trouve dans le fait de participer à un système général qui essaie d'aller à l'encontre de cette logique de déterminisme social. Ce qui peut occasionner une usure, c'est de voir que, finalement, le résultat de ce qui est fait, est une goutte d'eau dans l'océan. Cette goutte est cependant nécessaire pour les gens qui en bénéficient avant tout. Ce travail nous permet de non seulement questionner la société, mais également de nous questionner par rapport à ce que l'on voudrait que cette société soit ou devienne. Cela nous prend effectivement beaucoup d'énergie mais cela nous alimente aussi beaucoup.

**F : Pourquoi faire partie du Conseil d'administration de la FeBISP ? Pourquoi endosser les rôles de Président et Vice-Président ?**

**LP :** En ce qui me concerne, deux choses importantes ont joué un rôle dans ma décision. Il y a eu, d'une part, la remise en question du rôle et des objectifs de la FeBISP. J'étais assez critique vis-à-vis de la Fédération pendant un certain temps. Je pense que la FeBISP vivait un peu sur ses acquis. Elle est née il y a 20 ans sur un secteur naissant. Elle devait à un moment donné négocier un tournant idéologique parce qu'en 20 ans la configuration a changé. Cette remise en question, je l'avais appelée de tous mes vœux et elle s'est in fine passée. Une fois que les critiques sont entendues et que des choses concrètes se mettent place, on ne peut pas continuer à rester au balcon. D'autre part, je pense qu'au niveau des matières qui vont être régionalisées, il y a des enjeux majeurs

couple qui n'est pas heureux. Il a difficile à se parler, à se comprendre, à faire comprendre par l'autre quels sont ses limites, ses enjeux, ses défis mais aussi ses spécificités. Je pense qu'il y a là, un travail énorme à faire si on veut donner une signification vraie et du sens au terme de «partenariat» qui est un peu mis à toutes les sauces en fonction de qui le nomme et dans quel contexte. (...) Ce qui m'intéresse beaucoup aussi, c'est de voir comment on va négocier les changements majeurs qui vont se passer dans les prochaines années : la réforme de l'Etat et la régionalisation d'un nombre important de matières qui sont au centre de notre action.

**F : Comment envisagez-vous vos rôles de Président et Vice-Président du Conseil d'administration de la FeBISP ?**



qui vont se jouer à partir de 2014 et je voulais vraiment m'inscrire dans la dynamique liée à la réflexion et aux actions à mener.

**J-PM :** A côté du questionnement sur les valeurs qui a été réalisé, il y a une dimension qui, moi, me sensibilise très fort, c'est le lien entre les pouvoirs publics et le secteur associatif. Cette confrontation de cultures, d'approches et de positionnements qui essaie de se complémentariser dans la lutte contre le non-emploi et les problèmes de formation des bruxellois. On est face à un

**LP :** Je pense que c'est un engagement un cran au-delà d'un administrateur. C'est investir plus de temps, c'est animer, être attentif à une série de dimensions, soutenir la direction de la FeBISP dans son travail au quotidien. C'est être plus actif, plus engagé qu'un administrateur. (...) Comme la FeBISP représente deux secteurs, nous avons pensé qu'il était cohérent d'introduire cette bipolarité au niveau du Conseil d'administration afin qu'une égale représentation des deux secteurs soit assurée. De plus, je pense qu'il faut être particulièrement



attentif au secteur de l'Économie sociale d'insertion d'autant que c'est une matière qui est plus jeune que l'insertion socioprofessionnelle et qui s'inscrit dans une mouvance dont on ne voit pas encore très clairement le chemin. Politiquement, c'est soutenu mais assez mollement finalement. D'autre part, je pense que l'Économie sociale d'insertion a intérêt à ne pas se limiter à la dimension « insertion » mais à s'inscrire aussi plus clairement dans quelque chose qui est de l'ordre de l'économique. Pour moi, les deux vont de pair. On ne peut pas insérer sans une attractivité économique forte. Sinon, on joue à travailler en créant des conditions artificielles qui ne correspondent pas à la réalité. (...) Enfin, il y a également des enjeux en termes d'entrepreneuriat social à inscrire dans l'Économie sociale d'insertion ici à Bruxelles.

**JPM :** Pour moi, c'est un pari de double. Je trouve que nous sommes assez complémentaires au niveau de ce qu'on peut apporter à la FeBISP et à ses membres. Ce qui m'alimente chez Luc, c'est son regard critique sur ce qui se passe et la distance qu'il arrive à prendre par son analyse. (...) Je n'ai pas l'impression qu'on fasse beaucoup de différence entre la présidence et la vice-présidence, mis à part qu'on a décidé de l'un plus se centrer sur l'ISP, l'autre sur l'ESI. En dehors de cela, nous avons déterminé des matières que nous gérons ensemble par souci de cohérence. Mon rôle de président, je pense que c'est d'essayer de faire en sorte que le CA travaille dans le même sens, qu'il soit le plus productif possible pour l'équipe et pour le secteur. Et puis, les deux secteurs que la FeBISP représente, sont composés de personnalités riches mais parfois enfermées dans leur structure respective. Je pense que notre rôle au sein du CA est également de faire en sorte que ces individualités produisent un maximum pour une collectivité.

**F : L'existence de la FeBISP a-t-elle toujours autant de sens qu'il y a 20 ans ?**

**J-PM :** Au départ, la FeBISP est née pour essayer de résoudre un problème majeur de financement par rapport au Fonds Social Européen. Aujourd'hui, je trouve que les mécanismes de financement posent encore des problèmes importants mais le centre de gravité se déplace sur le sens du travail réalisé dans un contexte général de non-emploi avec une tendance forte à reporter le poids de cette situation sociétale sur les populations qui en souffrent. Je ne supporte pas le message culpabilisateur qui consiste à reporter sur les travailleurs sans travail leur situation de non-emploi. Je pense vraiment qu'il y a un positionnement de secteur à affirmer haut et fort pour sortir de cette caricature de responsabilisation individuelle.

**LP :** Je rejoins ce que dit Jean-Philippe. Je pense que le rôle de la FeBISP est d'autant plus important qu'en période de crise, le travail social est remis en question, notamment par rapport à son coût et à son efficacité. Cette remise en question, on la sent assez fort. Il semble aussi qu'il y ait une reprise en mains des pouvoirs publics par rapport à toute une série de questions qui, jusqu'ici, nous étaient relativement laissées. On dirait que les pouvoirs publics se disent : « *Au fond, on peut faire la même chose qu'eux. Peut-être mieux, moins chers et de façon plus visible et transparente.* » (...) Le social a déjà vécu cela. Le sociologue Robert Castel l'a bien démontré dans son livre sur la métamorphose de la question sociale. (...)

**F : Dans le plan d'actions de la FeBISP, quels sont les dossiers qui sont prioritaires pour vous ?**

**LP :** Je pense que toutes les questions sont importantes. C'est la temporalité des échéances qui nous donne le rythme et l'ordre des questions à adopter. Les échéances électorales de 2014 nous obligent à mettre tout en œuvre pour exister dans les programmes des gouvernements futurs en tant que

secteur, à la fois sur le volet ISP et sur le volet Économie sociale d'insertion. Il me semble qu'il s'agit de la priorité des priorités. (...) Je pense que les années à venir sont des années importantes, d'autant que les moyens fédéraux vont être redistribués au niveau des Régions et que nous sommes en plein dans les matières régionales. Je ne suis pas certain que cela va se répartir de manière proportionnelle. En termes d'identité, je dirais aussi que les enjeux ne sont pas minces. On assiste à une forme de rapprochement entre les pouvoirs publics, les administrations publiques et l'associatif où l'associatif doit se plier aux mêmes règles et fonctionnement selon les mêmes procédures et approches. Ce n'est pas bon ! Je pense qu'il s'agit de deux manières différentes de faire qui ne s'adressent pas aux mêmes situations des gens. (...) Il est important de continuer à avoir des approches différenciées. Il ne faut pas les faire jouer l'une contre l'autre. On a besoin d'une administration publique et d'un pouvoir public forts et suffisamment dotés de moyens. Et à côté de cela, il doit également y avoir un secteur associatif fort, doté de suffisamment de moyens.

**J-PM :** Je suis assez d'accord. C'est difficile de sortir l'un ou l'autre axe de l'ensemble du plan d'actions. Je le trouve ambitieux. Et je soupçonne que les années à venir ne soient pas de tout repos. On est dans une logique générale d'activation et donc plus contraignante. La question est de savoir comment le secteur associatif va arriver à se positionner par rapport aux évolutions et aux choix politiques qui seront pris. Comment l'associatif va arriver à garder un lien fort avec les pouvoirs publics basé sur la complémentarité des deux acteurs ? Il faut pour cela peut-être prendre le temps de se rappeler les spécificités des pouvoirs publics et ce qu'ils sont censés apporter à la population et (re)déterminer ce que peut apporter en complément le secteur associatif. Cela permettrait de clarifier les choses et donc de moins les mettre en opposition. (...)

## Amphora, Gammes et Rock The City rejoignent la FeBISP

→ Alice Berger

La FeBISP compte trois nouvelles associations agréées comme Initiatives Locales de Développement Economique (ILDE) : l'épicerie sociale Amphora, l'asbl Gammes qui offre un service de garde à domicile pour personnes adultes en perte d'autonomie et Rock The City une asbl ayant pour but d'apporter un support logistique, technique et de main-d'œuvre aux événements organisés en Région bruxelloise. Coup d'œil sur ces trois projets très différents qui ont comme point commun l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi bruxellois peu qualifiés.

### Amphora ou une épicerie sociale au service des Molenbeekoïses surendettées

Permettre aux Molenbeekoïses surendettées d'acheter des aliments et autres produits pour leurs besoins quotidiens 30% moins chers qu'au supermarché, tel est l'objet de l'épicerie sociale Amphora. Engagée fin 2006 pour commencer le projet, Sabine Fronville, coordinatrice de l'ASBL, a d'abord pris le temps de pérégriner sur le territoire de la commune. « A Molenbeek, le revenu moyen est de 50% inférieur à la moyenne bruxelloise. Ils sont nombreux à faire appel au service de médiation de dettes. C'est à eux que l'épicerie sociale s'adresse », nous informe Sabine Fronville.

*L'économie sociale d'insertion, j'y crois à 100% car être formé c'est bien, mais c'est encore mieux si la personne a une réelle expérience professionnelle. Le processus est extrêmement lent et s'il n'y a pas de suivi au niveau des compétences sociales, souvent cela ne sert rien. Il ne faut pas que cela se limite à l'utilisation d'un système pour avoir à disposition du personnel pas cher.* Sabine Fronville, coordinatrice de l'ASBL Amphora

L'ASBL Amphora a ouvert ses portes en 2008 et compte actuellement une quinzaine de partenaires auxquels l'association est liée par convention. Cette dernière stipule que les personnes envoyées à l'épicerie sociale doivent être molenbeekoïses et bénéficier d'un suivi budgétaire. 120 familles y ont accès. « Ici les personnes font leurs courses elles-mêmes », explique Sabine Fronville. « Elles achètent ce qu'elles veulent comme elles veulent selon un budget limité – ce qui nous permet d'accueillir un plus grand nombre de personnes.



*L'économie qu'elles font sur leurs achats leur permet de réduire progressivement leurs dettes. (...) L'intérêt du partenariat, c'est que quand la personne arrive chez nous, on sait que le dossier est pris en mains. On peut commencer à travailler sur le fond. »*

En plus d'avoir la possibilité de faire leurs courses, les clients de l'épicerie sociale peuvent aussi prendre part aux ateliers proposés sur place. Les thèmes sont choisis en fonction de leurs besoins et concernent non seulement la gestion du budget mais aussi l'alimentation.



Dès leur arrivée, toute l'équipe est à l'écoute des nouveaux clients et tente ainsi d'identifier les difficultés auxquelles ils sont confrontés. Les ateliers sont alors mis en place pour leur donner quelques clés de réponse. « *Cela leur permet de comprendre pourquoi il est là et de déculpabiliser aussi. Seulement, l'aide alimentaire n'est pas conditionnée ; on ne peut pas exiger des personnes de prendre part aux ateliers. Et rares sont celles qui sont réellement intéressées... La gestion du budget peut être paradoxal. Il y a des personnes qui frappent à la porte de pleins d'endroits mais quand on leur ouvre un accès, ils ne l'utilisent pas forcément.* »

Si Amphora compte une équipe de huit personnes – deux bénévoles et six employés – ce sont trois personnes engagées sous Article 60 qui font tourner l'épicerie sociale sous la supervision d'un formateur. « *Quand le travailleur en insertion démarre chez nous, il dit ce qu'il a envie de faire et ce qui l'intéresse moins. La formation est primordiale chez nous. La convention Article 60 prévoit que le travailleur a droit à deux demi-jours de formation. Ils sont utilisés au maximum, même si le travailleur n'est pas demandeur dans un premier temps. On évalue ensemble ce dont il a besoin par rapport à l'apprentissage de sa fonction. Cela va d'une remise à niveau en informatique à la reprise d'étude en gestion par exemple.* »

Pendant la durée du contrat, le formateur et les travailleurs Article 60 font régulièrement le point sur l'état d'avancement de l'apprentissage de nouvelles compétences. En sortant, ces deniers reçoivent un descriptif de fonctions possibles, assez large, qui est établi sur base de leurs préférences et de ce qu'ils ont appris au sein d'Amphora. Afin de compléter cette expérience de travail, l'ASBL est en passe de conclure un partenariat avec une grosse entreprise de distribution qui accepterait de prendre leurs travailleurs en stage. « *L'idée est de leur permettre de se confronter à une réalité de travail et, ainsi, de se rendre compte si cela leur convient ou pas et, dans la positive, d'identifier les manques encore à combler.* »

Après quatre ans d'existence, l'équipe est en train de réaliser une évaluation qui servira de base au plan d'actions des prochaines années.

**Amphora ASBL**  
**Boulevard du Jubilé 42**  
**1080 Molenbeek-Saint-Jean**  
**02 425 82 24**

## L'ASBL Gammes ou comment aider les personnes en perte d'autonomie dans leur quotidien

Gammes a été créée en 1999 par cinq Centres de coordination d'aide et de soins à domicile, quatre Missions Locales

et trois Centres de formation de la Région de Bruxelles-Capitale<sup>1</sup>. Ils ont décidé de créer ensemble une structure qui proposerait à la fois un service de gardes à domicile à toute personne adulte en perte d'autonomie, âgées, désorientées, malades ou handicapées et habitant dans les 19 communes de Bruxelles ; mais aussi une insertion socio-professionnelle à des demandeurs d'emploi peu qualifiés.



*Leur première expérience de terrain se fait en doublure avec leur parrain ou marraine pendant au moins dix jours. Ils sont ensuite petit à petit lâchés en solo sur le terrain. Tout au long des deux ans de contrat PTP, les gardes à domicile sont suivis par l'équipe d'encadrants. Pour assurer ce suivi, sont mis en place des réunions d'équipe mensuelles, une supervision collective réalisée par un psychologue externe et une série d'entretiens d'appréciation du parcours réalisé par le travailleur en insertion. Ces entretiens formels permettent de faire le point sur le parcours de la personne pour mettre en place des choses si besoin. Cela permet aussi de valoriser la personne dans son travail.* Brieuc Laurent, directeur de Gammes

D'après Brieuc Laurent, directeur de Gammes, la demande est grande tant de la part des demandeurs d'emploi désireux de travailler au sein de l'association que de la part des personnes qui aimeraient profiter des services de l'association. Il poursuit : « *C'est souvent plus d'une centaine de personnes qui se présentent aux séances d'information et qui souhaitent entrer en formation. Or, on ne peut intégrer que 18 personnes par an. Il y a donc une très grande sélection qui doit malheureusement se faire. Cela est dû au fait que nous n'avons pas plus de contrats disponibles. Parallèlement, le nombre de personnes en perte d'autonomie augmente petit à petit. Depuis deux ans,*

<sup>1</sup> Les Centres de coordination d'aide et de soins à domicile : Aide & soins à domicile Bruxelles, Soins chez soi, Cosedi, Soins à domicile, CSD ; Les Missions Locales : Forest, Ixelles, Etterbeek, Saint-Gilles ; Les Centres de formation : Idée 53, CFS, Les Femmes prévoyantes socialistes du Brabant.





*la croissance est de 20% chaque année. Il est grand temps que les politiques en prennent conscience et réagissent. »*

Avant d'arriver chez Gammes, la plupart des futurs travailleurs qui seront engagés sous contrat PTP passent par l'idée 53 où ils peuvent suivre une formation de garde à domicile. Une formation de quatre mois dont un mois de stage : trois semaines à domicile via Gammes et un semaine en maison de repos. Tout demandeur d'emploi peut, s'il le souhaite, s'y inscrire, pour peu qu'il soit dans les conditions PTP. « *S'il réussit la formation, il est automatiquement engagé chez nous pendant deux ans. Comme il est sous contrat PTP, il a l'occasion de suivre une formation continuée de plus de 250 heures par an. L'avantage des contrats PTP, c'est d'acquérir des compétences via la formation mais aussi de l'expérience sur le terrain. »*

Une partie des travailleurs en insertion ne passent pas par l'idée 53 et sont directement recrutés par l'ASBL. Ils doivent alors passer un test écrit et deux entretiens. Le test écrit permet d'évaluer s'ils ont une compréhension suffisante du français. Le premier entretien permet de se rendre compte de la motivation du candidat par rapport à la personne âgée mais aussi par rapport à son organisation personnelle. Lors du deuxième entretien, ils seront soumis à des mises en situation. Ils y rencontreront de responsable d'équipe et un encadrant. Et c'est là que la décision sera prise de l'engager ou non. « *Une décision qui repose plus sur la motivation du candidat que sur ses compétences* », précise Briec Laurent. « *Ce n'est pas un métier c'est une réelle vocation. Il ne s'agit pas de se limiter à faire ses 38 heures, cinq jours par semaine. Ce sont des horaires variables où on travaille un weekend sur deux, les jours fériés, les soirs, les nuits... En termes d'organisation et de flexibilité, il faut avoir envie de faire ça. Et puis, travailler avec nos bénéficiaires demande une certaine adaptation : s'occuper d'une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer ou en soins palliatifs ou simplement, voir même une personne âgée qui a un certain caractère, ce n'est pas toujours facile. Ce n'est pas donné à tout le monde. Il faut vraiment avoir la vocation. »*

L'ASBL Gammes a fortement évolué depuis 1999. Elle compte aujourd'hui 74 personnes dont 60 sont gardes à domicile. L'ASBL est reconnue en tant que ILDE (Initiative Locale de Développement de l'Emploi) depuis 2005 et en grande partie subsidiée : 40 PTP et 27 ACS. « *D'un côté, les pouvoirs subsidiaires nous soutiennent depuis 14 ans et de l'autre, le métier de garde à domicile n'est pas reconnu officiellement par la Région de Bruxelles-Capitale. L'expérience et les compétences acquises sont reconnues par la bonne aura de Gammes dans le secteur mais la formation donnée ne donne pas accès à une certification. C'est donc très difficile de trouver une place dans ce secteur. »* Pour contourner ce problème, les membres fondateurs de Gammes ont décidé de proposer également une formation d'aide familiale. Cela a été mis en place en 2013 en partenariat avec une école de promotion sociale.

Mais au final, l'ambition de Gammes est d'obtenir la reconnaissance du métier de garde à domicile. L'objectif de l'équipe pour les élections de 2014 : faire inscrire dans la déclaration gouvernementale la volonté d'avancer sur la reconnaissance du métier de garde à domicile.

**Gammes ASBL**  
**Rue de Crayer 2**  
**1000 Bruxelles**  
**02 537 27 02**  
**[www.gammesasbl.be](http://www.gammesasbl.be)**

## Rock The City ou comment découvrir une multitude de métiers à travers l'organisation d'événement

L'ASBL Rock The City est active dans le secteur événementiel. Elle est née fin juin 2012 à l'initiative de nombreux acteurs bruxellois :

la Ville de Bruxelles, les Missions Locales pour l'Emploi de la Ville de Bruxelles et de Molenbeek, l'asbl L.E.S (Lutte contre l'Exclusion Sociale), les CPAS des deux communes ainsi que la Foire Internationale de Bruxelles. Cette ASBL agréée comme ILDE est composée de trois cellules différentes et complémentaires.

Les deux premières cellules, le support logistique et le recrutement de jobistes, fonctionnent à plein régime depuis la création de l'ASBL. Cette dernière dispose depuis peu de cinq entrepôts où sont stockés des chaises, des tentes, des parasols... utilisés dans le cadre de l'organisation d'événements. Actuellement, son principal client est Brussels Major Event (BME), une ASBL qui a pour mission principale d'organiser les événements de la ville de Bruxelles. En une année d'exploitation, au moins 85% du chiffre d'affaires de l'ASBL est réalisé grâce à BME. Mais parallèlement à cela, Patrick Lalieux, administrateur délégué de la nouvelle structure, assure que d'autres clients commencent à faire appel à l'ASBL : « *On a des demandes qui viennent d'un peu partout : cela peut venir d'une ASBL de quartier qui a besoin de matériel pour sa fête de quartier... On peut alors envisager de mettre le matériel à disposition gratuitement. Cela peut tout aussi bien venir de l'organisateur privé d'une exposition ou d'une soirée qui nous demande un devis. »* Côté prix, Rock The City se situe un peu en-dessous de ceux du marché. Ce que Patrick Lalieux explique par le fait que l'ASBL n'offre pas le même type de services que les sociétés actives dans le secteur : « *Même si on a déjà un panel important et varié de matériel, on ne joue dans le même registre que la plupart des sociétés qui louent du matériel et dont c'est le métier principal. »*



Pour le recrutement de jobistes, Rock The City a une base de données relativement large et composée de demandeurs d'emploi, d'étudiants ou parfois de gens qui travaillent mais qui ont envie de bosser sur l'un ou l'autre événement tels que la « Nuit blanche » ou la « Museum night fever ».



Le développement événementiel qu'a réalisé ces dernières années la ville de Bruxelles va de pair avec une demande grandissante de main-d'œuvre peu qualifiée. Et ce pour toute une série de postes. De ce constat a émergé l'idée de greffer un programme de formation pour jeunes demandeurs d'emploi bruxellois et de créer une troisième cellule qui a pour objectif l'insertion socioprofessionnelle. Cette troisième cellule à la tête de laquelle se retrouve Stéphanie Melkebeke, démarre concrètement en janvier 2014. Au total, dix personnes entre 18 et 30 ans seront engagées pour deux modules de six mois : huit sous statut PTP et deux sous statut Article 60. « L'idée est de rassembler dans ce projet des jeunes des 19 communes bruxelloises et d'origine de plusieurs communautés linguistiques, culturelles et religieuses », explique Stéphanie Melkebeke. « On pense que cela peut apporter un plus au projet de constituer un groupe multiculturel. » Patrick Lalieux complète : « L'idée est aussi de partir avec un groupe et d'en amener la totalité au bout d'un premier module de six mois et ensuite du deuxième. S'il y a des abandons en début de programme, on peut facilement les remplacer. Sinon, on mène le groupe jusqu'au bout et on attend la fin du module pour recommencer avec un autre groupe. On n'engagera pas en continu. »

Concrètement, en deux modules de six mois, il s'agit d'abord d'offrir à ces 10 personnes un apprentissage sur le terrain de différentes tâches en rapport avec le secteur événementiel : montage, démontage, préparation de commandes de matériel, chargement et déchargement de camion, accueil de première ligne, gestion de flux... A cet apprentissage sur le terrain dispensé par deux encadrants, s'ajoute un apprentissage via un plan de formation mis en place par Stéphanie Melkebeke et basé sur des partenariats avec une dizaine d'acteurs bruxellois. Au programme entre autres : initiation à la plomberie avec Bruxelles Formation Construction,

menuiserie avec JST, électricité avec Cenforgil, conduite de chariot élévateur avec le centre de référence IRIS TL.

Et parce que, pour Patrick Lalieux et Stéphanie Melkebeke, l'insertion ne se limite pas au seul apprentissage d'un métier, les formations pratiques sont complétées par un module d'initiation à la citoyenneté et un autre d'accès à la culture ; le premier ayant pour objectif d'aborder des sujets tels que la démocratie, la laïcité, l'homophobie ou l'islamophobie ; le deuxième ayant pour ambition de faire découvrir des lieux culturels bruxellois. « Faire une formation dans l'événementiel sans avoir pu visiter un théâtre, l'opéra, une salle de concert... cela nous paraissait aberrant », explique Stéphanie Melkebeke. « Seulement, ce public ose rarement franchir le pas. »

Patrick Lalieux et Stéphanie Melkebeke ont aussi prévu de réaliser tous les mois un bilan individuel et de groupe. Une recherche active d'emploi est également prévue dès la fin du premier module même s'ils sont tous les deux assez réalistes par rapport à cet objectif final de mise à l'emploi. « Je ne ne crois pas cela faisable en un an, déclare Stéphanie Melkebeke. Je suis assez clairvoyante face aux difficultés auxquelles ce public est confronté. Ma volonté est de leur fournir un maximum d'outils pour pouvoir se défendre dans la vie. » Patrick Lalieux clôture : « Il faut être conscient que décrocher un CDI dans le secteur événementiel, même si on est bardé de diplômes, c'est très compliqué. Je considère leur passage chez nous comme une première formation où ils ont l'occasion de toucher un peu à tout ; ce qui leur permet d'être remis sur les rails. Si, grâce à leur brevet de conducteur de charriot élévateur, ils peuvent suivre une formation qualifiante dans le secteur de la logistique où il y a une plus grande probabilité de décrocher un emploi stable et de longue durée, le pari est gagné. »

Adhérer à la FeBISP, c'est une démarche qui nous est apparue assez logique et évidente à Stéphanie et moi. En contre partie, il y a tout l'aspect réseau de la Fédération qui est extrêmement intéressant. Et puis, il y a le rôle de représentation de la FeBISP qui est également très important. La FeBISP représente un secteur qui essaie de se faire entendre auprès des institutions politiques, des organes subsidiant et patronaux. L'économie sociale va sans doute encore beaucoup se développer. Et l'ISP au vu de la situation aussi. C'est un secteur qui est en perpétuel mouvement. Petit à petit, j'ai le sentiment que les politiques commencent à voir qu'il y a des choses à faire et à développer dans ce secteur. Patrick Lalieux, administrateur délégué de Rock The City.

**Rock The City**  
Avenue du Gros Tilleul, 2  
1020 Bruxelles  
0476 94 28 01

## Le coin de l'employeur

→ Marie-Adèle Blommaert et Michèle Hubin

La page 2013 se referme à peine alors que la 2014<sup>ème</sup> annonce déjà ses nouveautés ! Mais le calendrier est parfois capricieux : le droit aux vacances des travailleurs à temps partiel a remonté le temps pour être appliqué rétroactivement, le remplacement du prépensionné est annoncé en avance, l'e-chèque se tâte encore tandis que le statut unique s'appliquera au 1<sup>er</sup> janvier 2014 sans qu'on en connaisse encore toutes les modalités. La FeBISP vous convie d'ores et déjà à consulter l'échéancier 2014. Par ailleurs, l'Agence-conseil de la FeBISP sera encore à votre service avec ses outils performants dès l'aube de l'an neuf !



### Le droit aux vacances supplémentaires vaut désormais également pour les travailleurs à temps partiel

Le régime des vacances supplémentaires introduit depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012 a été élargi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Suite à de longues discussions au sein du Conseil National du Travail, un avis unanime portant sur les vacances annuelles a finalement été conclu le 28 mai 2013.

L'Arrêté Royal (AR) du 30 août 2013, qui permet aux travailleurs à temps partiel de prendre des vacances supplémentaires sous certaines conditions, a été voté et publié au Moniteur Belge du 13 septembre 2013. Cet Arrêté a redéfini et recadré le droit aux vacances légales pour que le travailleur à temps partiel puisse désormais bénéficier de vacances annuelles proportionnelles à son régime de travail au moment de sa prise de congés. Il s'agit d'un droit du travailleur, par conséquent, la demande de vacances supplémentaires ne pourra être refusée par l'employeur.

Néanmoins, ce droit est facultatif, ce qui signifie que le travailleur est libre de prendre ces jours supplémentaires ou pas. Insistons également sur le fait que les vacances supplémentaires seront à l'avenir incorporées aux périodes dites assimilées.<sup>1</sup>

La nouvelle réglementation entre en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Nous vous tiendrons informés de ses nouveaux champs d'application.

### La prépension entraîne une obligation de remplacement

L'employeur est tenu de remplacer un travailleur prépensionné (en principe pendant une période ininterrompue de trois ans) par un chômeur complet indemnisé. Cette obligation ne s'applique que si le travailleur prépensionné n'a pas déjà atteint l'âge de 60 ans au moment de son départ. Cette situation était déjà d'application. Toutefois, suite à une modification de la législation, cette limite d'âge passera à 62 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (AR 23 avril 2013). Malgré l'annonce anticipée de cette révision, la limite de 60 ans reste d'application jusqu'au 31 décembre 2014.

### Vers l'e-chèque ?

Depuis un an, les chèques-repas version papier peuvent être remplacés par une version électronique. On parle d'une fin de l'ancienne version papier pour 2015. Présenté sous un jour avantageux, plus sûr (contre le vol ou la perte), moins cher sur le plan des frais de gestion, plus rapide pour la délivrance et entraînant moins de gestion administrative,

<sup>1</sup> Elles sont assimilées à des périodes de prestations. La validation de ces périodes est subordonnée à la qualité d'assuré du régime général avant les périodes concernées. Cette condition est remplie lorsqu'un versement de cotisations, même très faible, a été effectué avant la période susceptible de validation. Les périodes assimilées à des périodes de cotisations sont limitativement énumérées par le Code de la Sécurité Sociale et elles sont nombreuses !





l'e-chèque n'a pas encore vraiment détrôné le chèque-repas papier.

En pratique, l'employé reçoit une carte (similaire à une carte de banque) sur laquelle est automatiquement crédité mensuellement le montant auquel il a droit. La carte est compatible avec les terminaux de paiement classiques. Cependant, le réseau d'acceptation de la carte électronique est, à ce stade, plus limité que la version papier. Les fournisseurs doivent nouer des accords avec chaque établissement individuellement, ce qui prend du temps.

Les fournisseurs de la version papier, Sodexo et Edenred, ont vu arriver deux nouveaux acteurs pour la version électronique : Monizze et Ekena. Sachez que l'accord du personnel est nécessaire pour changer de formule. La concertation avec le personnel peut prendre la forme d'une CCT d'entreprise ou d'un accord écrit individuel (en absence d'une délégation syndicale). Et dans ce cas précis, certains

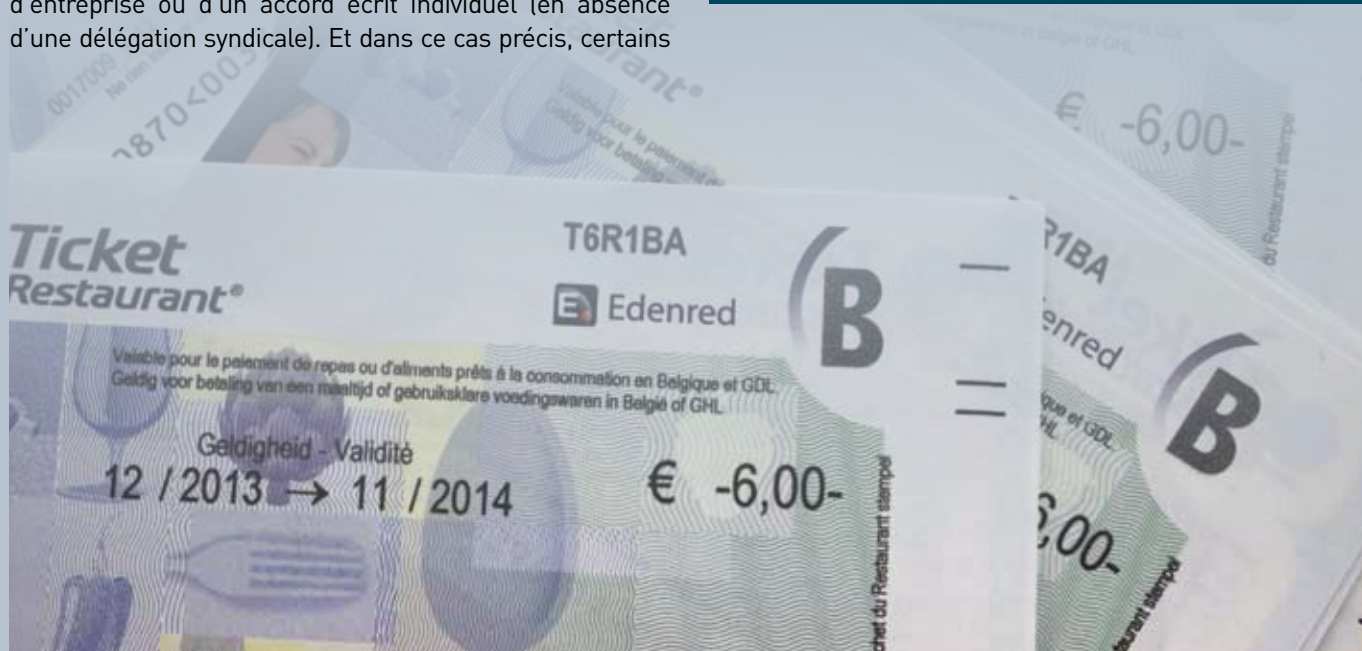
travailleurs ont le droit de refuser l'e-chèque, contraignant ainsi l'employeur à utiliser les deux formules.

L'e-chèque ne s'impose donc pas encore. Il est conseillé à l'employeur qui souhaite adhérer à cette nouvelle formule, outre la concertation avec le personnel, de faire jouer la concurrence du marché en analysant les offres proposées par les fournisseurs précités.

### Nouveau régime ouvrier/employé au profit d'un statut unique

Le 27 septembre 2013, le Conseil des Ministres a approuvé le projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique pour les ouvriers et les employés. Le projet a été rédigé sur base d'un compromis de la Ministre de l'Emploi. Les premiers textes de loi concrétisent plusieurs éléments tels que le jour de carence et le préavis. Néanmoins, le projet de loi doit encore être soumis à une vérification technique, il reviendra ensuite en seconde lecture au Conseil des Ministres avant d'être présenté au Parlement qui devra le voter. Malgré ce circuit, il est prévu que la législation entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les dispositions prévues par le statut unique seront les suivantes : nouveaux délais de préavis, suppression de la période d'essai, motivation du licenciement, droit à l'outplacement, mesures sectorielles concernant l'employabilité, suppression du jour de carence et compensation des coûts. Cependant, à l'heure actuelle, il n'y a encore rien de précis quant à leur application.

**Plus d'infos sur le site internet de la FeBISP : [www.febisp.be](http://www.febisp.be)**



# La FeBISP, c'est aussi une Agence-conseil



Idée de projet, envie de développer une activité en économie sociale d'insertion, besoin d'un accompagnement spécifique, depuis sa conceptualisation jusqu'à son élaboration ? L'Agence-conseil de la FeBISP vous accompagne. Elle intervient et vous aide à structurer les étapes qui vous permettront de concrétiser votre projet.

## A qui s'adressent nos services ?

Nos services s'adressent à tout particulier, organisation, initiative ou entreprise (quelle que soit sa forme) désirant développer un projet dans l'esprit de l'économie sociale d'insertion. Insistons par ailleurs sur cette finalité, elle impose que l'entreprise :

- Vise l'insertion par l'emploi de personnes peu qualifiée à travers une activité productrice de biens et services.
- Développe des modes d'organisation basés sur la participation des travailleurs.
- Dispose d'un système d'accompagnement social des travailleurs peu qualifiés ;
- Valorise ses travailleurs dans la formation continue.
- Soit agréée par le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de l'Ordonnance de l'économie sociale d'insertion.<sup>1</sup>

## Que recouvrent nos services ?

Que vous soyez au stade de l'idée ou plus loin, nous vous conseillons adéquatement, nous vous donnons accès à l'information pertinente, nous réalisons avec vous des outils de gestion performants, nous vous mettons en relation avec des professionnels du secteur. L'Agence-conseil de la FeBISP propose un support dans les aspects suivants :

- Activités commerciales : études de marché, développement des ventes, prospection.
- Aspects financiers : études de rentabilité, trésorerie, équilibre structurel, aide à l'élaboration de dossiers de demande d'agrément ou de financement, élaboration et suivi de budgets.
- Accompagnement de gestion des ressources humaines : gestion administrative, encadrement des travailleurs, plan de formation et de développement, mise en place d'indicateurs, aide en matière de contrat de travail.

Ces services et conseils s'adresseront tant aux entreprises d'économie sociale existantes qu'aux projets en devenir.

### La FeBISP... à votre service !

N'hésitez pas à contacter Marie-Adèle Blommaert :  
blommaert@febisp.be !



<sup>1</sup> [www.werk-economie-emploi.irisnet.be](http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be)

**L'insertion** est la revue de la FeBISP (Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion)

Trimestriel,  
ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable :  
Pierre Devleeshouwer

## La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4  
B-1000 Bruxelles  
Tél : 02 537 72 04 - Fax 02 537 84 04  
secretariat@febisp.be  
<http://www.febisp.be>

## L'équipe de la FeBISP

- **Pierre Devleeshouwer**,  
directeur / devleeshouwer@febisp.be
- **Tatiana Vanessa Vial Grösser**,  
directrice adjointe / vial@febisp.be
- **Delphine Libert**,  
secrétaire de direction /  
secretariat@febisp.be
- **Valérie Dancart**,  
assistante administrative et financière /  
dancart@febisp.be
- **Michèle Hubin**,  
attachée relations collectives de travail /  
hubin@febisp.be
- **Huong Ngo**,  
gestionnaire administrative du Fonds de  
formation / ngo@febisp.be
- **François Geradin**,  
attaché formation professionnelle /  
geradin@febisp.be
- **Pauline Cousin**,  
attachée économie sociale d'insertion et  
emploi / cousin@febisp.be
- **Marie-Adèle Blommaert**,  
attachée agence-conseil / blommaert@  
febisp.be
- **Alice Berger**,  
attachée communication et relations  
publiques / berger@febisp.be

Impression :  
Les imprimeries Editions Européennes

# L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°99 sortira en mars 2014.

## L'@insertion

Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse :  
secretariat@febisp.be



**Toute l'équipe de la FeBISP vous souhaite  
une excellente année 2014 !**



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

