



tél : 02 537 72 04 - fax : 02 537 84 04
secretariat@febisp.be - www.febisp.be
Cantersteen, Galerie Ravenstein, 3 bte 4 - 1000 Bruxelles
ASBL n° 472859657

Mémorandum de la FeBISP pour les élections régionale de 2009



Assemblée de travail de la FeBISP

Tables des matières :

1	DEFIS DU CHOMAGE ET DE LA FORMATION EN REGION DE BRUXELLES-CAPITALE.....	4
2	BILAN DE LA LEGISLATURE EN INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE.....	6
2.1	Le public ISP entre accompagnement, formation et controle.....	6
2.1.1	Politique d'activation : l'instauration du contrat de projet professionnel en région bruxelloise	6
2.1.2	L'informatisation du suivi des demandeurs d'emploi.....	7
2.1.3	Amélioration minimale pour l'indemnité de formation des stagiaires	7
2.2	L'offre de formation ISP.....	7
2.2.1	Une tendance à la hausse	7
2.2.2	Un équipement de pointe accessible au public ISP.....	7
2.2.3	La démarche référentielle : un projet à long terme.....	7
2.3	Les conditions de réalisation des actions ISP.....	8
2.3.1	L'agrément des OISP par la COCOF.....	8
2.3.2	FSE : la mise en œuvre du préfinancement	8
2.3.3	Réforme du partenariat Actiris -OISP.....	8
2.3.4	Une ordonnance régionale pour les missions locales.....	9
2.3.5	La simplification administrative.....	9
2.4	Concertation du secteur ISP avec les pouvoirs publics	9
3	MEMORANDUM POUR L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE.....	10
3.1	Améliorer le contexte de formation des stagiaires en ISP	10
3.1.1	Revaloriser le statut de stagiaire en FP.....	10
3.1.2	Considérer l'engagement des stagiaires dans un parcours ISP comme une preuve d'activation et comme le résultat légitime d'un travail réalisé par les professionnels de l'ISP	10
3.1.3	Augmenter les capacités d'accueil des enfants en bas âge pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs.....	10
3.2	Améliorer la fluidité des parcours de formation ISP.....	10
3.2.1	Poursuivre l'accroissement de l'offre de formation ISP.....	10
3.2.2	Augmenter les capacités d'action des OISP pour accroître leur offre de formation	11
3.2.3	Faciliter l'adaptation qualitative de l'offre de formation des OISP pour répondre aux enjeux actuels	12
3.3	Renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi plutôt que leur contrôle.....	12
3.3.1	Sécuriser les personnes qui s'engagent dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle	12
3.3.2	Améliorer les conditions du partenariat OISP / Actiris	12
3.3.3	Rendre opérationnelle l'ordonnance relative aux Missions Locales et aux Werkwinkels.....	13
3.3.4	Impliquer les employeurs	13
3.4	Améliorer les conditions de réalisation des actions ISP	13
4	BILAN DE LA LEGISLATURE EN ECONOMIE SOCIALE.....	15
4.1	Forte croissance des projets et des emplois.....	15
4.1.1	Evolution de l'Ordonnance du 18 mars 2004 et de son arrêté d'exécution.....	17

4.1.2	« Priorités et stratégie par rapport au développement de l'économie sociale en Région de Bruxelles-Capitale »	17
4.2	Soutien aux structures d'appui et aux fédérations	17
4.2.1	Fédérations et agences-conseil	17
4.2.2	Une bourse de lancement BoBIES et des Chèques-expertise.....	18
4.3	Evaluations	18
5	MEMORANDUM POUR L' ECONOMIE SOCIALE	18
5.1	L'ESI : un service public d'intérêt général	18
5.2	Augmenter les synergies et les collaborations entre secteurs	19
5.3	Garantir le financement, l'encadrement et la formation	19
5.4	Régionalisation des moyens fédéraux	19
5.5	Droits de tirage	19
5.6	Structures de soutien	20
5.7	Recentrer le rôle de la plate-forme de concertation de l'économie sociale	20
5.8	Modifier l'Ordonnance du 18 mars 2004	20
5.9	Créer des passerelles vers le marché de l'emploi	21
6	RELATIONS SOCIALES ET REVENDICATIONS CONCERNANT LE PERSONNEL	21
6.1	Inscrire la progression barémique due à l'ancienneté et l'indexation dans les principaux modes de subsidiation.	21
6.2	Mieux prendre en compte les compétences des travailleurs	21
6.3	Compléter le financement des postes sous statut ACS	22
6.4	Prendre en compte la problématique des fins de carrière / Prévoir la relève des professionnels de demain	22
6.5	pour une meilleure prise en compte des fonctions de coordination et de direction	22

1 DEFIS DU CHOMAGE ET DE LA FORMATION EN REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Le chômage en Région bruxelloise... reste massif !

Le taux de chômage BIT¹ en Région bruxelloise a légèrement baissé sous cette législature ! En effet, le taux de chômage BIT passe de 15,7% à 15,2%² sur la période 2004-2008 soit un « frémissement » de 0,5 point ! Mais, les effets de la crise économique et financière devraient malheureusement aggraver la situation en 2009.

Toutefois, cette baisse plus que modeste ne doit pas faire oublier la triste vérité : la situation du chômage en Région bruxelloise reste très mauvaise ! En effet, la Région soutient difficilement la comparaison avec les « performances » de la Belgique et de l'Union Européenne puisque **le taux de chômage y reste deux fois supérieur à la moyenne !**

	Région de Bruxelles-Capitale	Belgique	Union Européenne
Taux de chômage BIT (2008) ³	15,2%	6,7%	6,9%
Taux de chômage ONEm (2007) ⁴	20,7%	10,5%	/

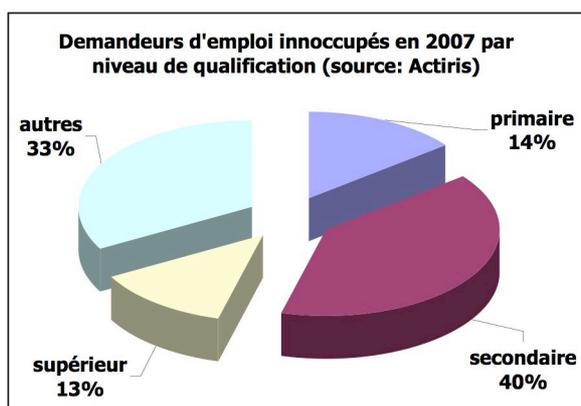
Et touche sévèrement les jeunes...

Pour les jeunes, une légère baisse a également été enregistrée au cours de cette législature : le taux de chômage BIT des moins de 25 ans a diminué de 1 point (de 31,7% en 2004 à 30,7% au premier semestre 2008).

Mais encore une fois, cette modeste évolution ne doit pas faire oublier que le taux de chômage des jeunes à Bruxelles est **deux fois plus élevé** que les moyennes belge et européenne.

Taux de chômage BIT des jeunes (<25 ans) au premier semestre 2008 ⁵		
Région bruxelloise	Belgique	Union Européenne
30,7%	15,5%	14,9%

Et les personnes peu qualifiées...



Près de 90% des demandeurs d'emploi peu qualifiés n'ont pas de diplôme de l'enseignement supérieur⁶. Cette situation est à mettre en parallèle avec le faible niveau de qualification d'une partie importante de la population bruxelloise. En effet, alors qu'au niveau de la Belgique, « seulement » 17% des jeunes de 20 à 24 ans n'ont pas obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en 2007, cette proportion monte à 28% en Région bruxelloise !⁷

¹ Le taux de chômage BIT mesure la proportion entre le nombre de chômeurs au sens du BIT (personnes de 15 ans, sans travail, à la recherche active d'un emploi et disponibles pour commencer à travailler dans un délai de deux semaines) et la population active.

² Statistiques régionales publiées par Eurostat ; communiqué de presse du 26 novembre 2008 du SPF économie.

³ Indicateurs à court terme publiés par Eurostat ; communiqué de presse du 26 novembre 2008 du SPF économie.

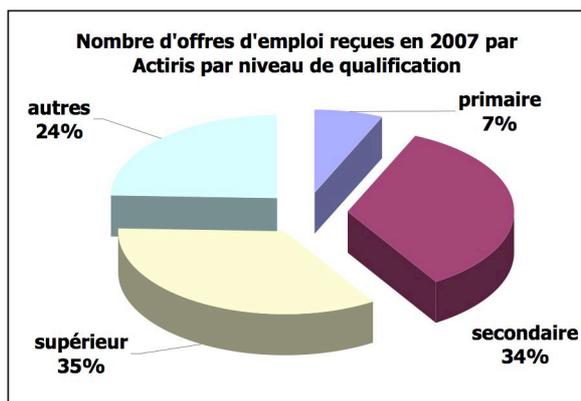
⁴ Indicateur statistique 2008 de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse.

⁵ SPF économie, enquête sur les forces de travail ; communiqué de presse du 26 novembre 2008 ; indicateurs à court terme publiés par Eurostat et chiffres pour le premier semestre 2008.

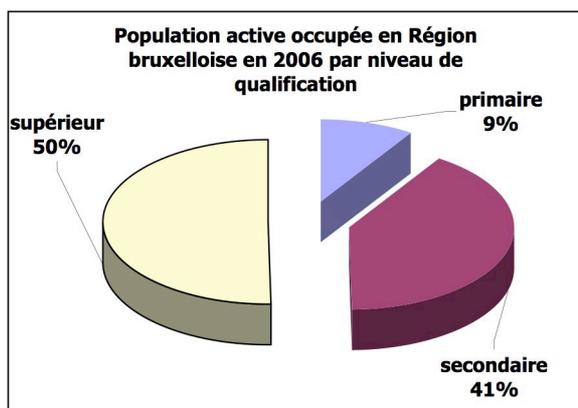
⁶ Néanmoins, certaines personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur sont reprises dans la catégorie « autres » faute de reconnaissance de leur diplôme dans notre pays.

⁷ R. Janssens, D. Carlier, P. Van de Craen, *L'enseignement à Bruxelles*, note de synthèse n°5 des Etats Généraux de Bruxelles.

Dans une région où le marché du travail est particulièrement exigeant en termes de qualification



Outre la question de l'insuffisance du nombre d'offres d'emploi en Région bruxelloise par rapport au nombre de demandeurs d'emploi (17802 offres reçues par Actiris en 2007 pour 93672 demandeurs d'emploi inoccupés, soit plus de **cinq fois moins**), le niveau de qualification demandé par les employeurs à Bruxelles est bien plus élevé que celui des demandeurs d'emploi ! En effet, plus d'un tiers des offres s'adressent aux personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur alors que ces personnes ne représentent que 13% des demandeurs d'emploi.



Le niveau de qualification de la population active occupée en Région bruxelloise a également de quoi laisser perplexe tant il est éloigné de celui de la plupart des demandeurs d'emploi bruxellois ! En effet, **la moitié des bruxellois qui ont un travail, possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur et près d'un tiers, un diplôme de l'enseignement universitaire** (ce qui est plus de deux fois supérieur à la moyenne belge).⁸

La nécessité d'une politique d'insertion socioprofessionnelle forte à Bruxelles

Le chômage en Région bruxelloise est plus élevé qu'ailleurs en Belgique et en Europe ! Il touche particulièrement les jeunes et les peu qualifiés qui sont plus nombreux dans notre région. Ces personnes sont très peu « outillées » pour faire face aux exigences du marché du travail bruxellois qui requiert un niveau de qualification très élevé pour s'insérer.

Au vu de ces constats, la lutte contre le chômage en région bruxelloise nécessite probablement plus que dans d'autres régions, une politique d'insertion socioprofessionnelle forte qui cible spécifiquement les demandeurs d'emploi peu qualifiés, jeunes en particulier.

Cette politique d'insertion socioprofessionnelle passe obligatoirement par le soutien, d'une part, aux organismes d'insertion socioprofessionnelle qui forment, accompagnent et insèrent les demandeurs d'emploi peu qualifiés et, d'autre part, aux acteurs d'économie sociale d'insertion qui créent de l'emploi pour ce même public !

⁸ Indicateur statistique 2008 de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse.

2 BILAN DE LA LEGISLATURE EN INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

La formation professionnelle sera au coeur de la prochaine campagne électorale pour les élections régionales. L'ensemble des forces politiques plaident pour un investissement accru dans la formation dans son ensemble. Que ce soit au niveau de l'enseignement, des organismes publics de formation (Bruxelles Formation) ou du monde de l'entreprise (fonds sectoriels)...

Les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle réunis au sein de la FeBISP partagent cette préoccupation et veulent réaffirmer leur engagement à participer à cet effort. Ils tiennent cependant à formuler, à partir de leur expérience et du bilan de cette législature, une série de suggestions et de revendications pour une prochaine législature.

Si la priorité donnée à la formation professionnelle en général est une excellente perspective, encore faut-il prendre en compte les différentes modalités de cette mise en oeuvre.

Le dispositif de l'insertion socioprofessionnelle associe, avec les opérateurs publics (Actiris et Bruxelles Formation), une cinquantaine d'opérateurs qui offrent chaque année près de 1.960.000 heures de formation à 4.200 stagiaires⁹. Ce dispositif vise particulièrement des demandeurs d'emploi peu qualifiés, ayant souvent des difficultés sociales et dont les parcours sont marqués par le chômage. Au vu de la situation très dégradée de notre région, un **effort quantitatif** pour augmenter globalement l'offre de formation et l'accompagnement de ces personnes est une priorité. Mais nous plaçons également pour que soit envisagé un **effort qualitatif** pour rendre la politique d'insertion plus cohérente et plus articulée.

Nous plaçons pour un véritable dispositif coordonné entre les politiques d'emploi et les politiques de formation d'une part, mais aussi entre les acteurs (pouvoirs publics, associations, partenaires sociaux, enseignement...). Une véritable logique partenariale entre le secteur associatif et les pouvoirs publics doit être instaurée par la fixation en commun d'objectifs et la prise en compte du savoir-faire des opérateurs de terrain. Faute de cette cohérence, nous risquons de voir se multiplier les initiatives partielles et fragmentées, de voir s'alourdir encore les mécanismes de financements et in fine de ne pouvoir répondre de manière adéquate aux besoins de nos concitoyens qui font appel à ce dispositif.

Les constats et les suggestions qui sont faits dans ce memorandum ont pour but de participer à relever ce défi majeur pour notre région.

2.1 LE PUBLIC ISP ENTRE ACCOMPAGNEMENT, FORMATION ET CONTROLE

2.1.1 POLITIQUE D'ACTIVATION : L'INSTAURATION DU CONTRAT DE PROJET PROFESSIONNEL EN REGION BRUXELLOISE

Le CPP était présenté au départ (en 2004) aux opérateurs d'insertion comme un outil pédagogique destiné à indiquer à l'ONEm que leurs signataires étaient dans une démarche d'activation de leur comportement de recherche d'emploi. Il devait ainsi servir de preuve à l'égard de l'ONEm. Mais les pratiques de l'ONEm et de ses « facilitateurs » ont démontré que ce n'était absolument pas le cas.

Qui plus est, le CPP s'est rapidement transformé en un simple outil administratif et statistique pour Actiris. Ce glissement est notamment dû aux objectifs fixés tant par le Contrat pour l'Economie et l'Emploi (C2E) que par le contrat de gestion d'Actiris.

La volonté de « faire du chiffre » avec le CPP a ainsi eu pour conséquence de contribuer à l'engorgement des services d'accueil des OISP.

⁹ Un bilan chiffré et détaillé de l'ensemble du dispositif d'Insertion socioprofessionnelle se trouve dans le « Vade-mecum de l'insertion socioprofessionnelle en région bruxelloise » qui peut être obtenu sur simple demande : secretariat@febisp.be.

2.1.2 L'INFORMATISATION DU SUIVI DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le suivi de la situation des demandeurs d'emploi en temps réel a connu un essor considérable au moyen des outils informatiques d'Actiris et de Bruxelles Formation.

La généralisation du Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi (RPE) au sein des OISP est devenue une réalité. L'intégration des bases de données d'Actiris et de Bruxelles Formation (New IBIS et Corail) s'est aussi renforcée par l'automatisation des transferts d'information entre ces deux outils.

Les possibilités d'utilisation de ces bases de données comme outils statistiques pour les OISP restent cependant largement insuffisantes. C'est pourquoi, bon nombre d'OISP continuent en parallèle à gérer une base de données propre, ce qui occasionne un double encodage et du temps de travail qui pourrait être investi autrement au bénéfice des demandeurs d'emploi.

2.1.3 AMELIORATION MINIME POUR L'INDEMNITE DE FORMATION DES STAGIAIRES

Depuis janvier 2007, les personnes en formation qualifiante perçoivent également la prime de formation durant leur stage pratique en entreprise.

2.2 L'OFFRE DE FORMATION ISP

2.2.1 UNE TENDANCE A LA HAUSSE

L'offre de formation ISP a connu un accroissement sur l'ensemble de la législature.

Sous l'impulsion de la Ministre Françoise Dupuis, l'offre de formation ISP s'est un peu étoffée : de nouvelles actions ont ainsi pu être conventionnées par Bruxelles formation (en alphabétisation, formation de base, initiation aux technologies de l'information et de la communication) avec parfois un subside pour engager du personnel. Signalons toutefois que ce type de subside s'arrête fin 2009. L'offre ISP pourrait donc se réduire faute de capacités des OISP à disposer des mêmes moyens humains et matériels.

Cet accroissement de l'offre a aussi concerné les actions de français langue étrangère (leur donnant par là une reconnaissance explicite).

Entre 2004 et 2005, 15% de demandeurs d'emploi en plus ont pu bénéficier d'une formation. 700 places ont ainsi pu être créées entre 2005 et 2008. Cela reste néanmoins insuffisant au regard du nombre de demandeurs d'emploi peu qualifiés qui auraient besoin d'une formation ISP.

2.2.2 UN EQUIPEMENT DE POINTE ACCESSIBLE AU PUBLIC ISP

La mise en place en Région bruxelloise de centres de référence (CdR) permet d'offrir un accès à des équipements de pointe aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs, via les opérateurs de formation. Des partenariats sont envisageables avec les OISP. À ce jour, deux centres de référence (Iristech+ pour les métiers du secteur du métal et Evoliris pour les métiers des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) sont opérationnels.

2.2.3 LA DEMARCHE REFERENTIELLE : UN PROJET A LONG TERME

Engagé dans la démarche référentielle, Bruxelles Formation, a incité ses partenaires ISP à traduire leurs objectifs de formation dans une approche par compétences et de décliner leurs objectifs en savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux.

Dans cette optique, plusieurs événements ont été organisés depuis 2005 à l'attention des OISP pour leur exposer les enjeux liés à la démarche référentielle : colloque sur les résultats du projet Equal Valid et les outils élaborés, colloque du Conseil de l'Enseignement et de la Formation, journée d'information sur l'approche par compétences dans l'enseignement, réalisée par le service Inspection de l'enseignement technique et professionnel de la Communauté française, journée de formation du BIEF.

Parallèlement, la mise en œuvre opérationnelle du dispositif de validation des compétences et des centres de validation¹⁰ agréés a aussi donné lieu à une présentation à l'attention des OISP. En effet, en 2008, un petit tiers des métiers, pour lesquels existent des tests de validation des compétences, correspondent aux métiers visés dans le dispositif ISP et peuvent dès lors intéresser un public ISP qui souhaite une reconnaissance de ces acquis via un Titre de compétence.

2.3 LES CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIONS ISP

2.3.1 L'AGREMENT DES OISP PAR LA COCOF

L'augmentation de l'offre de formation ISP s'est traduite par une évolution de la répartition des OISP selon les 6 catégories d'agrément COCOF entre 2004 et 2009. En effet, progressivement, les OISP classées en catégorie 1 augmentent leur nombre d'heures conventionnées et donc changent de catégorie. En 2004, la cat. 1 accueillait 18% des OISP contre 9% en 2009. Le même phénomène est observé pour les AFT qui désertent la catégorie 1 dès 2005.

Jusqu'à la catégorie 5, cela ne pose pas de problème. En revanche, actuellement, compte tenu des règles d'agrément de la COCOF, un plafond d'heures est fixé à 65.000 heures en catégorie 6. Or, il s'avère que quasiment tous les OISP positionnés dans cette catégorie organisent un nombre d'heures largement supérieur au plafond. Mais aucun complément de subvention n'est alloué pour les heures organisées au-delà du plafond. Un rééquilibrage de cette situation sera à élaborer pour la prochaine législature.

2.3.2 FSE : LA MISE EN ŒUVRE DU PREFINANCEMENT

C'est pendant cette législature qu'a enfin été réalisée l'instauration d'un mécanisme de préfinancement structurel de subsides du Fonds social européen pour les OISP bruxellois (proposition qui figurait déjà dans notre Memorandum de 1999). La procédure de liquidation a néanmoins montré des lacunes quant à sa date annuelle de démarrage, sa rapidité d'exécution par les pouvoirs politiques et leurs administrations concernées en Communauté française.

2.3.3 REFORME DU PARTENARIAT ACTIRIS -OISP

Entamé en 2006, le processus de concertation entre la FeBISP et le service partenariat d'Actiris s'est poursuivi en 2007. Les travaux ont ainsi permis de s'accorder sur la définition des termes et la liste minimum des opérations à réaliser. Les grands principes défendus par les OISP, à savoir celui d'un dispositif qui articule la formation et l'accompagnement vers et à l'emploi et qui, par conséquent, privilégie la cohérence et la liaison administrative entre ces deux volets en termes d'agrément, de durée et de financement ont été retenus.

Cette réforme produira ses effets à partir de 2009. Au-delà de la phase de transition d'un an prévue pour un certain nombre d'OISP qui se retrouvent moins financés avec le nouveau système (malgré un volume d'activités constant ou en hausse), il y aura lieu de réaliser une évaluation et si

¹⁰ Les demandeurs d'emploi ayant suivi une formation ISP, peuvent s'ils le souhaitent passer l'épreuve de validation et obtenir un Titre de compétence qui atteste de leur niveau de compétences

nécessaire une adaptation de ce nouveau mécanisme afin d'en corriger les effets pervers qui pourraient survenir.

Plus globalement, Actiris travaille désormais avec ses partenaires sur base d'appels à projets. Le principe est parfaitement acceptable et garantit une plus grande transparence. Cependant, les objectifs à atteindre ainsi que les critères d'évaluation apparaissent pour certains appels (RAE notamment) déraisonnables ou irréalistes. Tout nouveau système nécessite une période de transition pour être adapté à la réalité de terrain que rencontrent les opérateurs. Or, pour le moment, les constats des premières évaluations de conventions signées dans ce nouveau cadre traduisent une application stricte du texte des conventions ; ce qui accroît la fragilité les opérateurs en reportant sur eux les contraintes créées par ce nouveau cadre de partenariat. Une plus grande concertation est donc nécessaire.

2.3.4 UNE ORDONNANCE REGIONALE POUR LES MISSIONS LOCALES

C'est finalement en fin de législature qu'aura été finalisée et votée par le Parlement bruxellois (le 7 novembre 2008) l'Ordonnance relative au soutien des Missions Locales pour l'emploi et des Lokale Werkwinkels. Cet objectif, inscrit dans l'accord de gouvernement, répond à une demande du secteur qui remonte à... 2002. Il faut néanmoins encore attendre les arrêtés d'exécution pour que ce texte devienne opérationnel et pour préciser des questions telles que la définition du public prioritaire de ces opérateurs, les modalités de financement, la concertation avec Actiris.

2.3.5 LA SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

Les exigences progressives des pouvoirs subsidiaires génèrent une complexité administrative croissante. Les autorités subsidiaires et/ou d'agrément des actions manquent de coordination sur le plan des méthodes de collectes de données, d'uniformisation des normes administratives, d'éligibilité et des modes de justification des dépenses. Il en découle une surcharge de travail administratif pour les équipes de travail sans réelle prise en compte des qualifications et coûts salariaux liés à ces missions complexes. Pour chaque action, un OISP fait appel en moyenne à 5 subsides ce qui implique la rédaction de 5 dossiers de demande et de 5 rapports d'activités. Ce surcroît de travail affecte lourdement le temps consacré aux missions en lien avec les usagers. La procédure commune d'appels à projets de Bruxelles Formation et d'Actiris, l'expérimentation en 2009 de la coordination des rapports Actiris et COCOF tendent-elles vers cette simplification ? Il est encore trop tôt pour le dire.

2.4 CONCERTATION DU SECTEUR ISP AVEC LES POUVOIRS PUBLICS

La mise en place, suite au Contrat pour l'économie et l'emploi, d'un comité stratégique entre Actiris et Bruxelles formation constitue un point positif pour améliorer la cohérence des politiques d'emploi et de formation en Région bruxelloise. Il est toutefois regrettable qu'aucun lieu de concertation n'ait été prévu entre Actiris et les représentants des OISP (tant francophones que néerlandophones) et que celui établi entre Bruxelles Formation et la FeBISP (comité de concertation) n'ait jamais réellement fonctionné, malgré une tentative du Cabinet Dupuis pour le réactiver.

Dans le cadre du RPE, les comités de suivi et d'accompagnement constituaient des lieux de discussion pour les opérateurs partenaires d'Actiris (OISP, CPAS, RAE...). Mais ces comités ont disparu en 2008. Seront-ils réactivés ? Les OISP eux le souhaitent.

3 MEMORANDUM POUR L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

3.1 AMELIORER LE CONTEXTE DE FORMATION DES STAGIAIRES EN ISP

3.1.1 REVALORISER LE STATUT DE STAGIAIRE EN FP

L'indemnité de formation versée aux stagiaires vient seulement d'être légèrement réévaluée à 1,2 euros, elle ne l'avait pas été depuis 1987 date à laquelle elle s'élevait à 40FB. Il est temps de rattraper le retard. Cette indemnité doit passer au minimum à 1,5 euros et être indexée automatiquement.

3.1.2 CONSIDERER L'ENGAGEMENT DES STAGIAIRES DANS UN PARCOURS ISP COMME UNE PREUVE D'ACTIVATION ET COMME LE RESULTAT LEGITIME D'UN TRAVAIL REALISE PAR LES PROFESSIONNELS DE L'ISP

Le choix réfléchi des demandeurs d'emploi stagiaires de s'être engagés dans un parcours de formation ISP (dans ses aspects formation et accompagnement vers l'emploi) doit être pleinement respecté.

Trop de stagiaires sont convoqués par les facilitateurs ou par les conseillers d'Actiris sans qu'il soit tenu compte de leur emploi du temps de formation. Plus grave encore, certains facilitateurs ONEm n'hésitent pas à modifier le projet professionnel des demandeurs d'emploi (une recherche d'emploi plutôt qu'une formation) au mépris de la liberté de choix des demandeurs d'emploi et au mépris du travail d'orientation et d'accompagnement effectué par les professionnels ISP.

Par ailleurs, la mise en œuvre d'un parcours de formation comporte parfois des délais entre deux actions de formation (de quelques semaines à plusieurs mois). Les stagiaires ne sont pas responsables de ce fonctionnement et ne doivent donc pas subir le contrôle de l'ONEm pendant ces périodes.

3.1.3 AUGMENTER LES CAPACITES D'ACCUEIL DES ENFANTS EN BAS AGE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES TRAVAILLEURS.

L'insuffisance de solutions de garde qui peuvent être mises en œuvre rapidement constitue un frein à l'emploi ou à la formation pour les demandeurs d'emploi (et particulièrement les femmes ou les familles monoparentales).

3.2 AMELIORER LA FLUIDITE DES PARCOURS DE FORMATION ISP

3.2.1 POURSUIVRE L'ACCROISSEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION ISP

Face à l'augmentation de la population active bruxelloise, face à l'augmentation du chômage liée à la crise économique, il faut poursuivre la dynamique d'augmentation de l'offre de formation et notamment de l'offre ISP¹¹ (en nombre de places et en nombre d'heures). Certes, tous les demandeurs d'emploi n'ont pas besoin d'une formation, mais l'écart reste suffisamment important au vu du nombre de demandeurs d'emploi dont la qualification correspond aux critères du public

¹¹ Complémentaire à l'offre de formation de Bruxelles Formation, des établissements de Promotion sociale, des CEFA et des classes moyennes.

ISP¹², pour qu'un nombre plus important d'entre eux puissent bénéficier d'une action répondant à leur besoin.

6.500 places de formation ISP au terme de la prochaine législature, telle devrait être l'ambition de la politique de formation professionnelle bruxelloise.

Cette augmentation doit couvrir les différents types de formation ISP. En effet, les besoins des demandeurs bruxellois peu ou pas qualifiés recouvrent l'ensemble des maillons du dispositif d'insertion socioprofessionnelle bruxellois : alphabétisation, français langue étrangère, formation de base, préformation et formation qualifiante.

3.2.2 AUGMENTER LES CAPACITES D'ACTION DES OISP POUR ACCROITRE LEUR OFFRE DE FORMATION

- Rétablir une équité de financement en créant des catégories d'agrément COCOF supplémentaires, ce qui permettrait d'octroyer une subvention plus importante aux OISP réalisant plus de 65.000 h de formation par an. Parallèlement, il est indispensable d'augmenter le budget indemnités stagiaires de Bruxelles Formation pour permettre le conventionnement de nouvelles actions.
- Prévoir un préfinancement FSE de 90% du montant annuel agréé, liquidé avant la fin du premier trimestre de chaque année. Actuellement, ce taux est de 75%, ce qui induit des soldes de 25% perçus plusieurs années après et qui grève donc lourdement la trésorerie des OISP. En outre, les montants annuels préfinancés ne sont jamais parvenus aux OISP avant au mieux fin mai (au pire début septembre).
- Envisager de nouvelles modalités de financement des actions ISP dans l'hypothèse où le cofinancement du FSE ne serait plus d'application après 2013 (fin de la programmation actuelle).
- Pour faciliter la mise en œuvre des actions de formation pilotes des Missions Locales (qui répondent rapidement à des opportunités d'emplois), alléger les dossiers de demande de conventionnement de Bruxelles Formation, écourter les procédures d'instruction (2 mois maximum) et élargir les périodes de dépôt des dossiers.
- Prévoir un financement des activités de coordination au sein des OISP pour développer la constitution de filières et de passerelles (entre OISP ou avec d'autres acteurs : Bruxelles Formation, établissements de Promotion sociale, centre de référence et centre de technologie adapté, centre de validation des compétences...).
- Prévoir une réelle possibilité de dépenses de fonctionnement et d'investissement pour chaque source de financement public. Assurer le bon fonctionnement et la qualité des formations dans le souci des usagers et garantir des conditions matérielles de travail correctes implique la reconnaissance et l'indexation des frais de fonctionnement et d'équipement, à savoir locaux d'accueil et de formation des stagiaires, matériel pédagogique et équipements, matériel informatique. Or, plusieurs sources de financement du dispositif ne prennent en compte que la subvention des postes de travail. Les frais de fonctionnement sont limités et forfaitaires à la COCOF (et inexistantes pour les Missions Locales) ainsi qu'au FSE. Certes, des possibilités de mécénat existent, mais elles restent anecdotiques. Il faut pouvoir donner la possibilité aux OISP de pérenniser leur implantation géographique, d'entretenir et de moderniser leurs locaux afin qu'ils puissent étendre leur offre et répondre à de nouvelles opportunités d'emploi et de formation.

¹² C'est-à-dire les personnes dont le niveau de qualification est inférieur au CESS.

3.2.3 FACILITER L'ADAPTATION QUALITATIVE DE L'OFFRE DE FORMATION DES OISP POUR REpondre AUX ENJEUX ACTUELS

- Soutenir le développement de méthodes et d'outils pédagogiques afin de retrouver dans le public une part plus importante des 18-25 ans.
- Etendre la reconnaissance des stages pratiques en entreprise à l'ensemble des types d'action de formation ISP, pour faciliter (ou renforcer) la connaissance du monde de l'entreprise et du marché de l'emploi par les stagiaires. Permettre le développement de formules de stage individualisé en entreprise pendant ou après la formation. Adapter la durée des stages selon le secteur d'activité et la demande des entreprises.
- Favoriser des possibilités de validation des compétences, valorisables auprès des employeurs en termes de statut (barèmes et rémunération).
- Faciliter l'utilisation, par les stagiaires ISP, de l'équipement des Centres de référence et des Centres de compétences.
- Confirmer la dimension Education permanente, comme partie intégrante du processus ISP pour permettre aux stagiaires de s'approprier les outils d'une citoyenneté critique.
- Reconnaître et valoriser les pratiques pédagogiques des OISP dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche référentielle.

3.3 RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI PLUTOT QUE LEUR CONTROLE

3.3.1 SECURISER LES PERSONNES QUI S'ENGAGENT DANS UN PARCOURS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Les demandeurs d'emploi qui s'engagent dans un processus d'insertion socioprofessionnelle (accompagnement individuel, orientation professionnelle, formation...) doivent être exemptés de toute « pression » et convocation de la part de l'ONEm et des CPAS.

Le contrat de projet professionnel (CPP) doit être considéré comme un outil prouvant la démarche d'activation des demandeurs d'emploi.

3.3.2 AMELIORER LES CONDITIONS DU PARTENARIAT OISP / ACTIRIS

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. La réforme du partenariat, effective depuis janvier 2009, a permis de reconnaître cet accompagnement comme un processus global. Il reste cependant des points à améliorer :

- Augmenter le volume d'heures d'accompagnement pour les actions de courte durée (inférieures à 350 heures).
- Adapter le coût horaire « accompagnement » pour l'ensemble des types d'action de formation ISP afin de garantir un financement compatible avec l'ampleur du travail fourni.
- Développer l'offre de conventionnement d'actions de type jobcoaching organisées par les OISP pour leur public.

3.3.3 RENDRE OPERATIONNELLE L'ORDONNANCE RELATIVE AUX MISSIONS LOCALES ET AUX WERKWINKELS

Cette Ordonnance est enfin une réalité. Il importe désormais d'adopter rapidement, mais après une réelle concertation avec le secteur, les arrêtés d'exécution pour clarifier les questions suivantes :

- La définition du public-cible et, par conséquent, la complémentarité d'action entre les antennes d'Actiris et les Missions Locales.
- Le mode de financement et, au préalable, le périmètre d'intervention des Missions Locales.

3.3.4 IMPLIQUER LES EMPLOYEURS

- Inciter à la communication des offres d'emploi auprès d'Actiris est aussi un moyen de lutter contre le chômage.
- Stimuler l'offre de stages en entreprise.
- Développer les possibilités de première expérience professionnelle pour les jeunes en relation avec leur parcours d'ISP en utilisant les conventions de premier emploi (CPE) tant dans les entreprises privées que publiques.
- Promouvoir auprès des employeurs l'utilisation de la Formation professionnelle individualisée en entreprises (FPIE).
- Poursuivre l'effort d'embauche des employeurs publics et parapublics via les programmes d'emploi.

3.4 AMELIORER LES CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIONS ISP

- Au vu des nouvelles orientations de la politique européenne, il est nécessaire de réaffirmer la mission de service public d'intérêt général des OISP afin de clarifier leur position dans le cadre des règles européennes de la concurrence.
- Dans le respect des exigences de vérification et de contrôle, simplifier les procédures pour permettre aux organismes de consacrer plus de temps à leurs missions de base (actuellement un minimum de 5 dossiers de justification par action avec rapports, inspections, copie de documents, etc.). Cela passe par la mise en place d'un réel échéancier, la concertation des acteurs, l'harmonisation des différentes exigences et l'affectation de moyens humains qualifiés.
- Dans le cadre du nouveau mode de partenariat d'Actiris (appels à projets), prévoir une période de transition destinées à affiner les objectifs à atteindre et les critères d'évaluation sur base d'une concertation avec les partenaires concernés (opérateurs de formation ISP, Missions Locales, RAE...).
- Assurer des délais raisonnables dans la liquidation des subventions (européennes entre autres) pour éviter les coûts financiers et la surcharge administrative.
- Pérenniser et assouplir les financements de la formation continuée des travailleurs ISP tant pour les opérateurs de formation ISP que pour les Missions Locales.

- Améliorer les conditions de financement des rémunérations du personnel (voir la partie 6).
- Améliorer la concertation des OISP avec les pouvoirs publics. Pour garantir le plus d'efficacité aux politiques d'emploi et de formation mises en œuvre, une plus grande concertation entre les opérateurs de terrain et les opérateurs public d'emploi et de formation est indispensable. Cela nécessite de réactiver des lieux existants par le passé (comités de concertation, comité de suivi RPE...) et d'en faire de réels lieux d'échange d'informations, de confrontation des points de vue voire d'émergence de nouveaux projets.

4 BILAN DE LA LEGISLATURE EN ECONOMIE SOCIALE

Préambule : l'économie sociale d'insertion

L'économie sociale regroupe une vaste gamme d'activités tant dans le secteur marchand que non marchand. Ces activités sont menées aussi bien par des sociétés coopératives que des mutualités ou des associations. Certaines entreprises sont d'ailleurs reconnues comme « sociétés à finalité sociale ». Ces initiatives ont pour caractéristiques communes¹ de :

- *Poursuivre une finalité de services aux membres et à la collectivité.*
- *Bénéficier d'une autonomie de gestion.*
- *Disposer d'un processus de décision interne démocratique.*
- *Tendre vers une primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus.*

Ce vaste ensemble d'entreprises mobilise pour leurs activités des ressources marchandes provenant de la vente de leur production de biens et services et de ressources non marchandes provenant de formes de subventions ou du soutien des pouvoirs publics. Ces ressources non-marchandes étant souvent des mesures destinées à la réalisation d'un service d'intérêt général dans le domaine de la santé, de l'aide aux personnes, de l'insertion, etc ...

Ces dernières années une législation régionale a mis en place un cadre de soutien à l'économie sociale en Région bruxelloise¹, plus précisément avec l'objectif de favoriser la réinsertion de demandeurs d'emploi fragilisés. C'est pourquoi, on parlera d'économie sociale d'insertion.

C'est dans ce secteur qu'opèrent certains des membres de la FeBISP.

Les ILDE (Initiatives Locales de Développement de l'Emploi) et les EI (Entreprises d'Insertion) remettent au travail des demandeurs d'emploi peu qualifiés, dans un but d'insertion socioprofessionnelle. Pourquoi ? Parce que ces personnes ne trouvent pas d'emploi régulier ailleurs et qu'elles ont besoin de travailler et ne peuvent, pour des raisons matérielles, se permettre de suivre une formation.

Les ILDE et les EI leur offrent soit une expérience de travail valorisable sur le marché de l'emploi, soit des emplois stables. Les ILDE et les EI sont un moyen d'augmenter globalement le volume total de l'emploi en RBC, en exploitant des niches d'activités peu exploitées par ailleurs.

La législature 2004-2009 a été marquée par le développement de l'économie sociale d'insertion à Bruxelles, en voici les principales tendances :

4.1 FORTE CROISSANCE DES PROJETS ET DES EMPLOIS

Si l'Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des ILDE et des EI a été votée juste avant les élections régionales de juin 2004, l'Arrêté d'exécution de cette Ordonnance, extrêmement important pour permettre le lancement effectif des premiers agréments et financements, n'a été pris qu'en décembre 2004.

Dans la foulée, une plate-forme de concertation de l'économie sociale a été mise sur pied auprès du Conseil économique et social. Elle regroupe les partenaires sociaux et les représentants du secteur. L'administration de l'emploi et de l'économie plurielle a ensuite été chargée de rédiger un guide pratique à destination des candidats à l'agrément, ainsi que les formulaires de demande d'agrément.

Très vite, un nombre important d'Initiatives Locales de Développement de l'Emploi et un nombre plus limité d'Entreprises d'Insertion ont vu le jour et ont été agréées et financées. On peut trouver plusieurs explications à cela :

- Le dynamisme du secteur de l'insertion socioprofessionnelle dont sont issues différentes ILDE.
- L'augmentation progressive des budgets consacrés au financement de l'économie sociale d'insertion.
- La nature de l'Ordonnance du 18 mars 2004 elle-même, qui est peu limitative en ce qui concerne les activités à mener par les ILDE et les EI, les objectifs à atteindre, les finalités à poursuivre, les dates de dépôt des dossiers.
- Le travail des 3 agences-conseil et fédérations de l'économie sociale financées par la Région, qui ont fait connaître le dispositif et accompagné le montage d'un nombre important de dossiers de demande d'agrément.

Ce développement se résume par le tableau suivant :

Année	Budget	Nbre ILDE	Nbre EI	Emplois équivalents temps plein (ETP) total	
				Dont Public-cible	Emploi total en ETP
2005	620.000 €	25	4	288	418
2006	1.484.000 €	39	10	453	631
2007	3.250.000 €	47	11	684	872
2008	4.500.000 €	54	14	734	937
2009	5.000.000 €	Les décisions de financement seront prises en février 2009			

Néanmoins, ce développement de l'emploi dans les ILDE aurait pu être plus important encore si les budgets alloués à cette politique avaient été plus conséquents, et si, chaque année, les entreprises avaient été informées plus tôt des montants auxquels elles avaient droit. À titre d'exemple, pour l'exercice 2008, les structures agréées existantes auraient dû recevoir un financement de 7.100.000 €, là où le budget disponible n'était que de 4.500.000 €.

Ceci pose un dilemme, soit les structures agréées sont financées conformément aux critères de l'Ordonnance et, dès lors, une augmentation du budget doit être prévue, soit les critères de l'Ordonnance devront être revus à la baisse. Ce qui serait dommageable pour la dynamique d'ensemble des initiatives d'économie sociale.

L'ensemble des procédures (agrément, et surtout calcul des emplois créés et des montants à allouer) est fort lourd et génère des périodes d'incertitudes peu propices au développement de projets ou d'engagements.

D'autre part, la plate-forme de concertation de l'économie sociale fut fortement mobilisée par les avis à remettre quant à l'agrément et au financement de ces nombreux projets. Les débats sur les financements à octroyer pour gérer la pénurie de budget furent également voraces en temps et en énergie, laissant peu de place au traitement des questions de fond sur la nature, les problèmes rencontrés et le développement des structures d'économie sociale, sur les lacunes de l'Ordonnance et la manière de les pallier.

4.1.1 EVOLUTION DE L'ORDONNANCE DU 18 MARS 2004 ET DE SON ARRETE D'EXECUTION

Une modification des textes légaux est intervenue afin d'instituer deux périodes pour le dépôt des dossiers de demande d'agrément, de façon à éviter que la plate-forme soit sans cesse convoquée pour examiner de nouveaux dossiers, et pour éviter également que les premiers arrivés soient les premiers servis ce qui, dans un contexte de budget limité, se passait au détriment d'éventuels projets arrivés plus tardivement mais de qualité équivalente sinon meilleure.

Actuellement, si le premier objectif a été plus ou moins rencontré (encore que la plate-forme se réunisse surtout pour remettre des avis sur des dossiers de demande d'agrément), le second objectif requerrait, pour être atteint, l'élaboration de règles communes pour la remise d'avis sur les projets, ce qui n'a pas encore été fait.

4.1.2 « PRIORITES ET STRATEGIE PAR RAPPORT AU DEVELOPPEMENT DE L'ECONOMIE SOCIALE EN REGION DE BRUXELLES-CAPITALE »

Vers le mois de mai 2007, la plate-forme de concertation de l'économie sociale s'attela à un travail de rédaction d'une note intitulée « Priorités et stratégie par rapport au développement de l'économie sociale en Région de Bruxelles-Capitale ». À la fin de l'été 2007, des fédérations de l'économie sociale présentes à la plate-forme de concertation de l'économie sociale (FeBISP, ACFI, Ressources et Tracé Brussel) ont déposé un premier avis sur cette question. D'autres notes apportant des amendements à ce premier travail de rédaction ont, par la suite, été déposées à la plate-forme, mais celle-ci n'a jamais rendu d'avis unanime sur cette question, faute de poursuivre les débats. Les réunions de la plate-forme qui ont suivi ont, en effet, été consacrées aux questions de financement (queue de budget 2007) et à l'examen de nouveaux dossiers de demande d'agrément.

Loin d'être un luxe, un texte officiel partagé par tous les partenaires (gouvernement, partenaires sociaux et structures de l'économie sociale) définissant le positionnement de l'économie sociale dans notre région constituerait un élément important de visibilité pour ces actions en faveur de l'emploi.

4.2 SOUTIEN AUX STRUCTURES D'APPUI ET AUX FEDERATIONS

4.2.1 FEDERATIONS ET AGENCES-CONSEIL

Ce développement de l'économie sociale d'insertion en 5 ans doit certainement beaucoup au travail mené par les structures de soutien (fédérations et agences-conseil). Le Ministre Benoît Cerexhe a, à ce niveau, maintenu le financement de trois structures chargées d'aider au développement des nouvelles ILDE et EI (Febecoop, FeBISP et Tracé Brussel).

Durant cette législature, ces structures ont été à même de cibler, avec la participation de leurs membres, les actions les plus adéquates à mener afin de valoriser, faire reconnaître, professionnaliser et apporter davantage de moyens à l'économie sociale d'insertion. Elles ont également permis de soutenir la mise sur pied des projets individuels et les dossiers d'agrément des opérateurs.

Cependant, vers la fin de la législature, le gouvernement a demandé aux agences-conseil d'entrer davantage dans une relation individualisée avec les porteurs de projets en concluant des conventions avec les bénéficiaires de leurs services, conventions incluant la nécessaire participation financière des porteurs de projets.

Cette approche plus « individualisée » et commerciale pose le problème de la forme du soutien dont a besoin le secteur. En effet, une approche « conseil individualisé » ne s'oppose pas à la nécessité d'une action plus collective, permettant à l'ensemble des opérateurs de poser des

problèmes transversaux propres à tous et de proposer des solutions, en dialogue avec les autorités compétentes, tant au plan régional que fédéral. Les principales matières qui posent problèmes relèvent des législations sur la fiscalité et la TVA, le droit des ASBL et des sociétés, le droit des marchés publics, les programmes d'embauche pour public fragilisé, l'activation des demandeurs d'emploi, les titres-services, les commissions paritaires, ...), sans oublier la dimension européenne (problème des aides publiques aux entreprises).

Un équilibre doit donc être trouvé entre l'aide de type ponctuel individualisée sur dossier, le suivi collectif des dossiers et la représentation générale du secteur.

4.2.2 UNE BOURSE DE LANCEMENT BOBIES ET DES CHEQUES-EXPERTISE

En 2006, le lancement d'une *Bourse bruxelloise d'impulsion en économie sociale et durable* (BoBIES) devait permettre d'étudier la faisabilité et de pouvoir ensuite « tester grandeur nature » des projets bruxellois d'économie sociale dont les finalités visaient particulièrement l'innovation et le développement durable.

En 2006 également, a eu lieu le lancement de la première édition de l'action « chèques-expertise », expérience reproduite ensuite en 2008. L'idée des promoteurs de cette expérience était d'encourager les EI/ILDE bruxelloises à rechercher de l'expertise « hors des sentiers battus de l'économie sociale » afin de les aider à « mener une réflexion en interne sur les difficultés qu'ils rencontrent dans la gestion quotidienne de leur activité et de formaliser une demande d'aide auprès de consultants issus du secteur privé.

4.3 EVALUATIONS

Durant la législature, le Ministre régional de l'emploi et de l'économie, Benoît Cerexhe, a commandé deux études. La première portait sur la viabilité des projets et leur stabilité financière. La seconde se penchait sur le travail des fédérations et agences-conseil financées par la Région.

Si ces dernières (Febecoop, FeBISP et Tracé Brussel) ont été informées, suite à ces études, d'une série de modifications qui sont attendues d'elles dans le type d'actions qu'elles mènent (voir plus haut), l'ensemble de ces deux évaluations n'a pas fait l'objet d'une information complète et d'une discussion avec les partenaires. Cela aurait été particulièrement utile pour orienter les travaux de la plate-forme et, notamment, pour lui permettre d'affiner les critères d'agrément et de financement des projets.

Quant aux actions « Bourse de lancement BoBIES » et « chèques-expertise » mentionnés au point 4.2.2 ci-dessus, si elles ont pu aider ponctuellement certains opérateurs en s'additionnant à l'appui des agences-conseil en économie sociale, la portée de ces actions n'a pas été finement évaluée.

5 MEMORANDUM POUR L' ECONOMIE SOCIALE

5.1 L'ESI : UN SERVICE SOCIAL D'INTERET GENERAL

Au vu des nouvelles orientations de la politique européenne, il devient nécessaire de définir les ILDE en les mandatant pour un objectif spécifique d'insertion socioprofessionnelle dans le cadre de leurs missions de service public d'intérêt général afin de clarifier leur position dans le cadre des règles européennes de la concurrence.

Parallèlement, après la phase de développement spectaculaire qu'a connu le secteur sous cette législature, il importe désormais de lui assurer une visibilité et une représentation collective en tant que secteur économique à part entière. Les entreprises de l'économie sociale sont des entreprises qui mènent une activité économique dont la finalité n'est pas le lucre, mais le service à la

collectivité. Elles ne sont pas non plus équivalentes au secteur public, dont elles sont indépendantes ; les entrepreneurs de l'économie sociale assument seuls le risque lié à leur entreprise. Outre leur vocation à créer de l'emploi et à faciliter la transition professionnelle de demandeurs d'emploi fragilisés, elles peuvent contribuer grandement à l'amélioration de la cohésion sociale et de la qualité de vie de notre région.

5.2 AUGMENTER LES SYNERGIES ET LES COLLABORATIONS ENTRE SECTEURS

L'économie sociale doit devenir une préoccupation régionale, intégrée à l'ensemble de la politique économique du développement régional. Des niches d'activités potentiellement créatrices d'emploi existent, mais pour permettre que des initiatives s'y développent à partir des structures de l'économie sociale, il faut envisager des collaborations et des synergies entre les instances chargées de l'économie et de l'emploi et celles chargées d'autres compétences. Notamment dans des secteurs comme l'aide aux personnes, le recyclage, le logement social, le développement durable, le tourisme, etc.

5.3 GARANTIR LE FINANCEMENT, L'ENCADREMENT ET LA FORMATION

Etant donné les caractéristiques du chômage à Bruxelles, il est indispensable que les normes d'encadrement des travailleurs issus du public-cible (et donc les moyens en personnel) soient correctement évaluées et financées. Il faut donc revoir à la hausse les moyens alloués au secteur, de façon à financer les projets à hauteur de ce que prévoient les prescrits de l'Ordonnance du 18 mars 2004.

Dans l'économie sociale d'insertion, le succès du travail d'insertion socioprofessionnelle nécessite que les travailleurs, issus du public-cible, soient correctement encadrés et formés. Les encadrants doivent pouvoir bénéficier d'une formation continuée. Des moyens supplémentaires orientés vers la formation sont donc nécessaires. À titre d'exemple, les financements FSE actuels ne sont valables que jusqu'en 2013 (pour les Missions Locales et uniquement pour les contingents existants avant 2008).

5.4 REGIONALISATION DES MOYENS FEDERAUX

Dans le cadre de la régionalisation prévue de la compétence fédérale en économie sociale, il convient de veiller à ce que l'ensemble de ces moyens fédéraux soient alloués à Bruxelles proportionnellement au poids de sa population et aux caractéristiques du marché de l'emploi, en particulier, pour les moyens générés par le Fonds de l'Economie Sociale et Durable.

5.5 DROITS DE TIRAGE

Les Régions disposent d'un droit de tirage au fédéral dans le cadre des programmes de lutte contre le chômage. Pour la Région bruxelloise, il faut rétablir une plus juste proportion pour l'accès à ces droits de tirage¹³. Cela conférerait à Bruxelles des moyens supplémentaires pour la création d'emplois en général et dans l'économie sociale d'insertion en particulier. Nous plaignons pour la création de nouveaux postes PTP, ACS et ACS rémunérés, article 60 §7 subvention majorée, SINE, ...

¹³ Une remise à niveau des droits de tirage, dont le système n'a plus été modifié depuis 1988, permettrait la création de 6000 postes ACS.

Il serait possible de passer des 660 postes actuels aux 1000 PTP prévus pour l'économie sociale d'insertion. Quant au programme PTP, il nécessite une série de réformes et d'améliorations permettant de supprimer les lourdeurs administratives tant pour le travailleur que pour l'employeur.

5.6 STRUCTURES DE SOUTIEN

Un renouvellement du financement pour les structures de soutien doit être prévu à la fois pour celles qui sont chargées d'apporter des conseils techniques et de gestion aux ILDE et aux EI, que pour celles qui jouent un rôle fédérateur et de représentativité assurant au secteur une visibilité et une cohérence.

5.7 RECENTRER LE ROLE DE LA PLATE-FORME DE CONCERTATION DE L'ECONOMIE SOCIALE

La plate-forme doit recentrer ses travaux sur les missions pour lesquelles elle a été mise en place :

- Organiser la concertation et la collaboration entre l'administration régionale, les entreprises et associations agréées et le gouvernement.
- Promouvoir la politique régionale en matière d'économie sociale.
- Suivre la mise en oeuvre de l'Ordonnance et formuler au gouvernement toutes propositions relatives à la politique régionale en matière d'économie sociale.
- Notamment en fixant dans le cadre de l'Ordonnance des critères objectifs et des procédures pour l'agrément des ILDE et des EI.

Cela nécessite de mieux organiser le travail de remise d'avis sur les demandes d'agrément, afin d'en confier une part plus grande du travail d'analyse à l'administration ou à une commission d'agrément. La plate-forme se concentrant sur l'élaboration d'une liste de critères objectifs et des procédures. Elle peut également être chargée d'examiner les recours en cas de rejet d'une demande d'agrément.

Cela nécessite également la transmission à la plate-forme d'une série d'éléments comme :

- Les statistiques du secteur : emplois et types d'emplois créés.
- Les études et évaluations menées par des organismes externes.
- Les projets de réforme des textes législatifs.
- Les propositions de budget et de règles de calcul des financements.
- Etc.

La cellule en charge de l'économie sociale au sein de l'administration devrait être étoffée pour faire face à ces missions.

5.8 MODIFIER L'ORDONNANCE DU 18 MARS 2004

Pour lui donner tout son impact, il convient d'apporter une série de modifications au texte législatif. En priorité pour :

- Etablir des règles de financement justes, stables et prévisionnelles pour les ILDE et les EI.
- Mieux distinguer les ILDE et les EI dans leurs missions, financement et encadrement : en effet, leur différence de statut (ASBL d'un côté, Société de l'autre) devrait entraîner des attentes spécifiques à leur égard au niveau de la quantité et de la qualité de l'emploi créé ; l'Ordonnance réformée devrait préciser ces attentes et ces moyens d'appui spécifiques.
- Élaborer des critères qualitatifs permettant d'affiner les évaluations du travail mené par les ILDE et les EI.

- Limiter l'incertitude des porteurs de projets en affinant les conditions de renouvellement des agréments et des financements au-delà des quatre premières années.

5.9 CREER DES PASSERELLES VERS LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le secteur de l'économie sociale doit être capable de générer une série d'emplois dans des initiatives rentables et utiles. Mais pour les publics-cibles, l'économie sociale joue également un rôle de transition vers le marché de l'emploi en général. Dans ce cadre, une attention toute particulière doit être accordée à ces travailleurs dans le cadre des politiques régionales pour l'emploi. Soit en développant avec l'aide d'ACTIRIS des outils spécifiques de placement (jobcoaching, méthode « side »,) soit en concluant des accords avec le monde de l'entreprise pour l'embauche de ces publics dans les secteurs où ils ont été formés.

6 RELATIONS SOCIALES ET REVENDICATIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

Depuis 2005, l'ensemble des éléments contenus dans l'Accord non marchand sont d'application. Une seule mesure a élargi la base de cet accord : l'intervention partielle du surcoût des travailleurs sous statut ACS. Outre la garantie de financement dans la durée de ces acquis pour l'ensemble des travailleurs concernés, des avancées sont indispensables pour accompagner l'évolution professionnelle du secteur. Ceci implique :

6.1 INSCRIRE LA PROGRESSION BAREMIQUE DUE A L'ANCIENNETE ET L'INDEXATION DANS LES PRINCIPAUX MODES DE SUBSIDIATION.

Cette progression s'évalue à 3,5% à niveau d'emploi et volume d'activité constants. Toutefois, ces données doivent être nuancées : entre 2005 et 2007, on constate une augmentation de la masse salariale totale de plus de 20%. Cette augmentation est cependant plus marquée pour les Missions Locales (30%) que pour les opérateurs de formation (17%). Ce phénomène d'augmentation concerne tant le paramètre du volume de l'emploi - le nombre d'Etp affecté à l'ISP a augmenté en moyenne de 10% entre 2005 et 2008 - que l'augmentation du volume d'activité (cf. point 3.2.2). Il faut y ajouter la volonté de répondre à une professionnalisation croissante du secteur traduite par des exigences accrues de qualification des travailleurs.

Les mécanismes de financement doivent permettre que l'ensemble des travailleurs du secteur, quelles que soient les sources de financement de leur poste, puissent bénéficier des conditions de rémunération en vigueur. Cette garantie est le gage d'un maintien de la capacité d'expertise des travailleurs dans un cadre de travail assurant le bon fonctionnement des services et la qualité des formations dispensées.

6.2 MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES COMPETENCES DES TRAVAILLEURS

Les organismes d'ISP sont confrontés à des difficultés de recruter des formateurs en particulier dans les domaines techniques (NTIC, bâtiment, horeca, aides aux personnes). Le problème se pose aussi pour les fonctions d'encadrants techniques chez les opérateurs d'ESI (encadrement du personnel sous statut PTP). Les règles définies par les pouvoirs subsidiaires, qui ne tiennent compte que des diplômes reconnus ou d'une valorisation trop partielle de l'expérience professionnelle, ne permettent pas toujours le recrutement de personnel doté malgré tout d'une expérience professionnelle probante (ancienneté acquise à l'étranger ou non valorisable, absence de diplôme ad hoc, impossibilité de faire reconnaître certaines compétences acquises dans les ISP).

À l'heure de l'intégration de la logique « compétences » dans la formation professionnelle, l'élargissement du cadre de recrutement des travailleurs devient indispensable avec pour corollaire une adaptation des textes législatifs.

Si la fonction de formateur de niveau universitaire est reconnue par les conventions collectives de l'accord non marchand, celle-ci ne l'est toujours pas dans le financement de l'équipe de base COCOF. Pourtant, dans les équipes pédagogiques des OISP, bon nombre de professionnels disposent d'un titre universitaire. De plus, certains programmes ou appel d'offres exigent des qualifications universitaires (psychologue p.ex.). Il est donc nécessaire de tenir compte de ces qualifications.

6.3 COMPLETER LE FINANCEMENT DES POSTES SOUS STATUT ACS

Le secteur de l'ISP compte 52% des contrats de travail sous statut ACS. Les primes ACS octroyées par la Région de Bruxelles-Capitale représentent environ 36% du financement de la masse salariale totale du secteur. Il en découle un sous-financement important des postes ACS essentiellement dû à la non reconnaissance de l'ancienneté barémique dans la subvention accordée.

En moyenne, l'écart entre le coût salarial d'un poste et la subvention ACS est de 26%. Le crédit budgétaire alloué par la COCOF depuis 2006 est insuffisant et ne permet de couvrir qu'au maximum un écart de 5,18% des primes individuelles. De plus, l'identification des postes est effectuée par le biais d'un cadastre annuel dont la conception est très lourde en termes de procédures et la liquidation des sommes, en décalage avec les exercices budgétaires.

6.4 PRENDRE EN COMPTE LA PROBLEMATIQUE DES FINS DE CARRIERE / PREVOIR LA RELEVÉ DES PROFESSIONNELS DE DEMAIN

La proportion des plus de 45 ans est passée de 27% en 2000 à 42% en 2008. Le même phénomène d'augmentation de l'âge est constaté pour les classes d'âge suivantes. Par contre, les catégories les plus jeunes sont moins représentées ; les moins de 40 ans passent de 55,5% en 2000 à 42,5% en 2008. Ce phénomène de vieillissement de la population des travailleurs dénote un risque de laisser s'échapper l'expertise des travailleurs plus âgés tout en ne permettant pas une transition vers des travailleurs plus jeunes.

L'instauration du régime de congés conventionnels à partir de l'âge de 45 ans assorti d'une possibilité d'embauche compensatoire n'est qu'une réponse partielle au problème posé et tend à démontrer ses propres limites : difficultés de remplacement dans une fonction qualifiée, fractionnement du temps de travail, etc.

Une réelle politique intégrée de prise en compte des fins de carrière doit être mise en œuvre, permettant non seulement aux employeurs de faire face à leurs obligations légales en matière de prépension, mais au-delà, visant le rajeunissement des équipes et des responsables et la transmission des savoirs et de l'expérience acquise.

6.5 POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES FONCTIONS DE COORDINATION ET DE DIRECTION

Pour l'ensemble des organismes, une meilleure prise en compte des fonctions de coordination générale et de direction doit avoir lieu. En particulier dans les organismes complexes ou de plus grandes tailles, un effort devrait être fait quant au nombre de postes subventionnés et au niveau de la rémunération de ces postes.