

Vingt ans d'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles

Une genèse issue du travail local en réseau

L'histoire des OISP commence dès la fin des années 70. Face au constat du caractère permanent de la crise de l'emploi et avec l'apparition d'un chômage structurel de masse, de nombreuses associations mettent alors en œuvre des projets pour aider les demandeurs d'emploi bruxellois peu qualifiés.

Vers la fin des années 80, les pouvoirs publics se rendent compte qu'il devient nécessaire de coordonner ces activités d'insertion, afin d'offrir aux demandeurs d'emploi peu qualifiés un service d'accompagnement cohérent et individualisé.

La première Mission Locale apparaît sur le territoire de la commune de St-Gilles en 1988, suivie par huit autres communes du centre urbain bruxellois entre 1989 et 1993.

A partir de 1991 sont jetées les bases d'un partenariat structurel entre l'ORBEm (devenu Actiris en 2007), les Missions Locales et les opérateurs de formation associatifs.

Ce dispositif pragmatique se voit conforté par l'adoption du décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française qui détermine clairement le champ de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise, définit les conditions et modalités d'agrément et de financement des organismes et coordonne les actions d'insertion autour d'un partenariat avec Bruxelles Formation.

Après presque 20 ans, ce dispositif qui s'est structuré grâce à des initiatives locales et un soutien des pouvoirs publics, s'est institutionnalisé. Les actions se sont diversifiées ; le cadre légal s'est modifié ou précisé, compte tenu de l'évolution du secteur mais aussi des politiques fédérales, régionales et communautaires d'emploi et de formation. Au militantisme des premières années s'est ajoutée l'indispensable professionnalisation des travailleurs. Les fonctions se sont diversifiées ; certes les formateurs et les coordinateurs pédagogiques constituent encore la majorité des emplois, mais au fil des projets, sont apparus des agents de développement, des chargés de relation-entreprise et des agents de prospection, des chargés de communication, des responsables de ressources humaines, des gestionnaires administratifs et financiers.

Pourquoi un vade-mecum ?

A l'aune des vingt ans du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, il convenait de faire le point. La réalisation de ce vade-mecum répond à un double objectif :

- D'une part, présenter de manière exhaustive, chiffres à l'appui, les organismes d'insertion socioprofessionnelle et rendre concrète l'action des quelques 1000 travailleurs du secteur bruxellois de l'ISP.
- D'autre part, permettre aux directions et aux travailleurs des OISP, aux porteurs de projets d'avoir une vue synthétique et complète des démarches à accomplir, des possibilités

de subsides et des obligations qu'implique la gestion d'une asbl d'insertion socioprofessionnelle.

Dans le chapitre I, vous trouverez donc une vue exhaustive du secteur bruxellois (y compris en chiffres) abordé sous l'angle de la formation professionnelle. Qu'est-ce qu'un OISP, quelles sont les caractéristiques d'une action d'insertion socioprofessionnelle ? Quelles sont les options pédagogiques propres à l'ISP ? Comment définir ce que l'on appelle le public ISP ? Voilà quelques-unes des questions auxquelles ce chapitre apporte des réponses.

Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont à la croisée des compétences communautaires et régionales. Le chapitre II décrit donc non seulement ce que font les OISP pour atteindre la finalité qu'ils poursuivent avec le public, à savoir l'accès à l'emploi, mais plus globalement il présente l'ensemble des services de la Région de Bruxelles-Capitale proposés au public de demandeurs d'emploi peu qualifiés francophones dans leur parcours individuel d'insertion. Au début de ce chapitre, un schéma présente le dispositif d'insertion socioprofessionnelle en indiquant l'ensemble des liens tissés au fil du temps avec les multiples acteurs de l'emploi et de la formation.

Le Chapitre III se veut davantage pragmatique et s'adresse plutôt aux porteurs de projets, aux directions et aux travailleurs des OISP. Il détaille l'ensemble des conditions à remplir, les procédures à suivre pour pouvoir être agréé, être conventionné et pouvoir bénéficier des subsides ad hoc.

Les organismes d'insertion socioprofessionnelle, sont des asbl et de fait également des employeurs. Le chapitre IV vise donc à décrire et expliquer le cadre légal, les conventions collectives... Parallèlement, il dresse une radiographie du secteur, décrit les fonctions et les emplois que l'on y trouve.

Enfin, certaines des asbl, agréées comme OISP, développent également d'autres actions. Le chapitre V en donne un aperçu.

Comment lire ce vade-mecum ?

Nous avons souhaité que ce vade-mecum soit un outil pratique (il n'est pas nécessaire de le lire de la première à la dernière page).

Il est divisé en cinq chapitres, eux-mêmes divisés en plusieurs fiches, de longueur variable. Les fiches sont identifiées par le numéro du chapitre et un numéro correspondant à sa place dans le chapitre (exemples : Fiche I.2 ; Fiche IV.3). Les quatre premiers chapitres sont divisés en sous-parties identifiées par des lettres (A, B, C...). Ce choix a été fait dans un souci de cohérence et de regroupement thématique des contenus.

Chaque chapitre peut être utilisé indépendamment. Cependant, dans certaines fiches, des renvois à d'autres fiches sont indiqués afin de vous permettre d'approfondir le sujet (exemple : cf Fiche III.5).

Enfin, de nombreux textes légaux sont cités. Leurs références sont reprises dans l'annexe n°1, qui indique aussi l'endroit où vous pouvez vous les procurer (souvent via des sites internet). L'annexe n°2 reprend la liste des contacts utiles pour faire naître et/ou reconnaître un projet ISP.

Nous espérons que cet outil répondra à bon nombre de vos questions. Bien sûr, si vous souhaitez des précisions, des conseils, la FeBISP se tient à votre disposition et, pour mieux nous connaître, reportez-vous à la dernière annexe (n°13) de ce vade-mecum.

D'avance bonne lecture,

L'équipe de la FeBISP

La publication de ce vade-mecum n'aurait pas été possible sans le rigoureux et patient travail de recherche, de rédaction et de photographie des collaborateurs de la FeBISP suivants : Michèle Hubin (attachée aux relations sociales), Ana Teixeira (attachée formation professionnelle et emploi), Tatiana Vial (attachée communication) et Pierre-Alain Gerbeaux (coordinateur ISP).

Nous voudrions remercier les membres du comité d'accompagnement (Mmes Agnès De Gouy et Lucie Deffernez, MM. Jean-Pierre Landrain et Ludovic Surin) pour leur minutieux travail de relecture et leurs critiques constructives.

Un grand merci également aux Editions européennes, pour la conception graphique, la mise en page et l'impression.

Nous ne voudrions pas oublier les OISP et leurs travailleurs qui, par leur action quotidienne, nous ont donné la matière de cet ouvrage.

Nos remerciements vont enfin et surtout à Madame Françoise Dupuis, Ministre de la Commission communautaire française chargée de la formation professionnelle qui, par son soutien, a rendu possible ce défi rédactionnel.

Editeur responsable : Gabriel Maissin, administrateur délégué de la FeBISP

© FeBISP asbl, 2008

Le mot de la Ministre

Les organismes d'insertion socio-professionnelle sont des acteurs incontournables de la politique de la formation et de l'emploi à Bruxelles. Avec un taux de chômage frôlant les 20% et touchant surtout les personnes les moins qualifiées, il est indispensable d'y mettre en oeuvre des parcours d'insertion qui apportent une réponse appropriée à leurs besoins.

Comme Ministre de la Formation professionnelle, j'ai fait de l'insertion socioprofessionnelle des Bruxelloises et Bruxellois les moins qualifié(e)s ma préoccupation première.

Près de 700 places de formation supplémentaires ont été créées en 4 ans au sein de nos organismes d'insertion socioprofessionnelle.

L'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles, aujourd'hui, c'est cinquante organismes agréés par la Commission communautaire française ; c'est plus de 120 formations, de l'alphabétisation à la formation qualifiante ; c'est 800 travailleurs qui, chaque jour, ont pour mission d'aider les adultes peu qualifiés à se former, à acquérir des compétences de base et/ou professionnelles.

C'est avant tout un formidable réseau qui, chaque année, permet à près de 4000 demandeurs d'emploi, parmi les plus fragiles de notre Région, de se remettre sur le chemin de l'emploi.

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur l'insertion socio-professionnelle, vous le trouverez dans ce vade-mecum.

Je l'ai voulu le plus complet et le plus concret possible.

Je suis persuadée qu'il constituera rapidement un outil quotidien pour tous les professionnels et futurs professionnels du secteur et une source de référence de choix pour les décideurs.

Je vous en souhaite d'ores et déjà bon usage.



Françoise Dupuis
Ministre de la Commission communautaire française,
chargée de la Formation professionnelle

Vingt ans d'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles

Une genèse issue du travail local en réseau

L'histoire des OISP commence dès la fin des années 70. Face au constat du caractère permanent de la crise de l'emploi et avec l'apparition d'un chômage structurel de masse, de nombreuses associations mettent alors en œuvre des projets pour aider les demandeurs d'emploi bruxellois peu qualifiés.

Vers la fin des années 80, les pouvoirs publics se rendent compte qu'il devient nécessaire de coordonner ces activités d'insertion, afin d'offrir aux demandeurs d'emploi peu qualifiés un service d'accompagnement cohérent et individualisé.

La première Mission Locale apparaît sur le territoire de la commune de St-Gilles en 1988, suivie par huit autres communes du centre urbain bruxellois entre 1989 et 1993.

A partir de 1991 sont jetées les bases d'un partenariat structurel entre l'ORBEm (devenu Actiris en 2007), les Missions Locales et les opérateurs de formation associatifs.

Ce dispositif pragmatique se voit conforté par l'adoption du décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française qui détermine clairement le champ de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise, définit les conditions et modalités d'agrément et de financement des organismes et coordonne les actions d'insertion autour d'un partenariat avec Bruxelles Formation.

Après presque 20 ans, ce dispositif qui s'est structuré grâce à des initiatives locales et un soutien des pouvoirs publics, s'est institutionnalisé. Les actions se sont diversifiées ; le cadre légal s'est modifié ou précisé, compte tenu de l'évolution du secteur mais aussi des politiques fédérales, régionales et communautaires d'emploi et de formation. Au militantisme des premières années s'est ajoutée l'indispensable professionnalisation des travailleurs. Les fonctions se sont diversifiées ; certes les formateurs et les coordinateurs pédagogiques constituent encore la majorité des emplois, mais au fil des projets, sont apparus des agents de développement, des chargés de relation-entreprise et des agents de prospection, des chargés de communication, des responsables de ressources humaines, des gestionnaires administratifs et financiers.

Pourquoi un vade-mecum ?

A l'aune des vingt ans du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, il convenait de faire le point. La réalisation de ce vade-mecum répond à un double objectif :

- D'une part, présenter de manière exhaustive, chiffres à l'appui, les organismes d'insertion socioprofessionnelle et rendre concrète l'action des quelques 1000 travailleurs du secteur bruxellois de l'ISP.
- D'autre part, permettre aux directions et aux travailleurs des OISP, aux porteurs de projets d'avoir une vue synthétique et complète des démarches à accomplir, des possibilités

de subsides et des obligations qu'implique la gestion d'une asbl d'insertion socioprofessionnelle.

Dans le chapitre I, vous trouverez donc une vue exhaustive du secteur bruxellois (y compris en chiffres) abordé sous l'angle de la formation professionnelle. Qu'est-ce qu'un OISP, quelles sont les caractéristiques d'une action d'insertion socioprofessionnelle ? Quelles sont les options pédagogiques propres à l'ISP ? Comment définir ce que l'on appelle le public ISP ? Voilà quelques-unes des questions auxquelles ce chapitre apporte des réponses.

Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont à la croisée des compétences communautaires et régionales. Le chapitre II décrit donc non seulement ce que font les OISP pour atteindre la finalité qu'ils poursuivent avec le public, à savoir l'accès à l'emploi, mais plus globalement il présente l'ensemble des services de la Région de Bruxelles-Capitale proposés au public de demandeurs d'emploi peu qualifiés francophones dans leur parcours individuel d'insertion. Au début de ce chapitre, un schéma présente le dispositif d'insertion socioprofessionnelle en indiquant l'ensemble des liens tissés au fil du temps avec les multiples acteurs de l'emploi et de la formation.

Le Chapitre III se veut davantage pragmatique et s'adresse plutôt aux porteurs de projets, aux directions et aux travailleurs des OISP. Il détaille l'ensemble des conditions à remplir, les procédures à suivre pour pouvoir être agréé, être conventionné et pouvoir bénéficier des subsides ad hoc.

Les organismes d'insertion socioprofessionnelle, sont des asbl et de fait également des employeurs. Le chapitre IV vise donc à décrire et expliquer le cadre légal, les conventions collectives... Parallèlement, il dresse une radiographie du secteur, décrit les fonctions et les emplois que l'on y trouve.

Enfin, certaines des asbl, agréées comme OISP, développent également d'autres actions. Le chapitre V en donne un aperçu.

Comment lire ce vade-mecum ?

Nous avons souhaité que ce vade-mecum soit un outil pratique (il n'est pas nécessaire de le lire de la première à la dernière page).

Il est divisé en cinq chapitres, eux-mêmes divisés en plusieurs fiches, de longueur variable. Les fiches sont identifiées par le numéro du chapitre et un numéro correspondant à sa place dans le chapitre (exemples : Fiche I.2 ; Fiche IV.3). Les quatre premiers chapitres sont divisés en sous-parties identifiées par des lettres (A, B, C...). Ce choix a été fait dans un souci de cohérence et de regroupement thématique des contenus.

Chaque chapitre peut être utilisé indépendamment. Cependant, dans certaines fiches, des renvois à d'autres fiches sont indiqués afin de vous permettre d'approfondir le sujet (exemple : cf Fiche III.5).

Enfin, de nombreux textes légaux sont cités. Leurs références sont reprises dans l'annexe n°1, qui indique aussi l'endroit où vous pouvez vous les procurer (souvent via des sites internet). L'annexe n°2 reprend la liste des contacts utiles pour faire naître et/ou reconnaître un projet ISP.

Nous espérons que cet outil répondra à bon nombre de vos questions. Bien sûr, si vous souhaitez des précisions, des conseils, la FeBISP se tient à votre disposition et, pour mieux nous connaître, reportez-vous à la dernière annexe (n°13) de ce vade-mecum.

D'avance bonne lecture,

L'équipe de la FeBISP

La publication de ce vade-mecum n'aurait pas été possible sans le rigoureux et patient travail de recherche, de rédaction et de photographie des collaborateurs de la FeBISP suivants : Michèle Hubin (attachée aux relations sociales), Ana Teixeira (attachée formation professionnelle et emploi), Tatiana Vial (attachée communication) et Pierre-Alain Gerbeaux (coordinateur ISP).

Nous voudrions remercier les membres du comité d'accompagnement (Mmes Agnès De Gouy et Lucie Deffernez, MM. Jean-Pierre Landrain et Ludovic Surin) pour leur minutieux travail de relecture et leurs critiques constructives.

Un grand merci également aux Editions européennes, pour la conception graphique, la mise en page et l'impression.

Nous ne voudrions pas oublier les OISP et leurs travailleurs qui, par leur action quotidienne, nous ont donné la matière de cet ouvrage.

Nos remerciements vont enfin et surtout à Madame Françoise Dupuis, Ministre de la Commission communautaire française chargée de la formation professionnelle qui, par son soutien, a rendu possible ce défi rédactionnel.

Editeur responsable : Gabriel Maissin, administrateur délégué de la FeBISP

© FeBISP asbl, 2008

A – La présentation du dispositif ISP

Le dispositif ISP bruxellois et son implantation

1. Les organismes d'insertion socioprofessionnelle

Au 1^{er} semestre 2008, le dispositif ISP¹ bruxellois est composé de 50 organismes d'insertion socio-professionnelle (OISP) :

10 Ateliers de Formation par le Travail (AFT)



A.P.A.J. Association pédagogique
d'accueil jeunes, **Apaj**



Association pour la remotivation,
la promotion et l'aide à l'insertion
des Jeunes, **Arpaije**



Centre de formation
Bonnevie



Boulot



Convivialités²



Formation-Emploi-Tremplin,
FOR.ET



Idée 53



Jeunes Schaerbeekois
au Travail,
JST



Les Petits Riens



Molenbeek Formation

1. Le dispositif bruxellois repose sur le décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.

2. En principe, ce nouvel AFT sera agréé en tant qu'OISP par la Cocof à partir de janvier 2009.

9 Missions Locales



Mission Locale
d'Anderlecht



Mission Locale
de Bruxelles-Ville



Mission Locale
d'Etterbeek



Mission Locale
de Forest



Mission Locale
d'Ixelles



Mission Locale
de Molenbeek



Mission Locale
de Schaerbeek



Mission Locale
de Saint-Gilles



Mission Locale
de Saint-Josse

31 opérateurs de formation



**Ateliers
du Soleil**



Centre anderlechtois
de formation, **CAF**



Centre bruxellois
d'action interculturelle,
CBAI



Centre espagnol de formation et
d'action intégrée de développe-
ment, **CEFAID**



Centre de formation - insertion
Le Grain, **CEFIG**



Centre Familial
de formation Marguerite Leblanc,
CEFOR



Service d'Education
permanente, **CEMEA**



Centre de formation
et de production,
Cenforgil



Centrale culturelle
bruxelloise, **CCB**



Centre de formation
en alternance de la construction,
Centre F.A.C



Coordination Etudes
et Recherche-Action,
CERACTION

Le dispositif ISP bruxellois et son implantation



Centre de formation 2000,
CF2M



Centre de formation
d'animateurs, **CFA**



Centre de Formation profes-
sionnelle en animation sociale
- Intégration professionnelle,
CFPAS-IS



Collectif Formation Société,
CFS



Chom'Hier – AID



Coordination bruxelloise
pour l'emploi et la formation
des femmes, **COBEFF**



Centre d'orientation
et de formation aux technologies
nouvelles, **COFTEN**



Collectif d'alphabétisation,
Collectif Alpha



Formation et aide
aux entreprises,



Formation Insertion Jeunes,
FIJ



Form@xl



Formation et travail
en quartier populaire,
FTQP



Formation Travail et Santé,
FTS



Groupe d'animation
et de formation pour femmes
immigrées, **Gaffi**



Interface 3



Insertion socioprofessionnelle
action travail, **ISPAT**



Le Piment



Maison de Quartier Helmet
Rat le Brol, **MQH**



Proforal



Service International de recherche,
d'éducation et d'action Sociale

Siréas asbl

2. L'implantation territoriale des OISP

Les OISP sont concentrés dans les communes du centre et de la première couronne de la Région de Bruxelles-Capitale. Là où les besoins d'insertion socioprofessionnelle de la population bruxelloise sont les plus importants (*voir carte ci-contre*).

Les missions et actions des OISP bruxellois

1. Les missions des OISP

« Le Collège de la Commission communautaire française peut agréer des organismes d'insertion socioprofessionnelle et subventionner leurs activités de formation professionnelle, en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail. »¹

Les actions d'insertion socioprofessionnelle s'inscrivent dans une démarche intégrée de lutte contre l'exclusion sociale, culturelle et professionnelle. Elles doivent permettre à des adultes exclus et fragilisés de se (re)placer dans une perspective réaliste de construction, d'accès et de réussite de leur parcours d'insertion tout en retissant leur lien social.

2. L'agrément des OISP par la Cocof

« Les organismes sont agréés et leurs activités sont subventionnées sur base du décret du 27 avril 1995, pour la mise en oeuvre d'une ou plusieurs opérations qui relèvent des compétences de reconversion et de recyclage professionnels de la Commission communautaire française (Cocof). »²

A Bruxelles, un OISP peut être agréé par la Commission communautaire française comme opérateur de formation, Atelier de Formation par le Travail (AFT) ou Mission Locale (Mission Locale), sur base des conventions annuelles de partenariat conclues avec Bruxelles Formation, lorsqu'il organise depuis un an au moins :

- Un minimum de 9600 heures de formation par stagiaire ;
- Des formations par le travail pour 12 stagiaires.

1. Décret du 27 avril 1995, Art.3 § 1^{er}.

2. Décret du 27 avril 1995, Art.5 § 1^{er}.





L'agrément est accordé pour une période de trois ans renouvelables.

3. Le conventionnement des OISP avec Bruxelles Formation³

« Les actions à promouvoir sont mises en œuvre par les organismes dans le cadre de conventions de partenariat avec l'Institut. Les conventions sont conclues suivant les modalités déterminées par le Collège, après avis successif de la Commission Consultative Emploi-Formation-Enseignement et du Comité de gestion de l'Institut. »⁴

Les opérateurs de formation peuvent être conventionnés par Bruxelles Formation pour organiser plusieurs types d'opération de formation professionnelle (alphabétisation, formation de base, préformation, formation qualifiante).

Seuls les AFT organisent des formations par le travail. Ils peuvent aussi être conventionnés par Bruxelles Formation pour organiser des formations de base, des préformations et/ou des formations qualifiantes.

Seules les Missions Locales organisent des formations pilotes ainsi que des modules de détermination généraliste⁵.

Les OISP organisent ces formations professionnelles conformément aux cahiers des charges⁶ qui les précisent.

3. Décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle.
Arrêté 2002/147 du 12 décembre 2002 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et les OISP.

4. Décret du 27 avril 1995, Art.4, § 2.

5. Les Missions Locales, ainsi que certains opérateurs de formation, organisent également des actions de détermination ciblée (vers un métier ou un secteur d'activité).

6. Cahiers des charges élaborés par Bruxelles Formation en collaboration avec la FeBISP en 2003, adoptés par le Collège, sur proposition de l'Institut, après avoir sollicité l'avis successivement de la Commission consultative et du Comité de gestion.

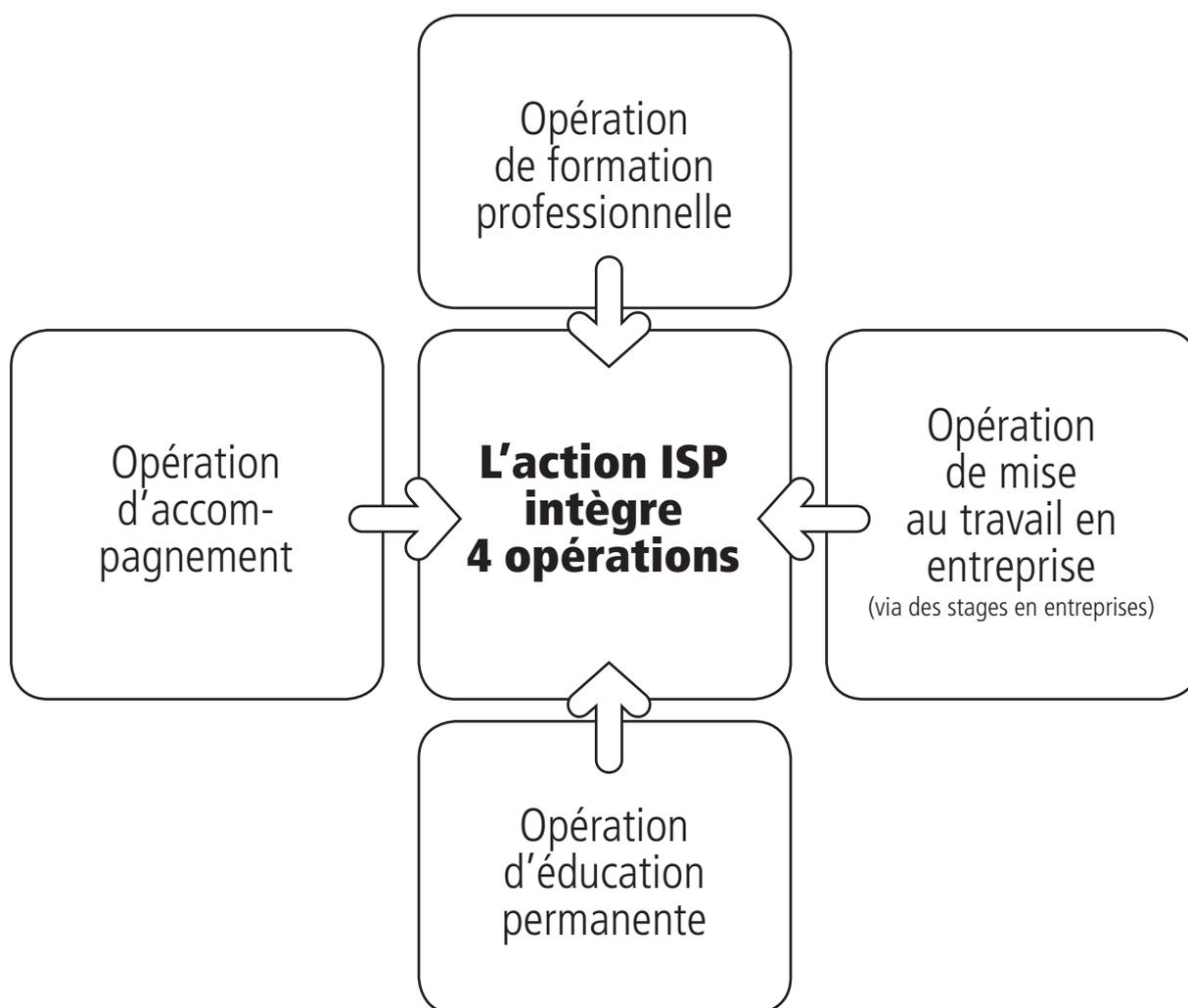
4. Les actions ISP : l'articulation de 4 types d'opération

« Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont l'ensemble des opérations qui visent l'accès à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré, couvert par la sécurité sociale. L'action se traduit par la mise en oeuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise. »⁷

Ces opérations ne sont pas chronologiques, elles sont proposées au public ISP en fonction des caractéristiques de son parcours de formation et/ou d'insertion et de ses besoins.

Les opérations d'accompagnement⁸ (anciennement intitulées guidance) et d'éducation permanente (cf. Fiche I.6) accompagnent l'opération de formation professionnelle.

La mise au travail en entreprise peut s'organiser en début, en milieu ou en fin de formation ; le stage en entreprise vise alors différents objectifs de formation (cf. Fiche I.4).



7. Décret du 27 avril 1995, Art. 4 §1^{er}.

8. Depuis 2008, suite à la réforme du partenariat mise en œuvre par Actiris (cf Fiche III.6), l'opération de guidance est désormais reprise sous l'intitulé « opération d'accompagnement ».

Les opérations de formation professionnelle ISP, les organismes et leurs objectifs

Les organismes agréés comme opérateurs de formation professionnelle peuvent organiser des opérations :

- De formation professionnelle qualifiante ;
- De formation de base pré-qualifiante (ou pré-formation) ;
- D'alphabétisation.

Les organismes agréés comme Ateliers de formation par le travail peuvent organiser des opérations :

- De formation par le travail ;
- De formation de base pré-qualifiante (ou pré-formation) ;
- De formation qualifiante.



Les types d'opération professionnelle selon le décret ISP

- **Les opérations de formation professionnelle qualifiante**

Elles consistent en l'apprentissage ou en l'actualisation d'un métier, d'une profession, d'une fonction en vue d'accéder à un emploi rémunéré.

- **Les opérations de formation de base pré-qualifiante (ou pré-formation)**

Elles consistent en l'observation du public en situation de formation et d'apprentissage professionnel pour déceler les aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable. Elles consistent en l'acquisition des pré-requis professionnels et en la remise à niveau des connaissances générales nécessaires à l'exercice d'un emploi ou à la poursuite d'une formation professionnelle qualifiante.

- **Les opérations d'alphabétisation**

Elles consistent en l'acquisition des pré-requis et en la remise à niveau des connaissances en matière de lecture, d'écriture et de calcul, en vue de poursuivre une formation professionnelle qualifiante ou une formation de base.

- **Les opérations de formation par le travail**

Elles procèdent par une mise en situation de travail réel dans un cadre d'activités organisées au sein même de l'organisme, donnant lieu à la production, commercialisée ou non, de biens ou de services. Elles s'accompagnent nécessairement d'une formation de base pré-qualifiante. Elles consistent en l'acquisition des pré-requis professionnels nécessaires à l'exercice d'un emploi ou à la poursuite d'une formation professionnelle qualifiante.

5. Les opérations spécifiques des Missions Locales dans le dispositif ISP

Les organismes agréés comme Missions Locales peuvent organiser des opérations :

- d'initiation et de détermination professionnelle ;
- de coordination de filières de formation pour lesquelles elles proposent des actions pilotes de formation ciblée sur un métier ou un secteur d'activité ;

- de concertation des opérateurs locaux de formation.

L'opération de détermination professionnelle

Elle permet aux usagers d'élaborer, de confirmer ou d'infirmer un choix d'orientation et de qualification professionnelles en vue de poursuivre leur parcours d'insertion.

Elle permet ainsi aux stagiaires :

- De définir une orientation professionnelle à partir d'une réflexion sur ses caractéristiques personnelles et professionnelles (aptitudes physiques, intellectuelles, compétences, ressources, intérêts, motivation) ;
- De se confronter aux réalités du métier envisagé via un stage en entreprise ;
- D'identifier et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

L'opération de coordination de filières

Elle consiste à articuler le développement des activités de formation professionnelle menées par divers opérateurs de formation et à faciliter les passerelles de l'une à l'autre, permettant au public de se construire un itinéraire d'insertion socioprofessionnelle.

C'est dans ce cadre que les Missions Locales organisent des actions de formation pilote (innovante) qui visent à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur le plan local. Ces formations permettent à un public ISP d'accéder à l'emploi tout en partant des besoins des entreprises et de l'évolution des demandes d'emploi.

Ces formations ne sont pas forcément destinées à devenir structurelles. Leur objectif principal est de répondre rapidement à un besoin d'emploi.

« L'objectif de nos formations innovantes est de donner une qualification au public et de le mettre à l'emploi. Le public doit acquérir des compétences transférables à d'autres métiers ou secteurs d'activité et reprendre confiance en lui. On a avantage à travailler sur le transfert de

compétences. On ne peut pas cloisonner les gens dans un métier, dans un secteur alors qu'ils doivent s'adapter à une société qui évolue dans l'interchangeable. »⁹

Neriman Tac, coordinatrice pédagogique de la Mission Locale de Schaerbeek.

L'opération de concertation

Cette opération ne s'adresse pas au public directement mais aux acteurs de la formation, de l'enseignement et de l'emploi. A la croisée de plusieurs compétences, cette opération fait donc l'objet d'une reconnaissance à la fois par la Cocof (via le décret ISP) et par Actiris (via un arrêté de 1991, un cahier des charges et une convention annuelle passée avec chaque Mission Locale : cf. Fiche III.6).



Si l'adoption prochaine d'une ordonnance relative aux Missions Locales modifiera leur cadre légal, ce rôle de concertation sera néanmoins repris.

9. Formations et parcours d'insertion : un manifeste pédagogique des OISP, L'insertion n°73, page 25.

L'opération de concertation vise principalement à renforcer la cohérence locale des dispositifs d'insertion et à impulser des dynamiques nouvelles afin de mieux rencontrer les besoins de la population.

Cette fonction de coordination et de concertation a été organisée selon un découpage territoriale de la Région bruxelloise en 6 zones (cf. Fiche I.1)

Des activités multiples

Les activités de concertation peuvent être résumées de la manière suivante :

- **Mobiliser** les différents partenaires de l'emploi, de la formation et de l'insertion pour **coordonner** leurs actions,
- **Mettre en évidence** les **besoins** d'insertion des populations locales et les **ressources** disponibles,

- **Déployer la pleine capacité des partenaires locaux** en articulant leurs interventions pour aider les publics à rendre cohérent leur itinéraire d'insertion ;
- **Relever les éléments perfectibles** des mesures légales et des dispositifs relatifs à l'insertion ;
- **Favoriser le développement local intégré** des quartiers paupérisés et l'articulation d'actions ISP avec des initiatives locales menées pour revitaliser l'habitat et promouvoir l'économie locale.

Un outil : la commission zonale

Cette concertation prend corps dans le cadre des Commissions de concertation zonale regroupant l'ensemble des acteurs de la zone.



Les missions et actions des OISP bruxellois

Y sont invités, les représentants :

- Des opérateurs de formation et des AFT ;
- Des antennes décentralisées d'Actiris, des cellules ISP des CPAS, des ALE, des Maisons de l'emploi (cf. Fiche II.4) ;
- Des Centres de Formation en Alternance (CEFA) ;
- Des centres de formation de Bruxelles Formation.

Chaque commission peut décider d'élargir sa composition en y intégrant des employeurs, des représentants des organisations représentatives des travailleurs et/ou des employeurs...

C'est la composition des Commissions zonales qui en fait des lieux véritablement uniques : ces différents acteurs sont amenés à se rencontrer, à se parler, à confronter leurs approches, à échanger leurs méthodologies de travail, à témoigner de leurs difficultés, de leurs réussites, à présenter leurs perspectives de développement...

Ces commissions sont organisées régulièrement à l'initiative des Missions Locales qui en assurent la coordination et le secrétariat.

Les travaux de ces commissions peuvent donner lieu à des groupes de travail chargés de traiter un thème particulier (ex : l'accueil des personnes réfugiées) ou de construire des projets entre plusieurs partenaires (filères de formation, projets d'économie sociale, création de nouvelles structures d'accueil pour enfants ou encore édition d'un CD-Rom reprenant toute l'offre de formation d'une zone).

Les filières de formation ISP

1. Qu'est-ce qu'une filière ?¹

Pour Bruxelles Formation, une filière se définit comme une offre de formation préétablie, coordonnée et mise en œuvre par un ou plusieurs opérateurs. Elle est organisée pour des groupes de personnes.

Dans le dispositif ISP, une distinction existe entre les filières :

- qui, après une orientation du public, le forment à un métier ;
- qui reposent sur la coordination d'opérations professionnelles sur base de niveaux d'entrée et de sortie.

La définition des objectifs de formation d'une formation à l'autre, chez différents opérateurs, implique une coordination pédagogique entre ces derniers.

Bruxelles Formation invite les OISP à concevoir leurs programmes de formation à partir d'une même démarche référentielle et d'une approche par compétences qui, grâce à un langage commun, devrait faciliter la construction des filières dans le dispositif.

Différents types de filières de formation existent dans le dispositif ISP et illustrent la capacité des OISP à rassembler plusieurs types d'opérateurs autour d'un objectif commun.

Les filières de formation s'articulent à partir de la coordination des niveaux d'entrée et de sortie entre plusieurs opérations qu'il s'agisse de formations généralistes ou ciblées sur un métier.

A titre d'exemples :

- Entre deux opérations ; l'une d'alphabétisation et l'autre de formation par le travail², ou encore d'une préformation suivie d'une formation qualifiante ;
- Entre deux opérations d'alphabétisation (4 niveaux d'alphabétisation ont été identifiés pour classer les formations d'alphabétisation).

2. Les filières de formation in situ

Plusieurs opérateurs organisent au sein de leur centre de formation une filière combinant par exemple une préformation à une formation qualifiante. A titre d'exemple dans le secteur de la Bureautique et de l'Informatique :

Le COFTEN organise in situ une préformation liée à une formation qualifiante.

1. Définition dans « Le Vade-Mecum, des Filières et des passerelles ». Thésée projet européen Equal, 2008.

2. Depuis 2007, les formations par le travail sont répertoriées selon un niveau de formation équivalent soit à une préformation soit à une formation qualifiante.



3. Les filières de formation entre OISP

Les OISP peuvent combiner une détermination ciblée métier, une formation en alphabétisation ciblée métier, en formation de base ou en préformation à une formation qualifiante. Plus rarement, une formation d'alphabétisation ciblée sur un métier vise l'entrée dans un Atelier de Formation par le Travail.

A titre d'exemples

- Dans le secteur alimentaire :
Une détermination ciblée liée à une formation qualifiante pour le métier « Boucher » entre

2 opérateurs de formation (Mission Locale d'Ixelles et CAF).

- Dans le secteur de l'animation :
Une détermination ciblée liée à une formation qualifiante pour le métier « Animation extrascolaire » (Mission Locale d'Ixelles et CEMEA).
Une préformation liée à une formation qualifiante « Animateur en Art du spectacle » entre 2 opérateurs de formation (Proforal et CFA).

4. Les filières articulées entre les OISP et Bruxelles Formation

Une filière articulée entre un OISP et Bruxelles Formation permet au public de se spécialiser après une formation qualifiante.

A titre d'exemple

Dans le secteur de l'électricité :
Le Piment organise une préformation de 4 mois suivie d'une formation qualifiante de 6 mois en «Formation d'agent en technique d'installation électrique du bâtiment » articulées à une formation qualifiante « Nouvelles technologies électriques du bâtiment (pour électricien)» organisée par Bruxelles Formation Industrie.

5. Les filières de formation pilote réunissant un ou plusieurs OISP et des partenaires (employeurs et/ou Fonds sectoriels de Formation)

Les Missions Locales montent des filières de formation pilote visant l'expérimentation de nouveaux métiers ou profils professionnels pour lesquels il n'existe pas de formation adaptée au public ISP. Les formations³ répondent prioritairement à des besoins locaux, à des niches d'emploi spécifiques ou à des besoins émergents et/ou à la recherche de qualifications intermédiaires. Les besoins de formation peuvent éventuellement être définis avec un Fonds sectoriel de formation.

3. La formation est dispensée par un centre de formation, à l'exception de cours pour lesquels les centres partenaires ne disposent pas des ressources nécessaires. Les Missions Locales ont l'obligation de transférer la formation à un opérateur de formation après deux ou trois expériences maximum.

A titre d'exemple

Dans le secteur alimentaire :
Une détermination ciblée liée à une formation qualifiante pour le métier «Opérateur vendeur poissonnerie» qui réunit la Mission Locale d'Anderlecht, l'Espace Formation PME (EFP - opérateur de formation professionnelle), la société « La Bretagne », grossiste installé à Anderlecht (qui met à disposition ses locaux, son infrastructure et la matière première).



6. Les filières ISP par secteur d'activité

Les OISP proposent des filières ou des passerelles de formation dans 10 secteurs d'activité sur les 15 dans lesquels il existe une offre de formation ISP.

En 2007, un quart des opérations de formation professionnelle entrent dans la construction de filières.

La construction de filières de formation n'est pas toujours envisageable compte-tenu de la disparité ou de la variété de l'offre dans le dispositif ISP ; à savoir :

- Des critères spécifiques de sélection des OISP ;
- Des durées de formation ;
- De la variété des objectifs de formation ;
- De l'offre existante de formation ;
- Etc.

Un même type d'opérations professionnelles visant un même métier peut s'adresser à des publics qui ont différents prérequis à l'entrée et atteindre différents objectifs professionnels en fin de formation.

En fonction du secteur visé, plusieurs éléments entrent en ligne de compte dans la construction consolidée de filières de formation :

- Les niveaux de maîtrise du français (oral et écrit) utiles à l'accomplissement des métiers ;
- Le niveau de prérequis à l'entrée en formation qualifiante ;
- Le rapport entre l'offre préqualifiante et qualifiante (en 2007, on compte en moyenne 1 préformation pour 3 formations qualifiantes) ;
- La correspondance possible des niveaux de prérequis exigés à l'entrée et des objectifs de formation entre opérateurs de formation ;
- L'existence ou non d'une offre de formation complémentaire chez d'autres opérateurs de formation professionnelle ou d'enseignement ;
- La difficulté de recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée qui pousse les employeurs

à engager des personnes disposant de profils intermédiaires. (A titre d'exemple, les formations proposées par le Centre de référence Evoliris – centre de haute technologie en matière de TIC – en collaboration avec Bruxelles Formation destinées à un public qui ne détient pas le certificat de l'enseignement secondaire supérieur).

Une articulation entre la formation et le marché de l'emploi

1. L'objectif d'insertion professionnelle des OISP

Les OISP ont pour objectif d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail.

« En fonction de la nature du projet, les organisations professionnelles sont impliquées et mobilisées dans le dispositif soit au niveau des formations, soit au niveau des entreprises via les stages, soit au niveau de Comité de Gestion de l'institut comme précisé dans le décret et l'arrêté d'application. »¹

Les représentants des organisations représentatives des employeurs et des syndicats siègent aux Comités de gestion de Bruxelles Formation et d'Actiris. Ils sont ainsi directement impliqués dans l'évolution de l'offre de formation des OISP. Par ailleurs, les OISP maintiennent des contacts permanents avec un grand nombre d'employeurs, ce qui leur permet de suivre l'évolution des fonctions, des métiers et d'adapter leur offre de formation.

2. Des objectifs individualisés de formation

Les stagiaires doivent assimiler des savoirs et savoir-faire directement transférables à l'exercice d'un métier. Les OISP ont donc pour principe général de leur faire acquérir dans un temps limité de formation à la fois des compétences transversales (nécessaires quel que soit le secteur d'activité professionnel) et des compétences professionnelles.

Si la formation vise à leur faire atteindre un niveau minimum de compétences (socle commun à tous les stagiaires), elle a pour objectif principal d'augmenter leurs chances d'accéder au marché de l'emploi moyennant des objectifs individualisés de formation. Le poste de travail auquel chaque stagiaire peut prétendre est déterminé notamment par le niveau de compétences qu'il a effectivement acquis en fin de formation.

1. Cahiers des charges des OISP, VI. Les modalités d'implication des organisations professionnelles représentatives du monde du travail de l'entreprise.

3. L'opération de stage en entreprise : un stage formatif

L'accomplissement d'un stage en entreprise permet aux stagiaires :

- De mettre en pratique leurs acquis de formation ;
- De les confronter à la réalité d'une pratique professionnelle ;
- D'acquérir de nouvelles compétences comportementales et techniques (nouveaux contenus, équipements perfectionnés).

La découverte d'un milieu de travail motive les stagiaires à progresser dans leur parcours de formation. Ils peuvent appréhender un milieu de travail et réaliser l'utilité de se former et ainsi confirmer ou infirmer leur choix de formation. Les OISP organisent des stages quel que soit le type d'opération de formation pour accompagner leurs stagiaires dans la construction de leur parcours de formation et d'insertion. Les stages peuvent avoir lieu en début, en cours ou en fin de formation. Leurs objectifs et leurs incidences varient selon la formation et/ou le parcours de formation du public.

« Le public faiblement scolarisé qui participe à nos formations a, en effet, rarement eu l'occasion d'être confronté à un quelconque milieu de travail (et encore moins en Belgique) et a besoin de développer davantage qu'une compétence professionnelle précise : tout un apprentissage est prévu en amont dans le parcours d'ISP. Ceci inclut une prise de conscience de ce que représente le fait même de travailler, d'être actif dans le monde professionnel. En-dehors du fait qu'ils permettent également de consolider un projet professionnel, ces stages s'ancrent dans une remise à niveau des acquis indispensables à la poursuite du parcours et donc à l'entrée dans la vie professionnelle. »²

Sophie Lambert, directrice intérimaire
à la Maison de Quartier d'Helmet

2. Un stage en formation de base, à quoi bon ? Le dispositif ISP, un combiné entre formation et insertion dans lequel le stage a un rôle principalement formatif, L'insertion n°64, nov. 2005, page 20.

Le public au sein du dispositif ISP



1. Les critères d'accès du public¹

Le public qui veut intégrer le dispositif doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès d'ACTIRIS².

1. Les critères d'accès sont définis dans le décret de la Cocof du 27 avril 1995.

2. ACTIRIS : anciennement ORBEm (Office Régional Bruxellois de l'Emploi).

Les niveaux d'étude maximum fixés à l'entrée en formation varient selon l'opération de formation professionnelle :

- **Les opérations de formation professionnelle qualifiante et de formation qualifiante en alternance emploi/formation** visent les personnes qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire supérieur ou de tout autre diplôme équivalent.

- **Les opérations de formation de base pré-qualifiante (ou pré-formation)**
visent les personnes qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire inférieur ou de tout autre diplôme équivalent.
- **Les opérations d'alphabétisation**
visent les personnes qui ne maîtrisent pas la lecture et l'écriture dans leur langue maternelle et qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, du certificat d'étude de base ou de tout autre diplôme équivalent.
- **Les opérations de formation par le travail**
visent les personnes qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire inférieur ou de tout autre diplôme équivalent.

peut réussir une dictée avec peu de fautes d'orthographe et être incapable d'écrire un texte de 10 lignes. Les tests à l'entrée ne mesurent que quelques éléments... Ils ne laissent pas entrevoir la structure d'apprentissage du candidat stagiaire à l'entrée en formation. »⁴

Vincent Roelandt, directeur adjoint
au centre de formation Proforal

2. Les modalités de sélection des stagiaires par les OISP

La sélection prend en compte des critères plus larges que ceux précisés dans le décret ISP comme par exemple la motivation, le choix professionnel et le passage d'éventuels tests d'entrée.

Les OISP sélectionnent les stagiaires dans une approche globale de la personne, au cas par cas, en suivant une série d'étapes, par exemple des séances d'information collective, une vérification administrative, des entretiens individuels.

Les cahiers des charges³ des OISP bruxellois spécifient que 80% des stagiaires doivent impérativement répondre au critère du diplôme.

« Les niveaux d'acquisition sont hybrides d'un candidat à l'autre. Le public a déjà acquis certaines compétences, mais elles ne sont pas souvent structurées. Un élève



3. Annexés aux conventions de partenariat des OISP avec Bruxelles Formation.

4. Formations et parcours d'insertion : un manifeste pédagogique des OISP, L'insertion n°73, numéro spécial, page 9.

3. Les caractéristiques du public ISP

Le profil du public ISP est constitué de trois composantes :

Sa motivation principale

- Sa volonté de trouver un emploi
- Son projet d'insertion

Ses difficultés professionnelles

- Son faible niveau de qualification
- Son peu d'expérience professionnelle

Ses difficultés psychosociales

- Ses conditions de vie précaires
- Ses situations d'exclusion
- Ses pressions administratives

Le faible niveau de qualification du public s'explique, soit par l'absence de parcours scolaire, soit par la discontinuité et/ou l'échec scolaire. Si certains stagiaires ne sont jamais allés à l'école, d'autres ont fréquenté un petit ou un grand nombre d'écoles en Belgique ou à l'étranger, sans avoir acquis les diplômes ou les compétences de base correspondant aux socles de compétences de la Communauté française. D'autres encore peuvent avoir obtenu leurs diplômes ou certificats d'étude sans maîtriser les niveaux de compétences visés. Il n'est pas rare de constater que le niveau effectif des acquis est moindre que le niveau formel du diplôme. Le public n'évolue pas spontanément dans une culture de l'écrit et, pour une partie, il apprend dans une langue qu'il ne maîtrise pas ou peu. Certains ont pu suivre un parcours scolaire à l'étranger mais leurs diplômes ne trouvent pas d'équivalence en Belgique.

Sur le plan professionnel, peu de stagiaires ont connu une expérience valorisable sur le marché de l'emploi.

Quelques-uns ont exercé un métier⁵ qui n'existe pas sur le marché de l'emploi bruxellois ou ont dû se réorienter suite à des raisons de santé ou

des motifs personnels (ex. des horaires incompatibles avec une vie de famille). Rares sont ceux qui ont travaillé pendant de longues périodes comme salarié au sein d'une entreprise.

Le public ISP connaît **des conditions de vie précaires**. Les niveaux de revenus très bas influent directement sur les parcours de formation et d'insertion. Les personnes cumulent souvent plusieurs types de difficultés sociales, personnelles et/ou familiales : divorce, violence conjugale, accès difficile aux soins, au logement, difficulté de garde d'enfants. Parfois, des problèmes de santé, d'assuétude (alcool, drogue)... se rajoutent à cette liste. Une part du public ISP vit des difficultés administratives liées à son statut de réfugié, de détenu en semi-liberté ou en tant qu'allocataire d'indemnités d'intégration sociale. Une part est aussi victime de discrimination à l'embauche.

Ces facteurs conduisent souvent à un sentiment d'insécurité sociale qui diminue la capacité des personnes à se mobiliser et à construire leur projet d'insertion socioprofessionnelle. Si **se former pour trouver un emploi** reste la première motivation des personnes, le dispositif ISP est conçu pour prendre en compte les difficultés sociales qu'elles rencontrent (cf. Fiches II.5, II.6 et II.7).

En outre, la mise en œuvre des politiques d'activation a pour une part du public ISP un caractère contraignant. Suivre une formation, devient pour l'ONEm, une condition au maintien de ses droits sociaux. Cela met à mal le principe de la démarche volontaire à la base du dispositif ISP.

5. Exemples : berger, pêcheur, brodeuse...

Le public au cœur des options pédagogiques des OISP



1. Des pratiques pédagogiques adaptées au public ISP

Durant son parcours, le public doit rester acteur de sa démarche. Il construit son parcours selon ses priorités de formation ou de recherche d'emploi.

Une des spécificités du dispositif d'insertion socio-professionnelle est d'accompagner leurs stagiaires dans leurs décisions et de leur permettre de traduire leurs priorités en termes d'objectifs professionnels, quel que soit leur niveau de qualification. Ils doivent pouvoir progresser selon leur rythme d'apprentissage et leurs choix individuels. Chaque équipe pédagogique adapte ses formations à ses stagiaires.

Les groupes en formation sont constitués de personnes qui présentent une grande diversité de parcours et d'appartenances socioculturelles. Cette pluralité est une richesse et un défi pour les OISP. Le caractère hétérogène des groupes en formation participe au processus de formation. Pour répondre à la variété des besoins, des cultures et des situations, les opérateurs utilisent des outils qui permettent le développement d'une pédagogie dynamique constructive menée à la fois en individuel et en groupe.

« Les stagiaires doivent prendre conscience que plus ils seront actifs dans leur processus de formation, plus ils apprendront. Notre objectif est que le stagiaire développe des compétences transférables à d'autres situations. »¹

Virginie Maingain, coordinatrice pédagogique
du centre de formation La Chom'Hier.

Les OISP privilégient les méthodes inductives. Ils travaillent les savoirs dans le cadre de situations virtuelles ou réelles qu'ils proposent aux stagiaires.

« Le savoir ne se transmet pas, il se construit par la personne à travers son activité propre et en interaction avec ses pairs dans le groupe. Dans cette optique, le formateur construit des formations qui permettent aux personnes de dégager leurs propres savoirs. La notion de groupe est très importante et le reste du début à la fin de la formation. »²

Patrick Michel, coordinateur pédagogique
au centre de formation Collectif alpha

L'interaction, le mélange entre théorie et pratique sont constants. Les stagiaires doivent sans cesse se remettre en question, s'adapter à de nouvelles situations d'apprentissage et procéder par essais et erreurs dans des situations proches du milieu professionnel.

Le recours à des pratiques de remédiation, à des stratégies individuelles d'apprentissage, aide les stagiaires à construire leur parcours de formation. Partir des intérêts et des acquis des stagiaires permet de valoriser leurs compétences initiales et de les développer.

« Un accompagnateur pédagogique propose un suivi individuel sur un plan méthodologique pour aider à la gestion du temps, et du stress, et à la mise en ordre des cours. Un atelier de re-médiation propose deux heures par semaine, un programme individualisé à chaque stagiaire. »³

Catherine Lemoine, formatrice
au centre de formation Coften.

Au sein des OISP, l'évaluation formative renforce et facilite l'apprentissage ; elle est facteur de motivation.

« Des grilles d'analyse sont constituées avec le public en formation pour évaluer les apprentissages ; les stagiaires réfléchissent aux contenus, aux méthodes et aux vécus à retenir. Ils acquièrent progressivement plus d'autonomie et se valorisent au travers de démarches personnelles liées à l'avancement de leur projet de formation. »⁴

Véronique Decruynaere, formatrice
au centre de formation CFA.

Par ailleurs, dans plusieurs centres de formation, l'évaluation finale des acquis des stagiaires a lieu au travers de mises en situation pratique (dont une épreuve intégrée) pour les placer dans des situations de transfert de compétences. C'est ainsi qu'ils pourront acquérir des réflexes pour mobiliser leurs compétences dans une situation qui leur est inconnue.

1. Formations et parcours d'insertion : un manifeste pédagogique des OISP, L'insertion n°73, page 21.

2. Formations et parcours d'insertion : un manifeste pédagogique des OISP, L'insertion n°73, page 17.

3. Formations et parcours d'insertion : un manifeste pédagogique des OISP, L'insertion n°73, page 27.

4. Formations et parcours d'insertion : un manifeste pédagogique des OISP, L'insertion n°73, page 22.



2. L'opération d'éducation permanente

Les OISP s'inscrivent dans une perspective d'égalité et de progrès social, en vue de construire une société plus juste, plus démocratique et plus solidaire. Dans le cadre des actions ISP, l'éducation permanente est un moyen de concourir à l'insertion sociale et professionnelle des stagiaires.

Les OISP ont pour objectif de favoriser chez les personnes une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société. A cette fin, ils développent avec eux leurs capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation ainsi que des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

En formation, la démarche d'éducation permanente est un processus. Il se traduit par un ensemble d'activités structurées qui permettent aux stagiaires de développer et d'exercer leur esprit critique, leur ouverture d'esprit et leur implication dans la société.

« En formation de base, notre rôle essentiel est de mettre un cadre, de motiver le public, de lui faire comprendre que sa présence est importante pour lui et pour le groupe, que le groupe peut lui apporter beaucoup et qu'il n'est pas seul. »⁵

Nathalie Van Braeck, formatrice
au centre de formation CEFIG.

« Dans nos modules de formation, on voit des personnes s'épanouir parce qu'elles se situent mieux, elles sortent du sentiment d'incapacité, d'ignorance, d'incompréhension du monde qui les entoure et de l'image négative que, bien souvent, la société leur renvoyait. Elles s'émancipent et gagnent en confiance par rapport à leur capacité à se prendre en charge, à faire des choix par rapport à leur propre vie.»⁶

Virginie Maingain, coordinatrice pédagogique
au centre de formation Chom'Hier.

5. Formations et parcours d'insertion : un manifeste pédagogique des OISP, L'insertion n°73, page 17.

6. Formations et parcours d'insertion : un manifeste pédagogique des OISP, L'insertion n°73, page 6.



3. La culture comme facteur d'émancipation

22 OISP sont actuellement membres de l'asbl Article 27. Ils accompagnent leurs groupes de stagiaires (bénéficiaires de l'Article 27) à des sorties culturelles. À ce titre, ils sont des « ambassadeurs » culturels.

« Le projet-pilote Article 27 est né en février 1999 à Bruxelles, avec comme référence ambitieuse, l'article 27 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme : « Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent. » Le but initial d'Article 27 est de contribuer à la démocratisation culturelle. »⁷

L'asbl Article 27 a pour mission de sensibiliser et de faciliter l'accès à toute forme de culture pour toute personne vivant une situation sociale et/ou économique difficile. L'association invite à la prise de conscience et à la mise en valeur de chacun en ce qu'il est porteur d'histoires et de cultures intégrant de manière incontournable notre société.

Elle permet une réduction du prix d'achat des places aux manifestations culturelles par le biais des tickets modérateurs d'1,25 € et trouve ses financements auprès des pouvoirs publics suivants : la Cocof pour ses compétences culturelles et sociales, la Cocom pour son soutien aux associations à visée sociale, la Région Wallonne pour les affaires sociales, les Régions Wallonne et de Bruxelles-Capitale pour leurs compétences en matière d'emploi, la Communauté française pour ses matières culturelles (culture, éducation permanente, arts de la scène, audiovisuel).

7. Pour plus d'infos, www.article27.be/article27/index.php

4. L'opération d'accompagnement : la construction d'un projet professionnel individuel

La géométrie variable des parcours demande aux OISP de faire en sorte que l'offre de formation réponde d'une part aux besoins du public et d'autre part au marché de l'emploi.

Actiris conventionne⁸ et finance des heures d'accompagnement individuel par stagiaire (selon le type et la durée de la formation et l'organisation ou non d'un stage). Ceci permet aux personnes de construire leur parcours d'insertion. Cette opération les aide à définir leur projet professionnel en tenant compte de leurs propres désirs ou limites par rapport au contexte de l'offre de formation professionnelle et du marché de l'emploi.

Le projet des stagiaires évolue au fil de la formation. En termes d'objectifs professionnels, le secteur, le ou les métiers visés déterminent les étapes individuelles de leur parcours. L'agent de guidance accompagne cette évolution.

« Nous revendiquons de ne pas travailler dans la fausse urgence : plusieurs entretiens sont consacrés à la définition du projet de la personne et des moyens qu'elle va y consacrer, qu'il s'agisse de la recherche d'une formation ou d'un emploi. Clarifier le projet signifie nommer les objectifs et les étapes à accomplir pour y arriver (pourquoi, comment). »⁹

Jean-Luc Michils, coordinateur pédagogique ISP
à la Mission Locale d'Anderlecht.

8. 1992 : Etablissement des 12 préprogrammes. Ces textes peuvent s'apparenter à des cahiers des charges : ils définissent les modalités de mise en œuvre pour des actions de formation des partenaires ISP de l'ORBEM (Actiris depuis 2007) et surtout les types d'opérations subventionnées par l'ORBEM (accueil du public en début de formation, suivi en cours de formation, suivi en cours de stage pratique, orientation ou mise à l'emploi).

7 préprogrammes concernent des secteurs d'activités précis (construction, métal, technologies de l'information...) ; 4 visent la mise en œuvre d'actions de préformation ; 1 concerne la guidance des groupes difficiles à placer.

9. Formations et parcours d'insertion : un manifeste pédagogique des OISP, L'insertion n°73, page 8.

Depuis la réforme du partenariat d'Actiris, l'opération de guidance prévue par le décret ISP du 27 avril 1995 comporte différentes opérations définies par Actiris : l'accueil, la guidance, l'aide à la recherche de stage, de formation et d'emploi (cf. Fiche III.6). Dans chaque OISP, ce travail est organisé en amont (à l'accueil), en aval (à la fin de formation) et au cours de toute l'action de formation.

A l'accueil, pour composer leurs groupes de stagiaires, les OISP organisent des sélections à partir de tests et d'entretiens.

Ils réorientent, vers d'autres opérateurs ou services, le public qu'ils n'ont pas pu admettre en formation.

Si, **durant la formation**, le stagiaire et l'équipe pédagogique constatent que celle-ci ne convient pas au stagiaire, une réorientation lui est proposée.



En fin de formation, une orientation professionnelle du public est organisée en vue de poursuivre le parcours de formation et/ou d'insertion. Les OISP restent disponibles pendant 6 mois à l'issue de la formation afin de soutenir les personnes dans la poursuite de leur parcours.

« L'objectif de formation des OISP est centré sur l'insertion socioprofessionnelle du public, à tous les niveaux du parcours de formation. Le défi des OISP est de tenir compte de l'urgence à trouver un emploi dans laquelle se trouvent bon nombre de stagiaires. »¹⁰

David Cordier, coordinateur pédagogique
au centre de formation Le Piment.

L'accueil et l'écoute, dont peuvent bénéficier les stagiaires quand ils rencontrent des difficultés, font la spécificité du dispositif de formation ISP. Un suivi psychosocial mené par les OISP soutient les stagiaires dans la recherche de solutions. Les OISP sont en contact permanent avec les organismes impliqués dans la résolution des problématiques sociales (cf. Fiches II.5, II.6 et II.7) des parcours d'insertion.

« Le suivi psychosocial est spécifique au dispositif ISP. C'est l'encadrement autour des cours, l'accueil et l'écoute dont peuvent bénéficier les stagiaires quand ils rencontrent des difficultés qui font la différence par rapport à d'autres dispositifs de formation professionnelle. »¹¹

Sandrine Grosjean, coordinatrice pédagogique
au centre de formation Cobeff.

10. Formations et parcours d'insertion : un manifeste pédagogique des OISP, L'insertion n°73, page 7.

11. Formations et parcours d'insertion : un manifeste pédagogique des OISP, L'insertion n°73, page 14.

La reconnaissance des acquis

1. A l'intérieur du dispositif ISP

Des attestations de formation professionnelle ISP

Les OISP délivrent des attestations de réussite qui décrivent les compétences acquises par le public et varient d'un stagiaire à l'autre. Ces attestations sont reconnues par les pouvoirs publics et sont valorisables auprès des entreprises. Lorsque le public ne maîtrise pas le seuil attendu de compétences en fin de formation, les OISP lui délivrent une attestation de fréquentation.

Des certificats de qualification de l'Enseignement de Promotion sociale en fin de formation ISP

Dans le cadre de formations organisées par les OISP en partenariat avec l'Enseignement de Promotion sociale, la validation donne lieu à une certification officielle de la Communauté française (CF).

A titre d'exemples

- Dans le secteur de l'Aide aux personnes : Une formation « d'Auxiliaire polyvalente des services à domicile et en collectivité » chez un

opérateur de formation (COBEFF) en collaboration avec le Centre de Formation Culturelle et Sociale (CFCS) donne accès à un certificat de qualification CQ6 permettant l'emploi d'aide familiale et d'aide aux soins.

- Dans le secteur de l'Animation : Une formation qualifiante « Animateur formateur d'adultes » chez 1 opérateur de formation (CFS) qui donne lieu à l'obtention d'un diplôme ou certificat des cours techniques secondaires supérieurs (CTSS), régime 2 de Promotion sociale.

Des brevets reconnus par la Cocof ou la Communauté française valident des acquis de formation ISP

A titre d'exemples

- Dans le secteur de l'Aide aux personnes : Une formation qualifiante « Aide familiale » au CEFOR qui permet l'obtention d'une Attestation de capacité d'aide familiale reconnue par la Commission communautaire française qui ouvre l'accès à la profession.
- Dans le secteur de l'Animation : Une formation qualifiante « Agent de développement » permet l'obtention du Brevet d'Aptitude à la Gestion d'Institution Culturelle (CBAI).



2. En dehors du dispositif ISP

Des Titres de compétence

Le public ISP peut faire valider ses compétences¹ auprès d'un Centre de Validation des compétences (voir liste de ces centres en annexe). Dans ce cas, suite à leur formation, les stagiaires peuvent individuellement passer une épreuve intégrée de validation des compétences et obtenir un « Titre de compétence ». Ce titre leur donne accès à l'Enseignement officiel de plein exercice et peut faciliter leur engagement par un employeur.

1. Les compétences peuvent avoir été acquises en autodidacte, suite à une formation ou via une expérience professionnelle.

A titre d'exemple

Dans le secteur de l'Alimentaire :
Le CAF invite ses stagiaires à passer l'épreuve du Centre de Validation des compétences Epicuris, situé à Villers-Le-Bouillet, pour obtenir le titre de « Préparateur-vendeur en boucherie ».

Le statut du public qui s'adresse aux OISP

1. L'inscription obligatoire comme demandeur d'emploi

L'inscription comme demandeur d'emploi est une condition sine qua none pour bénéficier de certaines allocations sociales telles que les allocations familiales, l'assurance-maladie et les allocations d'attente et de chômage. Elle doit se faire auprès de l'office de placement de la région où est domiciliée la personne en recherche d'un emploi. A Bruxelles, Actiris (cf. Fiche II.3) ou l'un de ses partenaires Missions Locales ou Centres Publics d'Aide Sociale (CPAS)¹ peuvent procéder à cette inscription.

Après cette inscription, il est possible pour le demandeur d'emploi de demander une allocation d'attente ou de chômage auprès d'un organisme de paiement² (CAPAC³ ou syndicats). Celui-ci établit un dossier et l'envoie à l'Office National de l'Emploi (ONEm). Les conditions d'obtention d'allocations de chômage relèvent de



1. CPAS - www.eurobru.com/poli45.htm

2. Les organismes de paiement ont pour mission : la fourniture aux chômeurs des renseignements et documents nécessaires à l'introduction de toute demande d'allocations auprès des bureaux du chômage ; le paiement des allocations du chômage et d'autres indemnités.

3. La CAPAC est le relais entre les chômeurs complets indemnisés et l'Office national de l'emploi (ONEm) qui est à la tête de la structure administrative de l'assurance chômage, en détient les fonds et prend toutes les décisions en matière de chômage.

la compétence de l'Office National de l'Emploi⁴. Ceux qui ne peuvent y prétendre, peuvent bénéficier du Revenu d'Intégration Sociale (RIS) ou de l'aide sociale octroyée par les CPAS.

2. Le suivi du parcours d'insertion du public par les OISP

Le conventionnement des OISP avec Actiris (cf. Fiche III.6) s'accompagne automatiquement d'une adhésion des OISP au Réseau des Plateformes locales pour l'Emploi (RPE). Ils s'engagent ainsi à accompagner, en temps réel, le parcours de formation et d'insertion du public qui s'adresse à eux.

Le RPE prend appui sur le réseau électronique (New-Ibis et Corail⁵). Il définit, dans une Charte, un cadre déontologique commun selon 3 principes essentiels : une égalité de traitement des demandeurs d'emploi, une protection de leur vie privée, et une confidentialité de leurs données.

Les OISP s'engagent à compléter les dossiers informatiques des demandeurs d'emploi qui s'adressent à eux. Un encodage est produit lors de leur accueil, sélection et inscription, et de leur

suivi de formation. Ce réseau électronique permet l'échange quotidien des données utiles sur les banques de données relatives aux demandeurs d'emploi, aux employeurs et aux offres d'emplois, utiles à l'ensemble des institutions partenaires.

En 2008, sont membres du RPE :

- Actiris (Siège et antennes décentralisées) ;
- Cellules ISP des CPAS bruxellois ;
- Missions Locales ;
- Opérateurs de formation ISP ;
- AFT ;
- Opérateurs de guidance (généraliste et spécifique) ;
- Les partenaires RAE ;
- CEFA ;
- Bruxelles Formation ;
- VDAB ;
- Les partenaires néerlandophones.

Les bases de données (New-Ibis et Corail) reprennent les données individuelles de chaque demandeur d'emploi, relatives à son parcours de formation et d'insertion. Elles permettent à Actiris et à ses partenaires de rester informés à tout moment du parcours d'insertion de chaque demandeur d'emploi en vue de lui fournir le meilleur accompagnement. L'objectif est d'accompagner en temps réel le parcours d'insertion du public en formation.

4. Dans le système de sécurité sociale belge, l'Office National de l'Emploi (ONEm) est chargé de l'organisation de l'assurance-chômage, ce qui implique l'octroi d'un revenu de remplacement aux chômeurs involontaires et à d'autres catégories assimilées. Pour plus d'infos, www.onem.fgov.be

5. C'est à partir de cet encodage que Bruxelles Formation peut identifier les stagiaires qui ont droit à la prime de formation professionnelle.

Le statut des stagiaires en formation professionnelle

1. Le cadre de formation

Le cadre de formation est présenté aux candidats stagiaires avant le démarrage de l'action. Les OISP s'engagent à offrir au public ISP un suivi pédagogique de qualité tout au long de la formation.

Les candidats sont informés au préalable des droits et obligations réciproques qui les engagent avec l'OISP et Bruxelles Formation. Le Contrat de Formation professionnelle et le Règlement d'Ordre Intérieur (ROI) font l'objet d'une séance d'information avant le début de la formation.

2. Le Contrat de formation professionnelle

Le Contrat de formation professionnelle comprend :

- un volet administratif avec Bruxelles Formation ;
- un volet pédagogique avec l'OISP chez qui le demandeur d'emploi s'engage à suivre la formation.

Il garantit un cadre juridique identique pour tous les stagiaires (droits de recours, sanctions).



3. Le Règlement d'Ordre Intérieur (ROI)

Les stagiaires s'engagent à respecter le Règlement d'Ordre Intérieur (ROI) spécifique à chaque centre de formation¹. Pour garantir l'égalité de tous les stagiaires dans le dispositif ISP, chaque ROI est élaboré à partir d'un canevas commun (proposé par la FeBISP aux OISP) qui respecte les clauses du contrat de formation professionnelle.

4. Les « avantages stagiaires » du public en formation professionnelle

Pour suivre une formation au sein du dispositif ISP, le public doit être inscrit comme demandeur d'emploi.

Tout demandeur d'emploi, inscrit en formation professionnelle auprès de Bruxelles Formation ou chez un OISP, acquiert le statut de stagiaire en formation et bénéficie des avantages fixés par l'Arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 6 février 1997².

Bruxelles Formation leur octroie les « avantages stagiaires » liés à ce statut (prime d'1 €/h au lieu des 40 francs belges prévus par l'arrêté, remboursement de garde d'enfant, frais de déplacement, assurance-maladie) (cf. Fiche III.4).

En outre, l'ONEm accorde une dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi aux stagiaires en formation professionnelle (cf. Fiche III.4).

1. Un modèle est disponible en annexe.

2. Il a abrogé l'arrêté du 12 mai 1987 de la Communauté française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle.

Le volume d'activités conventionnées des OISP en 2007

Tableau 3 : Moyennes de postes stagiaires et moyennes des durées par type d'opération - 2007

Type d'opérations de formation professionnelle	Moyenne des postes stagiaires et moyenne des durées	Nombre de conventions par type d'opération	Moyenne des postes stagiaires par groupe par session	Nombre total de postes stagiaires conventionnés pour l'année	Durée moyenne par type d'opération en heures	Fourchette d'heures (min-max)	Nombre total d'heures de formation pour l'année
Détermination ciblée – MLoc		16	12	190	62	30 - 288	11.844
Détermination ciblée – Opérateurs		12	11	136	115	80 - 120	15.120
Détermination généraliste		30	12	349	186	162 - 200	63.900
Français langue étrangère		8	14	112	277	186 - 362	29.675
Formation de base		53	12	638	343	180 - 560	230.598
Alphabétisation		71	9	664	373	225 - 508	237.340
Formation pilote		4	11	42	460	288 - 552	19.320
Préformation		39	11	413	603	105 - 960	212.008
F. qual. prom soc		13	20	260	678	86 - 1.560	151.432
Formation qualifiante		86	12	1.113	691	53 - 1.190	752.534
Formation par le travail		22	12	260	1.062	400 - 1200	230.220
Totaux conventions – postes stagiaires – heures de formation		354		4.177			1.953.991

Taux moyen d'encadrement dans le dispositif ISP :

13,4 % de postes stagiaires par formation.

Durée moyenne des formations dans le dispositif ISP :

481 heures de formation.

4. La polyvalence des OISP

Dans la pratique, parmi les opérations prévues par le décret du 27 avril 1995 et les cahiers des charges y afférents, les OISP peuvent mettre plusieurs types d'opérations en oeuvre (voir tableau 4).

En 2007, une large majorité des OISP (quasi 60 %) ont organisé au moins deux types d'opération professionnelle.

Tableau 4 : Nombre d'opération professionnelle par OISP - 2007

Types d'OISP	Opérateurs de formation	AFT	Missions Locales	Total OISP	% d'OISP organisant 1 ou plusieurs types d'opérations
1 type	13	6	1	20	40,8 %
2 types	10	1	4	15	30,7 %
3 types	6	2	4	12	24,5 %
4 types	1	0	0	1	2 %
5 types	0	0	0	0	0 %
6 types	1	0	0	1	2 %
Total	31	9	9	49	100 %

Le tableau 5 montre quant à lui la diversité des types d'opérations organisées par chaque type d'organisme.

Ainsi, les opérateurs de formation organisent tous les types d'opérations à l'exception des déterminations généralistes, des formations par le travail et des formations pilotes. Les formations qu'ils organisent peuvent l'être en partenariat avec l'Enseignement de Promotion sociale.

Les Ateliers de Formation par le Travail organisent essentiellement des formations par le travail. 3 sur 9 organisent également des opérations de préformation, de formation qualifiante et de Français langue étrangère.

Enfin, les Missions Locales organisent exclusivement des opérations de détermination ciblée sur un métier, des déterminations généralistes et des formations pilotes.

Tableau 5 : Nombre d'OISP actifs par type d'opération professionnelle - 2007

Type d'opération professionnelle	Type d'OISP	Opérateurs de formation	AFT	Missions Locales	Total d'opérations par type d'OISP
Formations généralistes	Alphabétisation	9	0	0	9
	Français Langue étrangère (FLE)	4	1	0	5
	Formation de base (Foba)	9	0	0	9
	Détermination généraliste	0	0	9	9
Formations ciblées métier	Détermination ciblée	2	0	8	10
	Préformation	14	2	0	16
	Formation par le Travail	0	9	0	9
	Formation qualifiante (FQ)	19	3	0	22
	FQ promotion sociale	3	0	0	3
	FQ pilote	0	0	4	4

5. Les secteurs d'activités professionnelles visées par les formations ISP

L'offre de formation ciblée sur un métier doit répondre aux besoins de main d'œuvre du marché bruxellois de l'emploi. Bruxelles Formation, en sa qualité de régulateur de l'offre de formation professionnelle à Bruxelles, vérifie cette adéquation.

6. Les filières de formation

Pour Bruxelles Formation, une filière se définit comme une offre de formation préétablie, coordonnée et mise en œuvre par un ou plusieurs opérateurs. Elle est organisée pour des groupes de personnes. Le montage d'une filière de formation s'effectue soit dans une optique d'orientation, soit de formation.

La détermination ciblée permet l'infirmité ou la confirmation d'un projet professionnel, tandis que la préformation fait acquérir les prérequis nécessaires à l'entrée en formation qualifiante. Les formations par le travail visent davantage l'accès à l'emploi plutôt que la poursuite d'une formation. Cependant elles peuvent suivre une opération d'alphabetisation dans le cadre d'une filière.

L'analyse du tableau 7 montre que l'importance du volume de formation dans un secteur n'engendre pas forcément une plus grande coordination des opérations professionnelles ni leur articulation en filières de formation.

À titre d'exemple, le secteur de l'Aide aux personnes, qui représente 20,5% des postes stagiaires inscrits dans des opérations ciblées sur un métier, offre 4 déterminations ciblées pour 14 opérations de formation qualifiante et 2 opérations préqualifiantes ; 1 formation par le travail et 1 préformation.

La comparaison entre l'offre de préformation et de formation qualifiante n'est pas toujours significative pour estimer la nécessité ou non d'une coordination des opérations et du montage d'une filière. Ceci dépend aussi des niveaux de qualification et des exigences de chaque secteur.

La proportion de l'offre qualifiante par rapport à l'offre préqualifiante est variable d'un secteur à l'autre. Elle est nettement supérieure dans les secteurs de l'aide aux personnes, de la bureautique, de l'informatique, de l'animation. Elle est moindre dans le secteur de la construction et égale dans les secteurs de l'horeca et de l'électricité/électromécanique.



Tableau 7 : Le nombre d'OISP, d'opérations de formation professionnelle, le total de postes stagiaires et d'heures de formation par secteur d'activité visé en OISP - 2007

Secteurs d'activités	Nombre d'OISP	Nombre de postes stagiaires		Heures de formation		Types d'opérations professionnelles							Total opérations
		Valeur absolue	%	Valeur absolue	%	Déterm ciblée	Formation travail	Préfo	Formation Qualifiante	FQ prom soc	FQ pilote		
Aide aux personnes	6	494	20,5 %	281.361	20,2 %	4	1	1	6	8	20		
Bureautique	14	420	17,4 %	237.160	17,0 %	2	1	4	15		22		
Informatique	7	394	16,3 %	240.928	17,3 %	1		6	22		29		
Construction	9	229	9,5 %	175.368	12,6 %		6	11	4	1	22		
Animation	9	246	10,2 %	94.738	6,8 %	2		2	9	1	14		
Horeca	8	185	7,7 %	145.410	10,4 %	1	4	4	4		13		
Electricité & électromécanique	5	144	6 %	70.986	5,1 %	1	1	5	5		12		
Alimentaire	5	88	3,6 %	17.668	1,3 %	4			1	2	7		
Mécanique	2	44	1,8 %	24.768	1,8 %		1		1		2		
Confection	2	40	1,7 %	23.352	1,7 %				4		4		
Vente	3	38	1,6 %	26.528	1,9 %	1			2		3		
Horticulture	1	19	0,8 %	12.240	0,9 %			1	1		2		
Tourisme	1	30	1,2 %	26.530	1,9 %				2		2		
Nettoyage	2	26	1,1 %	9.952	0,7 %				1	1	2		
Hôtellerie	1	12	0,5 %	6.840	0,5 %				1		1		
Médical	1	5	0,2 %	875	0,1 %	1					1		
Total		2.414		1.394.704							156		



7. Les stagiaires indemnisés en fonction du nombre d'heures de formation suivies

Le Rapport annuel d'activité de Bruxelles Formation identifie le nombre de stagiaires distincts et le nombre d'heures suivies par stagiaire en vue d'assurer le versement de la prime de formation à laquelle ils ont droit. Les données sont précisées par OISP.

Tableau 8 : Le total d'heures de formation suivies et de stagiaires distincts formés par les OISP (décret et hors-décret)- 2007

Types d'activité	Stagiaires distincts	Heures de formation suivies	Nombre de postes stagiaires
Opérations ISP	Demandeurs d'emploi	1.440.524	3.904
Opérations ISP Prom. sociale	Demandeurs d'emploi	119.911	281
Opérations hors décret ISP	Travailleurs	1.016	9
Total activités		1.561.451	4.194

En 2007, l'ensemble des opérations professionnelles, organisées par les OISP, s'élevait à 1.440.524 heures de formation suivies par 3.904 stagiaires distincts - demandeurs d'emploi.

Les heures de formation ISP organisées en partenariat avec l'Enseignement de Promotion sociale sont isolées dans le Rapport annuel d'activité de Bruxelles Formation et ne sont pas prises en compte dans le volume d'activité des OISP. En 2007, cette offre de formation concernait trois opérateurs de formation, le CEFOR, le Collectif Formation Société (CFS) et la CoBEFF et s'élevait à 119.911 heures de formation suivies par 281 stagiaires distincts.

Une offre de formation organisée hors décret et n'entrant pas dans le calcul des catégories d'agrément, s'élevait à 1.016 heures et 9 stagiaires - travailleurs.

8. L'évolution du nombre de personnes et du nombre d'heures suivies de 1997 à 2007

Comme nous le montrent les graphiques 5 et 6, tant le nombre de stagiaires distincts ayant suivi une formation que le nombre d'heures de formation suivies a plus que doublé en dix ans. Chaque année, le dispositif ISP a accru son activité. Comparant les courbes de croissance du nombre de postes stagiaires et des heures de formation, nous constatons qu'entre 1997 et 2007, la croissance dans le dispositif ISP est plus importante en termes d'heures de formation suivies (153 %) que de stagiaires distincts (122 %). Cependant, ce résultat est à nuancer dès que nous comparons l'accroissement de l'activité suivant une première période d'installation du dispositif (de 1997 à 2002) et une seconde période de consolidation du dispositif (2002 à 2007). Nous remarquons que, depuis 2002, la croissance du public et des heures a augmenté d'un peu plus de 25 % (voir tableau 9).

Tableau 9 : Croissance du nombre de stagiaires distincts et du total d'heures suivies sur 10 ou 5 ans entre 1997 et 2007.

	1997-2007	1997-2002	2002-2007
Stagiaires distincts	122 %	98 %	28 %
Heures suivies	153 %	76 %	26 %

Bruxelles Formation a répertorié en 2007 : 3.904 stagiaires demandeurs d'emploi distincts dans le dispositif ISP, toutes opérations confondues.

L'addition des sous-totaux de stagiaires distincts par type d'opération indique que 4.386 stagiaires ont suivi une formation (voir tableau 10), alors que 4.177 postes stagiaires ont été conventionnés pour cette même année.



Tableau 10 : Total de nombre d'heures suivies et de stagiaires distincts par action ISP

Action ISP	Heures	Stagiaires DE
Alphabétisation	168.380	525
Formation par le travail	206.561	418
Formation de base	185.254	911
Détermination	61.428	604
Préformation	162.185	478
Formation qualifiante	647.601	1352
Produits isolés	9.115	98
Total 2007	1.440.524	3.904 (total de Bruxelles Formation)

Source : Rapport annuel 2007 – Bruxelles Formation

3. Les Missions Locales dans le dispositif ISP

L'exposé des motifs du décret du 27 avril 1995 stipule que l'étendue du territoire urbain a nécessité la mise en place de Missions Locales qui soient à la fois plus proches de la population locale en difficulté socioprofessionnelle et capables de mobiliser en sa faveur l'ensemble des ressources d'intervention en présence sur le terrain.

Il propose de donner aux Missions Locales, le rôle de levier local de développement et de promotion des synergies nouvelles et d'en faire un véritable ensemblier de l'insertion, en particulier à partir d'une identification de besoins locaux, de niches d'emploi spécifiques ou de besoins émergents. Une mission similaire a été confiée à leur partenaire néerlandophone OOTB (devenu depuis Tracé Brussel).

Sur la base d'une étude coordonnée en 1990 par la DRISU², des zones ont été déterminées à partir du croisement de critères tels que les conditions de logement et d'habitat, la structure de la population, les statuts socioprofessionnels, la répartition emploi-chômage, les pôles de développement économiques, la démographie, les ressources budgétaires des communes et, enfin, les ressources en matière d'enseignement, d'accueil, d'orientation et de formation.

Les six zones de concertation et de coordination locales ainsi délimitées disposent chacune d'un noyau dur d'exclusion sociale et d'une périphérie plus aisée, de ressources lui permettant de mener une politique d'insertion, de dispositifs d'aide sociale et d'instruments de partenariat entre pouvoirs publics et secteur associatif.

4. Six zones pour la Région de Bruxelles-Capitale

La zone Ouest

Commune d'Anderlecht, couverte par la Mission Locale d'Anderlecht et Tracé Brussel.

La zone Nord-Ouest

Communes de Molenbeek, Berchem, Ganshoren, Jette et Koekelberg, couvertes par la Mission Locale de Molenbeek et Tracé Brussel.

La zone Centrale

Commune de Bruxelles-Ville (y compris Haren, Neder-over-Heembeek, Laeken) couverte par la Mission Locale de Bruxelles-Ville et Tracé Brussel.

La zone Nord-Est

Communes de Saint-Josse, Schaerbeek et Evere couvertes par les Missions Locales de Saint-Josse et de Schaerbeek.

La zone Sud

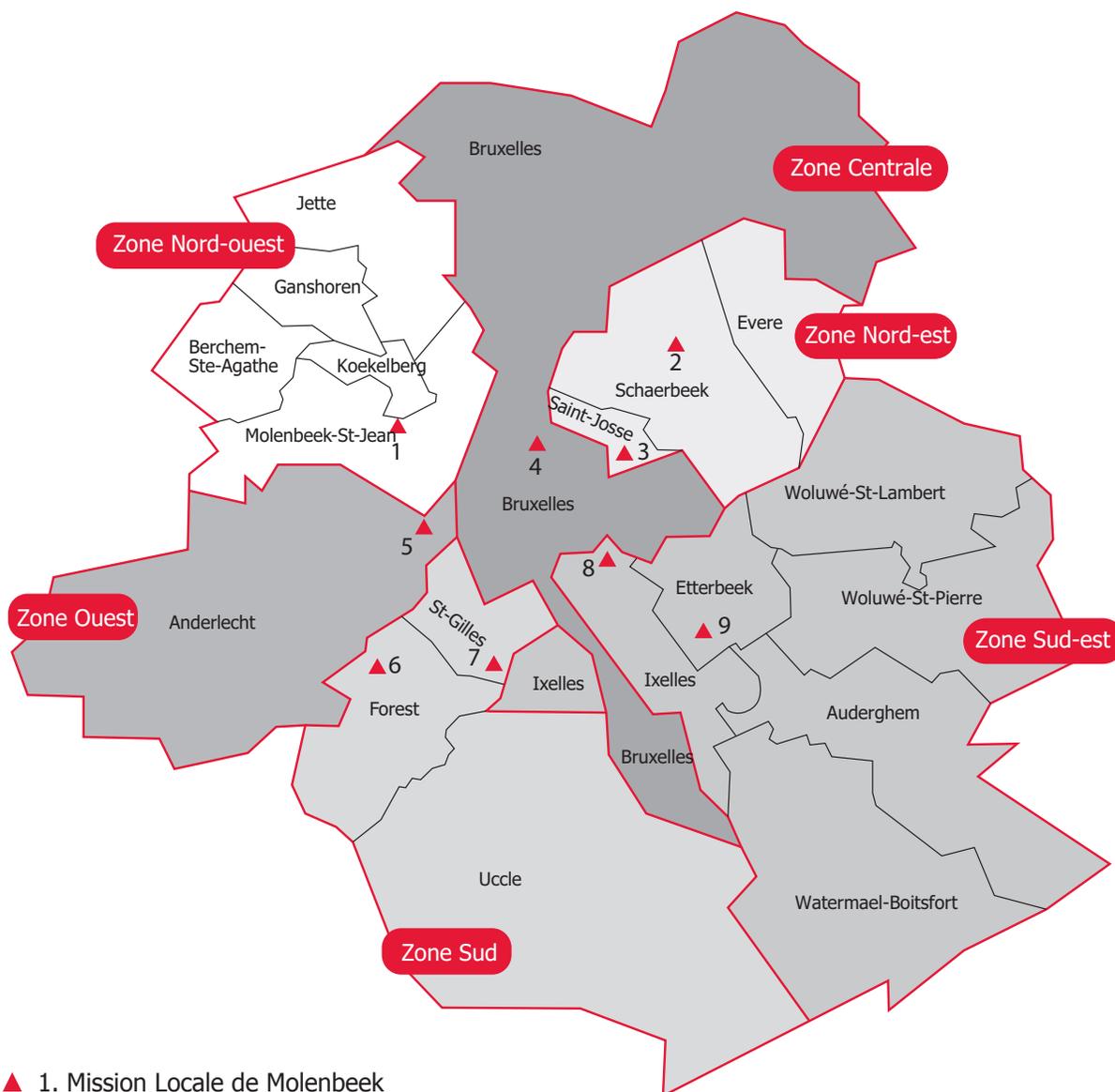
Communes de Saint-Gilles, Forest et Uccle couvertes par les Missions Locales de Saint-Gilles et de Forest.

La zone Sud-Est

Communes d'Etterbeek, d'Ixelles, de Woluwé-Saint-Pierre et Woluwé-Saint-Lambert, d'Auderghem et de Watermael-Boitsfort couvertes par les Missions Locales d'Etterbeek et d'Ixelles.

2. Délégation Régionale Interministérielle aux Solidarités Urbaines (supprimée en 2001). En 1992, le cahier des charges des actions de coordination et de concertation des opérateurs locaux d'insertion permettant le conventionnement des Missions Locales par l'ORBEm (devenu Actiris) reprend ce découpage en zones.

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



- ▲ 1. Mission Locale de Molenbeek
- ▲ 2. Mission Locale de Schaerbeek
- ▲ 3. Mission Locale de Saint-Josse
- ▲ 4. Mission Locale de Bruxelles-Ville
- ▲ 5. Mission Locale d'Anderlecht
- ▲ 6. Mission Locale de Forest
- ▲ 7. Mission Locale de Saint-Gilles
- ▲ 8. Mission Locale d'Ixelles
- ▲ 9. Mission Locale d'Etterbeek

Le volume d'activités conventionnées des OISP en 2007

1. Le volume d'activités de formation des OISP

En 2007, 31¹ opérateurs de formation, 9 AFT et 9 Missions Locales ont été conventionnés par Bruxelles Formation. Ils ont été conventionnés pour **4.177 postes stagiaires** et **1.953.991 heures de formation**.

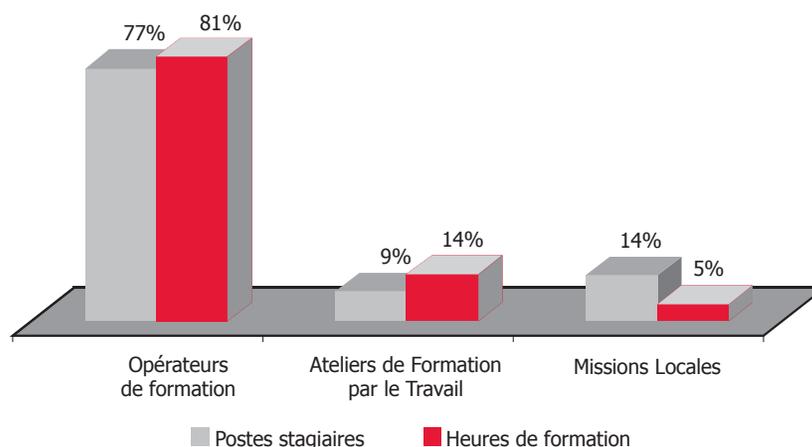
- Les opérateurs de formation, à savoir 63 % des OISP, ont été conventionnés pour 77% des postes stagiaires et 81 % des heures de formation.
- Les Ateliers de Formation par le Travail et les Missions Locales représentent 13,5% des

OISP chacun. Les premiers ont été conventionnés pour 9% des postes stagiaires et 14% des heures de formation, les seconds pour 14% des postes stagiaires et 5% des heures de formation.

Tableau 1 : Volume d'activité par type d'OISP - 2007²

Type OISP	Postes stagiaires	Heures de formation
Opérateurs de formation	3.224	1.580.764
Ateliers de Formation par le Travail	372	278.163
Missions Locales	581	95.064
Total Activité OISP - 2007	4.177	1.953.991

Graphique 1. Parts des postes stagiaires et des heures de formation conventionnés par type d'OISP - 2007



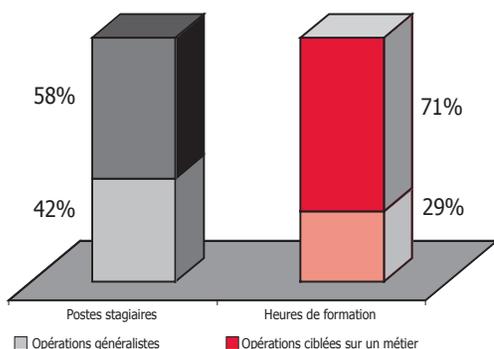
1. En 2007, au second semestre, l'opérateur Technologies sociales a été remplacé par l'opérateur Form@xl. Par conséquent 31 opérateurs ont été présents en même temps dans le dispositif ISP.
2. Source : Liste des conventions transmise à la Cocof – récapitulatif 2007 – Bruxelles Formation.

2. Des opérations généralistes et ciblées

L'offre de formation des OISP comprend soit des formations généralistes soit des formations ciblées sur un métier :

- Les premières sont des opérations d'alphabétisation (alpha), de français langue étrangère (FLE), de formation de base (foba) ou de détermination généraliste (voir tableau 2).
- Les secondes sont des opérations de détermination ciblées sur un métier, de formation par le travail, de préformation, de formation qualifiante (organisées ou non en partenariat avec un établissement de l'Enseignement de Promotion sociale) ou encore des formations pilotes (innovantes).

Graphique 2 : Parts des postes stagiaires et des heures de formation conventionnées par type d'opérations (généralistes ou ciblées sur un métier) - 2007



En 2007, 42 % des stagiaires inscrits dans le dispositif ISP ont suivi une formation généraliste alors que cette offre de formation représentait 29 % des heures de formation. Cela s'explique par la courte durée et la fréquence des formations de ce type qui accueillent en conséquence un nombre élevé de stagiaires.

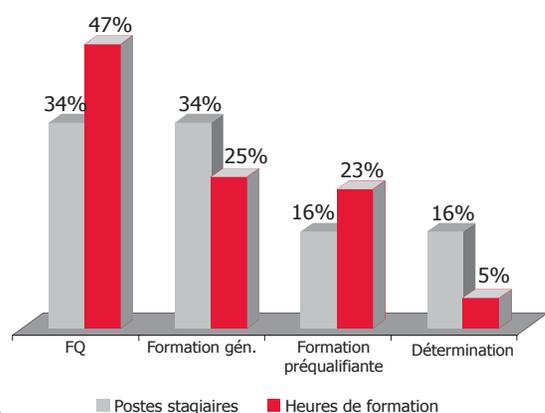
Les formations ciblées sur un métier représentent 71 % des heures de formation mais un pourcentage de stagiaires moins élevé. Elles sont organisées en général dans leur totalité qu'une fois par an ; elles s'adressent à un nombre plus restreint de stagiaires et se caractérisent par une plus longue durée de formation.

Le volume d'activités conventionnées des OISP en 2007

Tableau 2 : Part des postes stagiaires et des heures de formation par type d'opération et type d'OISP - 2007

Types d'OISP Types d'opération de formation professionnelle	Postes stagiaires ISP					Heures de formation professionnelle				
	Opérateurs de forma- tion	Ateliers de Formation par le Travail	Missions Locales	Total	%	Opérateurs de forma- tion	Ateliers de Formation par le Travail	Missions Locales	Total	%
Alphabétisation	664	0	0	664	16 %	237.340	0	0	237.340	12 %
Français Langue étrangère	82	30	0	112	3 %	23.690	5.985	0	29.675	2 %
Formation de base	638	0	0	638	15 %	230.598	0	0	230.598	12 %
Détermination généraliste	0	0	349	349	8 %	0	0	63.900	63.900	3 %
Sous-total formations généralistes	1.384	30	349	1.763	42 %	491.628	5.985	63.900	561.513	29 %
Détermination ciblée	136	0	190	322	8 %	15.120	0	11.844	26.964	1 %
Atelier de Formation par le Travail	0	260	0	260	6 %	0	230.220	0	230.220	12 %
Préformation	369	44	0	413	10 %	184.750	27.258	0	212.008	11 %
Formation qualifiante	1.075	38	0	1.113	27 %	737.834	14.700	0	752.534	39 %
Formation qualifiante Promotion sociale	260	0	0	260	6 %	151.432	0	0	151.432	8 %
Formation pilote	0	0	42	36	1 %	0	0	19.320	19.320	1 %
Sous-total formations ciblées sur un métier	1.840	342	232	2.414	58 %	1.089.136	272.178	31.164	1.392.478	71 %
Total Formation ISP	3.224	372	581	4.177	100%	1.580.764	278.163	95.064	1.953.991	100%

Graphique 3 : Part de postes stagiaires et d'heures de formation conventionnés par type d'opération professionnelle - 2007



En 2007, la part de postes stagiaires et d'heures de formation conventionnés par type d'opération professionnelle se répartit de la manière suivante (voir graphique 3) :

- Les opérations de formation qualifiante (FQ, FQ prom soc et FQ pilote) représentaient à elles seules 34 % des postes stagiaires et près de 47 % des heures de formation dans le dispositif ;
- Les opérations généralistes (alpha, foba, FLE) couvraient 34 % des postes stagiaires et 25 % des heures de formation ;
- Les opérations préqualifiantes (préfo et AFT) représentaient 16 % des postes stagiaires et 23 % des heures de formation ;
- Enfin, les opérations de détermination (généraliste et ciblée) représentaient 16 % des postes stagiaires et près de 5 % des heures de formation.

3. Le taux d'encadrement et la durée moyenne des opérations de formation professionnelle

L'examen des conventions³ de partenariat⁴ entre les OISP et Bruxelles Formation permet de calculer d'une part le taux moyen d'encadrement dans le dispositif, c'est-à-dire le nombre moyen de stagiaires par groupe et d'autre part la durée moyenne des formations. Le tableau 3 ci-après montre ainsi que le taux moyen d'encadrement est de 13,4 stagiaires et la durée moyenne de l'ordre de 481 heures.

Le taux d'encadrement, comme le montre le tableau 3, est relativement constant quelles que soient les formations. Néanmoins, il faut noter que ce résultat est influencé par le poids élevé du taux d'encadrement dans les formations qualifiantes organisées en partenariat avec l'Enseignement de Promotion sociale alors que ces dites formations sont peu représentées dans le dispositif (voir tableau 2).

Quant à la durée de formation, le tableau 3 montre qu'elle dépend du type d'opération organisée. Ainsi, elle varie entre 30 heures et plus de 1.000 heures. Il met aussi en évidence que chaque type d'opération offre des programmes de formation de différentes durées.

Plusieurs cas de figures peuvent se présenter soit :

- l'OISP organise une même formation plusieurs fois au cours de l'année (il y aura donc plusieurs sessions) et chacune des sessions peut comprendre plusieurs groupes ;
- l'OISP organise une même formation plusieurs fois en même temps (il y aura donc plusieurs formations sur une seule session) ;
- l'OISP organise 1 seule formation à la fois et plusieurs fois au cours de l'année, donc sur plusieurs sessions.

3. Si une convention avec Bruxelles Formation regroupe plusieurs groupes ou sessions de formation, la donnée considérée ici est bien le nombre d'opérations conventionnées même si celles-ci sont reprises dans un même document.

4. Les conventions des OISP avec Bruxelles Formation portent soit sur un ou plusieurs groupes de formation simultanés soit sur plusieurs sessions. Lorsque les programmes de formation s'établissent à cheval sur une année civile, quelques conventions portent sur des débuts ou des fins de programme de formation. De ce fait, le nombre de conventions n'indique pas le nombre d'opérations distinctes de formation professionnelles.

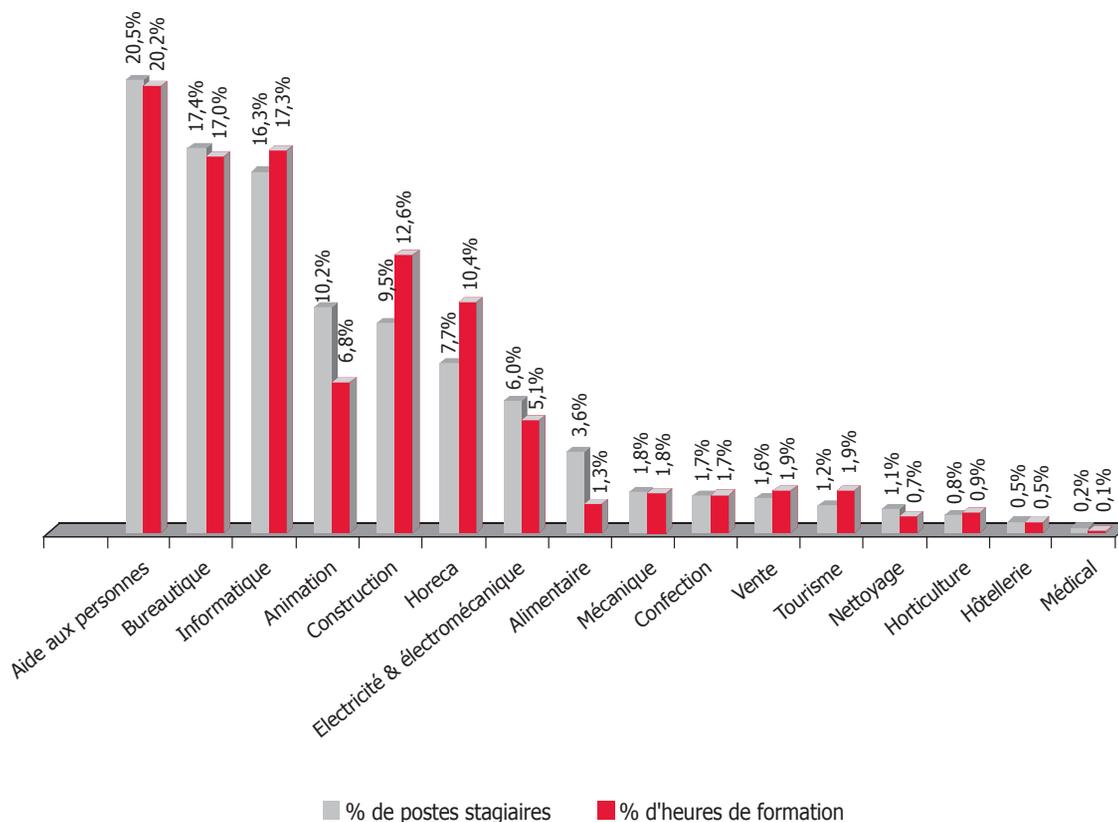
Le volume d'activités conventionnées des OISP en 2007

Les 6 secteurs d'activité les plus visés dans le dispositif ISP sont par ordre d'importance les secteurs : de l'aide aux personnes, de la bureautique, de l'informatique, de l'animation, de la construction et de l'horeca.

Infirmiers et hospitaliers, Comptables et aide-comptables, Informaticiens et autres professions connexes, Educateurs de rue, Mécaniciens réparateurs, Electriciens et électriciens réparateurs, Electromécaniciens, Cuisiniers, Personnel du service de chambre, Garçons de salle et serveurs.

En 2007, l'offre de formation ISP a concerné 10 fonctions critiques sur les 76 inventoriées sur la Région de Bruxelles-Capitale par l'Observatoire de l'Emploi⁵ :

Graphique 4 : Parts des postes stagiaires et des heures de formation par secteur d'activité – 2007



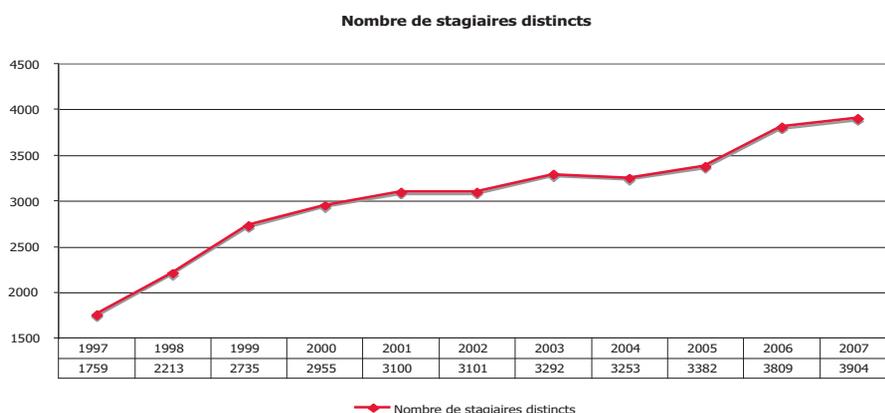
5. Chaque année, l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications publie une liste des fonctions critiques, autrement dit des professions pour lesquelles les offres d'emploi sont difficilement satisfaites. Les offres d'emploi pour des professions considérées comme critiques connaissent une durée d'ouverture relativement plus élevée et un taux de satisfaction inférieur à l'ensemble des offres reçues. En 2007, 76 fonctions ont été répertoriées comme critiques en Région bruxelloise.

Le volume d'activités conventionnées des OISP en 2007

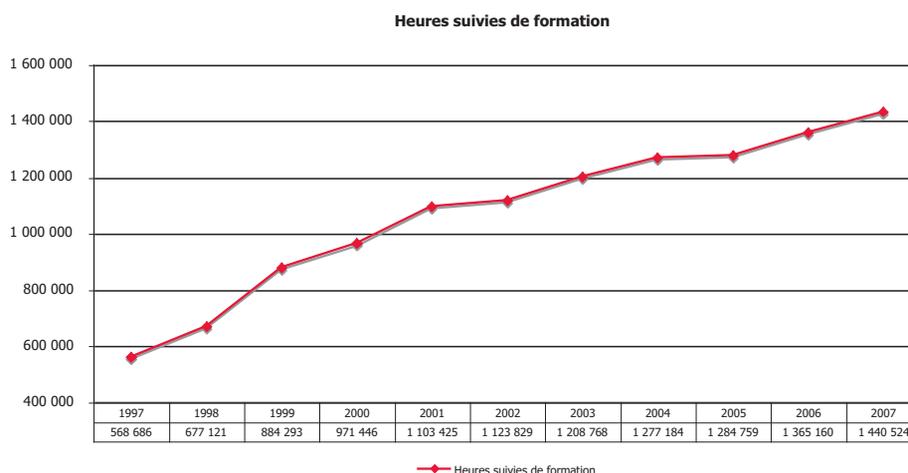
Deux hypothèses sont à envisager :

- Le taux de mobilité des stagiaires dans le dispositif est relativement élevé (près de 11 % des stagiaires ont suivi au moins deux formations) et cela explique l'écart entre le total de stagiaires distincts toutes opérations confondues et l'addition des sous-totaux de stagiaires distincts dans chaque type d'opération.
- Le taux de roulement des stagiaires dans le dispositif représenterait près de 5 % (209 sur 4.386) par rapport aux 4.177 postes stagiaires conventionnés. En effet, dans certains cas, il est possible qu'un poste devenu vacant fasse l'objet d'un contrat de formation professionnelle avec un autre demandeur d'emploi.

Graphique 5 : Nombre de stagiaires distincts dans le dispositif ISP - 2007



Graphique 6 : Nombre d'heures suivies dans le dispositif ISP - 2007



9. Les caractéristiques du public ISP en 2007

Tel qu'indiqué dans le Rapport annuel de Bruxelles Formation en 2007, les OISP s'adressent à un public majoritairement :

- féminin (58,0 %) ;
- belge (47,9 %) ;
- entre 25-34 ans (40,1 %) ;
- qui dispose au maximum du CESI (23,9 %).

Les caractéristiques du public ISP sont relativement stables, entre 2006 et 2007.

Aucun changement significatif ne se démarque à l'exception d'une diminution du public qui a le certificat primaire ou moins ou qui a au maximum le Certificat d'enseignement secondaire inférieur (CESI) et l'augmentation du public en catégorie Autre ou Indéterminé. Le même phénomène existe pour les opérations organisées en collaboration avec l'Enseignement de Promotion sociale et peut être attribué à un changement de mode d'encodage plus qu'à de réels changements du public en présence dans le dispositif ISP.

Ces chiffres montrent que les OISP ne s'éloignent pas de leur mission ni du public auquel ils doivent s'adresser.

En outre, ils s'inscrivent en cohérence avec les politiques d'emploi et de formation qui visent à Bruxelles les personnes les plus fragilisées sur le marché de l'emploi (jeunes, femmes, peu qualifiés).

Par ailleurs, en 2006 comme en 2007, le public de genre féminin représente environ 75 % des personnes inscrites dans les formations organisées en partenariat avec l'Enseignement de Promotion sociale. Ceci peut s'expliquer notamment par les métiers visés par ces formations qui sont encore aujourd'hui des métiers perçus comme féminins.

Tableau 11 : Profil des stagiaires ISP (en %).

	ISP		ISP - Prom soc	
	2006	2007	2006	2007
Hommes	43,8	42,0	22,2	27,5
Femmes	56,2	58,0	77,8	72,5
Belges	44,7	47,9	50,5	54,6
Européens	5,8	6,4	5,5	6,2
Autres	49,4	45,7	44,0	39,2
Moins de 25 ans	26,8	25,8	22,2	22,3
25 - 34 ans	43,3	40,1	44,2	42,8
35 - 44 ans	22,9	26,8	26,1	27,5
45 - 54 ans	6,2	6,9	7,2	7,4
55 ans et plus	0,7	0,5	0,3	0,0
Primaire ou moins	23,5	17,9	19,5	15,1
CESI	29,2	23,9	38,9	31,4
CESII	13,8	14,7	16,2	20,3
Supérieur	2,4	2,2	1,4	1,0
Autre / Indéterminé	31,1	41,2	24,1	32,1

Source : Rapport annuel année 2006, Bruxelles Formation, page 68 – Rapport annuel 2007, Bruxelles Formation, page 68.

Construire son parcours de formation

1. Suivre une formation dans le dispositif ISP¹

Tel que présenté dans le chapitre 1 de ce Vade-mecum, les Organismes d’Insertion Socioprofessionnelle (OISP) s’adressent aux demandeurs d’emploi peu qualifiés de 18 ans ou plus qui n’ont pas obtenu le Certificat de l’Enseignement secondaire supérieur ou un diplôme équivalent.

Ils leur offrent une palette de formations généralistes ou ciblées métier dont le but est de les aider à accéder au marché de l’emploi. Certaines formations, articulées entre elles, offrent au public la possibilité de suivre une filière de formation. D’autres permettent l’accès à des passerelles de formation (cf. Fiche I.3).

2. Suivre une formation qualifiante à Bruxelles Formation

Outre ses compétences en tant qu’opérateur régulateur de la formation professionnelle dans la Région de Bruxelles-Capitale, Bruxelles Formation est également un opérateur de formation professionnelle qui s’adresse aux demandeurs d’emploi et aux travailleurs. Son offre de formation est adaptée au marché du travail bruxellois. Les métiers couverts relèvent de l’industrie, de la confection, du nettoyage, de la construction, du transport et de la logistique, du secrétariat et de la comptabilité, de l’informatique, de la communication, de la gestion et des techniques de vente.

3. S’engager dans une formation qualifiante, certifiante ou diplômante dans l’Enseignement de Promotion sociale

Les formations organisées par l’Enseignement de Promotion sociale visent un niveau d’enseignement secondaire inférieur, secondaire supérieur et supérieur de type court. Les cours de l’Enseignement de Promotion sociale sont organisés en soirée ou en journée. Les formations ou unités de formation peuvent commencer à plusieurs

1. Pour plus d’infos,
www.febisp.be
www.dorifor.be
www.bruxellesformation.be

moments de l'année. Elles sont accessibles à tout adulte, quel que soit son statut. Les chômeurs complets indemnisés et les demandeurs d'emploi inoccupés sont exemptés du droit d'inscription.

Selon les modalités d'organisation et les modules effectivement suivis, les études sont sanctionnées par une attestation de réussite, un brevet, un certificat ou un diplôme. Ces titres sont soit correspondants à ceux délivrés par l'Enseignement **de plein exercice ; soit spécifiques à l'Enseignement de Promotion sociale ; soit capitalisables selon les modalités décrites** dans l'organisation des études. Pour s'inscrire dans une unité de formation, le candidat doit répondre aux capacités préalablement requises décrites dans cette unité ou posséder les titres qui pourraient en tenir lieu.

Cet enseignement offre à un étudiant la possibilité d'acquérir un titre d'études qu'il n'a pas obtenu dans sa formation initiale.

L'article 8 du décret de la Communauté française organisant l'Enseignement de Promotion sociale du 16 avril 1991 prévoyait *qu'aux conditions et selon les modalités déterminées par l'Exécutif, les établissements d'Enseignement de Promotion sociale sont autorisés à prendre en considération pour l'accès aux études, le cours² et la sanction de celles-ci, les capacités acquises dans d'autres enseignements ou dans d'autres modes de formation y compris l'expérience professionnelle.*

Le décret du 3 mars 2004 remplace les mots *dans d'autres enseignements* par *dans tout enseignement*.

Le public peu qualifié ou ne disposant d'aucun titre officiel attestant de ses compétences peut ainsi (ré)intégrer un système d'enseignement.

2. Le cours correspond à l'intitulé du programme de formation et la sanction au document attestant de la réussite du candidat.

4. Comparer les trois dispositifs de formation

Pour en savoir plus sur ces dispositifs de formation (OISP, Bruxelles-Formation et Enseignement de Promotion sociale), le tableau ci-joint répond aux questions suivantes pour chacun d'eux :

- A qui les formations s'adressent-elles ?
- Leurs coûts ;
- Leur démarrage ;
- Leurs plages horaires ;
- Leur durée ;
- Le nombre de places par groupe en formation ;
- Les niveaux de qualification à l'entrée ;
- Le statut du demandeur d'emploi ;
- L'offre de formation ;
- La structure d'organisation ;
- Les niveaux de formation ;
- Les qualifications acquises ;
- Les objectifs et missions.



Faire valider ses compétences à l'issue de son parcours de formation

1. Le dispositif de validation des compétences

Un Consortium¹ de validation des compétences guide la mise en œuvre du dispositif. Ce consortium est composé des 5 institutions publiques de formation professionnelle continue :

- L'opérateur public bruxellois de formation professionnelle (Bruxelles Formation) ;
- Le service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREm) ;
- L'Enseignement de Promotion sociale ;
- L'Institut wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises (I.F.A.P.M.E) ;
- Le Service Formation Petites et Moyennes Entreprises (S.F.P.M.E.).

Les missions du Consortium

- Organiser l'agrément des centres de validation ;
- Coordonner l'offre de validation des compétences et favoriser son développement ;
- Assurer le suivi des demandes de validation ;
- Etablir la méthodologie d'évaluation des compétences, commune aux centres de validation ;
- Elaborer les référentiels de validation ;

1. Accord de coopération relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue signé le 24 juillet 2003 par la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française. Trois décrets portant assentiment de l'Accord de coopération ont ensuite été adoptés par les niveaux de pouvoir concernés.

- Organiser la coordination des référentiels de validation avec les référentiels métier², les référentiels de compétences³ et les profils de qualification⁴ ;
- Assurer la confidentialité des informations recueillies au cours des activités de validation à tous les niveaux de l'organisation du processus ;
- Favoriser la reconnaissance, au point de vue légal, réglementaire ou normé, des Titres de compétence au sein des autres systèmes de validation belges et européens.

L'offre des Centres agréés de validation des compétences

En février 2008, 27 centres ont été agréés par les 3 gouvernements à Bruxelles et en Wallonie et une quinzaine étaient candidats à l'agrément en mars 2008.

En mars 2008, le dispositif visait 11 secteurs d'activité et 34 métiers étaient traduits en 99 unités de compétences (UC).

« La validation des compétences peut apporter une plus-value aussi bien aux personnes qui ont appris leur métier sur le tas que dans les parcours de formation

2. Référentiel métier : descriptif des activités exercées dans le cadre d'un tel métier.
3. Référentiel de compétences : liste structurée de compétences, savoir-faire nécessaires à la réalisation des activités décrites dans le référentiel métier.
4. Profils de qualification : profils décrivant les activités et les compétences exercées par des travailleurs accomplis tels qu'ils se trouvent dans l'entreprise.
5. Pour plus d'infos, www.evoliris.be/evoliris
www.iristech.be
www.centresdecompetence.be

professionnelle, pour les demandeurs d'emploi, par exemple. Il est important de délivrer des Titres qui soient conformes aux attentes des entreprises. »⁶

Paul-Henri Gilissen, directeur
du centre de compétence AutoForm

2. Obtenir un Titre de compétences ou faire valider des unités de compétence

Tout citoyen de 18 ans ou plus, qui possède des compétences professionnelles peut, dans une démarche individuelle, les faire reconnaître officiellement et gratuitement dans un Centre de validation agréé en Wallonie ou à Bruxelles. Après avoir démontré son savoir-faire dans une situation professionnelle devant des professionnels chevronnés, chaque candidat peut obtenir, auprès d'un Centre de validation des compétences⁷, un Titre de compétences (correspondant à une partie du métier – une unité de compétences) reconnu dans les établissements de la Région Wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale et sur le marché de l'emploi.

La démarche de validation des compétences est individuelle et volontaire. Néanmoins, les OISP peuvent inviter leurs stagiaires à faire appel au dispositif de validation des compétences, à titre individuel, pour faire reconnaître leurs acquis de formation.

En 2008, cela est possible pour les métiers suivants (voir tableau ci-contre) :

- Aide-comptable
- Employé administratif
- Découpeur-désosseur
- Préparateur-vendeur en boucherie
- Maçon
- Couvreur
- Installateur sanitaire
- Carreleur
- Coffreur
- Installateur électricien résidentiel
- Mécanicien d'entretien

6. Les coopérateurs de la formation professionnelle : les CdR, CdC, CTA et CdVC, dossier de l'Insertion n°75, page 17.

7. Pour plus d'infos auprès du Dispositif de validation des compétences, www.cdvc.be

Les services des organismes publics de formation et d'emploi

1. Les services de Bruxelles Formation Carrefour¹

Bruxelles Formation Carrefour est le centre d'information, de documentation et de conseils en formation professionnelle de Bruxelles Formation. Il a un double rôle :

- Informer les demandeurs d'emploi, plus spécifiquement, sur les formations de Bruxelles Formation ;
- Informer les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les entreprises sur les possibilités de formation en région bruxelloise.

A l'issue d'un entretien individuel, les conseillers de Bruxelles Formation Carrefour apportent à chaque demandeur d'emploi, la réponse la plus adéquate prenant en compte un ensemble de paramètres : l'âge, la durée d'inactivité, la qualification de base, la motivation...

Bruxelles Formation Carrefour dispose d'un Espace documentaire en libre-service. Les conseillers présents peuvent guider les personnes dans leurs recherches. Cet espace est animé en partenariat par Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale et l'Espace Formation PME (EFPME).

Bruxelles Formation Carrefour abrite également un Espace Ressource-Emploi d'Actiris. Des conseillers d'Actiris offrent un conseil personnalisé aux utilisateurs et les documentent et les

aident dans leurs démarches à entreprendre vis-à-vis d'Actiris.

Grâce à la présence de ces différents partenaires, Bruxelles Formation Carrefour s'avère être un espace complet qui va de l'information, de la documentation et du conseil sur la formation et l'enseignement jusqu'à l'intégration dans l'emploi. Dans ce même ordre d'idée, l'espace pour les usagers est structuré selon 3 thématiques : choisir un métier - trouver une formation – partir.

Contact :

Bruxelles Formation Carrefour
Rue Royale, 93 - 1000 Bruxelles (1^{er} étage)
Courriel : carrefour@bruxellesformation.be
Ouvert du lundi au vendredi de 9h à 12h30

La base de données Dorifor²

DORIFOR est une base de données gérée par Bruxelles Formation Carrefour. Elle recense toutes les formations pour adultes existant en Région bruxelloise. Elle reprend principalement les formations francophones à Bruxelles mais aussi celles des organismes bruxellois de la Communauté flamande (qui dispensent des formations aux francophones), ou des organismes wallons qui organisent des formations qui n'existent pas à Bruxelles. Elle mentionne les coordonnées des opérateurs, les formations et leurs agendas. Les OISP actualisent et communiquent les informations relatives à leur offre de formation afin de permettre la mise à jour de cette base de données.

1. Source : rapport annuel 2006 de Bruxelles Formation

2. www.dorifor.be



2. Les services d'Actiris, Office Régional Bruxellois de l'Emploi

Les principaux services d'Actiris

L'une des missions essentielles d'Actiris est d'aider les personnes demandeuses d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale à décrocher un emploi³.

Il offre aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux employeurs plusieurs services :

- Inscription du public comme demandeur d'emploi ;
- Information sur l'emploi en général ;
- Conseils en matière d'orientation professionnelle ;
- Orientation vers une formation professionnelle adéquate ;
- Accompagnement intensif vers une formation adaptée et un emploi ;
- Accompagnement et aide à la recherche active d'emploi ;
- Tests de langue.

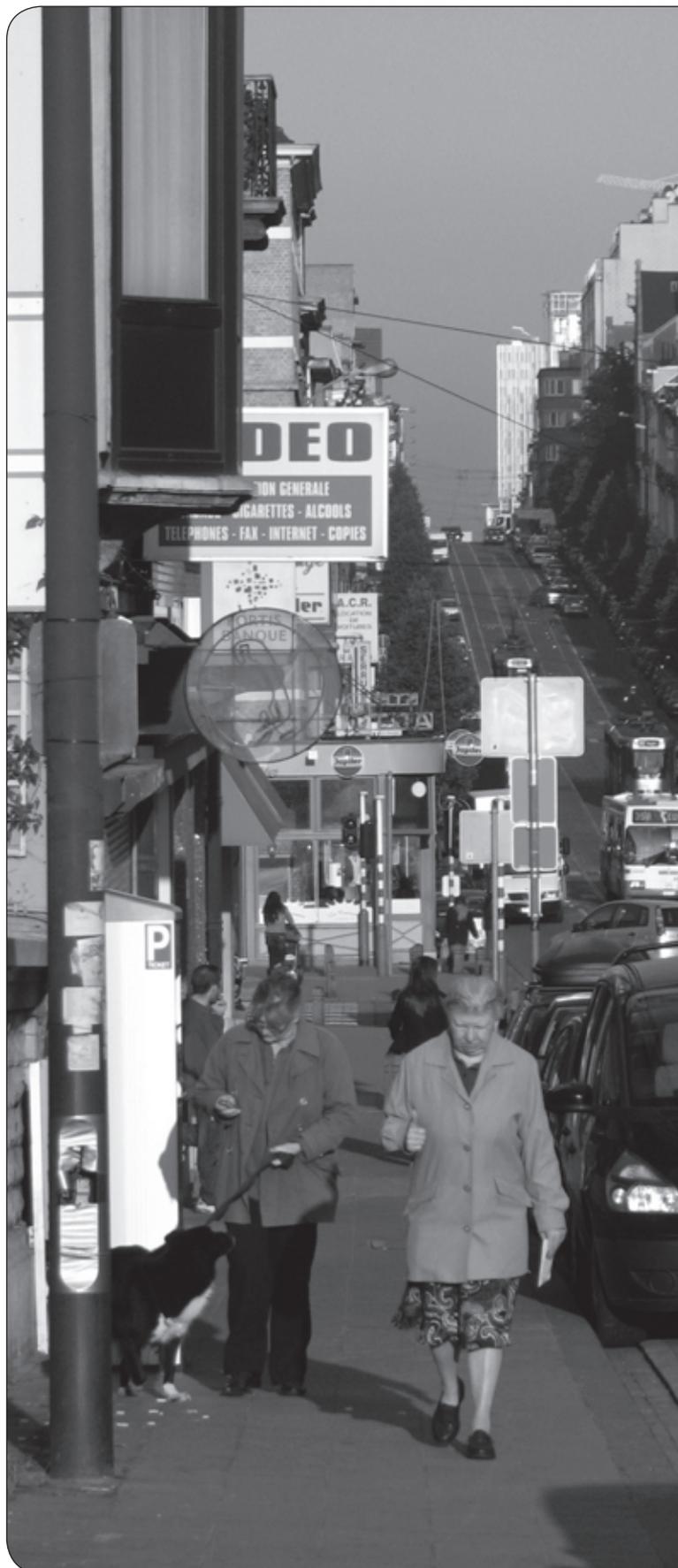
Actiris offre aussi une information sur la discrimination à l'embauche ainsi qu'un service de garderie pour les enfants (cf. Fiche II.7).

3. Actiris s'adresse également aux travailleurs inscrits comme demandeurs d'emploi libres.

Le Réseau des Plates-formes pour l'Emploi (RPE)⁴

ACTIRIS conventionne près de 130 partenaires, tous membres du RPE, afin de développer une offre de services la plus large possible répondant aux besoins socio-économiques du marché de l'emploi bruxellois.

Ce réseau, grâce aux bases de données Corail et New Ibis, permet un accompagnement structuré et personnalisé de tous les demandeurs d'emploi de la Région bruxelloise grâce à un encodage en temps réel des démarches de formation et d'insertion du public dans les bases de données New-Ibis et Corail (cf. Fiche I.8 et voir carte page suivante).



4. Source : www.actiris.be

Les antennes décentralisées d'Actiris

Outre le Bureau central d'Actiris situé à Bruxelles-Ville, plusieurs antennes⁵ décentralisées développent des services de proximité. Le contrat de gestion d'Actiris prévoit la mise en place dans chacune des 19 communes de la Région bruxelloise d'une antenne décentralisée d'Actiris.

Ceci est d'autant plus réalisable que plusieurs des antennes sont situées dans les locaux des Maisons de l'Emploi, au sein desquelles sont également situées les Missions Locales.

Dans les communes où sont présentes les Missions Locales, l'implantation de ces antennes, souvent dans le même bâtiment, constitue un facteur facilitateur de connaissance réciproque entre des professionnels de deux institutions complémentaires. Ce rapprochement peut aussi faciliter la communication et ainsi mieux assurer l'accompagnement du public : éviter des actions redondantes de la part d'un conseiller Actiris puis d'un conseiller Mission Locale, faciliter la transmission d'information sur le parcours du demandeur d'emploi...

Les antennes décentralisées, les Missions Locales et Les Maisons de l'Emploi : des entités distinctes

Le concept de « Maison de l'Emploi », est indiqué dans la déclaration du gouvernement bruxellois d'octobre 2005⁶ : *considérant [...] l'expérience des acteurs de terrain (ALE, CPAS, Missions Locales, Maisons de l'Emploi existantes), il conviendra à terme de rationaliser le travail des multiples acteurs locaux en créant un modèle bruxellois de Maison pour l'Emploi, particulièrement axé sur le contact de première ligne.* Et cela est réaffirmé dans le Contrat de gestion de l'ORBEm⁷ signé fin mars 2006 :

« Parallèlement à cette décentralisation de l'action de l'ORBEm au niveau local, la Région favorisera, en partenariat avec les communes, le regroupement de l'offre locale en matière d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle en créant une « Maison de l'Emploi » dans chaque commune. Celles-ci devront concentrer dans un même lieu l'ensemble des services aux demandeurs d'emploi offerts par l'ORBEm (inscription, coaching, CPP...), les autorités communales et les organismes et associations locales de formation et d'insertion socioprofessionnelle. »

Sorte de « centre commercial » dans lequel seraient présentes en complémentarité les différentes « échoppes » : (ALE, Antennes d'Actiris, Cellules insertion des CPAS, service Emploi des communes...), les Maisons de l'Emploi impliqueront les Missions Locales pour les communes où celles-ci sont présentes.

L'un des enjeux est évidemment d'organiser un accueil cohérent des demandeurs d'emploi qui se présentent et une orientation pertinente vers telle ou telle structure de la Maison de l'Emploi en fonction de leur profil et de leurs besoins.

5. En 2008 : les antennes sont situées à Anderlecht, Auderghem, Forest, Ixelles, Saint-Gilles, Schaerbeek, Molenbeek.

6. Déclaration de Politique Générale du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 octobre 2005.

7. Article 56 « Décentralisation des services de l'ORBEm ».

L’accompagnement réalisé par les partenaires d’Actiris

1. L’accueil généraliste et l’accompagnement individuel des Missions Locales et des CPAS

L’accueil

L’accueil constitue le premier contact et le service fondamental offert aux personnes qui s’adressent à Actiris, aux Missions Locales et aux Cellules ISP des Centres Publics d’Action Sociale (CPAS). Tous sont habilités à inscrire les demandeurs d’emploi qui le souhaitent et à leur octroyer un numéro de dossier New-Ibis.

Les Cellules Insertion des Centres Publiques d’Action Sociale (CPAS) sont aussi partenaires d’Actiris et assurent également une mission d’accueil et d’accompagnement. Mais celle-ci se restreint au public bénéficiaire du Revenu d’Intégration Sociale (RIS) ou de l’aide sociale.

Au sein des Missions Locales, le premier entretien avec un conseiller en insertion¹ a lieu lors d’une permanence ou sur rendez-vous. L’objectif est à la fois de présenter la gamme des services offerts par les partenaires et la Mission Locale et de définir la demande de la personne et ses besoins, en analysant le degré d’urgence.

A l’issue de ce premier entretien, la personne est invitée à s’engager dans un processus d’accompagnement ou est orientée vers un partenaire

1. D’autres intitulés existent pour cette fonction tels que : agent de guidance, agent d’insertion...

emploi/formation ou un partenaire du réseau social.

L’inscription des demandeurs d’emploi

Les conseillers emploi d’Actiris, les agents RPE des Missions Locales et des Cellules Insertion des CPAS sont les seuls à pouvoir formaliser l’inscription de l’usager comme demandeur d’emploi.

La mise en œuvre du contrat de projet professionnel (CPP) par les Missions Locales

Suite à l’instauration du contrat de projet professionnel² par Actiris, celui-ci a conclu des conventions avec chacune des Missions Locales pour le soutenir dans sa démarche. C’est ainsi qu’elles ont la légitimité :

- D’accompagner les demandeurs d’emploi correspondant au public ISP et signataires d’un tel contrat ;
- D’assurer des actions permettant aux DE de réaliser les objectifs prévus par le contrat (par exemple : élaboration d’un CV, préparation à l’entretien d’embauche, recherche de formation...).

Le Contrat de projet professionnel est proposé actuellement à tout demandeur d’emploi, indemnisé ou en période d’attente, qui s’inscrit ou

2. Outil mis en place par Actiris suite à l’Accord de coopération entre l’Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l’accompagnement et au suivi actifs des chômeurs (entré en vigueur le 1^{er} juillet 2004).



se réinscrit dans l'année. Il constitue un atout pour le demandeur d'emploi qui souhaite démontrer et dynamiser sa recherche d'emploi.

Ce contrat est signé, d'un commun accord, entre le demandeur d'emploi et les conseillers d'ACTIRIS. Il offre un accompagnement personnalisé et structuré. Chacun s'engage clairement à assumer ses responsabilités et à collaborer activement à la réalisation du projet professionnel qui a été défini ensemble.

Avant de signer un contrat, il faut en définir les termes. C'est pourquoi il est important de faire le point sur l'objectif professionnel à atteindre et sur les actions, réalistes à entreprendre pour le réaliser. Ce n'est qu'après cette clarification et la définition du projet que le contrat est signé. Ensuite, le même conseiller devient « *coach* » et soutient le DE dans la réalisation de son projet grâce à des entretiens réguliers pour le suivi de son plan d'action. Des réajustements sont éventuellement nécessaires.

2. L'accompagnement de publics particuliers

La guidance spécifique

est une action reconnue et subventionnée par Actiris depuis 1992.

En 2008, **12 opérateurs francophones** sont conventionnés par Actiris pour organiser uniquement de la guidance individualisée (spécifique) avec un public local :

- Après asbl ;
- Bataclan asbl ;
- Bruxelles Laïque asbl ;
- CARS asbl ;
- CEDAS asbl ;
- L'équipe (Le Crit) asbl ;
- Impulsion asbl ;
- Infor Femmes asbl ;
- Ligue Braille asbl ;
- Service Emploi de Koekelberg asbl ;

L’accompagnement réalisé par les partenaires d’Actiris

- Laboratoire d’Ergologie asbl ;
- Solidarité asbl.

À titre d’exemples, les **opérateurs de guidance spécifique**, membres de la FeBISP :

- **L’asbl APRES (Apprentissage Professionnel, Réinsertion Economique et Sociale)** a pour but d’aider les personnes incarcérées ou l’ayant été, à définir et/ou préciser leur projet de réinsertion socioprofessionnelle. Le travail de guidance et d’orientation peut débuter en prison et se poursuivre le temps nécessaire à l’obtention de résultats concrets³ ;
- **Bruxelles Laïque**, au sein de la régionale bruxelloise du Centre d’Action Laïque est une association sans but lucratif qui, depuis 1979, est chargée de la promotion du mouvement laïque bruxellois. Elle agit pour la construction et la consolidation d’une société laïque et opère pour un public de quartier ;
- **Le Laboratoire d’Ergologie** propose un service de guidance spécifique aux demandeurs d’emploi de plus de 40 ans. Par ailleurs, il organise des bilans de compétence ainsi que des tests d’orientation pour les demandeurs d’emploi comme pour les travailleurs. Cet opérateur est aussi un Service agréé d’Outplacement⁴;
- **Info-Sourds** propose un service de guidance spécifique aux personnes sourdes ou malentendantes.

L’opération d’accompagnement intégrée dans l’action ISP

Actiris conventionne l’opération d’accompagnement de l’action ISP (désignée comme opération de guidance par le décret du 27 avril 1995).

Cette opération comporte plusieurs phases : l’accueil de toutes les personnes qui se présentent pour entrer en formation, la sélection de ces personnes, la réorientation de celles qui ne seront pas retenues pour la formation, le suivi pendant la formation, la préparation et le suivi pendant le stage en entreprise, l’accompagnement en fin de formation (poursuite de formation, recherche d’emploi) ainsi qu’après la formation dans un délai de 6 mois.

Ce conventionnement s’applique à toutes les formations professionnelles ISP conventionnées par Bruxelles Formation.

3. Une Convention établie avec l’Atelier d’Éducation Permanente pour Personnes Incarcérées (ADEPPI), organisme centré sur la préformation et la remise à niveau à l’intérieur de la prison, permet d’établir une filière d’insertion socioprofessionnelle (montage d’actions complémentaires de formation et/ou d’insertion) destinée à ce public.

4. Outplacement : L’outplacement est une série de services offerts à l’employé afin de l’aider dans sa recherche d’un nouveau travail. Les employés actifs dans le secteur privé qui ont atteint l’âge de 45 ans au moment de leur licenciement, peuvent bénéficier d’un service d’outplacement, ceci aux frais de leur dernier employeur.

Des services d’aide juridique et sociaux

Le public ISP peut rencontrer différents types de difficultés (sociales, familiales, juridiques, de logement, de santé, de garde d’enfants...) avec peu de moyens financiers pour les affronter.

Pour aider les personnes à les résoudre, les OISP orientent le public vers des services particuliers¹ pour apporter des solutions.

Ils s’adressent de préférence aux asbl situées dans leur zone, les plus proches du lieu d’habitation du public.

Dans le cadre de leur mission d’accompagnement socioprofessionnel, les OISP font régulièrement appel, avant, pendant et après la formation à un grand nombre de services sociaux spécialisés (cf. Fiches II.5, II.6 et II.7) :

- **Les Boutiques de Droit** proposent des consultations juridiques, des informations utiles en matière d’emploi ainsi qu’une aide en matières de droit ;
- **Les Centres d’Action Sociale Globale** ont pour mission de venir en aide aux personnes



1. Un grand nombre de ces opérateurs sont agréés par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale. Pour plus d’infos, www.guidesocial.be.

isolées, aux familles ou aux groupes. L'aide consiste en des services ambulatoires d'accompagnement psychosocial qui sont totalement gratuits ;

- **Des centres de Service Social** de première ligne, assurent un premier accueil, une aide et une coordination sociale. Ils proposent aux habitants des services d'information, des services de proximité, des activités socioculturelles, des espaces d'accueil et de loisirs ainsi que des actions spécifiques en matière de logement, de problèmes scolaires, de défense de quartier ;
- **Des services d'Aide aux Personnes en difficulté** apportent un soutien spécifique en matière de prévention du suicide, de médiation de dettes, d'accès au logement ;
- **Des services d'Aide aux Justiciables** apportent un suivi spécifique en matière d'intégration socioprofessionnelle aux personnes ;
- **Des services d'Accueil et d'Hébergement** répondent aux situations d'urgence des personnes en recherche d'un domicile ;
- **Des services d'Aide au Logement** facilitent l'accès des personnes à un domicile fixe ;
- **Des services d'Aide aux Immigrés, Etrangers et Réfugiés** soutiennent leurs efforts dans leur demande de régularisation ;
- **Des services d'Aide au Surendettement** proposent un service de médiation de dettes aux personnes en difficulté pécuniaire.

Des services de soins et de santé



Des services de Santé mentale

Ces services proposent des lieux d’accueil, d’écoute et de réflexion animés par une équipe interdisciplinaire (un psychologue, un travailleur social, un médecin psychiatre, un logopède) pour aider les personnes à trouver des solutions¹.

Des Maisons Médicales

Elles dispensent des soins de santé primaires, continus, polyvalents et accessibles à toute la population. Elles appliquent un financement du tiers-payant qui garantit aux habitants de la zone d’accéder gratuitement à des soins de santé primaires. Les patients ne sont soumis à aucune contribution financière personnelle pour les soins administrés par le médecin généraliste, le kinésithérapeute, et l’infirmière (hormis les actes techniques).

Des Centres de Planning familial

Les Centres de Planning familial ont pour vocation d’accueillir, d’écouter, d’informer, d’aider, sans réserve, préjugés ni restriction dans les secteurs qui touchent à l’amour, à la sexualité, à la relation affective, au contrôle des naissances, etc.

Ces centres mettent à la disposition de tous une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, gynécologues, psychologues, juristes, conseillers conjugaux, sexologues et assistants sociaux.

1. www.guidesocial.be/infos/services-de-sante-mentale.html

Des services de garde d'enfants



Etre demandeur d'emploi et parent constituent un handicap pour obtenir une place en crèche car le préjugé existe que le père ou la mère est disponible pour garder son enfant ! Or, trouver un emploi prend du temps et le nombre de places offertes est limité.

Faciliter l'accueil des enfants en bas âge est donc devenu indispensable pour les parents qui suivent un parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Des Maisons d'enfants ISP

Deux OISP, opérateurs de formation, ont donc créé des services d'accueil d'enfants pour leur public.

Ces services d'accueil sont :

- « **Les amis d'Aladin** » la maison d'enfants du Gaffi ;
- « **Les 4 saisons** » la crèche du Coften.

Ce sont au total 75 places agréées par l'Office national de l'enfance (ONE) qui ont pu être créées pour les enfants de stagiaires en formation dans le dispositif ISP.

Des OISP proposent des solutions dans une démarche d'égalité des chances et d'égalité des genres

Grâce à l'accueil des enfants de 0 à 3 ans des personnes en formation, les OISP ont permis à un public faiblement scolarisé et majoritairement féminin d'entreprendre un parcours de formation puis une recherche d'emploi.

Cette démarche a nécessité d'adopter une flexibilité permettant un accueil des enfants à tout âge en fonction du temps de formation des parents. Les parents peuvent ainsi s'investir dans leur parcours d'insertion alors que leurs enfants évoluent dans un cadre de socialisation, de sécurité sanitaire et affective avant d'entamer leur parcours scolaire.

Des Haltes-accueil

Le public ISP, demandeur d'emploi peut également s'adresser à des Haltes-accueil telles que « L'aquarelle », « Une maison en plus » (soit 30 autres places agréées ONE) structures mises en place par des asbl.

Des Maisons d'enfants d'Actiris

Deux « Maisons d'enfants », situées respectivement à Bruxelles-Ville et à Molenbeek, proposent aux demandeurs d'emploi un service de crèche et de halte-garderie à la fois lors de la recherche active d'emploi et durant les premières semaines qui suivent l'embauche.

L'objectif d'Actiris est de permettre aux parents inscrits comme demandeurs d'emploi d'effectuer toutes les démarches nécessaires à leur insertion professionnelle.

Elles accueillent les enfants de 0 à 3 ans de façon ponctuelle (halte-garderie), quand les parents demandeurs d'emploi doivent effectuer certaines démarches nécessaires à leur recherche (par exemple : la participation à un test de sélection, la visite d'un service d'Actiris, un entretien avec un employeur, etc.)

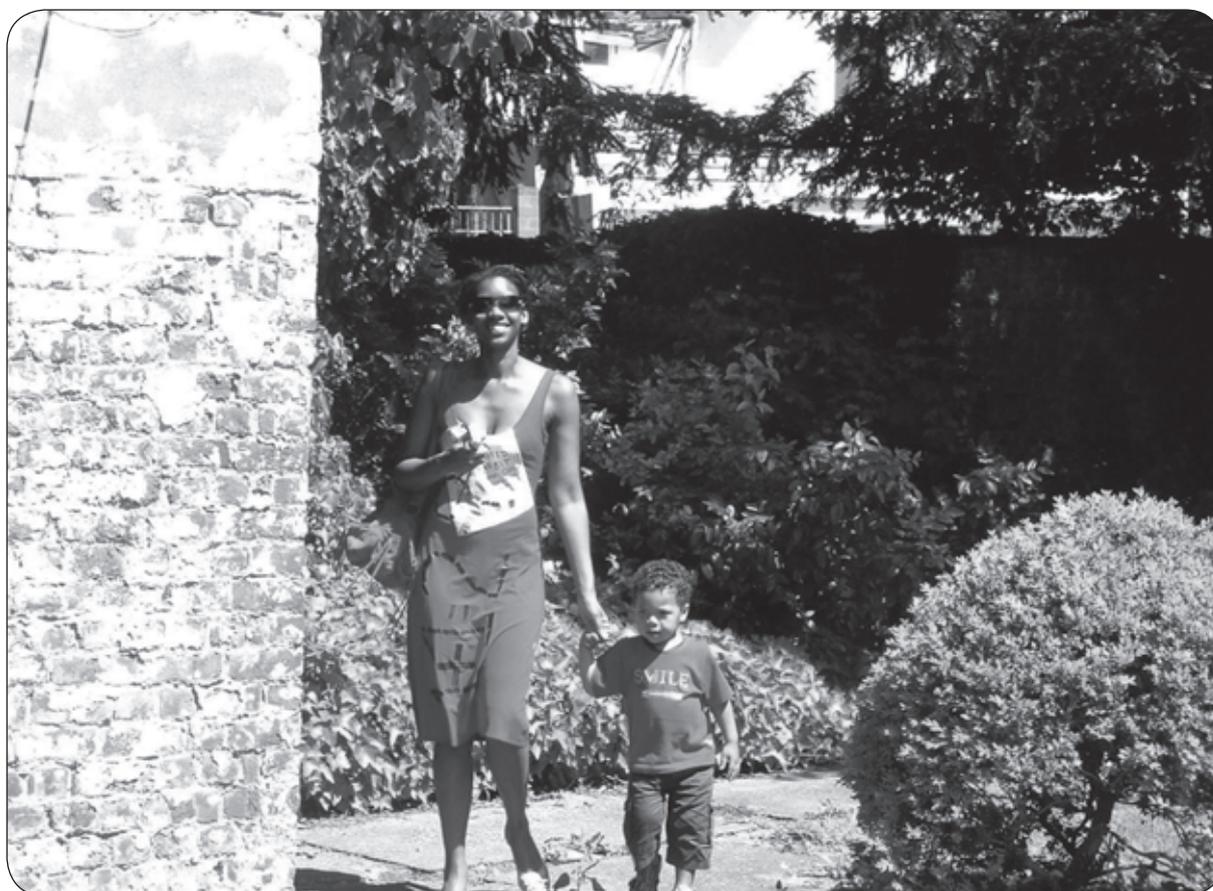
L’aide à la recherche d’emploi des OISP

L’aide à la recherche d’emploi peut être réalisée de manière individuelle en lien avec le service « Table d’emploi », qu’offre chaque Mission Locale.

Les opérateurs de formation et les AFT proposent également ce service aux stagiaires en fin de formation dans le cadre de l’accompagnement conventionné avec Actiris.

L’objectif est à la fois de fournir à la personne des conseils et des méthodes pour élaborer

ses outils de recherche d’emploi (CV, lettre de candidature...), de permettre aux personnes de s’entraîner aux divers types d’entretien. A cette fin, elles peuvent utiliser l’infrastructure de la Mission Locale (ordinateur, téléphone, journaux à disposition...). Le conseiller peut aussi proposer à la personne de suivre un module de Recherche Active d’Emploi.



Le Réseau Recherche Active d’Emploi (RAE)

Actiris a développé un service de recherche active d’emploi selon une méthodologie et des outils particuliers.

Ce service s’intitule « Atelier de Recherche Active d’Emploi ».

Après l’avoir expérimenté, Actiris l’a étendu auprès de ses partenaires. Dans le cadre d’un appel à projets annuel lancé par Actiris, des opérateurs sont conventionnés pour organiser un ou plusieurs modules RAE.

Ces opérateurs proposent gratuitement aux demandeurs d’emploi :

- Des **RAE généralistes** ;
- Des **RAE spécifiques**.

Le service central RAE¹ d’Actiris coordonne les différents opérateurs RAE. Il leur fournit une valise d’outils labellisés « RAE » et un canevas déontologique. Pour les RAE spécifiques, les opérateurs transposent ces outils en fonction de leur public « spécifique ».

Les formules RAE

Selon la formule, une ou plusieurs des phases suivantes sont associées :

- **Un bilan personnel et professionnel**
Il vise à identifier les atouts et les difficultés de la personne dans l’optique d’un accès à l’emploi ;
- **Des techniques de recherche d’emploi**
Il s’agit d’acquérir les outils indispensables pour effectuer une recherche d’emploi (rédaction d’un CV, d’une lettre de candidature...) ;
- **Une Recherche active d’emploi**
Elle vise à mettre en pratique les techniques apprises en identifiant des offres d’emploi et en y répondant mais aussi en envoyant des candidatures spontanées ;
- **La détermination d’un projet** professionnel et/ou de formation.

1. Pour plus d’infos, www.actiris.be

Les opérateurs suivants offrent des RAE généralistes

- **Atelier de Recherche Active d'emploi (ARAE)** d'Actiris ;
- **Missions Locales** d'Anderlecht, de Bruxelles-Ville, d'Etterbeek, de Forest, d'Ixelles, de Molenbeek, de Saint-Josse, de Schaerbeek ;
- **Boutique d'Emploi** de Bruxelles Laïque ;
- **CAFA** de Saint-Gilles ;
- **Wolu-Services** de Woluwé Saint-Lambert ;
- **Créemploi** de Woluwé-Saint-Pierre.

Les opérateurs suivants offrent des RAE spécifiques

- **APRES** (Apprentissage Professionnel, Réinsertion Economique et Sociale) propose des modules RAE à un public de détenus ou d'ex-détenus, demandeurs d'emploi ;
- **Info-sourds** (du Service d'Aide à la Recherche d'un Emploi de l'asbl Info-sourds) offre une aide individuelle aux personnes sourdes et malentendantes de Bruxelles, demandeuses d'emploi ;
- **Formation Travail et Santé** destiné à des personnes à capacité réduite ;
- **Lire-et-Ecrire Bruxelles** pour des personnes illettrées ou analphabètes ;
- **Association 29 rue Blanche** s'adresse aux femmes ;
- **Impulsion** en faveur des personnes en difficultés.

Les modules RAE des Missions Locales

Huit Missions Locales proposent une ou plusieurs des cinq formules labellisées par Actiris et également mises en œuvre par les partenaires du réseau RAE (voir carte 1, de la Fiche II.3) :

- **Groupe 5 semaines**
Activité collective comprenant de 8 à 12 personnes (3 phases) ;
- **Groupe 3 semaines**
Activité collective comprenant de 8 à 12 personnes (2 phases) ;
- **Groupe Jeune (1 semaine)**
Activité collective comprenant de 8 à 12 personnes de moins de 25 ans (2 phases) ;
- **Groupe Détermination de projet**
Activité collective comprenant de 6 à 8 personnes (2 phases) – 10 jours ;
- **Actions individuelles**
Actions adaptées à la demande et aux besoins exprimés.

E – Une finalité : l’emploi

Des possibilités d’emploi

La finalité d’un parcours d’insertion est bien entendu l’accès à l’emploi. Pour cela, les OISP assurent pendant une certaine durée, en fin de formation et après la formation, un accompagnement individualisé.

En fonction de son objectif professionnel, de son expérience, de sa situation personnelle et familiale, le demandeur d’emploi visera un emploi à temps plein ou à durée déterminée, un contrat d’intérim, un emploi saisonnier...

En fonction d’autres critères tels que son âge, son statut (chômeur indemnisé ou pas), sa durée d’inscription comme demandeur d’emploi, celui-ci peut bénéficier d’une mesure d’aide à l’embauche qui offre à l’employeur des avantages (réduction de cotisations sociales, primes à l’embauche...).

Bon nombre de mesures sont particulièrement adaptées aux caractéristiques du public ISP.

Il s’agit principalement des mesures suivantes :

- Convention Premier Emploi ou Plan « Rosetta » ;
- Plan Activa Start ;
- Plan Activa ;
- Agences Locales pour l’Emploi (ALE) ;
- SINE ;
- PTP.

Il existe aussi des possibilités de contrats subventionnés par l’Etat fédéral ou par les entités fédérées destinés aux employeurs du secteur non marchand, des collectivités locales (communes) ou des institutions publiques.

Ces contrats relèvent de différents statuts :

- Article 60 ;
- Article 60 majoré Economie sociale ;
- Article 61 ;
- Agents Contractuels Subventionnés (ACS) ;
- PTP (Programmes de Transition Professionnelle)¹.

Les mesures d’aide à l’embauche et leurs critères évoluent au fil du temps, il est donc nécessaire de consulter les sites web de référence en matière d’emploi.

- www.autravail.be
site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- www.onem.be
site de l’Office nationale de l’emploi ;
- www.actiris.be
site du Service public d’emploi de la Région de Bruxelles-Capitale.

1. Le sigle PTP renvoie, d’une part, aux actions d’emploi/formation et, d’autre part, au statut des personnes engagées dans ces actions.

E – Une finalité : l'emploi

Un emploi combiné à une formation

Le secteur de l'économie sociale d'insertion met à profit certaines mesures d'aide à l'embauche (Art.60, PTP, SINE) pour offrir à son public des opportunités d'emploi combinées à une formation pratique.

Il existe actuellement à Bruxelles une soixantaine d'entreprises agréées en économie sociale d'insertion (cf. Fiche V.1). Une proportion importante de ces entreprises émane d'organismes ISP.

Si les caractéristiques du public sont identiques chez les OISP et dans les entreprises d'économie sociale d'insertion, la différence fondamentale réside dans son statut.

Chez les OISP, ce sont des stagiaires en formation qui bénéficient d'un accompagnement vers l'emploi tandis que dans les entreprises d'économie sociale d'insertion, ce sont des travailleurs engagés dans un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le secteur de l'Économie sociale est réglementé par l'Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au fonctionnement des Initiatives Locales de Développement pour l'Emploi (ILDE) et des Entreprises Sociales d'Insertion (ESI).

Cette ordonnance ne précise pas les modalités d'organisation des formations.

Néanmoins, lors de leur demande d'agrément, les opérateurs remettent un plan de formation pour les travailleurs, public-cible.

Ce plan pèse sur l'avis rendu par la commission d'agrément de la Plate-forme de concertation pour l'Économie sociale dont la FeBISP est membre.



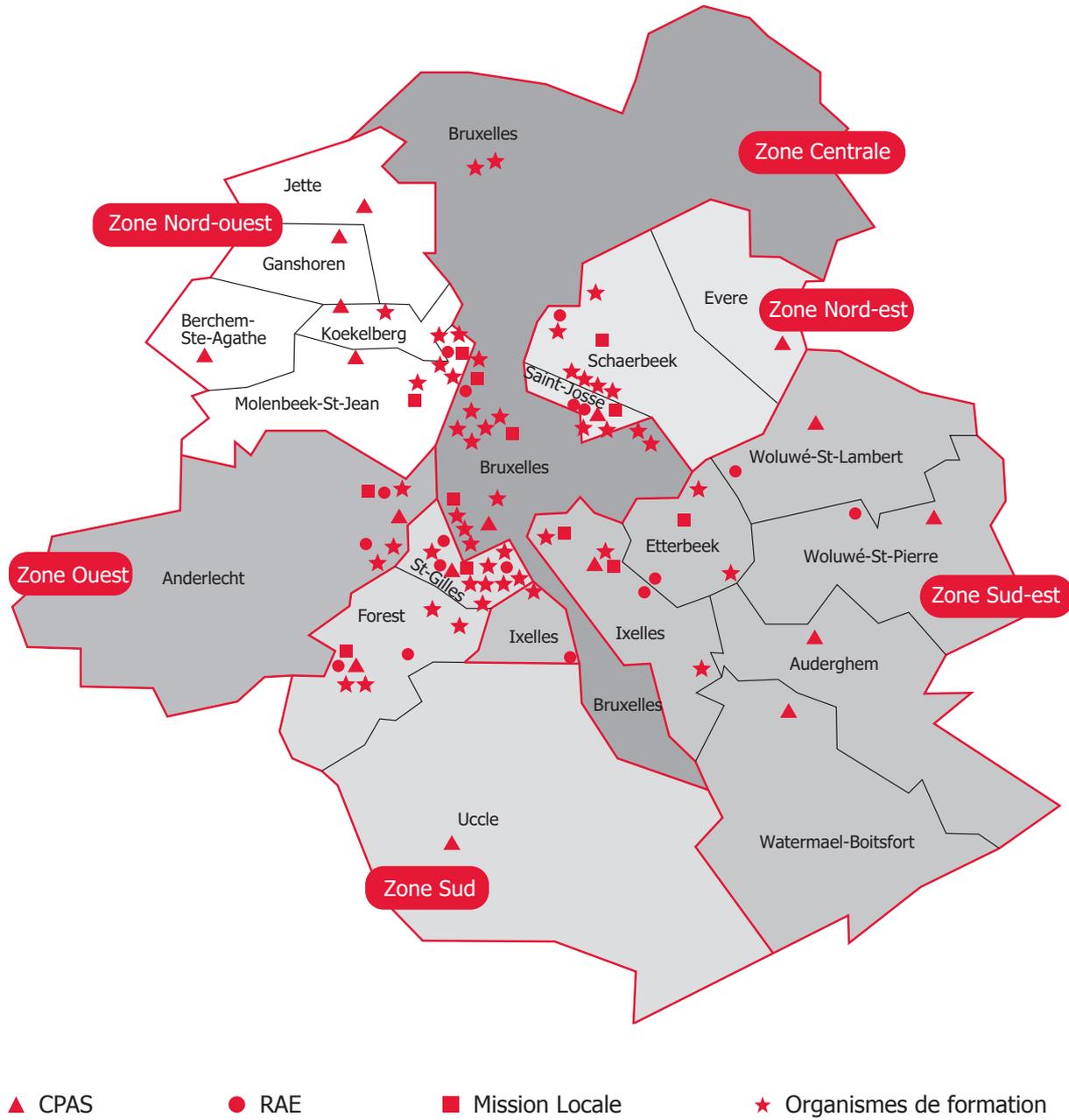
L'ordonnance prévoit un encadrement en vue de créer les conditions favorables pour rapprocher le fonctionnement d'une entreprise classique malgré la moindre productivité des travailleurs public-cible.

Par ailleurs, des frais de fonctionnement sont prévus en vue de couvrir l'accompagnement social du public-cible.

Les demandeurs d'emploi engagés dans le cadre de ces contrats sont regroupés sous le vocable de « travailleurs issus d'un public-cible » qui doivent répondre à l'un ou l'autre des critères suivants :

- Etre inscrit à Actiris ;
- Les demandeurs d'emploi qui ont obtenu au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ou équivalent sont, au moment de leur engagement, inoccupés depuis au moins douze mois ;
- Les demandeurs d'emploi qui, quels que soient les diplômes obtenus, sont inoccupés depuis au moins soixante mois ;
- Les bénéficiaires du droit à l'intégration sociale ;
- Les ayants droit à une aide sociale financière, c'est-à-dire les personnes de nationalité étrangère inscrites au registre des étrangers avec une autorisation de séjour d'une durée illimitée, qui, en raison de leur nationalité ne peuvent pas prétendre au droit à l'intégration sociale mais ont droit à une aide sociale financière ;
- Les travailleurs employés dans le cadre d'un contrat de travail lié à l'activation d'une allocation de chômage ou du revenu d'intégration.

Implantation géographique des partenaires francophones d'Actiris (carte 1)



Les OISP sont des asbl

1. Les OISP doivent être constitués en asbl

Le décret du 27 avril 1995 relatif à *l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle* prévoit en son chapitre III les dispositions relatives à l'agrément des organismes. Parmi celles-ci figure l'obligation pour les organismes d'être constitués en association sans but lucratif (asbl)¹.

En Belgique, la liberté d'association est consacrée par la Constitution et la loi du 24 mai 1921. Dans le cas d'un OISP, l'autorité subsidiaire impose à une association de se constituer en asbl pour pouvoir être agréée et subventionnée. C'est fréquemment le cas dans le secteur non marchand : hôpitaux, hébergement pour personnes handicapées (...) sont soumis à la même obligation. Cette condition fixée par les pouvoirs subsidiaires ne va pas à l'encontre du principe d'association dès lors que les membres peuvent constituer librement les règles qui régissent le fonctionnement interne de l'organe.



1. Décret du 27 avril 1995, Art. 6, point 2.

2. La fondation d'une asbl

Depuis le 1^{er} juillet 2003, lors de la constitution d'une asbl, les membres fondateurs doivent déposer, au greffe du tribunal de commerce du lieu du siège social de l'asbl :

- Un exemplaire original des statuts signés par tous les fondateurs ;
- L'acte de désignation des premiers administrateurs (et éventuellement l'acte de désignation des représentants généraux et délégués à la gestion journalière) ;
- Le formulaire de demande d'immatriculation et/ou de publication dans les Annexes du Moniteur belge. Ce document comporte trois volets relatifs à l'identification de l'association, la désignation et l'identité des administrateurs.

Le contenu minimal des statuts

Les statuts de l'asbl doivent mentionner au minimum les dix éléments suivants :

- Les nom, prénom, domicile, date et lieu de naissance de chaque fondateur ; si un membre est une personne morale, la dénomination sociale, la forme juridique et l'adresse du siège social ;
- La dénomination et l'adresse du siège social de l'association ainsi que l'indication de l'arrondissement judiciaire dont elle dépend ;
- Le nombre minimum des membres (ne peut pas être inférieur à trois) ;
- La désignation précise du ou des buts en vue desquels elle est constituée ;
- Les conditions et formalités d'admission et de sortie des membres ;
- Les attributions et le mode de convocation de l'assemblée générale ainsi que la manière dont ses résolutions sont portées à la connaissance des membres et des tiers ;

- Le mode de nomination, de cessation de fonction et de révocation des administrateurs ;
- Le montant maximum des cotisations ou des versements à effectuer par les membres ;
- La destination du patrimoine de l'association en cas de dissolution, lequel doit être affecté à une fin désintéressée ;
- La durée de l'association lorsqu'elle n'est pas illimitée.

C'est le tribunal de commerce dont le siège social de l'asbl dépend qui envoie par la suite l'acte à publier au Moniteur belge.

Les statuts des asbl constituées sont consultables en ligne sur le site www.ejustice.just.fgov.be/tsv_pub/index_f.htm.

Cliquer sur le lien « Banque de données personnes morales ».

Consulter des exemples de statuts d'asbl peut donner une idée de la manière d'organiser des statuts.

La publication des statuts

La publication des statuts d'une asbl entraîne des frais s'élevant en 2008 à 142,18 €. Les frais de publication sont acquittés au greffe exclusivement par virement ou versement bancaire au compte n° 679-2005502-27 avec en communication la dénomination de l'asbl et l'adresse de son siège social.

Il est important de veiller à soumettre à la publication toute modification statutaire dès son approbation par le Conseil d'administration. Dans ce cas, les frais de publication sont moins élevés.



Grefe du tribunal de commerce de l'arrondissement de Bruxelles

Coordonnées :
Boulevard de la Deuxième Armée Britannique,
148, 1190 Bruxelles

Services du registre de commerce
Tél. : 02/346.03.33

Source de documentation : Les asbl, 2003, 43p,
édité par le Service Public fédéral Justice.

Egalement disponible en ligne :
www.just.fgov.be/img_justice/publications/pdf/63.pdf.

3. L'obligation de dépôt des comptes annuels

Chaque année et au plus tard six mois après la clôture de l'exercice, toute association doit établir les comptes annuels de l'exercice écoulé et le budget pour l'exercice suivant, et les faire approuver par son assemblée générale.

Toutes les associations doivent tenir leur comptabilité et établir leurs comptes annuels conformément à la loi relative à la comptabilité des entreprises, c'est-à-dire tenir ce qu'on appelle une comptabilité complète (ou en partie double)

lorsqu'elles répondent au moins à deux des trois critères suivants (ce qui fait d'elles des grandes asbl) :

- 5 travailleurs en moyenne annuelle exprimée en équivalent temps plein ;
- Un total des recettes de 250.000 €, hors TVA (recettes exceptionnelles non comprises) ;
- Un total du bilan de 1.000.000 €.

Les comptes des « grandes » asbl doivent être déposés dans les trente jours de leur approbation auprès de la Banque Nationale de Belgique.

Chaque année, les petites asbl doivent déposer au greffe du tribunal de commerce leurs comptes annuels. Le non-dépôt des comptes pour trois exercices consécutifs peut entraîner la dissolution de l'asbl.

Pour les sociétés dont le siège se trouve dans l'arrondissement judiciaire de Bruxelles (c'est-à-dire les 19 communes de Bruxelles et les autres communes de l'arrondissement), les bureaux des services des actes de sociétés et ceux du registre du commerce sont regroupés dans le même immeuble de Forest.

La plupart des entreprises dont la responsabilité des actionnaires ou des associés est limitée à leur apport doivent publier leurs comptes annuels et, le cas échéant, leurs comptes consolidés, en les déposant auprès de la Centrale des bilans de la Banque Nationale de Belgique. En la matière, le dépôt par voie électronique devient la règle et le dépôt papier l'exception.

Banque Nationale de Belgique

Coordonnées :
Boulevard de Berlaimont
14 (correspondance) ou 18 (guichets)
1000 Bruxelles
Tél. : 02 221 30 01

Plus d'infos sur le site : www.bnb.be

Le cadre de conventionnement des opérations de formation professionnelle ISP

1. Bruxelles Formation : régulateur de la formation professionnelle et opérateur public de formation

L'Institut Bruxellois Francophone de Formation Professionnelle (I.B.F.F.P), plus connu sous le nom de « Bruxelles formation » a été institué par le décret de la Cocof du 17 mars 1994¹.

En tant que parastatal de type B, sa gestion est paritaire (patrons/syndicats). Cet organisme d'intérêt public bénéficie ainsi d'une autonomie administrative, financière et organique, mais est soumis à la tutelle du Ministre chargé de la formation professionnelle et du Ministre chargé du budget.

La mission de cet organisme en charge de la formation professionnelle des francophones de la Région de Bruxelles-Capitale,² est double : il est à la fois régulateur et opérateur.

Bruxelles Formation : régulateur de l'offre de formation professionnelle

Comme régulateur de la formation professionnelle sur le territoire bruxellois, il coordonne, organise et gère l'offre de formation pour les Bruxellois francophones (travailleurs et demandeurs d'emploi, y compris les personnes handicapées).

Il s'appuie sur un vaste réseau de partenaires avec lesquels il établit des conventions de partenariat. Il collabore avec les organismes compétents en matière d'emploi et de formation : notamment avec :

- Les OISP ;
- Les établissements d'Enseignement de Promotion sociale ;
- Les Fonds sectoriels ;
- Les Centres de référence ;
- Les centres spécialisés dans l'accueil et la formation des personnes handicapées ;
- Etc. ³

1. Décret de la Cocof du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle.

2. Idem.

3. www.bruxellesformation.be



Bruxelles Formation : opérateur public de formation professionnelle

Comme opérateur de formation professionnelle, il a pour objectif d'aider les demandeurs d'emploi et les travailleurs à se qualifier dans un métier, à se perfectionner dans une fonction ou à se reconverter dans une autre profession.

La formation professionnelle comprend :

- L'apprentissage d'un métier, d'une profession ou d'une fonction ;
- L'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction ;
- L'acquisition d'une formation de base nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle ;
- La reconversion professionnelle, le perfectionnement et l'élargissement des connaissances professionnelles ou leur adaptation à l'évolution du métier, de la profession ou de la fonction ;
- L'observation des personnes aux fins visées ci-dessus, pendant le temps nécessaire pour déceler leurs aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable.

Une nouvelle organisation modulaire des formations a été développée à Bruxelles Formation. Elle « vise la construction et l'expérimentation de dispositifs de formation basés sur un découpage des objectifs de la formation en modules. Elle se base sur la démarche référentielle⁴ adoptée par Bruxelles Formation, chaque module se rapportant en effet à une activité ou à une ou plusieurs compétence(s) du métier visé. »⁵

Ce système prévoit des modules de base suivis d'un ou de plusieurs modules spécifiques de formation qui visent l'apprentissage d'un métier spécifique (exemple page suivante).

-
4. La démarche référentielle est à la fois :
 - Une méthode d'analyse – elle établit un lien entre situation de travail, compétences et formation ;
 - Un ensemble de produits issus de l'application « standardisée » de cette méthode (référentiel métier, activités, compétences, et référentiel formation) ;
 - Un support à l'accompagnement pédagogique des formateurs. Rapport annuel 2006 de Bruxelles Formation, page 30.
 5. Rapport annuel 2006 de Bruxelles Formation, page 29.

A titre d'exemples :

Formation modulaire⁶ au Pôle Bureau et Services de Bruxelles Formation :

- A l'issue d'un tronc commun de 20 semaines (de mise en pratique permanente) ;
- Une orientation est possible vers le métier « **Agent en comptabilité** » moyennant 12 semaines supplémentaires de formation. L'agent en comptabilité effectue son travail sous la supervision directe et permanente d'un responsable ;
- Une orientation est possible vers le métier « **Assistant comptable** » moyennant 17 semaines supplémentaires de formation. L'assistant comptable organise son travail seul ou en collaboration avec le responsable hiérarchique. Il veille au respect des législations comptables, fiscales, sociales et droit des sociétés ;
- Quatre semaines de stage en entreprise sont proposées en option dans les deux cas.

2. Les textes de référence liés au conventionnement

L'arrêté de partenariat 2002/147'

Au travers de son article 3, l'arrêté de partenariat engage réciproquement chaque OISP et Bruxelles Formation :

- Il définit les procédures de demandes de conventionnement entre les OISP et Bruxelles Formation ;
- Il vise à apporter une plus grande transparence à la définition des critères de conventionnement des programmes de formation, aux

6. Source : www.Dorifor.be, mars 2008.

7. L'Arrêté du 12 décembre 2002- 2002/N°147 du Collège de la Commission communautaire française (Cocof) relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle et les OISP, pris en exécution de l'article 4 § 2 du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.



procédures de reconnaissance des actions et aux procédures légales d'appel ou de recours des deux parties.

Les sept cahiers des charges

Ils ont été adoptés par le Collège de la Cocof, sur proposition de l'Institut, après avoir sollicité l'avis successivement de la Commission consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) et du Comité de gestion.

Ils spécifient :

- *La nature des actions à promouvoir ;*
- *Les objectifs opérationnels qui leur sont assignés ;*
- *Les critères de sélection des actions ;*
- *Les modalités de partenariat entre l'institut et les organismes d'insertion socioprofessionnelle ;*
- *Les modalités d'implication des organisations professionnelles représentatives du monde du travail et de l'entreprise ;*
- *Les conditions de subvention des actions, en ce compris leur financement par le Fonds social européen et les financements complémentaires visés à l'article 13 § 4 du décret ;*
- *Les modalités d'évaluation des actions.*⁸

C'est à partir des cahiers de charges que sont conclues des conventions de partenariat se rapportant aux opérations professionnelles suivantes :

- La coordination de filières de formation innovante ;
- L'orientation et la détermination professionnelles de type généraliste ;
- L'alphabétisation ;
- La formation de base ;
- La formation par le Travail ;
- La préformation ;
- La formation qualifiante.

Les cahiers des charges définissent une série de critères à respecter pour élaborer son action de formation professionnelle et pour qu'elle soit conventionnée par Bruxelles Formation. Parmi ceux-ci, cinq ont une importance prépondérante

(cf. fin de la Fiche III.2 « Zoom sur les cinq critères majeurs des cahiers des charges pour élaborer son action de formation »)

En application de l'arrêté 2002/147, des cahiers des charges, les conventions de partenariat entre les OISP et Bruxelles Formation sont conclues pour une durée maximale d'un an et ne peuvent en aucun cas être rétroactives. Un conventionnement avec Bruxelles Formation est indispensable pour obtenir un agrément avec la Cocof mais n'engage pas celle-ci à agréer automatiquement cet organisme. (cf. Fiche III.5).

Il en est de même des conventions conclues en référence à l'accord-cadre du 4 mai 1998.

L'Accord-cadre du 4 mai 1998

Un Accord-cadre⁹ favorise la collaboration entre Bruxelles Formation et l'Enseignement de Promotion sociale subventionné sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. Les objectifs généraux de cet accord sont :

- *Accroître quantitativement et qualitativement l'offre de formation pour les travailleurs et pour les demandeurs d'emploi inscrits à Actiris ;*
- *Organiser des filières de formation ou d'insertion socioprofessionnelle répondant au marché de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'aux aspirations et aux capacités des personnes dans l'optique d'un parcours d'insertion cohérent et harmonieux ;*
- *Améliorer l'orientation professionnelle des adultes et encourager leurs potentialités de formations tout au long de la vie ;*
- *Optimaliser les ressources communes à l'Enseignement de Promotion sociale et à la Formation professionnelle grâce à une meilleure coordination et concertation entre les actions.*

8. Arrêté 2002/147, Art. 3.

9. Accord-cadre du 4 mai 1998 entre Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale de la Communauté française et les organes de représentation et de coordination des établissements de l'Enseignement de Promotion sociale subventionné sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. Un avenant à l'accord-cadre a été conclu par l'ensemble des partenaires le 1^{er} septembre 2001.



Le régime 1 de l'Enseignement de Promotion sociale

Les OISP, qui souhaitent entrer en partenariat avec cet enseignement et construire une filière de formation, doivent respecter la logique modulaire du Régime 1 de l'Enseignement de Promotion sociale.

Dans le Régime 1, chaque cours constitue une unité de formation débouchant sur une attestation de réussite. L'attestation de réussite obtenue est capitalisable. On peut s'inscrire indépendamment à une ou plusieurs unités de formation.

Une section est composée de plusieurs unités de formation et comprend généralement une unité appelée épreuve intégrée.

La possession des attestations de réussite des différentes unités donne droit à présenter l'épreuve intégrée afin d'obtenir le titre sanctionnant les études : certificat pour les études secondaires, diplôme pour les études supérieures.

Le système modulaire du Régime 1 permet au public de poursuivre son parcours de formation en cumulant différents modules chez plusieurs opérateurs de formation (exemple page suivante).

Toute unité de formation peut être associée à d'autres en vue d'atteindre un ensemble global de compétences liées à une profession, à une qualification professionnelle ou à un titre d'études. L'ensemble des unités ainsi associées constitue une session.¹⁰

A l'intérieur d'une session, il peut exister différents assemblages des unités de formation (voir schéma) :

- Soit de manière autonome (exemple : l'unité 4) ;
- Soit dans une chronologie simple. Pour pouvoir accéder à l'unité 6, il faut avoir réussi

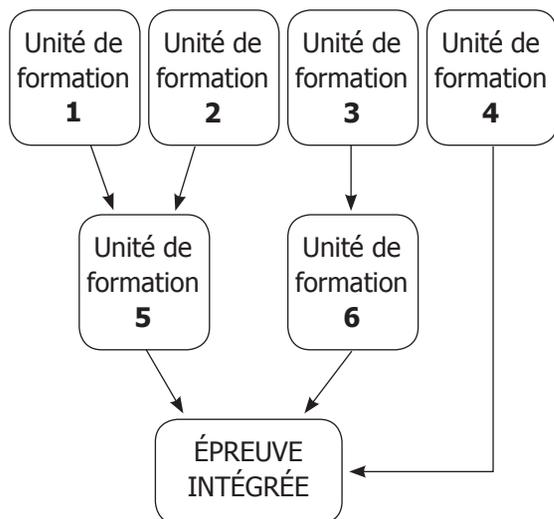
10. Source : L'Enseignement de Promotion sociale en Communauté française, Edition 2000, Ministère de la Communauté française.



l'unité 3 ou faire la preuve qu'on maîtrise les compétences terminales ;

- Soit dans une chronologie plus complexe. Pour pouvoir accéder à l'unité 5, il faut avoir réussi les unités 1 et 2 ou faire la preuve qu'on maîtrise les compétences terminales.

Le système modulaire du Régime 1



Source : L'Enseignement de Promotion sociale en Communauté française, Edition 2000, Ministère de la Communauté française.

Le Protocole-cadre du 7 juillet 2006 L'accord de coopération du 1^{er} février 2007

Grâce à ce protocole-cadre et à cet accord de coopération¹¹, des équipements de haute technologie sont accessibles au public ISP pour optimiser leur formation.

Le protocole-cadre adopté par le gouvernement bruxellois le 7 juillet 2006 détermine le mode de création d'un centre de référence (CdR), précise son rôle et définit les modalités de collaboration entre les différents acteurs (CdR, opérateurs de formation professionnelle, OISP...).

11. Accord de coopération, conclu entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté française et la Commission communautaire française, relatif à l'équipement mis à disposition dans le cadre de la revalorisation de l'enseignement qualifiant et à la collaboration entre les Centres de technologies avancées (CTA) et les Centres de référence professionnelle (CdR) mobilise les opérateurs publics ou privés d'emploi et de formation professionnelle, les écoles de l'Enseignement de la Communauté française, les CTA et les CdR.

La mission d'un centre de référence est triple¹²:

- Favoriser le placement et la mise à l'emploi, notamment en améliorant l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises ;
- Améliorer quantitativement et qualitativement l'offre de formation, notamment par le biais de la mise à disposition d'équipement ;
- Réaliser une veille technologique et assurer sa mise à disposition des écoles et des opérateurs de formation.

Dans le cadre de sa mission, un centre de référence peut passer des conventions avec des opérateurs de formation. Ainsi, les demandeurs d'emploi, inscrits comme stagiaires en formation professionnelle à Bruxelles Formation ou chez l'un de ses partenaires (notamment les OISP), peuvent bénéficier des infrastructures du centre de référence pour se former en utilisant le matériel et les technologies les plus récentes¹³.

Grâce à l'accord de coopération des ponts sont établis entre les CdR bruxellois, les Centres de technologie avancée (CTA), les Centres de compétences wallons (CdC), l'enseignement technique et professionnel et le monde de l'entreprise pour mettre à disposition de tous des équipements de pointe.

« La mise à disposition d'une infrastructure de pointe représente pour tous les partenaires une plus value dans l'organisation de formations à destination de leurs publics respectifs. Les projets sont menés sans créer de concurrence entre les partenaires et offrent une plus-value par rapport à l'offre de formation actuelle. »¹⁴

Il en résulte que les demandeurs d'emploi, inscrits comme stagiaires en formation professionnelle à Bruxelles Formation ou chez l'un de ses partenaires (notamment les OISP), peuvent également bénéficier des infrastructures des CdC et des CTA.

Les activités des CdR et des CTA

Les CdR doivent :

- Développer une expertise pour identifier les besoins des entreprises ;
- Analyser les besoins des secteurs d'activité dans un objectif de mise à l'emploi ;
- Réaliser un recensement des formations du secteur considéré existantes à Bruxelles ;
- Proposer des pistes d'amélioration quantitative et qualitative de l'offre ;
- Concevoir des formations à Bruxelles pour des fonctions qui utilisent un équipement de pointe ;
- Constituer des plates-formes pédagogiques où trouver des solutions entre les différents partenaires d'emploi et de formation.

Les CTA doivent :

- Assurer une offre sectorielle là où elle n'existe pas encore ;
- Proposer une complémentarité de services par rapport aux CdR ou aux CdC déjà implantés.

Les Centres de référence¹⁵ à Bruxelles

Dès juillet 2006, un protocole-cadre précise leurs rôles :

- Développer une expertise pour identifier les besoins des entreprises et analyser les besoins des secteurs dans un objectif de mise à l'emploi ;
- Faire un état des formations et concevoir des formations dans un cadre équipé ;

12. Protocole-cadre du 7 juillet 2006.

13. Mais un centre de référence est aussi destiné à la formation initiale des jeunes qui suivent les filières de l'enseignement technique et professionnel, à la formation en alternance, à la formation continuée des travailleurs.

14. Les Co-pilotes de la formation professionnelle, dossier de l'Insertion n°75, page 14.

15. En 2008, 2 CdR sont opérationnels : Iristech + (secteur du métal), Evoliris (secteur des technologies de l'information et de la communication - TIC). Trois autres centres sont en projet dans les secteurs du Transport et Logistique, de la Construction et de l'Horeca.

- Proposer des pistes d'amélioration quantitative et qualitative et constituer des plates-formes pédagogiques où trouver des solutions entre différents partenaires.

Le développement des CTA

Les Centres de Technologies Avancées (CTA) doivent assurer une offre sectorielle là où elle n'existe pas encore ou proposer une complémentarité de services par rapport aux Centres de Références (Bruxelles) ou Centres de Compétences (Wallonie)¹⁶ déjà implantés dans la zone.

¹⁶ En Wallonie, le réseau des centres de compétence comprend 25 centres : 14 sont des asbl et 11 sont des centres de FOREM FORMATION. L'ensemble des centres couvre les besoins régionaux et les secteurs d'activités prioritaires par rapport à l'emploi.

Le conventionnement avec Bruxelles Formation



1. Les procédures et les étapes de la demande de conventionnement

Un appel à projets conjoint de Bruxelles Formation et d'Actiris est adressé aux OISP pour leur permettre d'introduire une demande de reconnaissance de leur action ISP.

La convention OISP/Bruxelles Formation : la porte d'entrée à la Cocof, à Actiris, au FSE

Le conventionnement avec Bruxelles Formation est un passage obligé pour obtenir :

- L'agrément en tant qu'OISP de la Commission communautaire française et ainsi l'accès au financement de l'équipe de base (cf. Fiche III.5) ;
- Le financement de l'accompagnement du public par Actiris (cf. Fiche III.6).

Le conventionnement OISP/ Bruxelles Formation facilite l'obtention d'un co-financement par le Fonds Social Européen (FSE) (cf. Fiche III.7).



L'introduction de la demande de conventionnement

La demande de conventionnement se fait en deux temps et doit se finaliser au plus tard cinq mois avant le début de l'action de formation :

- Au mois de mai, le lancement annuel de l'appel à projets est fait en commun par Bruxelles Formation et Actiris. Un formulaire conjoint est envoyé par Bruxelles Formation à tous les opérateurs conventionnés l'année précédente ;
- Pour juin, les OISP complètent le volet quantitatif pour chaque action de formation (nombre d'heures, de stagiaires, nombres d'heures de stage, etc.) et le renvoient à Bruxelles Formation. Ceci formalise leur demande de conventionnement ;
- Bruxelles Formation transmet à Actiris les données nécessaires au calcul des heures d'accompagnement subventionnées par ce dernier ;
- En septembre, les OISP remettent à Bruxelles Formation le volet qualitatif pour ces mêmes actions. Il décrit, d'une part, l'opération de formation professionnelle qui relève des compétences de Bruxelles Formation en termes d'objectifs de formation, de public visé, de contenus de formation, de méthodologie, etc. et, d'autre part, l'opération d'accompagnement en termes d'accueil, de guidance, d'aide à la recherche de stage, de formation, d'emploi, de suivi psychosocial et socioculturel qui relève des compétences d'Actiris ;
- Après examen de la demande, Bruxelles Formation est chargé de communiquer sa décision motivée dans un délai de trois mois après réception de l'ensemble du dossier. Néanmoins, il arrive que le service partenariat de Bruxelles Formation demande des compléments d'information. Cette requête peut allonger les délais ;
- La procédure d'examen d'instruction des dossiers par Actiris est réalisée en parallèle pour ce qui concerne le volet accompagnement (cf. Fiche III.6).

En cas de désaccord sur les décisions du Comité de gestion

Il est possible d'introduire un recours contre une décision du Comité de gestion de Bruxelles Formation. La procédure à suivre est la suivante :

- L'organisme introduit auprès de Bruxelles Formation une demande de réexamen contre les décisions prises à son égard par le Comité de gestion, dans un délai d'un mois après la notification de la décision ;
- Le Comité de gestion doit se prononcer sur la demande de réexamen dans un délai de deux mois. Sans réponse dans ce délai, la demande de réexamen est jugée défavorable¹.

Par ailleurs, l'organisme peut introduire un recours contre les décisions prises à son égard par le Comité de gestion auprès du Ministre compétent. Aucun délai n'est exigé, cependant, le recours peut uniquement porter sur l'exécution des programmes et des cahiers des charges².

Le Ministre compétent doit se prononcer dans un délai de trois mois après avoir sollicité l'avis de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement (CCFEE) qui aura auditionné un représentant de l'OISP.

Une procédure de recours contre une décision d'Actiris existe également (cf. Fiche III.6).

1. Arrêté 2002/147, Art. 5 § 3.

2. Arrêté 2002/147, Art. 5 § 4.



Une subvention de Bruxelles Formation³ ?

Le conventionnement de partenariat avec Bruxelles Formation n'implique pas un financement de l'opération de formation professionnelle par Bruxelles Formation.

Néanmoins, Bruxelles Formation peut octroyer une subvention de fonctionnement pour des actions mises en place par des opérateurs agréés ou non par la Cocof et mises en œuvre sans le concours financier de la Cocof. Ce soutien peut être ponctuel ou se prolonger dans le temps.

Cela peut concerner de nouvelles actions ISP non encore prises en compte dans le financement lié à l'agrément.

Il peut également s'agir :

- D'actions relatives au Plan d'Accompagnement des Chômeurs (PAC) ;
- De formations mises sur pied dans le cadre des « Titres-services » ;
- Ou encore certaines actions menées dans un partenariat pérenne avec une école de l'Enseignement de Promotion sociale.

Contact : Bruxelles formation (voir coordonnées à l'annexe n°2).

2. Les avantages du public ISP stagiaire en formation professionnelle

Tout demandeur d'emploi, inscrit en formation professionnelle, acquiert le statut de stagiaire en formation et bénéficie des avantages liés à ce statut.

1 €/heure de formation suivie

L'article 1^{er} de l'Arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 6 février 1997⁴ précise que : « La prime de formation professionnelle visée à l'article 5, 1^{er}, 1 de l'Arrêté de la Communauté française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle est fixée à 40 francs belges par heure de formation effectivement suivie. »⁵

Lors du passage à la monnaie européenne, la prime de formation a été fixée à 1 €/heure de formation effectivement suivie. Depuis 1987, ce montant n'a jamais été indexé. Il est pourtant soumis au précompte professionnel et est taxé. Depuis 2007, les stagiaires en formation qualifiante bénéficient également de l'indemnité/stagiaire pendant leur stage en entreprise pour une durée maximum de 152 heures.

Les heures dites « consommées » (c'est-à-dire celles où les stagiaires ont été présents) sont les heures qui donnent lieu à une indemnité. Ce sont ces données que Bruxelles Formation utilise pour calculer les heures suivies individuellement par les stagiaires et leur verser leur prime de formation (cf. Fiche I.9).

3. Décret du 27 avril 1995, Chapitre IV, Art. 13 *Du subventionnement des activités.*

4. Cet arrêté a abrogé l'arrêté du 12 mai 1987 de la Communauté française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle.

5. 40 francs belges en 1987 valent en juillet 2006 (calculé d'après les indices du coût de la vie, en moyenne une augmentation de 2% par année) : 60,08 BEF à savoir 1,48 €. Cette somme n'a pas été indexée depuis 1987.

Le conventionnement avec Bruxelles Formation

Le paiement de la prime se fait mensuellement pour la moitié de celle-ci et en fin de formation pour l'autre moitié.

La somme totale des indemnités versées aux stagiaires est assimilée à un subside des pouvoirs publics belges. A ce titre, elle peut être valorisée comme une dépense dans les demandes de cofinancement européen par les OISP (cf. Fiche III.7).

Une indemnité pour les frais de déplacement

L'indemnité⁶ pour frais de déplacement permet aux demandeurs d'emploi d'être remboursés des frais occasionnés lors de leur déplacement journalier aller-retour. Ce remboursement est limité au coût du transport en commun le moins onéreux et s'effectue uniquement après que l'intéressé ait fourni les pièces justificatives auprès de Bruxelles Formation.

Une couverture assurance

La Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est applicable aux stagiaires en formation professionnelle. Les stagiaires sont ainsi assurés auprès de la Compagnie d'assurance par Bruxelles Formation.

Pour tout accident de travail ou sur le chemin du travail qui survient à un stagiaire en formation professionnelle, il y a lieu de compléter les déclarations d'accident, d'y associer un certificat médical de constat et de prévenir les services administratifs de Bruxelles Formation.

Une dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi

L'ONEm accorde une dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi aux stagiaires en formation professionnelle.

Le chômeur complet indemnisé qui suit une formation professionnelle :

- Conventionnée par Bruxelles Formation ;
- Comprenant un nombre d'heures minimum par semaine ;
- Se déroulant en semaine et pendant la journée.

peut être dispensé⁷, à sa demande et pendant le suivi de sa formation, de l'obligation d'être disponible sur le marché de l'emploi. Il peut également refuser un emploi qui lui est proposé.

Le chômeur n'est pas indemnisable les jours où il est absent sans motif légitime.

6. Arrêté 1997/39 du 16 février 1997 de la Commission communautaire française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle.

7. Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant sur l'organisation et le fonctionnement de l'Office National de l'Emploi et des Organismes de paiement.

L'agrément du Collège de la Commission communautaire française



1. La Cocof : une administration pour les Bruxellois francophones

La réforme de l'Etat belge entamée en 1970 a abouti à une révision de la Constitution reconnaissant l'existence de Communautés et de Régions. En Région bruxelloise, l'exercice des compétences communautaires a été confié à trois Commissions communautaires :

- La Commission communautaire française (Cocof) ;

- La Commission communautaire flamande (Vgc) ;
- La Commission communautaire commune (Cocom).

La Commission communautaire française est compétente pour les institutions monocommunautaires francophones de la Région bruxelloise.

Elle peut, par le biais de règlements, agir en qualité de pouvoir organisateur sur les matières culturelles, d'enseignement et personnalisables.

A la suite du transfert de compétences opéré par la Communauté française, la Commission communautaire française peut depuis le 1^{er} janvier 1994, légiférer par voie de décrets dans les matières suivantes:

- Les infrastructures privées pour l'éducation physique ;
- Les sports et la vie en plein air ;
- Le tourisme ;
- La promotion sociale ;
- La reconversion et le recyclage professionnels, en ce compris la formation permanente des classes moyennes ;
- Le transport scolaire ;
- La politique de la santé ;
- L'aide aux personnes.

2. La demande et le renouvellement d'agrément des OISP

Les bases légales

- Décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.



- Arrêté du 18 octobre 2001 de la Commission communautaire française relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socioprofessionnelle (arrêté «non marchand»).
- Arrêté 2002/n°147 du 12 décembre 2002 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et les organismes d'insertion socioprofessionnelle, pris en exécution de l'article 4 § 2 du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.

Les conditions et modalités relatives à l'agrément (Art. 49 à 53 de l'arrêté du 18 octobre 2001)

Pour introduire une demande d'agrément, un nouvel organisme doit avoir été conventionné depuis au moins un an avec Bruxelles Formation (articles 49 et 50) :

- Pour un volume minimum de 9.600 heures de formation professionnelle ;
- Ou pour des opérations de formation par le travail pour un nombre minimal de 12 stagiaires (AFT) ;
- Ou pour des opérations de détermination du public, de coordination ou de concertation locales (Missions Locales).

Les modalités d'introduction de la demande, de même que les documents à produire, sont détaillés aux articles 51 et 52.

Les modalités relatives au renouvellement d'agrément sont reprises à l'article 53. Pour rappel, les demandes d'agrément sont instruites par l'administration et soumises à l'avis de la Commission Consultative Formation-Emploi-Enseignement (CCFEE) et du Comité de gestion de Bruxelles Formation, avant d'être proposées au Collège de la Cocof.

L'agrément couvrant une période de trois années, la procédure de renouvellement s'effectue, par arrêté du Collège de la Cocof, tous les trois ans. Les organismes sont tenus d'introduire la demande de renouvellement au plus tôt douze mois et au plus tard six mois avant la date d'échéance de l'agrément en cours.

Les documents à fournir sont précisés à l'article 51 de l'arrêté 2001/549.

Le calcul des catégories et la modification des catégories en cours d'agrément (Art. 54 de l'arrêté 2001/549)

La catégorie est fixée pour toute la durée de l'agrément, sauf modification à la hausse ou à la baisse d'au moins 10 % du volume d'heures conventionnées avec Bruxelles Formation.

C'est pourquoi, chaque année, l'administration vérifie la conformité des catégories définies pour chaque opérateur sur base de la confirmation, par Bruxelles Formation, du volume d'heures conventionnées à destination d'un public d'insertion socioprofessionnelle¹.

Dans cette perspective, les OISP doivent systématiquement fournir à l'administration de la Cocof une copie de toute nouvelle convention de partenariat avec Bruxelles Formation.

Sur base de l'examen des conventions transmises, la catégorie est recalculée pour les opérateurs qui justifient d'une évolution (hausse ou baisse) de plus de 10% de leur volume d'heures conventionnées par rapport à celui de l'année précédente.²

1. Décret du 27 avril 1995, Art. 3 § 1^{er}.

2. Lors d'un renouvellement d'agrément, la comparaison est effectuée, si nécessaire, sur la base de plusieurs années antérieures.

Ceci ne signifie toutefois pas un changement automatique de catégorie, dans la mesure où le calcul se fait sur la base de la moyenne des volumes d'heures conventionnées des trois dernières années. S'il se confirme qu'il y a lieu de modifier la catégorie de l'opérateur, ce changement de catégorie est proposé au Collège et est notifié à l'opérateur concerné.

En cas de passage dans une catégorie supérieure, l'opérateur est invité à procéder à la modification de son équipe de base dès la date de décision du Collège de la Cocof.

En cas de passage dans une catégorie inférieure, la modification du financement de l'équipe de base par l'administration ne prend effet que six mois après la notification de la décision du Collège.

Le tableau ci-après présente le nombre d'OISP présents dans chaque catégorie depuis 2004.

Tableau 1 : nombre d'organismes ISP par catégorie d'agrément (2004-2007).

Cat.	2004	2005	2006	2007
1	10	7	6	4
2	11	9	9	10
3	4	6	6	7
4	3	5	4	2
5	2	3	5	5
6	10	10	10	12

Contact : Commission communautaire française, service formation professionnelle (voir coordonnées l'annexe n°2).

Le conventionnement avec Actiris

1. Actiris : Le Service public d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale

Actiris (ex-ORBEm¹) est le service public d'emploi chargé de mettre en œuvre la politique régionale de l'emploi et d'assurer le bon fonctionnement du marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Il s'adresse donc aux demandeurs d'emploi et aux employeurs de la Région bruxelloise, auxquels il offre des services spécialisés.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, qui vont de l'inscription comme demandeurs d'emploi au placement, en passant par la prospection des entreprises et l'outplacement, Actiris s'appuie sur un réseau de partenaires. Il s'agit d'acteurs de la formation, de l'insertion socioprofessionnelle, de la recherche active d'emploi et de l'accueil des enfants de demandeurs d'emploi répartis dans les 19 communes de la Région bruxelloise.

Ce sont ainsi plus de 130 collaborations, dont certaines remontent à la création de la Région en 1989, qui permettent de développer une offre de services la plus large possible répondant aux besoins socio-économiques du marché de l'emploi bruxellois.

Dans le contexte de la gestion mixte du marché de l'emploi (cf. encadré) dans la Région de Bruxelles-Capitale et la mise en œuvre de

son contrat de gestion, ACTIRIS (en tant que Régisseur-ensemblier) a entamé en 2007 une large réforme visant la mise en place d'un dispositif intégré de partenariat.

Ce dispositif est envisagé dans un cadre global et a pour objectif de veiller à assurer l'accompagnement de tous les demandeurs d'emploi, particulièrement les plus éloignés de l'emploi, vers un emploi de qualité, de manière individuelle, structurée et adaptée à leurs besoins sur l'ensemble du territoire de la Région bruxelloise.

Pour répondre de la manière la plus adéquate possible aux besoins et priorités de la Région de Bruxelles-Capitale mais également aux exigences de la réglementation européenne qui proscrit toute discrimination entre les opérateurs, le gouvernement bruxellois a adopté début 2008 un arrêté relatif aux partenariats d'Actiris². Cet arrêté permet à ACTIRIS de conclure des conventions avec des opérateurs d'emploi publics et privés, marchands ou non marchands et d'octroyer des moyens financiers en vue de mener des activités d'emploi sur base d'appel à projets ou d'appel d'offres³.

Ces appels sont renouvelés régulièrement. Les premiers appels à projets ont ainsi été lancés au cours du 1^{er} semestre 2008.

Il reste toutefois possible d'introduire, via une procédure spécifique, des projets particuliers à

1. ORBEm : Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

2. L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 relatif aux partenariats et portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

3. Pour la distinction entre les deux, consultez www.actiris.be rubrique partenaires.

caractère novateur ou une demande de partenariat d'adhésion.

Enfin, précisons que toute convention signée avec un partenaire impose comme condition à celui-ci l'adhésion à un système informatisé d'échange d'informations dont Actiris assure la gestion⁴. Il s'agit en l'occurrence du système New Ibis (base de données des dossiers des demandeurs d'emploi et des offres d'emploi) ouvert aux partenaires via le Réseau des Plates-formes pour l'Emploi (cf. Fiche I.8). Cette adhésion implique la signature d'une convention entre Actiris et l'organisme (qui s'engage par là-même à respecter les principes déontologiques contenus dans la Charte du RPE). La convention précise les tâches que peut réaliser l'organisme dans la base de données. A noter que seuls certains membres du personnel ont accès à ce réseau. Il s'agit de ceux qui ont suivi une formation et qui ont reçu une certification. Il appartient à l'employeur de décider quels membres de son personnel il souhaite voir certifier. Deux sortes de certification existent : la première vise les travailleurs qui ont une fonction pédagogique et d'accompagnement (conseiller RPE), tandis que la seconde concerne le personnel administratif (agent RPE).

Conseiller RPE : conseiller ou agent d'insertion qui effectuent l'encodage, les ajouts ou modifications des données relatives au demandeur d'emploi, qu'ils récoltent dans le cadre de leurs entretiens.

Agent RPE : agent administratif (ou secrétaire) qui effectuent l'encodage et les modifications sur base des données récoltées par les conseillers RPE.

Dans un souci de sécurisation et de confidentialité des données, chaque travailleur certifié dispose d'un code d'accès personnel et d'un outil (le « Token ») qui lui permet d'entrer un mot de passe (modifié toutes les minutes). Un travailleur qui transmettrait son code et son « token » à l'un de ses collègues (même si ce dernier est également certifié) et a fortiori à un tiers, s'exposerait à des sanctions mentionnées dans la convention.

La gestion mixte du marché de l'emploi : d'une convention internationale à une ordonnance régionale.

La convention n°181 de l'Organisation Internationale du Travail (adoptée en juin 1997) relative aux agences d'emploi privées, vise à prendre en compte la place réelle occupée sur le marché de l'emploi par ces agences tout en maintenant la place prépondérante des pouvoirs publics leur permettant ainsi de tenter d'en infléchir la dynamique. Le texte induit une suppression tacite du monopole des Services Publics d'Emploi en matière de placement, et laisse aux autorités de chaque pays signataire le soin d'organiser comme il l'entend l'activité des différents acteurs sur son marché de l'emploi. En Belgique, compte tenu de la répartition des compétences c'est aux Régions qu'est dévolue cette organisation. Les autorités bruxelloises ont donc pris une ordonnance en 2003, suivie d'un arrêté d'exécution en 2004.

Ordonnance du 26 avril 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Arrêté du 15 avril 2004 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Il faut comprendre par « gestion mixte » que la gestion du marché de l'emploi auparavant du ressort du seul opérateur public (Orbem devenu depuis Actiris), s'est vue ouvrir au secteur privé. C'est pourquoi désormais, des opérateurs publics, des opérateurs privés à but non lucratif (asbl) et des opérateurs privés à but lucratif assurent des actions de placement des demandeurs d'emploi.

4. Art. 9 §4 de l'arrêté relatif aux partenariats.



2. Le cadre de conventionnement de l'opération d'accompagnement ISP

Le cadre législatif

Le partenariat avec les OISP remonte à 1991, date d'un premier arrêté, modifié en 1997⁵, qui définit le cadre de conventionnement. En 2008, ce texte reste d'application pour les Missions Locales et les opérateurs de guidance spécifique (cf. Fiche II.4).

Etant compétent en matière d'emploi, Actiris subventionne **l'activité d'accompagnement vers l'emploi** (déclinée en plusieurs opérations) réalisée par les opérateurs de formation, les Ateliers de Formation par le Travail et les Missions Locales dans le cadre de leurs opérations de détermination (généraliste ou ciblée) et de formation innovante.

Suite à l'adoption de l'ordonnance sur la gestion mixte en 2003 et de son arrêté d'exécution⁶ et à la mise en œuvre du contrat de gestion d'Actiris, une réforme du partenariat est en cours.

Une nouvelle procédure et un nouveau mécanisme de subventionnement ont été élaborés et seront d'application à partir du 1^{er} janvier 2009 pour les opérations de formation professionnelle des OISP agréés par la Cocof et qui sont conventionnées par Bruxelles Formation (cf. Fiches III.2 et III.3), excepté pour les actions pilotes organisées par les Missions Locales.

5. Arrêté de partenariat ORBEm du 27 juin 1991, modifié par l'arrêté du 16 janvier 1997 autorisant l'Office régional bruxellois de l'emploi à conclure des conventions de partenariat en vue d'accroître les chances de certains demandeurs d'emploi de trouver ou de retrouver du travail.

6. Ordonnance du 26 avril 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Arrêté du 15 avril 2004 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Les opérations subventionnées par Actiris⁷

L'accueil des demandeurs d'emploi intéressés par une formation.

Cette opération comprend les tâches suivantes : l'information faite au demandeur d'emploi, l'analyse de sa demande, l'organisation de sélections pour constituer un groupe de stagiaires, le relais des candidats non retenus vers d'autres opérateurs (Mission Locale, cellule insertion d'un CPAS, Actiris...).

La guidance pendant toute la durée de la formation

Elle consiste à soutenir le chercheur d'emploi dans la poursuite de l'activité de formation professionnelle dont il bénéficie et à éviter son « décrochage » en :

- *Identifiant la(es) problématique(s) connexe(s) (juridique, financière, sociale, psychologique, administrative) à son insertion et en assurant le relais du chercheur d'emploi vers l'organisme ou l'institution appropriée. Il s'agit d'identifier cet organisme ou cette institution, de prendre contact ou un rendez-vous éventuel, d'aider si nécessaire à compléter les documents et formulaires adéquats. Les tâches de guidance **ne consistent pas** à traiter la(es) problématique(s) elle(s)-même(s) ;*
- *Aidant à l'intégration du chercheur d'emploi dans l'équipe ou dans le groupe ;*
- *Assurant l'apprentissage des normes sociales et/ou professionnelles : présence, respect des horaires, des engagements, développement de l'autonomie, de la responsabilisation.*

L'aide à la recherche de stage, de formation et/ou d'emploi

Elle vise à soutenir le demandeur d'emploi dans la poursuite de son projet professionnel et ce, de la manière la plus adaptée.

- *L'aide à la recherche de stage comprend l'accompagnement pendant cette recherche et pendant le déroulement du stage : prospection d'offres de stage, détermination*

de stage, suivi administratif (convention de stage, octroi de documents...), suivi des relations (rencontre avec le tuteur, intégration dans l'équipe, gestion des conflits..., évaluation du stage en entreprise).

- *L'aide à la recherche de formation : informations sur les relais et les passerelles possibles, contact éventuel avec un centre de formation... ;*
- *L'aide à la recherche d'emploi doit permettre au demandeur d'emploi d'apprendre à :*
 - *Elaborer et (ré)actualiser un CV*
 - *Rédiger une lettre de motivation*
 - *Se préparer à un entretien d'embauche*
 - *Se préparer à un entretien téléphonique*
 - *Cibler des employeurs*
 - *Analyser des offres d'emploi*

Il est à noter que, pour l'ensemble des opérations, les informations relatives aux demandeurs d'emploi doivent être indiquées dans leur dossier informatique New IBIS. L'encodage constitue donc une opération transversale faisant partie intégrante de l'activité d'accompagnement subventionnée (cf. Fiche I.8).



7. Extrait de *l'inventaire des actions ISP*, document finalisé par Actiris en 2007 destiné à lister et à définir les opérations pouvant être subventionnées dans le cadre d'une action ISP.

3. Obtenir un conventionnement ISP pour l'accompagnement : la procédure d'appel à projets commun d'Actiris et de Bruxelles Formation

Au mois de mai de chaque année, un appel à projets commun est lancé par Bruxelles Formation et Actiris pour le conventionnement des actions de formation ISP.

Cela concerne les opérateurs de formation et les AFT (cf. Fiche I.2).

Comment introduire une demande de projet ?

1° En mai, Bruxelles Formation envoie un formulaire d'appel à projets aux opérateurs conventionnés l'année précédente. Une association non encore conventionnée pour des actions ISP doit le demander expressément à Bruxelles Formation.

2° L'opérateur remplit sa demande en 2 temps :

- En juin, il doit envoyer à Bruxelles Formation le volet quantitatif relatif à ses opérations de formation (nombre d'heures, nombre de stagiaires, nombre d'heures de stages pratiques...). Bruxelles Formation se charge de communiquer ces données à Actiris, qui peut ensuite établir le nombre d'heures pour l'activité d'accompagnement ;
- En septembre, il adresse le volet qualitatif qui décrit, d'une part, les objectifs de la formation, le public visé, les contenus de formation, les méthodes pédagogiques... et, d'autre part, les opérations qui constituent l'activité d'accompagnement.

Les dossiers de demande sont ensuite instruits par les services partenariats des deux organismes et doivent être approuvés par leurs comités de gestion respectifs. La décision de ceux-ci est ensuite communiquée à l'opérateur qui, s'il s'agit d'une approbation, peut démarrer son action conformément à ce qu'il a indiqué dans son dossier.



Pendant la phase d'instruction du dossier, il arrive que le service partenariat demande des compléments d'information sur tel ou tel aspect du dossier. Cela peut entraîner un allongement du délai avant le passage au comité de gestion. Ce dernier peut également demander un supplément d'informations avant de se prononcer définitivement, ce qui allonge encore le délai.

Chacun des parastataux communique ensuite sa décision de conventionnement à l'organisme.

Le subventionnement de l'activité «accompagnement» des actions de formation ISP

Le conventionnement par Actiris étant lié au conventionnement de Bruxelles Formation, le mécanisme de subventionnement d'Actiris utilise les indicateurs-clés d'une action de formation : le nombre d'heures de formation prévues, le nombre d'heures de stage prévues, le nombre de postes stagiaires.

La subvention est calculée par action de formation ISP. Si l'organisme assure plusieurs actions, il doit additionner le montant de chacune des actions pour obtenir le montant global de sa subvention.

La liquidation de la subvention

La liquidation de la subvention s'effectue en trois fois :

- Une première avance de 50% maximum versée au plus tard le 31 mars de l'année de référence (année N) ;
- Une deuxième avance versée après réception par Actiris du rapport semestriel d'activité ;
- Le solde après réception par Actiris des documents suivants : déclaration de créance, rapport annuel d'activités, justification des dépenses, attestation sur l'honneur d'absence de double financement.

Principe de calcul (voir tableau 1)

Un forfait d'heures de guidance, qui varie en fonction du volume d'heure de l'action, est retenu :

- 30h si la durée de la formation est comprise entre 1h et 349h ;
- 55h pour une durée de formation comprise entre 350h et 699h ;
- 65h à partir d'une durée de formation comprise de 700h.

Ce forfait est multiplié par le nombre de postes stagiaires et par un coût horaire fixé par Actiris et indexé annuellement. Pour l'année 2009, il s'élèvera à 10,94 €.

Pour l'accompagnement spécifique aux stages pratiques en entreprise, le montant est obtenu en multipliant le nombre de postes stagiaires par le coût horaire et par 10% du nombre d'heures de stage (avec un plafond à 152 h de stage⁸).

Un régime particulier est appliqué pour les actions de détermination ciblée. Le nombre d'heures d'accompagnement correspond à 15% du nombre d'heures de détermination, qu'il convient ensuite de multiplier par le nombre de postes stagiaires et par le coût horaire.

Exemple

Une asbl organise trois actions de formation :
 Une action de formation de base
 Une action de formation préqualifiante en bâtiment
 Une action de formation qualifiante en bureautique
 On suppose que le coût horaire est de 12 €.

Tableau 1 : Exemple de calcul du subventionnement par Actiris du volet « accompagnement » d'action ISP à partir de 2009

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

Ainsi la subvention qui sera versée par Actiris pour assurer l'ensemble des opérations d'accompagnement sera d'un montant de 25.948,8 €.

8. Durée maximale reconnue par Bruxelles Formation.



4. Une procédure de conventionnement distincte pour les actions ISP des Missions Locales

A l'heure où nous écrivons ces lignes, la réforme du partenariat d'Actiris n'a pas encore porté sur le conventionnement des actions des Missions Locales, à savoir les déterminations généralistes, les déterminations ciblées, les formations pilotes ou dites innovantes et les actions de coordination et de concertation locale (cf. Fiche I.2).

La procédure de conventionnement et le mécanisme de calcul de la subvention demeurent donc ceux prévus par l'arrêté de partenariat et le cahier de charges de 1991.

Compte tenu qu'Actiris ne prévoit pas de conventionner de nouvelles actions dans ce cadre, seules les actions déjà existantes font l'objet d'une convention annuelle tacitement reconduite. Notons cependant que le montant de la subvention est indexé.

5. Un appel à projets pour les actions de Recherche active d'emploi (RAE)

Au même titre que les actions de formation ISP, les actions RAE (cf. Fiche II.9) font désormais l'objet d'un appel à projets. Elles ne sont pas des actions ISP dans la mesure où elles ne figurent pas dans la liste des actions définies par le décret ISP⁹ ; elles ne sont donc pas comprises dans le calcul du volume d'heures pour la catégorie d'agrément de la Cocof. Néanmoins, nous avons choisi de les aborder dans la mesure où les travailleurs des OISP qui en organisent sont repris dans la catégorie des travailleurs ISP et, à ce titre, bénéficient des conventions collectives de l'Accord non marchand (cf. Fiche IV.2).

9. Décret de la Cocof du 27 avril 1995. Pour la liste des actions ISP, cf. Fiche I.2.

Les opérateurs autorisés à concourir

Tous les opérateurs d'emploi tels que définis par l'ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi sont autorisés à concourir. Notamment les opérateurs de formation et d'insertion socio-professionnelle, les CPAS, les ALE¹⁰, les bureaux de placement non marchands.

Comme pour les autres appels à projets d'Actiris, celui-ci est mentionné sur le site web d'Actiris à la rubrique « partenaires » et les documents nécessaires pour déposer une demande y sont téléchargeables (cahier de charges, formulaire de demande).

Toute demande dûment remplie est instruite par le service partenariat d'Actiris et doit être approuvée par son comité de gestion. En cas de refus, le candidat peut introduire un recours (cf. point 6).

Une subvention pour la réalisation des actions¹¹.

Le montant est établi en fonction des besoins et de la demande de chaque opérateur d'emploi dans la limite du plafond fixé. Pour connaître précisément ce plafond, il y a lieu de se reporter au cahier de charges.

Enfin, pour les opérateurs qui organisent une action RAE pour la première fois, une subvention d'installation est prévue dont le montant est également plafonné.

La liquidation de la subvention s'effectue en trois fois :

- Une première avance de 50% maximum versée au plus tard le 31 mars de l'année de référence (année N) ;
- Une deuxième avance versée après réception par Actiris du rapport semestriel d'activité ;
- Le solde après réception par Actiris des documents suivants : déclaration de créance, rapport annuel d'activités, justification des dépenses, attestation sur l'honneur d'absence de double financement.

10. Agence Locale pour l'Emploi.

11. Les documents d'Actiris précisent toujours « dans la limite des crédits disponibles inscrits à cet effet au budget ».

6. Le recours contre une décision d'Actiris

En vertu de l'arrêté relatif aux partenariats¹², quelque soit le type d'action, Actiris est tenu de motiver ses décisions relatives à l'allocation ou au refus de subvention et de les communiquer au demandeur au plus tard dans le mois qui suit la décision de son comité de gestion. Ceci s'applique à l'ensemble de ses appels à projets ou appels d'offres. En pratique le demandeur reçoit un courrier d'Actiris.

En revanche, aucun délai n'est fixé entre la date de réception de la demande et la décision par le comité de gestion.

Un recours peut être introduit devant le comité de gestion dans le mois qui suit la communication d'Actiris¹³. Le président du comité de gestion demande alors un avis à la plate-forme de concertation en matière d'emploi¹⁴, qui doit être rendu dans les deux mois.

Le comité de gestion doit alors à nouveau se prononcer et transmettre sa décision au demandeur dans un délai de deux mois.

N.B. : s'il n'y a pas de nouvelle décision du comité de gestion dans un délai de quatre mois à dater de la réception de la demande de recours, la décision contestée est réputée confirmée.

Il peut donc s'écouler six mois avant qu'une décision du comité de gestion d'Actiris ne devienne définitive.

12. Arrêté des partenariats de 2008, Art. 4 §1^{er}.

13. Arrêté des partenariats de 2008, Art. 4 §2.

14. Plate-forme de concertation créée auprès du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale. (www.ces.irisnet.be) en vertu de l'ordonnance sur la gestion mixte du marché de l'emploi. Cette instance a notamment pour mission d'organiser la concertation et la coopération entre ACTIRIS, les organismes conventionnés avec ACTIRIS et les agences d'emploi privées agréées.

L'agrément du Fonds Social Européen



1. Le Fonds Social Européen (FSE) : un instrument financier au service de la formation et de l'emploi

Le FSE est l'un des quatre Fonds structurels mis en place par l'Union européenne¹. Ces Fonds sont des outils financiers qui ont pour mission commune de réduire les différences de niveaux de vie entre les citoyens et entre les régions de l'Union européenne (comme la sécurité sociale, il s'agit d'un système de redistribution, mais à l'échelle européenne et non plus nationale).

1. Les trois autres sont : le Fonds Européen d'Orientation et de Garantie Agricole (FEOGA), le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) et l'Instrument Financier d'Orientation de la Pêche (IFOP).

Le FSE est le plus ancien puisqu'il a été institué en 1957 par le Traité de Rome. Ses objectifs et la définition du public-cible se sont donc naturellement élargis avec le temps. Jusqu'en 1988, le FSE soutenait des projets directement approuvés par la Commission européenne sur base des priorités annuelles qu'elle définissait. Mais avec l'entrée de l'Espagne et du Portugal et la perspective du grand marché unique du 1^{er} janvier 1993, une réforme s'imposait. Depuis lors, le FSE repose sur des programmes dits opérationnels (PO) pluriannuels élaborés par les Etats membres (et/ou les collectivités territoriales) et approuvés par la Commission. Le montant financier est établi selon une série de critères décidée par le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne et fait l'objet d'une négociation. Chaque Etat (ou collectivité) est ensuite responsable de la ventilation du financement entre les priorités



retenues puis de la sélection des projets qui bénéficieront de subsides.

L'une des règles d'origine demeure toujours d'application à savoir le cofinancement 50/50 (le Fonds couvre 50% des dépenses publiques consacrées par l'Etat membre).

Par ailleurs, la contribution des Fonds européens au cofinancement des projets est réalisée selon le principe d'additionnalité. Cela signifie que l'aide communautaire complète les efforts financiers de l'Etat membre mais ne peut entraîner une réduction de ces efforts.

En Belgique, 5 programmes opérationnels ont été approuvés pour la période de programmation actuelle (2007-2013).

L'un d'entre eux, le PO « Troïka », concerne directement les OISP bruxellois. Il vise l'ensemble des projets développés par la Cocof, la Région wallonne et la Communauté française et est piloté par ces trois entités via l'Agence FSE (qui est chargée de gérer le déroulement du programme au quotidien). Le volet Cocof de ce PO est destiné à soutenir des projets de formation professionnelle (compétence de la Cocof) organisés par Bruxelles formation et par les OISP, mais aussi des projets mis en œuvre par ces acteurs en partenariat avec des établissements d'Enseignement de Promotion sociale.

Un deuxième programme peut concerner dans une moindre mesure des OISP mais pour des projets qui ne relèvent pas de l'ISP (au sens du décret Cocof du 27 avril 1995). Il s'agit du PO « emploi et cohésion sociale » de la Région de Bruxelles-Capitale, piloté par Actiris (via son Service FSE et son Service partenariat). Ce programme soutient des projets d'accompagnement (au sens large) des demandeurs d'emploi mis en œuvre par Actiris et ses partenaires. Il en est ainsi des projets de Recherche Active d'Emploi (cf. Fiches II.9 et III.6).

Documents à consulter pour une information plus détaillée :

- Le dossier n°71 (mars-mai 2007) du magazine l'Insertion (téléchargeable sur le site www.febisp.be) ;
- Deux documents de la Commission Consultative Formation-Emploi-Enseignement² : « Emploi, Formation et Cohésion sociale : l'intervention des Fonds structurels européens en Région de Bruxelles-Capitale pour 2007-2013 », octobre 2007 ; « Guide pratique des programmes européens à l'usage des porteurs de projets bruxellois, période 2007-2013 », novembre 2007.

2. Dans le cadre de ses missions, la CCFEE peut apporter informations et conseils aux porteurs de projets.

2. Obtenir un cofinancement pour une action d'insertion socioprofessionnelle

Rappelons-le, c'est dans le cadre du Programme opérationnel « Troika » que des organismes peuvent obtenir un cofinancement pour des actions d'insertion socioprofessionnelle.

Si l'on parle de cofinancement (et non de financement), c'est parce que le FSE n'intervient que si le projet fait l'objet d'une ou plusieurs subventions des pouvoirs publics belges (PPB).

Depuis 2000, le cofinancement du FSE est de maximum 50%. Cela signifie que le financement FSE d'un projet ne dépassera jamais le montant total des subsides publics accordés à ce projet par les autorités compétentes en la matière. Un projet qui ne bénéficie d'aucun financement public n'est donc pas éligible au FSE.

A titre d'exemples :

Deux asbl ont chacune rempli une demande de concours dans le cadre de l'appel à projets FSE 2007-2013. A cet effet, elles ont établi le budget prévisionnel annuel ci-dessous :

- Dans le premier cas de figure, la part des PPB est supérieure de 30.000 € (680.000 - 650.000) à celle demandée au FSE ;
- Dans le second cas, la part des PPB est inférieure de 20.000 € (680.000-700.000) à celle demandée au FSE.

Du point de vue du critère du cofinancement, la demande de la deuxième asbl devra être revue à la baisse (elle ne pourra pas dépasser 680.000 €) pour que son projet soit agréé.

Asbl n°1

Dépenses annuelles prévues en € - 2007 à 2010	
- Frais de stagiaires	46.500
- Frais de personnel pédagogique	980.000
- Coûts de consommation et d'équipement	260.500
- Coûts indirects	0
- Coûts de production	43.000
Total	1.330.000

Attributions annuelles prévues en €- 2007 à 2010	
- Pouvoirs publics belges (PPB)	680.000
* <i>Agrément Cocof</i>	180.000
* <i>Actiris volet Accompagnement</i>	75.000
* <i>Actiris ACS</i>	330.000
* <i>Maribel social</i>	95.000
- Secteur privé	0
- Recettes provenant du projet	0
- FSE	650.000
Total	1.330.000

Asbl n°2

Dépenses annuelles prévues en € - 2007 à 2010	
- Frais de stagiaires	46.500
- Frais de personnel pédagogique	980.000
- Coûts de consommation et d'équipement	310.500
- Coûts indirects	0
- Coûts de production	53.000
Total	1.390.000

Attributions annuelles prévues en €- 2007 à 2010	
- Pouvoirs publics belges (PPB)	680.000
* <i>Agrément Cocof</i>	180.000
* <i>Actiris volet Accompagnement</i>	75.000
* <i>Actiris ACS</i>	330.000
* <i>Maribel social</i>	95.000
- Secteur privé	10.000
- Recettes provenant du projet	0
- FSE	700.000
Total	1.390.000



3. La procédure d'agrément

Comme pour le conventionnement avec Actiris ou avec Bruxelles Formation, l'agrément d'un projet par le FSE fonctionne selon une procédure d'appel à projets.

Un appel à projets pluriannuel

Les appels à projets sont communiqués par l'Agence FSE aux organismes dont les actions étaient précédemment agréées mais ils sont aussi publiés par voie de presse, ce qui permet à de nouveaux candidats de concourir. Il faut toutefois préciser que l'enveloppe financière est relativement « fermée », ce qui limite fortement la liberté d'action des autorités publiques belges.

Pour la période de programmation 2007-2013, un premier appel a eu lieu en août 2007, invitant les candidats à remplir leurs demandes pour le

30 septembre 2007 au plus tard. Les actions des opérateurs de formation ISP qui ont été retenues ont été agréées pour 4 ans (jusqu'en 2010 inclus). Les actions pilotes des Missions Locales ont obtenu un agrément de deux ans. D'autres appels à projets auront donc lieu au cours de la programmation.

Les demandes doivent être introduites via un formulaire informatique à remplir sur le site internet de l'Agence FSE (www.fse.be).

Les dossiers de demande sont ensuite soumis à un groupe intitulé « Taskforce », composé de chercheurs et d'entrepreneurs, réunis expressément afin de rendre un avis sur les projets aux autorités responsables du Programme Opérationnel. Ce sont alors les gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française et le Collège de la Cocof qui décident de l'agrément des projets y compris quant aux montants financiers. Ils disposent d'un quota de

L'agrément du Fonds Social Européen

dossiers pour lesquels ils ne sont pas tenus de suivre l'avis de la taskforce.

Leurs décisions, qui font l'objet d'un arrêté, sont transmises à l'Agence FSE afin que celle-ci informe les candidats et puisse liquider une avance à ceux dont les projets sont agréés.

Attention, cette liquidation ne peut s'effectuer que si le candidat marque son accord sur la décision prise. Pour cela, le candidat doit envoyer à l'Agence un certificat de mise en œuvre (CMOA) et deux déclarations de créance (DC) dûment remplies.

Chaque année, les organismes doivent transmettre un dossier de solde relatif à l'année précédente. Ce dossier est à compléter et à valider via un formulaire informatique à remplir sur le site web de l'agence FSE, puis à imprimer et à transmettre par courrier à l'Agence. Le dossier comporte à la fois un rapport moral (quelles activités ont été réalisées et comment) et un rapport financier.

Il est ensuite examiné par les gestionnaires puis par les inspecteurs de l'Agence FSE.

Depuis 2007, le FSE fonctionne selon le principe de l'annualité des dépenses. Cela signifie que les montants non consommés par un organisme durant l'année sont réaffectés dans l'enveloppe globale du Programme Opérationnel, ce qui augmentera le budget disponible lors de l'appel à projets suivant.

La liquidation des montants

A l'inverse des subventions Cocof ou Actiris, pour lesquelles les règlements fixent des dates légales de paiement, il n'existe pas d'échéancier-type quant au montant des avances FSE et à leur date de versement. Si le règlement FSE prévoit bien que le solde doit être versé après que l'organisme ait transmis son dossier à l'Agence FSE et que celui-ci ait été examiné par l'Agence et les services de la Commission européenne, aucun délai n'est fixé pour sa liquidation.

Cette incertitude et les retards de liquidation qui en ont résulté pour les OISP, qui sont de petites structures financièrement fragiles, ont conduit ces derniers à réclamer, dès la fin des années 90, un mécanisme de préfinancement structurel

du FSE. Unique revendication des employeurs du secteur bruxellois de l'ISP lors des négociations de l'Accord non marchand de 2000 (cf. Fiche IV.2), celui-ci n'a été mis en œuvre par le Collège de la Cocof qu'en 2004.

Le mécanisme de préfinancement des « petits porteurs de projets »

Le préfinancement consiste à verser en début d'année d'exercice une part du montant FSE réservé à l'OISP pour réaliser son projet. Cette part est décidée par le Collège de la Cocof. Ainsi en 2004, elle correspondait à 50% du subside ; depuis 2005 elle s'élève à 75%.

Le principe de calcul du préfinancement de la subvention FSE des petits opérateurs

Le mécanisme prend en compte 2 variables :

- Le montant de cofinancement FSE de l'année considérée (Ta)
- Le taux de préfinancement (X) exprimé en pourcentage³

Le montant du Préfinancement (P) est alors calculé de la manière suivante : $X\% * Ta$

Le solde (S) correspond au mieux à la différence entre Ta et P (lorsque l'organisme justifie valablement l'intégralité de son montant annuel réservé).

Contact : Agence FSE (voir coordonnées à l'annexe n°2).

3. En 2008, ce taux est de 75%.

Les subsides pour des postes de travail

1. L'équipe de base Cocof

Les bases légales

En ses articles 12 et 13, le chapitre III du décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française prévoit des normes de subventionnement pour les OISP.

Par ailleurs, suite à la signature de l'accord non marchand, le subventionnement par la Cocof repose sur le financement d'une équipe de base régi par les dispositions légales suivantes :

- L'Arrêté 2001/549 du 18 octobre 2001 de la Commission communautaire française relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socioprofessionnelle (arrêté « non marchand ») ;
- L'Arrêté 2004/144 du 18 novembre 2004 du Collège de la Commission communautaire française modifiant certaines dispositions de l'arrêté 2001/549 du 18 octobre 2001 de la Commission communautaire française relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes

et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socioprofessionnelle (Arrêté « barèmes lissés »).

La composition de l'équipe de base

La composition de l'équipe de base est liée à la catégorie de l'organisme, donc au volume d'activité conventionné par Bruxelles Formation (article 54, § 1^{er}). Il en est de même pour le montant des frais de fonctionnement.

Actuellement, les opérateurs sont répartis en six catégories.

Les AFT bénéficient d'une équipe de base, correspondant à leur catégorie de subventionnement, augmentée d'un poste de formateur classe 2 à 0,5 ETP.

Pour chaque Mission Locale, la Cocof finance un poste de coordinateur pédagogique, mais aucun frais de fonctionnement.

Chaque organisme agréé propose à la Cocof la composition de son équipe de base, conformément au volume possible, en veillant à respecter les profils de fonction requis.

Ensuite, l'administration l'examine et confirme à l'organisme la validité de l'équipe, la conformité de son volume ainsi que la valorisation de l'ancienneté barémique acceptée. En cas de refus, l'organisme formule une nouvelle proposition.

Le subventionnement ne prendra toutefois cours que lorsque l'équipe définitive est constituée et validée par la Cocof.

Il en va de même pour toute demande de modification de poste dans une équipe, introduite à l'initiative de l'organisme.

Les modifications de l'équipe de base en cours d'exercice

Il est donc impératif que toute modification concernant un poste subventionné dans l'équipe de base soit immédiatement signalée à l'administration en utilisant les fiches prévues à cet effet, disponibles sur le site www.cocof.irisnet.be/formpro.

Par modification, on entend :

- La sortie d'un travailleur ;
- L'engagement d'un nouveau travailleur suite à un départ, à un licenciement ;
- L'engagement d'un nouveau travailleur suite à l'augmentation du cadre de l'équipe de base ;
- Le remplacement d'un travailleur malade ou en congé total ou partiel (pause carrière, congé pour convenance personnelle), hors RTT (réduction du temps de travail) ;
- Toute autre modification ayant un impact sur la composition de l'équipe de base (absence, maladie, maternité, congé parental, variation du temps de travail, etc.).

Si un organisme ne signale pas ces modifications qui ont un impact sur le financement de l'équipe de base, il peut être amené à devoir rembourser des subventions perçues indûment ou à ne pas bénéficier de l'entièreté du subside susceptible de lui être octroyé.

Les normes de subventionnement de la Cocof

Le chapitre VII de l'Arrêté 2001/549 définit les normes de subventionnement à appliquer aux organismes d'insertion socioprofessionnelle. L'Art. 54 §1 stipule que *l'équipe de base subventionnée par le Collège pour les organismes agréés est définie en fonction du volume d'activité de l'organisme calculé sur la moyenne des trois dernières années et comprend les postes suivants :*

- formateur(s) classe 1 ;
- formateur(s) classe 2 ;
- coordinateur pédagogique.

Le tableau 1 donne la composition maximale des équipes de base en fonction des heures conventionnées, ces dernières définissant les catégories.



Tableau 1 : Composition maximale des équipes de base en fonction des heures conventionnées

Catégories	Forfaits d'heures / an	Equipe de base
Organisme de catégorie 1	jusque 15 000 heures / an	1 ETP formateur cl.2 ou 0,75 ETP formateur cl.1
Organisme de catégorie 2	de 15 à 25 000 heures / an	1,5 ETP formateur cl.2 ou 1,25 ETP formateur cl.1
Organisme de catégorie 3	de 25 à 35 000 heures / an	1,75 ETP formateur cl.2 ou 1,50 ETP formateur cl.1
Organisme de catégorie 4	de 35 à 45 000 heures / an	2 ETP formateur cl.2 ou 1,75 ETP formateur cl.1
Organisme de catégorie 5	de 45 à 55 000 heures / an	2,5 ETP formateur cl.2 ou 2,25 ETP formateur cl.1 + 0,5 ETP coordinateur pédagogique
Organisme de catégorie 6	Plus de 55 000 heures / an	3 ETP formateur cl.2 ou 2,75 ETP formateur cl.1 + 0,5 ETP coordinateur pédagogique
Atelier de formation par le travail	+ 0,5 ETP formateur cl.2 en plus de l'équipe à laquelle leur donne droit leur catégorie de subventionnement	
Mission Locale	1 ETP coordinateur pédagogique	

Source : Arrêté 2001/n°549.

La composition de l'équipe de base peut paraître un peu complexe dès lors qu'elle est constituée de formateurs de niveau de qualification différent. Une méthode de calcul de l'équivalence est disponible dans le vade-mecum Cocof, édité à l'attention des OISP et des Missions Locales.¹

Sa consultation permettra également d'accéder à tous les documents à fournir pour la constitution ou la modification de l'équipe de base.

Le cadre octroyé est fixé en fonction de la catégorie de l'organisme et la subvention Cocof se calcule sur base d'un temps de travail complet de 38h /semaine. Lorsque le temps de travail est inférieur, la subvention est réduite au prorata du temps de travail réellement presté dans l'asbl.

Le calcul de la subvention octroyée par le Collège sera réalisé par l'administration de la Cocof sur base d'une stricte vérification des qualifications (cf Fiche III. 2.).

Le calcul des subventions

En début d'année, l'administration propose au Collège :

- Un arrêté qui procède à l'engagement global du budget réservé au financement du secteur (allocation de base 26.10.33.02) et fixe la liste des organismes autorisés à recevoir des avances sur ce budget ;
- Un arrêté qui confirme les catégories de subventionnement.

La subvention est liée à la composition de l'équipe de base confirmée à l'organisme et est donc susceptible de varier à chaque modification de cette équipe.

Une fois par an, en début d'année civile, l'administration fournit aux opérateurs une estimation de la subvention qui leur est réservée, à partir de la composition de leur équipe de base à cette date.

1. Il peut être consulté au lien suivant : www.cocof.irisnet.be/site/fr/formpro/Insertion%20socioprofessionnelle/ispmisslocale/

En fin d'année, l'administration transmet à l'organisme une estimation de la subvention pour l'année N écoulée. L'organisme peut ainsi calculer plus justement le montant de la subvention qui lui sera accordée suite aux modifications de l'équipe de base confirmées durant l'année encourue.

Le montant définitif de la subvention pour l'année civile N est fourni suite à l'examen des pièces justificatives introduites par l'organisme, au mois de mars de l'année N+1.

Il incombe donc aux organismes, d'estimer en cours d'année, l'impact financier induit par les modifications apportées à la composition de l'équipe de base.

Les éléments de rémunération pris en charge dans la subvention octroyée par la Cocof sont *les frais de salaires* établis selon :

- Le barème lié à la fonction ;
- Le barème lié à l'ancienneté validée par l'administration de la Cocof en vertu de l'arrêté 2001/549.

Les barèmes pris en considération sont :

Fonction	Barèmes Cocof	Barèmes selon CCT ISP Bxl
Coordinateur pédagogique	Barème 2	Echelon 5
Formateur classe 1	Barème 14	Echelon 4.1
Formateur classe 2	Barème 13	Echelon 3

RM. La Cocof ne finance pas le barème 4.2 attribué aux formateurs possédant un titre universitaire à l'engagement selon la CCT en vigueur.

L'indexation des subventions

L'arrêté 2001/549 du 18 octobre 2001 (article 112) précise que les subventions pour frais de rémunération sont indexées suivant les règles appliquées aux rémunérations de la fonction publique.

- *La cotisation ONSS patronale* calculée sur base de la rémunération brute indexée, de la prime de fin d'année et le cas échéant, de l'allocation foyer-résidence.
- *L'allocation foyer-résidence* calculée selon la CCT en vigueur (cf Fiche IV.2 - point 2).
- *La prime de fin d'année* : si le principe de calcul est identique à celui de la CCT en vigueur, le calcul n'est pas rigoureusement le même (cf Fiche IV.2 - point 2) où les divergences de calcul sont mises en évidence.
- *Les frais de transport du domicile au lieu de travail* : le montant pris en considération est calculé sur base du montant repris sur la fiche de salaire du travailleur subventionné, au prorata du temps de travail subventionné.
- *Le double pécule de vacances* : calculé à partir du barème du mois de mai indexé (allocation foyer-résidence incluse), le pécule de vacances sera pris en charge pour les travailleurs de l'équipe de base subventionnés l'année précédente, au prorata des ETP subventionnés et des périodes assimilées mais aussi pour les travailleurs déjà en fonction dans l'asbl et qui intègrent l'équipe de base durant l'année en cours, au prorata des ETP subventionnés et des périodes assimilées.
- *Le pécule de sortie ou pécule anticipé* : il s'agit du pécule de vacances anticipé payé au travailleur en fin de contrat. Seules les indemnités de préavis presté sont prises en considération pour le calcul de la subvention.
- *L'assurance-loi* : le montant pris en considération est celui calculé sur base des justificatifs fournis par le service agréé, au prorata du nombre de travailleurs subventionnés et du temps de travail subventionné.
- *La médecine du travail* : le montant pris en considération est celui calculé, au prorata du nombre de travailleurs et du temps de travail subventionné.



La liquidation des subventions

Les subventions liquidées par la Cocof couvrent une année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N).

Elles sont liquidées à 95 % durant cette année civile, sous forme de quatre « avances ».

Le solde de 5 % maximum est versé à l'organisme avant le 31 octobre de l'année civile N+1, après vérification et approbation des pièces justificatives qui doivent être introduites au plus tard le 31 mars de l'année civile N+1.

Les pièces justificatives, le rapport moral et le rapport financier doivent être établis selon les formes prescrites.

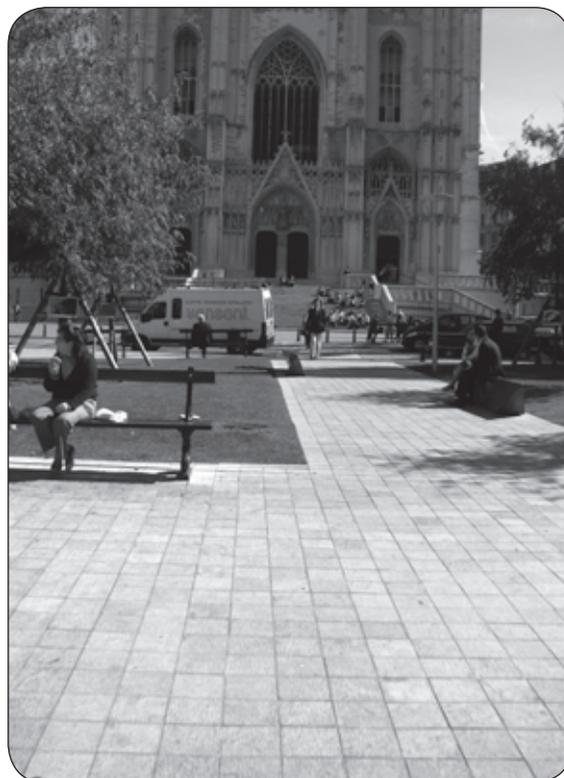
Ces dispositions sont détaillées dans le *Vademecum relatif aux modalités d'application du décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française et de ses arrêtés d'application (accord non marchand) - première édition – Mars 2006* – Disponible sur le site : www.cocof.irisnet.be.

2. Les agents contractuels subventionnés (ACS)

Le secteur bruxellois de l'insertion socioprofessionnelle compte de nombreux postes d'agents contractuels subventionnés : 52% des contrats de travail affectés aux missions ISP sont des ACS. Les primes ACS octroyées par la Région de Bruxelles-Capitale représentent environ 36% du financement de la masse salariale totale du secteur.

La prime ACS représente une subvention à l'emploi² qui se caractérise par une réduction structurelle de cotisation ONSS.

2. Et non une subvention directe du salaire du travailleur.



Les bases légales

Le régime des agents contractuels subventionnés (ACS) est régi par les dispositions légales suivantes :

- Loi Programme du 30/12/1988 ;
- Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (AGRBC) du 28/11/2002 (M.B. du 24/12/2002) ;
- Ordonnance modifiant l'AGRBC du 17/07/2003 (M.B.) du 29/07/2003) ;
- Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (AGRBC) du 30/06/2005 (M.B. du 04/08/2005).

Pour quels employeurs ?

En application de l'article 93 dernier alinéa de la loi-programme du 30 décembre 1988, certains employeurs du secteur non marchand peuvent engager des ACS pour des activités qu'ils exercent dans la Région de Bruxelles-Capitale :

- Les administrations et services de la Communauté flamande, de la Communauté française et de la Région de Bruxelles-

Capitale, ainsi que les établissements publics qui en dépendent ;

- Les administrations et services des commissions communautaires ainsi que les établissements publics qui en dépendent ;
- Les établissements d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par la Communauté flamande ou française ;
- Les associations sans but lucratif³ et les établissements d'utilité publique régis par la loi du 27 juin 1921 leur accordant la personnalité civile, à l'exception des hôpitaux et des institutions publiques de crédit ;
- Les sociétés immobilières de service public ;
- Les associations de fait qui occupent des travailleurs du Troisième circuit de travail. Ces contrats ont été transformés en contrats ACS.

3. Selon l'Art. 1 al. 9° de l'Arrêté du 28/11/2002, le secteur non marchand correspond au secteur comprenant des activités qui, à la fois :

- Sont d'utilité publique ou sociale ou d'intérêt culturel ;
- Ne poursuivent aucun but lucratif ;
- Satisfont des besoins collectifs qui, autrement, n'auraient pas été rencontrés.

Les subsides pour des postes de travail

Quel candidat engager ?

Pour occuper un poste ACS, le candidat doit tout d'abord :

- Posséder le diplôme, brevet ou certificat lié à la fonction ;
- Ou faire la preuve qu'il bénéficie de l'expérience professionnelle correspondant à la fonction, en vertu d'une réglementation prévue par Convention collective de travail.

Ensuite, à la veille de l'engagement, le candidat doit fournir la (les) attestation(s) qui prouve(nt) qu'il répond à un certain nombre de conditions relatives à :

- L'âge ;
- La durée d'inscription comme demandeur d'emploi ;
- La durée d'indemnisation en tant que chômeur complet indemnisé ;
- La situation et la durée de travail dans un programme d'emploi (tels que TCT, PTP...).

Pour connaître précisément l'ensemble des conditions, vous pouvez consulter le site www.autravail.be.

Les délais d'engagement ou de remplacement

Ces délais sont très stricts :

- L'employeur dispose de 6 mois à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'envoi de la convention d'octroi du poste par Actiris ;
- Les mêmes délais d'engagement s'appliquent au remplacement d'un ACS.

Si aucun candidat n'a été engagé dans le délai précité, le droit à la prime s'éteint.

Les dispositions concernant le travailleur ACS

Le contrat de travail ACS est soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Toutefois des particularités sont à signaler :

- Il est interdit à tout travailleur sous statut ACS de faire partie du Conseil d'administration de l'asbl qui l'occupe ;
- Les rémunérations et autres allocations attribuées aux ACS sont celles appliquées dans la fonction publique régionale sauf s'il existe des dispositions plus avantageuses, ce qui

est le cas dans le secteur bruxellois de l'ISP (cf Fiche IV.2) ;

- Le travailleur qui désire mettre fin à son contrat de travail doit respecter un délai de 7 jours calendrier.

En outre, la fin de la convention entre l'employeur et Actiris ne peut porter préjudice aux droits du travailleur découlant du contrat de travail conclu. Cela signifie en théorie que l'employeur ne peut se prévaloir de la fin de la convention et de la subvention ACS pour mettre fin au contrat de travail.

Le montant et la liquidation des primes

Le paiement de la prime se fait mensuellement en tenant compte des prestations effectives.

Le total des interventions auxquelles un employeur a droit pour un emploi déterminé ne peut dépasser le coût salarial global à charge de l'employeur pour cet emploi. Mais l'employeur est tenu de déclarer toute intervention autre que la prime dans les coûts salariaux d'un ACS comme par exemple un subside du Fonds Social Européen, des fonds propres, etc.

La plupart des conventions ACS du secteur bruxellois de l'ISP bénéficient d'une *prime majorée*.

Celle-ci correspond au montant du salaire en espèces auquel le travailleur a droit sans que ce montant puisse excéder le traitement de référence annuel, augmenté d'un pourcentage forfaitaire destiné à couvrir le pécule de vacances, l'allocation de fin d'année, les cotisations patronales, les primes et cotisations d'assurance contre les accidents du travail, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport et le montant de l'allocation de foyer ou de résidence, pour autant qu'une disposition sectorielle la mette à la charge de l'employeur.

La prime inclut également un montant mensuel forfaitaire (12,39 € en 2008) pour couvrir les frais de secrétariat social. Le montant de la prime majorée (salaire uniquement) est diminué de 5%. Néanmoins, une dispense à cette disposition est accordée aux employeurs qui

fournissent la preuve de leur impossibilité de prendre en charge ces 5%.

L'Art. 25 de l'AGRBC du 28/11/2002, tel que modifié par l'AGRBC du 30/06/2005 prévoit explicitement qu'il n'y a *pas de prise en considération de l'ancienneté* pour les employeurs exerçant des activités d'insertion socioprofessionnelle ou de formation.

Pour bénéficier de la prime majorée, l'employeur doit, pour l'emploi ACS subventionné :

- Conclure avec le travailleur ACS un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Procurer au travailleur ACS des qualifications complémentaires améliorant sa position sur le marché de l'emploi.

Pour avoir accès à la liquidation de la prime, l'employeur dispose d'un délai de 6 mois maximum pour introduire les pièces justificatives auprès d'Actiris. Ces pièces concernent essentiellement les fiches de salaire mentionnant tous les éléments de la rémunération ainsi que le nombre de jours prestés ou assimilés.

Le contrôle des conventions ACS

Actiris peut exiger à tout moment de l'employeur qu'il fournisse tout document ou renseignement nécessaire relatif à l'affectation des primes. Les employeurs reçoivent régulièrement la visite des inspecteurs d'Actiris qui veillent au respect des dispositions relatives aux conventions ACS.

Le surcoût ACS

Dans le secteur bruxellois de l'ISP, compte tenu des conditions barémiques qui sont d'application, on observe un décalage entre le montant de la prime versée par Actiris et le coût salarial réel de l'ACS. Dans la perspective de minimiser cet écart – qui doit automatiquement être suppléé sur fonds propres – le Collège de la Cocof a pris la décision en 2006 de mettre en place un dispositif *d'intervention complémentaire partielle en faveur des employeurs des secteurs non marchands qui occupent des agents contractuels subventionnés*. En 2006, 2007 et 2008, une enveloppe budgétaire de 500 000 € a été mise

à disposition dudit dispositif pour les secteurs visés par l'accord non marchand de 2000.

Les montants pris en considération pour fixer le pourcentage d'intervention de la Cocof sont *toutes les primes versées par Actiris pour rémunérer les travailleurs ACS, hors frais de personnel à charge des 45% d'augmentation des conventions de partenariat du secteur ISP*⁴.

Une fois le différentiel estimé pour l'ensemble des organismes agréés (dont les organismes ISP), un pourcentage d'intervention complémentaire maximum est fixé. Il fut de 4,33% du montant des primes en 2006 et de 5,18% en 2007. Dans le tableau de financement des postes de travail, il a été tenu compte de cette intervention pour 2007 (cf Fiche III.9).



4. Selon les termes de l'Arrêté .



3. Le Fonds Maribel social

Les bases légales du Maribel social⁵

- Arrêté royal du 18/07/2002 (Moniteur belge du 18/08/2002) portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
- Arrêté royal du 10/12/2002 (Moniteur belge du 29/01/2003) modifiant l'Arrêté royal du 18/07/2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
- Convention Collective de Travail du 13/12/2002 relative à la mise en œuvre de l'Arrêté royal du 10/12/2002, en vue de la promotion de l'emploi dans le secteur Socioculturel et Sportif, modifiée par la Convention Collective de Travail du 21/10/03 ;
- Arrêté royal du 10/12/2002 (Moniteur belge du 29/01/2003) modifiant l'Arrêté royal du 18/07/2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
- Arrêté royal du 07/09/2003 (Moniteur belge du 21/11/2003) rendant obligatoire la CCT du 1^{er} juillet 2002 conclue au sein de la CP pour le secteur socioculturel ;
- Loi-Programme du 22/12/2003 (Moniteur belge du 31/12/2003) – Chapitre 6 concernant le Maribel Social ;
- Arrêté royal du 31/12/2003 (Moniteur belge du 09/01/2004) modifiant l'Arrêté royal du 18/07/2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
- Arrêté royal du 13/09/2004 (Moniteur belge du 21/09/2004) modifiant l'Arrêté royal du 18/07/2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
- Arrêté royal du 19/01/2005 (Moniteur belge du 03/03/2005) modifiant l'Arrêté royal du

5. La législation relative au Maribel social est accessible via le site du SPF Emploi : www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=729&idM=102

- 18/07/2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
- Arrêté royal du 07/03/2005 (Moniteur belge du 25/03/2005) modifiant l'Arrêté royal du 18/07/2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
 - Arrêté royal du 18/07/2005 (Moniteur belge du 04/08/2005) modifiant l'Arrêté royal du 18/07/2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
 - Loi-Programme du 27/12/2005 (Moniteur belge du 30/12/2005) modifiant la Loi du 28/06/1981 concernant la Sécurité Sociale et l'Arrêté royal du 18/07/2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
 - Arrêté royal du 01/09/2006 (Moniteur belge du 11/09/2006) modifiant l'Arrêté royal du 18/07/2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
 - Arrêté royal du 28 février 2007 (Moniteur belge 08/03/2007) modifiant l'Arrêté royal du 18/07/2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

Les principes des Fonds Maribel Social

Les Fonds Maribel Social sont régis par la version coordonnée de l'Arrêté royal du 18 juillet 2002 et ses différentes modifications.

Il existe un Fonds Maribel social par (sous) Commission paritaire du secteur non marchand. Ainsi le secteur socioculturel et sportif (SCP 329.02) possède son propre fonds géré de manière autonome par un comité de gestion.

Les objectifs

Les Fonds Maribel Social ont pour but et responsabilité dans les secteurs du non marchand :

- De créer des emplois supplémentaires ;
- De diminuer la pénibilité du travail ;
- De répondre aux besoins et d'améliorer la qualité des services.



Le mécanisme de fonctionnement des Fonds

Chaque Fonds Maribel Social fonctionne selon le mécanisme suivant :

- L'ONSS prélève sur les cotisations patronales du secteur un montant forfaitaire - non exempté de cotisation - par travailleur exerçant une activité au moins à mi-temps. Ce montant est appelé *réduction Maribel Social* ;
- La somme de ces réductions, appelée dotation, est versée au Fonds Maribel Social. La dotation d'un Fonds Maribel dépend donc du volume de l'emploi de son secteur ;
- Cette dotation mutualise les moyens du secteur qui sont redistribués sous forme d'emplois supplémentaires par le Comité de Gestion du Fonds Maribel Social.

Chaque Fonds Maribel Social est géré en toute indépendance sur base de règles établies dans un document interne par un Comité de Gestion, composé des partenaires sociaux, accompagné d'une cellule qui assure la gestion administrative.



Un Commissaire du Gouvernement assiste aux réunions avec une voix consultative. Il peut émettre des recours contre les décisions du Comité de Gestion qu'il estime être en contravention avec les lois et réglementations.

Au total des cinq appels à projets qui se sont déroulés entre 2002 et 2005, quelques 1.657,59 équivalents temps plein (ETP) ont été financés par les Fonds Maribel social.

Ils l'ont été dans les secteurs non marchands suivants :

SCP 305.02 : Centres de revalidation autonomes, Milieux d'accueil d'enfants, Etablissements et services de santé ;

SCP 318.01 : Aides familiales et aides seniors ;

SCP 319.02 : Etablissements et services d'éducation et d'hébergement ;

SCP 327.02 : Entreprises de Travail Adapté bruxelloises subsidiées par la Cocof ;

SCP 329.02 : Secteur socioculturel des Communautés française et germanophone et de la Région wallonne.

Les Fonds sont membres de l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation qui regroupe plusieurs Fonds du non marchand et héberge en son sein un Comité d'audit et un auditeur interne chargés de vérifier la bonne utilisation des moyens de ces Fonds.

Le Fonds Maribel social du secteur socioculturel

L'historique

Le Fonds Maribel Social de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel (CP 329) a été créé en 1998 (Arrêté royal du 29 avril 1999). Bien que la CP 329 (créée en 1993) soit bilingue, il existe dès le départ un Fonds Social Maribel Social du secteur socioculturel des Communautés française et germanophone et un Social Fonds (« Sociale Maribel voor de sociale culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap »), avec deux indices ONSS distincts.

Il n'y a pas eu d'attribution d'emplois par le Fonds lors de la première réduction Maribel Social car de nombreuses associations du secteur ne relevaient pas encore officiellement de la CP 329 ou ne possédaient pas encore l'indice ONSS correspondant. Par la suite, le secteur étant composé de nombreuses petites associations et la demande d'emploi étant largement supérieure à l'offre, le Fonds a tenté de résoudre ce problème en mettant sur pied et en favorisant le système des regroupements volontaires d'employeurs. Ce mode de fonctionnement permet à la fois de structurer le secteur et de le rendre solidaire.

Mutualiser les moyens par l'intermédiaire des groupements permettait à de petites associations de bénéficier d'emplois qu'elles n'auraient pas obtenu et également de recourir aux emplois Maribel Social là où ils étaient les plus utiles. De plus, le Fonds a pris l'option de maintenir le plafond de financement à un niveau assez bas, ce qui lui permettait d'attribuer plus d'emplois.

Le Fonds a procédé à plusieurs attributions d'emplois, soit à durée indéterminée, soit à durée

déterminée. Le tableau 2 reprend les attributions successives du Maribel social dans la CP 329.

Les critères spécifiques qui ont présidé aux attributions à durée indéterminée n'ont pas toujours été les mêmes. Au départ, outre le respect des objectifs du Maribel Social, c'était le volume de l'emploi de l'association ou du groupement qui était pris en compte.

Par la suite, des critères d'équilibre sous-sectoriels, de reconnaissance par les pouvoirs subsidiaires, de développement qualitatif ont été utilisés. Depuis la phase « Maribel Social 03 », le système de groupement n'est plus accepté par la législation Maribel Social et des procédures ont été mises en place par le Fonds pour que les emplois attribués aux groupements ne soient pas perdus mais récupérés individuellement par les associations lors d'une procédure de dissolution des groupements.

A partir du 1^{er} janvier 2003, les Organismes de Coopération et d'Éducation au Développement ont quitté les Fonds communautaires pour être regroupés dans un Fonds fédéral (le Fonds Social Maribel Social du secteur socioculturel – Sociaal Fonds Sociale Maribel voor de socioculturele sector).

Cette situation résulte de la scission de la CP 329 en trois sous-Commissions⁶ (cf Fiche IV.1).

Les emplois octroyés par le Fonds Maribel social du secteur sont répartis dans les différents sous-secteurs qui composent la sous-Commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (SCP 329.02).

Les emplois octroyés ont été attribués par phases qui se sont échelonnées dans le temps entre fin 1998 et début 2005.

Tableau 2 : Attributions successives des emplois Maribel social dans la SCP 329.02

Phases du MS	Nombre ETP	Périodes d'engagements	Remarques
MS 2	81,25	du 03/11/1998 au 31/05/1999	
MS 3	190,75	du 18/10/1999 au 08/05/2000	
Projets APPIC	154,38	du 01/04/2000 au 15/09/2000	projets d'un an pour des études et réalisations transversales
MS 4	98	du 01/09/2000 au 31/01/2001	
Projets CEFA	10	Début des projets 01/01/2002 - fin des projets 30/06/2005	mi-temps de trois ans maximum dans le cadre de la formation en alternance
MS 03	40,5	du 19/05/2003 au 10/12/2003	
MS 5	115,5	du 21/06/2004 au 01/01/2005	

Etant donné les procédures de calcul propres à l'ONSS, les dotations au Fonds Maribel social ne sont connues qu'avec un certain décalage dans le temps. Actuellement, les dernières données financières disponibles sont celles de l'année 2006 :

- Le nombre d'associations bénéficiaires se monte à 450 ;
- Le plafond de subvention du Fonds se monte à 28.050 € par ETP par an presté ou assimilé ;
- Le nombre moyen d'ETP en poste est de 512,20 ;
- Le nombre moyen de personnes en poste est de 828 ;
- Le coût de ces emplois est de 13.972.351,99 €.

Comment obtenir un poste Maribel social ?

A l'heure actuelle, la dotation annuelle ne permet pas d'organiser de nouvel appel à projets.

La publicité des appels à projets a lieu par l'intermédiaire du comité de gestion du Fonds.

La subvention Maribel Social est un subside à l'emploi actuellement plafonné à **28.050 € par an par ETP**. La subvention est versée sous forme d'un forfait de 2.200 € par ETP à la fin de chaque mois, ce qui équivaut à 94% du plafond du Fonds. Les paiements sont toujours effectués

6. Arrêté royal du 21 septembre 2004.

Les subsides pour des postes de travail

en fin de mois, que ce soit la subvention régulière ou les réajustements éventuels.

Le Fonds procède annuellement au décompte de la subvention qui est effectivement due sur base des justificatifs (fiches de paie,...) transmis mensuellement au Fonds.

Les conditions d'octroi de la subvention

- Les contrats, y compris ceux de remplacement, doivent être à *durée indéterminée* (sauf demande motivée de dérogation ou appel à projets particulier du Fonds) et la rémunération ne peut excéder un certain plafond. La législation interdit en effet qu'un Fonds Maribel Social finance un poste de travail occupé par un travailleur dont le coût salarial dépassera à un moment de sa carrière un plafond de 64.937,84 € à temps plein (ce montant concerne l'année 2003 et doit être indexé selon les règles imposées dans le secteur) ;
- La législation impose en outre que le coût salarial des travailleurs subventionnés ne peut être couvert par un autre financement que le Maribel Social, à moins que l'employeur ne déclare dès l'engagement l'existence d'autres financements pour ce poste. Concrètement, eu égard aux conditions barémiques en vigueur dans le secteur bruxellois de l'ISP, les postes Maribel social font quasi unanimement appel à un financement complémentaire ;
- Le modèle de contrat utilisé est celui en usage dans l'association ;
- La subvention du poste par le Fonds ne donne pas de statut particulier au travailleur qui l'occupe. Il ne peut y avoir de mise à disposition du travailleur chez un autre employeur.

! *Un engagement dans le cadre du Maribel Social doit constituer une augmentation du volume de l'emploi.*

Ce que finance le Fonds ?

Le Fonds finance uniquement le coût salarial, c'est-à-dire le salaire brut, la cotisation ONSS patronale (déduction faite de toute réduction), le simple et double pécule de vacances ou de sortie,



les avantages prévus par une CCT sectorielle ou sous-sectorielle⁷, la part patronale des frais de déplacement du domicile au lieu de travail du travailleur subventionné, y compris durant le préavis presté. Le tout est actuellement plafonné à 28.050 € par ETP (temps plein) par an.

Ce que le Fonds ne finance pas

Tout ce qui n'est pas repris ci-dessus ! Par exemple, le Fonds ne paie en aucun cas les indemnités de rupture (le préavis non presté), l'assurance-loi, la médecine du travail, les frais de gestion du secrétariat social, les notes de frais, les frais de mission ou de formation.

Qui peut être engagé pour un poste subsidié par le Maribel Social ?

L'acte de candidature rempli par l'employeur lors d'un appel à projets contient la description du poste pour lequel le subside est demandé : fonction occupée, temps de travail, projet. Il est impératif qu'au fil du temps ces éléments demeurent conformes à l'acte de candidature. Par contre, aucune condition relative à la personne du travailleur (statut, diplôme...) n'est requise à l'embauche.

Les contrats, y compris ceux de remplacement, doivent être à durée indéterminée (sauf demande motivée de dérogation ou appel à projets particulier du Fonds) et la rémunération ne peut excéder un certain plafond.

Les formalités administratives

Les employeurs bénéficiant de la subvention Maribel Social sont tenus de s'acquitter vis-à-vis du Fonds de différentes formalités. Celles-ci peuvent être classées en trois catégories :

- *Formalités non soumises à l'autorisation préalable du comité de gestion ;*
- *Formalités soumises à l'autorisation préalable du comité de gestion ;*
- *Formalités annuelles.*

a) *Formalités non soumises à l'autorisation préalable du comité de gestion :*

Ces formalités sont demandées à 3 moments distincts :

- Lors de tout engagement d'un travailleur dont le poste est subventionné : pour le premier engagement lorsque le poste est attribué et à chaque remplacement du travailleur qui occupe ce poste (dans les 15 jours calendrier qui suivent la prise d'effet du contrat de travail) ;
- Lors de tout changement qui concerne le poste ou l'association ;
- A l'issue de chaque mois et de chaque année écoulés.

b) *Formalités soumises à l'autorisation préalable du comité de gestion :*

- Modification par rapport à l'acte de candidature ;
- Baisse du volume de l'emploi dans l'association ;
- Non remplacement du travailleur dans le délai prévu ;
- Transfert de poste subventionné d'un employeur à un autre.



Ces quatre cas de figure ne sont pas autorisés. Exceptionnellement, le Fonds accordera des dérogations dans la mesure où il a été préalablement consulté et en fonction de la motivation avancée par l'employeur.

c) *Formalités annuelles :*

Le rapport annuel : ce document, entièrement complété et comprenant les annexes éventuelles, doit être rentré au Fonds pour le 31 mars de l'année qui suit l'année concernée.

Le rapport annuel sert à évaluer la portée du Plan Maribel Social (augmentation du volume de l'emploi et respect de l'acte de candidature) et doit donc comporter toutes les données demandées précises à ce propos. Le rapport annuel peut permettre également aux employeurs dont l'association a connu une baisse de volume de l'emploi n'entrant pas dans la définition de l'art.14 de l'A.R. du 18 juillet 2002 de s'en expliquer, à savoir une baisse de volume non structurelle et

7. Par exemple, la prime de fin d'année pour le secteur bruxellois de l'ISP.

Les subsides pour des postes de travail

due au mouvement habituel des emplois dans l'association. Le rapport annuel permet également aux partenaires sociaux de vérifier qualitativement l'utilisation des subventions accordées.

Le décompte annuel : ce document est envoyé par le Fonds pour le 30 avril, lorsque le décompte final de la subvention, qui est effectivement due à l'employeur pour l'année écoulée et du solde à recevoir du Fonds ou à lui rembourser, a été effectué.

Il est à renvoyer signé au Fonds pour le 31 mai. Entre le 30 avril et le 31 mai, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour demander des précisions ou des rectifications par rapport à ce décompte.

Le remboursement du solde éventuellement dû par l'association (trop perçu) doit être effectué avant le 30 juin.

FONDS MARIBEL SOCIAL DU SECTEUR
SOCIOCULTUREL DES COMMUNAUTES
FRANCAISE ET GERMANOPHONE
ET DE LA REGION WALLONNE

c/o APEF

Quai du Commerce, 48 – 1000 Bruxelles

Tél. : 02/227.61.54 ou 02/229.32.57

Fax. : 02/227.59.79

Documents disponibles sur le site

www.apefasbl.org



4. Le Fonds Réduire et Compenser

L'Asbl Réduire et Compenser

La convention collective de travail (CCT) relative à l'aménagement de la fin de carrière du 1^{er} juillet 2002 vise l'octroi de jours de congé supplémentaires aux travailleurs ayant atteint :

- L'âge de 55 ans : 39 jours ;
- L'âge de 50 ans : 26 jours ;
- L'âge de 45 ans : 13 jours.

En contrepartie, les employeurs concernés doivent procéder à une embauche compensatoire correspondant au nombre total de jours de congé dans leur association.

La CCT prévoit que l'embauche compensatoire soit gérée par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs du secteur au sein d'une asbl constituée à cet effet. Depuis

janvier 2003, c'est l'asbl Réduire et Compenser qui gère l'embauche compensatoire.

L'asbl CP329 « Réduire et compenser » est un Fonds de sécurité d'existence créé, dans sa version actuelle, le 3 février 2005 dans le but de gérer l'embauche compensatoire des travailleurs du secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Ce Fonds est alimenté par la Cocof et par la Région de Bruxelles-Capitale.

Le coût de l'embauche compensatoire est financé :

- Pour le personnel des opérateurs de formation et les AFT, suivant les termes du Titre IV de l'Arrêté du 18 octobre 2001 de la Commission communautaire française ;
- Pour les travailleurs des Missions Locales, suivant les termes du protocole d'accord déterminant les modalités de mise en application de l'accord non marchand du 23 juin 2000 au secteur de l'insertion socioprofessionnelle - Volet régional.



Les subsides pour des postes de travail

Le calcul du nombre de jours de réduction du temps de travail

Le nombre de jours de réduction du temps de travail total d'une association est calculé sur base d'un cadastre établi au mois de décembre de chaque année pour l'année suivante. Quels que soient les changements intervenus dans les équipes en cours d'année, le cadastre reste inchangé. Les situations particulières sont examinées au cas par cas en cours d'année.

Les jours de congé supplémentaires sont comptabilisés à partir du premier jour du mois dans lequel les âges ouvrant les droits sont atteints, au prorata du nombre de mois restant à courir dans l'année. Ces jours sont alors convertis en heures/année, permettant de calculer le temps de travail maximum qui pourrait faire l'objet d'une embauche compensatoire au sein de l'asbl.

Afin de financer l'embauche compensatoire, une subvention horaire est octroyée à l'employeur qui s'est montré candidat sur base d'un appel à projets. La subvention horaire pour l'année 2008

s'élève à 21,88 € pour les Missions Locales et à 22,77 € pour les opérateurs de formation et AFT.

L'appel à projets Réduire et Compenser

Un appel à projets est organisé au début de chaque année, un deuxième, voire exceptionnellement un troisième appel peuvent être lancés en cours d'année pour veiller à l'utilisation maximale de la subvention octroyée annuellement par les pouvoirs subsidiaires.

La situation des asbl vis-à-vis de l'embauche compensatoire est toujours revue annuellement.

Chaque heure « réduite » fait l'objet d'une heure « compensée » c'est-à-dire que sur base de l'appel à projets réalisé en début d'exercice, les associations introduisent une demande d'embauche compensatoire d'un travailleur quelle que soit sa fonction. Cette embauche compensatoire peut être réalisée soit par l'engagement d'un nouveau travailleur, soit par l'extension



d'horaire d'un travailleur déjà en fonction dans l'association. Quelle que soit l'option choisie, pour être valide, l'embauche compensatoire doit répondre au critère d'augmentation du volume de l'emploi.

Le mode d'attribution des projets

Les projets d'attribution d'heures de compensation doivent être rentrés **uniquement lors d'un appel à projets**, par envoi recommandé selon les modalités pratiques fixées par la « CP 329 Réduire et Compenser » asbl. Une démarche paritaire (employeurs/représentants des travailleurs) est exigée pour l'introduction des projets.

Les embauches compensatoires réalisées dans le cadre de ces appels à projets ne peuvent concerner que des **travailleurs affectés à des actions ISP**.

La décision d'attribution des projets revient au Conseil d'administration de la « CP 329 Réduire et Compenser » asbl.

Afin d'être examinés par le Conseil d'administration, les actes de candidature à un appel à projets doivent comporter les éléments suivants :

- 1) La présentation du contrat de travail et mention explicite du temps de travail du travailleur engagé et du volume horaire de travail à charge de la « CP 329 Réduire et Compenser » Asbl ;
- 2) La signature par l'employeur d'une déclaration portant sur :
 - Le respect des CCT de la CP 329 prises en application de l'accord non marchand⁸ ;
 - L'engagement de signaler immédiatement toute interruption de travail du contrat susmentionné ;
 - L'établissement du volume de l'emploi avant l'embauche compensatoire permettant de constater que le volume d'emploi a bien augmenté grâce à l'embauche compensatoire ;
 - La prise de connaissance et l'acceptation des décisions du Conseil d'administration et des dispositions du Règlement d'Ordre Intérieur.

8. A défaut de relever de la CP 329, l'employeur doit s'engager à appliquer au minimum les dispositions de ces CCT aux travailleurs engagés dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle.

3) La signature par le travailleur qui sera engagé dans le cadre de la compensation, d'une attestation sur l'honneur stipulant qu'il ne prestera pas, au total, plus d'un ETP (Equivalent temps plein).

Lorsque la décision du Conseil d'administration est favorable, l'employeur est tenu de pourvoir le poste prévu pour l'embauche compensatoire dans un délai de trois mois à dater de la notification de la décision, sauf si une date d'engagement précise a été notifiée par le Conseil d'administration lors de la décision d'agrément du projet. Passé le délai des trois mois ou le délai indiqué dans la notification, le Conseil d'administration se réserve le droit d'annuler sa décision. Dans ce cas, l'employeur a la possibilité d'introduire un nouveau dossier de candidature selon les modalités classiques lors d'un appel à projets ultérieur. Des possibilités de recours peuvent être envisagées au cas par cas.

Les procédures de subventionnement

La subvention prend cours au plus tôt le 1^{er} jour du mois qui suit la décision du Conseil d'administration.

Tout changement (rupture, interruption, remplacement) concernant le travailleur doit être préalablement notifié par écrit au Conseil d'administration, sans délai, sous peine d'une éventuelle annulation de la décision et le cas échéant, un remboursement des sommes déjà perçues.

Afin de percevoir la subvention à l'emploi octroyée mensuellement dans le cadre du dispositif d'embauche compensatoire, l'employeur doit accomplir les formalités suivantes :

- Transmettre la fiche de salaire du (des) travailleur(s) engagé(s) dans le cadre de l'embauche compensatoire en spécifiant le montant de l'ONSS patronal ;
- Transmettre un « état de prestations » mentionnant le volume horaire et heures prestées à charge de Réduire et compenser.

Sont éligibles dans le montant de subvention horaire prévu :

- La rémunération brute du travailleur ;
- Le pécule et double pécule de vacances ;
- Les cotisations patronales à l'ONSS ;



- La prime de fin d'année conformément à la CCT du secteur ;
- Les frais de déplacement domicile/travail conformément à la CCT en vigueur à la CP 329, augmentés éventuellement des frais de secrétariat social et d'assurance-loi liés au poste.

Notons que sur ces deux derniers coûts, la prise en charge est forfaitaire.

La subvention à l'embauche compensatoire peut couvrir une période de préavis pour autant que le préavis soit presté.

Tableau 3 : Evolution (2005 à 2007) des montants consommés pour l'embauche compensatoire.

Année	Opérateurs de formation	MLoc
2005	444 886,06 €	202 515,05 €
2006	614 167,89 €	179 853,91 €
2007	639 773,71 €	186 555,62 €

Tableau 4 : Evolution (2005 à 2007) du nombre de postes attribués (en ETP) dans le cadre du dispositif d'embauche compensatoire.

Année	Opérateurs de formation	MLoc
2005	18,19	6,18
2006	21,02	6,18
2007	22,21	4,98

En 2007, le dispositif d'embauche compensatoire en vigueur intervient pour environ 3% de la masse salariale totale des OISP et pour 4% de la masse salariale totale des MLoc.

La réduction du temps de travail à partir de 45 ans touche 42% des travailleurs du secteur bruxellois de l'insertion socioprofessionnelle.

5. Les postes de « conseillers CPP » des Missions Locales

Suite à la mise en œuvre du Contrat de Projet Professionnel par Actiris, celui-ci a passé à partir de 2005 une convention avec chacune des 9 Missions Locales pour qu'elles assurent l'accompagnement du public peu qualifié qui a signé un CPP.

Pour faire face à ce surcroît d'activité, la convention prévoit le financement par Actiris d'un poste de travail à temps plein de conseiller et de frais de fonctionnement⁹. Le profil du conseiller doit être celui d'un licencié en psychologie. Toutefois, une dérogation peut être demandée auprès d'Actiris sur base du profil et de l'expérience de la personne que souhaite engager la Mission Locale.

9. En outre, pour la première année, la convention incluait également des frais d'installation (achat d'ordinateur, de mobilier de bureau).

Un récapitulatif des sources de financement

1. Les subsides pour les postes de travail

Le financement de la masse salariale des OISP relève de nombreux subsides (voir tableau 1, page suivante). Toutefois, la ventilation des sources de financement selon les postes de travail laisse apparaître un financement majeur des postes de travail via les subventions octroyées aux postes de travail des Agents Contractuels Subventionnés (ACS).

Un poste de travail sur 5 est financé par la Cocof chez les opérateurs de formation et les AFT tandis qu'il s'agit d'un peu plus d'un sur 20 en MLoc.

Le recul de l'impact des postes Maribel social est dû à une diminution de la subvention forfaitaire entre les deux années de référence. Le nombre de postes de travail est toutefois resté constant.

On constate également un recul du financement de la masse salariale par les subsides européens (surtout pour les MLoc). Ce recul apparent peut provenir d'un changement dans « l'équilibre » des masses budgétaires. En effet, plusieurs dépenses de fonctionnement éligibles au FSE ne le sont pas auprès des autres pouvoirs subsidiaires. De ce fait, les associations affectent plus de frais de fonctionnement au FSE avec pour conséquence une diminution du financement des postes de travail.

A noter la progression du financement de la masse salariale par le biais des subsides d'embauche compensatoire. Cette augmentation corrobore la constatation de vieillissement de la population des travailleurs observée entre 2005 et 2007 : le volume d'heures d'embauche compensatoire subsidiée est de plus en plus important.

Parmi les autres sources de financement, on relève entre autres :

- L'appel à projets de la Ministre Françoise Dupuis ;
- Les contrats de quartier ;
- Les conventions CPP (MLoc)
- Partenariats divers (par ex. avec les communes, etc)
- Etc

En deux ans, on constate une augmentation de la masse salariale totale des OISP de 24%. Cette augmentation est cependant plus marquée pour les opérateurs de formation et les AFT (39%) que pour les MLoc (17%). Outre les modifications des équipes de travail, les facteurs influençant l'augmentation de la masse salariale du secteur bruxellois de l'ISP sont la prise en compte de l'ancienneté via les augmentations barémiques ainsi que l'indexation des salaires. Il faut bien entendu également tenir compte du phénomène de l'inflation.

Tableau 1 : Financement de la masse salariale des OISP – Années 2005 et 2007 (en euros) ¹

	OPERATEURS DE FORMATION (AFT inclus)		MLOC	
	2005	2007	2005	2007
Total Masse salariale	14 127 057,10 €	16 528 753,50 €	7 198 099,38 €	9 384 521,69 €
Equipe de base Cocof	2 901 692,04 €	3 479 047,09 €	463 089,02 €	526 007,67 €
Différentiel ACS Cocof		418 502,98 €		
PRC	5 255 821,85 €	5 415 291,39 €	3 903 849,75 €	3 877 096,27 €
Partenariat Actiris (guidance)	788 718,32 €	1 078 284,32 €	117 747,19 €	125 329,78 €
Supplément ANM Actiris	383 782,04 €	499 727,54 €	101 055,33 €	74 780,36 €
Partenariat Mloc/ Actiris = Suppl. ANM			858 208,25 €	1 721 230,52 €
Partenariat RAE Mloc				628 544,51 €
Maribel social	513 677,19 €	488 155,53 €	256 789,00 €	263 716,46 €
Fonds social européen	2 792 369,90 €	2 937 441,15 €	592 085,29 €	444 414,46 €
Embauche compensatoire (R. et C.)	388 975,76 €	600 165,83 €	182 531,42 €	181 164,17 €
Autres sources de financement	1 102 020,00 €	1 612 137,42 €	722 744,13 €	1 542 237,50 €

Source : FeBISP, Cadastres budgétaires 2005 - 2007

¹ Seuls les postes de travail affectés aux actions ISP sont comptabilisés.

2. Les subsides pour les frais de fonctionnement

Certains pouvoirs subsidants autorisent l'usage de subsides à des fins de dépenses de fonctionnement :

- Subside Cocof : le subside alloué au titre de dépenses de fonctionnement est forfaitaire et attribué selon la catégorie Cocof de l'organisme. Seules les Missions Locales n'ont droit à aucun subside de fonctionnement de la part de la Cocof.

En 2008, les subsides de fonctionnement alloués par la Cocof sont les suivants :

catégorie 1	4.271,62 €
catégorie 2	5.410,74 €
catégorie 3	6.834,59 €
catégorie 4	8.258,46 €
catégorie 5	9.682,34 €
catégorie 6	11.106,22 €
MLoc	Pas de subside de fonctionnement

- Partenariat Actiris Guidance : Le subside peut indifféremment être alloué aux postes de travail ou aux frais de fonctionnement ;
- Partenariat RAE MLoc : maximum 15% de la subvention ;
- Fonds social européen : aucune proportion minimum ou maximum n'est établie ;
- Pour les Missions Locales, la convention CPP octroie un subside de fonctionnement d'environ 2 500 € (2008).

3. Autre subsides

D'autres subsides sont utilisés par les OISP pour leurs activités d'ISP ou pour des activités connexes.

Il en est ainsi du Fonds d'Impulsion pour la Politique des Immigrés dont les subventions permettent de financer des postes de travail.

Dans le cadre des contrats de quartier gérés par les communes, les OISP peuvent recevoir des subsides pour développer des actions de formation.

Enfin, les activités d'éducation permanente et de cohésion sociale donnent également lieu à des subsides conformément au cadre législatif et réglementaire ad hoc.



Les obligations en tant qu'employeurs

1. L'appartenance à une commission paritaire

Instituées pour toutes les branches d'activités, les commissions paritaires ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail. L'idée est de reconnaître la spécificité de chaque domaine d'activité et de lui permettre de se doter, de manière concertée, d'une réglementation spécifique.

Le champ de compétence de chaque commission paritaire est défini par un Arrêté royal et vise donc essentiellement à couvrir les entreprises relevant d'un même secteur d'activité.

Le champ d'application de la commission paritaire pour le secteur socioculturel est déterminé par l'Arrêté royal du 28 octobre 1993 modifié par l'Arrêté royal du 13 décembre 2000. Cette Commission paritaire 329 (CP 329) a été instaurée, en 1993, après 15 ans de palabres, même si elle n'a effectivement commencé ses travaux qu'en 1997, après nomination de ses membres.

Références légales :

- A.R. du 28 octobre 1993
- Date de parution M.B. : 17 novembre 1993
- Modifié par A.R. du 13 décembre 2000
- Date de parution M.B. : 16 janvier 2001
- Modifié par A.R. du 21 septembre 2004
- Date de parution M.B. : 30 septembre 2004

Le caractère non marchand du socioculturel est affirmé puisque ne sont concernées que les «organisations qui ne poursuivent pas de but lucratif».

Autrement dit, les organisations qui exercent une ou plusieurs des activités ci-après ainsi que leurs travailleurs, relèvent de la Commission paritaire 329 :

- Les Centres culturels et les Foyers culturels ;
- Les Bibliothèques, Médiathèques et Ludothèques, les Centres d'information et de documentation et Centres d'archives ;
- Les Clubs sportifs et les Centres sportifs ;
- Les Radios et Télévisions locales, les centres de production audiovisuelle... ;
- Les associations visant soit un public-cible, soit une zone géographique déterminée pour développer des projets de toutes sortes, par exemple : associations de quartier... ;
- Les Organisations d'éducation permanente des adultes ;
- Les Organisations de protection et de sensibilisation à l'environnement ;
- Les Maisons et Centres de jeunes, les Organisations et Mouvements de jeunesse ;
- Les Organismes d'insertion socioprofessionnelle ;
- Les Organisations touristiques non commerciales ;
- Les Organisations de coopération au développement ou d'éducation au développement ;
- Les Organisations pour la promotion d'une conception idéologique ;
- Les Musées et leurs services d'animation et de promotion ;

- Les associations qui organisent des expositions ou des manifestations d'arts plastiques ou littéraires ;
- Les fédérations de service et de défense des associations du secteur.

Il se peut qu'une association exerce plusieurs activités. Dans ce cas, l'association est rattachée à la commission paritaire dont dépend l'activité principale.

Jusqu'en 2004, la Commission paritaire 329 avait un caractère «national» ; ainsi ses travaux concernaient, et continueront à concerner, toutes les associations dont l'activité correspond à son champ de compétence quel qu'en soit le pouvoir subsidiant, qu'elles soient situées à Eupen, à Namur, à Anvers ou à Bruxelles, que l'on y parle allemand, néerlandais ou français.

Voici quelques années, l'organisation patronale du secteur et les organisations syndicales flamandes ont souhaité la mise en place de sous-commissions paritaires dans le secteur socioculturel. Cette démarche a abouti en 2004 et a été concrétisée par l'Arrêté royal du 21 septembre 2004 paru au Moniteur belge du 30 septembre 2004.

En conséquence, les associations du secteur socioculturel relèvent donc d'abord de la Commission paritaire 329 et, ensuite, d'une de ses trois sous-Commissions.

Références légales :

- A.R. du 21 septembre 2004
- Date de parution M.B. : 30 septembre 2004

Cet arrêté instaure trois sous-Commissions paritaires dont il définit les contours : une sous-Commission flamande, une francophone et germanophone, ainsi qu'une sous-Commission bilingue et «internationale» (principalement pour les Organisations Non Gouvernementales).

La Belgique est un pays compliqué, surtout à Bruxelles. On ne s'étonnera donc pas de trouver un champ de compétence des différentes sous-commissions paritaires qui fait appel à des critères de toutes sortes dès lors qu'il s'agit de

rattacher une asbl installée sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale à l'une ou l'autre des sous-commissions.

Plus explicitement, elles se définissent comme suit :

- **329.01** sous-Commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande. Elle concerne les associations qui :
 - soit ont leur siège social dans la Région flamande ;
 - soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont reconnues et/ou subsidiées par la Communauté flamande et/ou par la Commission communautaire flamande (VGC) ou qui, selon les cas, doivent être considérées comme étant du ressort exclusif de la Communauté flamande en raison de leur activité ou de leur organisation ;
 - soit sont fondées comme organisation (asbl, fondation ou organisation internationale) de droit étranger et qui ont leur centre de fonctionnement en Région flamande.
- **329.02** sous-Commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne. Elle concerne les associations qui :
 - soit ont leur siège social en Région wallonne ;
 - soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont reconnues et/ou subsidiées par la Communauté française, en ce compris l'exercice des compétences transférées à la Région wallonne.
- **329.03** sous-Commission paritaire pour les organisations socioculturelles fédérales et bicommunautaires. Elle concerne les associations qui :
 - soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui ont un fonctionnement qui est essentiellement fédéral ou bicommunautaire et qui ne relèvent pas de la sous-Commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande ou de la sous-Commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne ;

Les obligations en tant qu'employeurs

– soit sont fondées comme organisation (asbl, fondation ou organisation internationale) de droit étranger et qui ont un centre de fonctionnement dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Une association peut-elle choisir à quelle commission ou sous-commission paritaire elle se rattache ?

Il n'est pas possible de choisir la commission paritaire ou la sous-commission dont on dépend puisque cette appartenance est déterminée, d'une part, par les activités de l'association et, d'autre part, par le champ de compétences auquel ces activités correspondent, tel que fixé par l'Arrêté royal du 28 octobre 1993.

Rappelons que c'est l'activité principale qui détermine l'appartenance à la commission paritaire. En principe, comme prévu dans le champ de compétences, les organismes d'insertion socio-professionnelle relèvent de la sous-Commission paritaire 329.02. Toutefois, le Service des relations collectives du SPF Emploi¹ rend parfois des avis qui ne suivent pas cette logique.

Comment être rattaché à une sous-commission paritaire ?

Si l'appartenance de l'association semble incontestable, il suffit de signaler à l'ONSS, ou à votre secrétariat social, qui effectuera les démarches pour vous, que votre association dépend d'une des sous-commissions paritaires pour le secteur socioculturel.

En cas de difficulté à statuer, il est possible de demander un avis au service des relations collectives du travail créé au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce service mène tout d'abord une enquête, éventuellement par l'intermédiaire du Contrôle des lois sociales. L'ONSS, en cas de doute, saisira lui-même le service des relations collectives. Ensuite, il émet un avis qu'il adresse à l'employeur et aux personnes intéressées.

L'employeur peut suivre ou contester cet avis.



1. Service Public Fédéral, Travail et Concertation sociale, Service des Relations collectives de travail – Rue E. Blérot, 1 – 1070 Bruxelles – 02/233 41 64.

Existe-t-il des critères pour déterminer l'appartenance à une sous-commission paritaire ?

La commission paritaire a déterminé des critères pour aider à fixer l'appartenance à une sous-commission paritaire.

Sont visées par l'appartenance à la sous-Commission paritaire 329.02 :

- Les associations exerçant des activités exclusivement ou principalement destinées à un public-cible francophone ;
- La publication des statuts uniquement en français (néerlandais) ;
- Le nom officiel uniquement en français (néerlandais) ;
- Le rôle linguistique à l'ONSS seulement francophone.

La majorité des critères doivent être rencontrés.

Que faire en cas de désaccord avec la décision du service des relations collectives du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ?

À partir de la date de l'avis du service des relations collectives, l'employeur dispose d'un délai de 14 jours pour formuler d'éventuelles remarques. Passé ce délai, l'avis est considéré comme définitif. À défaut de respecter cet avis, des amendes peuvent être infligées, par le Contrôle des lois sociales, pour non-respect des Conventions Collectives de Travail².

Aucune instance de recours n'a été prévue devant laquelle l'employeur pourrait contester la décision du service des relations collectives. Ce n'est qu'en cas de litige, qu'une partie qui se sent préjudiciée peut citer l'autre partie devant le tribunal du travail pour que celui-ci fixe quelle est la commission paritaire de référence.

C'est ainsi qu'un travailleur pourrait citer son employeur devant le tribunal du travail avec une demande d'adaptation de rémunération parce qu'il est d'avis que l'entreprise relève d'une autre commission paritaire dont les barèmes sont plus élevés. Un fonds de sécurité d'existence pourrait également citer devant le tribunal du travail

parce que l'employeur ne paie pas la cotisation prévue. Dans pareil cas, la juridiction du travail peut prendre une décision contraignante.

Dès sa mise en place, la sous-Commission s'est dotée d'un Règlement d'Ordre Intérieur qui en fixe la composition, les missions, ainsi que les modalités pratiques de fonctionnement.

Composition :

- Outre la présidence et la vice-présidence, la sous-Commission paritaire est composée de 14 membres effectifs et de 14 membres suppléants représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs ;
- Les membres peuvent se faire accompagner d'un nombre limité de conseillers techniques.

Missions :

- Concourir à l'élaboration des CCT par les organisations représentées ;
- Prévenir ou concilier tout litige entre employeurs et travailleurs ;
- Donner au Gouvernement, au Conseil national du travail, au Conseil central de l'économie des avis ;
- Réceptionner les rapports d'activité des Fonds de sécurité d'existence.

Fonctionnement :

- La sous-Commission se réunit à l'initiative du président ou à la demande d'une organisation qui y est représentée ;
- Elle ne peut siéger valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants sur chaque banc est présente ;
- La sous-Commission peut décider de constituer des groupes de travail pour étudier des questions particulières ;
- En outre, elle crée un bureau de conciliation composé de représentants parmi les membres de la sous-Commission pour prévenir ou concilier tout litige entre employeurs et travailleurs.

2. Loi du 5 décembre 1968 (M.B. du 15 janvier 1969) sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, articles 56 à 61.

2. Les Conventions Collectives de Travail (CCT) : une source de droit

La Belgique est connue pour son système de concertation sociale. Ce système institutionnel de négociation à différents niveaux entre les partenaires sociaux permet de conclure ce que l'on appelle des Conventions Collectives de Travail (CCT).

Qu'est-ce qu'une Convention collective de travail ?

La convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations (fédérations) d'employeurs. Cet accord fixe les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs dans les entreprises d'une même branche d'activité et les droits et devoirs des parties contractantes.

La CCT a acquis un statut juridique à part entière avec la loi du 5 décembre 1968 sur les Conventions Collectives de Travail et les commissions paritaires.

Il ressort de la définition de la CCT que :

- La CCT est un accord (ce terme met l'accent sur la liberté de négociation des partenaires sociaux, le pouvoir public n'intervenant pas dans la genèse de cet accord) ;
- La CCT fixe les droits et devoirs des employeurs et des travailleurs (ainsi que des organisations ou fédérations qui les représentent).

La CCT constitue une source juridique en droit du travail. Bien que le contenu des conventions appartienne à la liberté contractuelle des partenaires sociaux, les dispositions ne peuvent pas être contraires à des sources de droits supérieures (accords internationaux, lois, décrets...). On parle alors d'une hiérarchie dans les sources de droit.

La CCT peut aussi avoir « force obligatoire ». C'est le législateur qui décide alors de la convertir en Arrêté royal et de la publier au Moniteur belge.

Elle s'impose alors comme une loi à tous ceux qu'elle concerne.

Qui peut conclure des CCT ?

Le Conseil National du Travail (CNT)

Institué par la loi organique du 29 mai 1952³, le CNT est un organe paritaire national et interprofessionnel compétent dans les matières sociales. Cette loi confère au CNT deux compétences :

- La première, de loin la plus importante, consiste à rendre des avis ou formuler des propositions concernant les matières d'ordre social à l'attention du Gouvernement et/ou du Parlement belges ;
- La seconde, résiduaire, vise à émettre des avis sur les conflits d'attribution pouvant surgir entre les commissions paritaires.

Par ailleurs, d'autres lois confèrent au CNT une mission d'avis ou de proposition préalable à l'adoption de leurs arrêtés d'exécution; c'est le cas en ce qui concerne aussi bien le droit du travail individuel et collectif (durée du travail, contrats de travail, protection de la rémunération, ...) que le droit dans le domaine de la sécurité sociale.

Enfin, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 décembre 1968, le CNT a également le pouvoir de conclure des Conventions Collectives de Travail soit pour l'ensemble des secteurs d'activité économique, soit pour l'un de ces secteurs.⁴

Ainsi, depuis les années '70 jusqu'à aujourd'hui, pas moins d'une centaine de CCT ont été conclues au CNT. Elles s'appliquent, pour la plupart, à tous les secteurs d'activité, en ce compris au secteur bruxellois de l'ISP.

3. Moniteur belge du 31.05.1952.

4. Conseil national du travail (CNT)
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 - 1040 BRUXELLES
Tél.: 02 233 88 11
Site internet: www.cnt-nar.be
Lien vers les CCT : www.cnt-nar.be/F11.htm



Les commissions paritaires (CP)

Les commissions paritaires ont été mises en place pour négocier ces CCT dans chaque secteur d'activité. Les résultats concernent aussi bien les conditions de travail que le salaire ou encore la gestion de la paix sociale.

Les commissions paritaires sont des organes institués sur base de la loi du 5 décembre 1968 relative aux Conventions Collectives de Travail et aux commissions paritaires.

Elles sont constituées en nombre égal de représentants d'organisations patronales et de représentants d'organisations syndicales.

Instituées pour toutes les branches d'activités, les commissions paritaires ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail.

Leurs missions sont les suivantes:

- Conclure des CCT ;
- Prévenir ou régler des conflits sociaux ;
- Conseiller le gouvernement, le Conseil national du travail ou le Conseil central de l'économie ;
- Accomplir chaque mission qui leur est confiée par une loi.

Les sous-commissions paritaires sont des subdivisions des commissions paritaires instituées pour un territoire ou un secteur d'activité spécifique. Elles peuvent être autonomes ou non. Les conventions collectives conclues au sein des sous-commissions paritaires autonomes ne doivent pas être approuvées par la commission paritaire.

Il y a cependant une hiérarchie des sources de droit. Ainsi, les CCT conclues en CP ne peuvent déroger à un texte existant au CNT par exemple.

L'application de l'Accord non marchand

1. L'Accord non marchand de 2000

A l'origine : la volonté d'un accord d'harmonisation

L'Accord non marchand (ANM) a été conclu entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Collège de la Commission communautaire française, le Collège de la Commission communautaire flamande et les représentants des travailleurs et des pouvoirs organisateurs des secteurs financés par la Cocof relevant :

- De l'aide aux personnes ;
- De la politique des personnes handicapées ;
- De la santé ;
- De l'insertion socioprofessionnelle.

Cet accord impliquait que des moyens financiers soient trouvés dans le budget Cocof pour prendre en charge une série de revendications du secteur.

Par cet accord, les Membres du Gouvernement et des Collèges reconnaissaient la légitimité des demandes des secteurs relevant de leur compétence en matière d'harmonisation des barèmes de leurs travailleurs avec les barèmes des secteurs des hôpitaux privés (SCP 305.1 rebaptisée 330.01) dans le respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Concrètement, le Gouvernement et les Collèges s'engageaient à prendre les mesures pour que le budget régional puisse intervenir afin d'apporter une réponse concrète aux demandes des secteurs non marchands bruxellois mono et bicommunautaires.

Les points de l'Accord non marchand

Cet accord a permis :

- Un alignement des barèmes pour parvenir, en 5 ans, à charge des années budgétaires 2001 à 2005 et en tranches égales, aux barèmes du secteur des hôpitaux, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2000. Une indexation était désormais prévue pour ces barèmes. L'accord vise les secteurs relevant de l'aide aux personnes, de la politique des personnes handicapées (à l'exception du secteur des entreprises de travail adapté), de la santé et de l'insertion socioprofessionnelle. L'harmonisation des barèmes prévoit, en plus, l'octroi de primes de fin d'année, d'allocations de foyer résidence, de primes pour prestations régulières et de primes syndicales ;
- Un aménagement de fin de carrière par une réduction progressive du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire, selon le calendrier suivant : 32 heures de travail à 55 ans à partir du 1^{er} janvier 2001, 34 heures à 50 ans à partir du 1^{er} janvier 2002 et 36 heures à 45 ans à partir du 1^{er} janvier 2003. Cette mesure doit être appliquée aux temps partiels en proportion de leur temps de travail ;
- La prise en compte de l'ancienneté en comptabilisant les périodes de travail prestées ou assimilées dans tous les secteurs non marchands à Bruxelles ou ailleurs (y compris à l'étranger). Cette mesure est prévue pour tous les travailleurs. Pour le personnel ouvrier et les personnels administratifs et comptables, une ancienneté acquise dans d'autres

secteurs peut également être valorisée. Toutefois, un plafond est établi à 10 ans ;

- L'organisation de la gestion par les partenaires sociaux bruxellois de montants alloués à la formation continuée des travailleurs qui sera garantie à concurrence de 1% de la masse salariale individualisée ;
- L'extension de la délégation syndicale inter associations au secteur de l'insertion socio-professionnelle ;
- L'octroi de 4 jours de congé supplémentaires par an ;
- L'octroi d'un jour de congé supplémentaire pour la fête de leur Communauté dans les secteurs concernés ;
- La mise au point d'un mécanisme de pré-financement des actions cofinancées par le Fonds Social Européen.

Les péripéties de la signature de l'Accord

Le 23 juin 2000 vers deux heures du matin, les négociateurs gouvernementaux, syndicalistes et associatifs du secteur non marchand se quittaient après avoir conclu « L'Accord non marchand, 2000-2005 ».

La négociation de cet accord a été âpre et difficile. Il fallait satisfaire aux justes revendications des travailleurs en matière de conditions de travail, de prise en compte de l'ancienneté et autres avantages sociaux, ce que représentants des employeurs et représentants des travailleurs ont toujours soutenu. Mais il a aussi fallu ménager ces revendications avec l'avenir des associations afin de garantir la continuité du dispositif sans risquer un dérapage dont les conséquences seraient dommageables pour tous.

L'idée sous-jacente à la ténacité des négociateurs résidait dans le fait de ne pas accepter des dispositions qui, à terme, empêcheraient le bon fonctionnement des associations ou plus grave, qui réduiraient leur niveau d'activité et donc le niveau de l'emploi. L'Accord non marchand devait être « un plus » et non « un moins ».

L'Accord non marchand a finalement été conclu en prévoyant les mesures telles que reprises au point 1 de cette fiche.

L'accord a été formalisé par l'arrêté du 18 octobre 2001 du Collège de la Cocof (Arrêté 2001/549).

Arrêté 2001/549 relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socioprofessionnelle.

Le financement de l'accord

L'accord conclu devait produire ses effets à partir du 1^{er} janvier 2001. Il a cependant fallu attendre le début de l'année 2002 pour qu'une proposition chiffrée, précisant les moyens budgétaires nécessaires à la réalisation de l'accord, le rende opérationnel.

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle se démarquait des autres secteurs par sa situation de « poly-subventionnement ». En effet, le secteur de l'ISP dépend de la Cocof et de la Région de Bruxelles-Capitale.

Dans un premier temps, la Cocof avait prévu un budget de 92 millions BEF (2,281 millions d'€) à l'horizon 2005. La Région, quant à elle, pour cette même échéance, avait prévu un budget de 76 millions BEF, soit un total de 168.000 BEF. Sans ce financement supplémentaire de la Région, l'Accord non marchand pour l'ISP n'était pas réalisable.

Néanmoins, la concrétisation de l'accord s'avérait inopérable tant que des estimations chiffrées n'étaient pas élaborées. On se trouvait dans l'impossibilité de prendre en compte l'ancienneté barémique « non marchand » dans la mesure où celle-ci n'était pas connue au moment des calculs. De plus, la planification budgétaire de l'accord imposait que soit connue l'évolution de l'emploi depuis 2000.

Compte tenu de ces inconnues et pour affiner les estimations, l'administration de la Cocof a procédé à l'audition des OISP.

Ainsi, un cadastre de l'ensemble du personnel a été élaboré afin que la Cocof puisse disposer

L'application de l'Accord non marchand

d'une évaluation « grandeur nature » de l'impact. C'est ainsi que, pour le volet salarial uniquement (barème, allocation Foyer-résidence et prime de fin d'année), l'estimation est passée de 168 à 200 millions BEF (soit près de 5 millions d'€). L'accord prévoyait une application en 5 phases, telle que présentée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Planning budgétaire de l'Accord non marchand entre 2001 et 2005.

Année	Tranche	Montant
2001	20 %	40 Mn de BEF
2002	40 %	80 Mn de BEF
2003	60 %	120 Mn de BEF
2004	80 %	160 Mn de BEF
2005	100 %	200 Mn de BEF

Il a également été procédé à une estimation des coûts imputés aux autres points de l'accord pour lesquels, si le principe était acquis, les problèmes techniques étaient loin d'être résolus :

- Formation continuée des travailleurs (1 % de la masse salariale) ;
Soit 1 % de 750 millions = 7,5 millions BEF (1.859.000 EUR).
- Réduction du temps de travail ;
Pour les travailleurs âgés de 55 ans en 2001, 50 ans en 2002, 45 en 2003. Le coût sera de l'ordre de 5 millions BEF en 2001 (124.000 EUR), 15 millions BEF en 2002 (372.000 EUR), 25 millions BEF en 2003 (620.000 EUR).
- Délégation syndicale inter-associations ;
Un maximum de 8 délégués est prévu pour un coût de 1.940.000 BEF (48.000 EUR).
- Prime syndicale ;
Sur base de 600 travailleurs demandant la prime = 1.080.000 BEF (27.000 EUR).

L'accord n'a pu prendre en compte tout le personnel. Des domaines comme l'éducation permanente, les actions de cohabitation/intégration, l'économie sociale et le développement de quartiers devaient encore faire l'objet d'autres négociations parfois à d'autres niveaux.



2. Les CCT spécifiques au secteur de l'ISP bruxellois

Le champ d'application des CCT

L'Accord non marchand 2000/2005 a débouché sur la signature et l'application de plusieurs Conventions Collectives de Travail dans le secteur de l'ISP. Ces sources de droit régissent une grande partie des conditions de travail dans le secteur.

Toutes les Conventions Collectives de Travail rédigées dans la foulée de l'Accord non marchand couvrent le même champ d'application.

Celui-ci est défini comme suit :

« Les organismes d'insertion socioprofessionnelle tels que définis et agréés par la Commission communautaire française via le décret du 27 avril 1995 (décret relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle)

et

qui ont une convention de partenariat avec l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi (l'Orbem est devenu Actiris le 21/06/2007) telle que prévue par les Arrêtés de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 juin 1991 (Arrêté autorisant l'Office Régional de l'Emploi à conclure des conventions de partenariat en vue d'accroître les chances de certains demandeurs d'emploi de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle). »

Au vu de cet Accord, les travailleurs concernés sont tous ceux qui, dans les associations susmentionnées, sont affectés à des projets d'insertion socioprofessionnelle tels que définis par le décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française.

En ce qui concerne les Missions Locales, « sont également concernés, outre le personnel énoncé

ci-dessus, les encadrants des programmes de transition professionnelle (PTP) et le personnel des ateliers de recherche active d'emploi. »

Cela implique que la convention n'a pas de caractère obligatoire pour les autres membres du personnel qui seraient affectés à d'autres missions.

Neuf conventions spécifiques au secteur bruxellois de l'ISP

1) *La Convention collective de travail relative à la classification de fonctions et aux conditions de rémunération*

La Convention collective de travail relative à la classification de fonctions et aux conditions de rémunération fut signée dans la foulée de l'Accord non marchand bruxellois le 1^{er} juillet 2002. Une correction à introduire concernant le titre requis des formateurs de classe 2 a nécessité la réécriture complète du texte. Ceci situe la signature du texte actuellement en vigueur en mai 2007.

Date de signature : 14/05/2007
Date de dépôt : 22/05/2007
Date d'enregistrement : 07/06/2007
Numéro d'enregistrement : 83164
Force obligatoire demandée : oui
A.R. : non encore publié
Publication M.B. : non encore publié

Les conditions de rémunération des travailleurs de l'ISP bruxelloise sont soumises à l'application de barèmes. La référence à un échelon barémique du secteur bruxellois de l'ISP est établie selon la fonction occupée par le travailleur. Les barèmes sont également liés à l'ancienneté.

Comment déterminer la fonction ?

La fonction d'un travailleur est déterminée selon une classification basée sur la description de fonction, élément-clé, et sur la description des tâches figurant de manière détaillée en support. Ensuite, une référence est faite au diplôme, mentionné comme la « qualification habituellement pratiquée ». La liaison au diplôme n'est donc pas exclusive. Pour certaines fonctions, un diplôme de référence est mentionné mais il peut être remplacé



par ou « assimilé » à un niveau de diplôme inférieur assorti d'une expérience utile. La notion d'expérience utile est définie comme suit :

- *Pour les formateurs* : une expérience au sein d'une entreprise du secteur professionnel concerné par les formations dispensées dans la réalisation de tâches impliquant un niveau de responsabilité suffisant.
- *Pour les coordinateurs pédagogiques* : avoir assumé durant une période de 10 ans des tâches liées à cette fonction (conception et construction de systèmes de formation, développement de dispositifs adaptés aux orientations et objectifs à atteindre, coordination et gestion des actions et projets de formation).

Les travailleurs qui veulent se prévaloir d'une « expérience utile » doivent fournir tout

document probant avant la fin de leur période d'essai. De plus, la valorisation d'une expérience utile n'est pas l'unique moyen de parvenir à une assimilation à un certain niveau de diplôme, référence de la classification professionnelle. La promotion interne peut également intervenir.

Diplômes supérieurs universitaires et non universitaires

La liaison la plus manifeste de la classification de fonctions au diplôme s'observe pour les fonctions de formateur classe 1 (échelon de niveau 4) et d'agent de guidance et d'orientation (échelon de niveau 4). En effet, l'échelon varie (4.1 ou 4.2) selon l'exigence ou non d'un diplôme universitaire lors de l'engagement. Cela signifie qu'atteint postérieurement à l'engagement, le niveau universitaire ne peut pas donner lieu à un saut « automatique » d'échelon barémique.

Les fonctions de coordination

Les fonctions de coordination sont soit liées à l'objet social (coordinateur pédagogique et/ou de projets), soit classées parmi les fonctions logistiques (coordinateur administratif et/ou financier - coordinateur logistique et technique). Les coordinateurs sont généralement de formation supérieure ou peuvent faire valoir une expérience utile. Les fonctions de coordination se situent à l'échelon barémique 5 et peuvent parfois se confondre avec la fonction de directeur (ou coordinateur) adjoint.

Les fonctions de direction

Les fonctions de direction ne font l'objet d'aucune catégorie distincte, bien que strictement identifiées par un échelon propre (échelon 6). Au contraire, elles « transgressent » les catégories de la classification et sont très sommairement définies : « le personnel de direction a une délégation du Conseil d'administration pour gérer l'association et l'engager ».

La taille et la complexité de l'association interviennent également pour définir ce type de fonction. Il s'agit de la fonction de directeur de l'institution et celle de directeur/coordinateur adjoint (échelon 5).

Attention!

Ne peut être considérée comme expérience utile une expérience acquise dans un organisme d'ISP. Sauf cas particulier...

Nous visons ici quelques cas particuliers de dérogations obtenues via une disposition prise par la Cocof en 2007 pour les formateurs de classe 2 dont les qualifications ne respectaient pas le décret ISP du 27 avril 1995 et ses arrêtés d'application.

Il est conseillé à l'employeur d'exiger la production de ces documents dès l'engagement.

Il ne s'agit pas non plus de confondre « ancienneté » et « expérience utile ». L'ancienneté est définie dans une CCT distincte et ne peut en aucun cas être requalifiée en expérience utile.

Des particularités

Répertoriée dans les « fonctions spéciales », la fonction d'expert se caractérise par la gestion de tâches qui nécessitent des compétences et/ou des expériences particulières. Elle a la particularité de ne pas se situer à un échelon barémique bien déterminé. C'est à l'employeur d'effectuer le positionnement à un échelon déterminé.

Consultez le tableau n°2 ci-dessous qui est une synthèse de classification de fonctions (joint en annexe de la CCT).

Tableau 2 : Classification habituellement pratiquées de fonctions et qualifications.

FONCTION	QUALIFICATION HABITUELLEMENT PRATIQUÉE		ECHELON BAR.
	Diplôme	Assimilation	
A - Directeur de l'institution	-----	-----	6
B - Directeur / Coordinateur adjoint	-----	-----	6
C - Coordinateur pédagogique/ Resp. de chantier, d'atelier	ESNU	CESS + 10 ans d'exp.utile	5
D - Coordinateur administratif ou financier	Form. supérieure (n.p.)	Exp.utile (n.p.) ou prom. Int.	5
E - Coordinateur logistique et technique	Form. supérieure (n.p.)	Exp. Acceptée ou prom. Int.	5
F - Expert	Formation supérieure	-----	4.1 ou 4.2 ou 5
G1-G2 – Formateur – Classe 1	ESNU	CESS + 6 ans d'exp. utile ou CESDD/CESI + 9 ans d'expérience utile	4.1 ou 4.2 si univ. à l'engagement
G1-G2 - Agent de guidance et orientation / Intervenant social	Form. sup. ou univ. (à l'engagement)	Exp.utile (n.p.) ou prom. Int.	4.1 ou 4.2
H - Assistant administratif/financier-CI.1-Comptable-Secrétaire	Form. supérieure (n.p.)	Exp.utile (n.p.) ou prom. Int.	
I - Assistant logistique et technique- CI.1/Commercial	Form. supérieure (n.p.)	Exp.utile (n.p.) ou prom. Int.	4.1
J - Formateur - CI.2	CESS	6 ans d'expérience utile	3
J - Agent de suivi - CI.2	CESS	6 ans d'expérience utile	3
K - Assistant administratif/financier-CI.2/Aide comptable	CESS	Exp.utile (n.p.)	3
L - Assistant logistique et technique- CI.2	CESS-CTSS-CPSS	Exp.utile (n.p.) ou prom. Int.	3
M - Auxiliaire administratif	CESDD (CESI-CTSI-CPSS)	Exp.utile (n.p.) ou prom. Int.	2
N - Agent d'entretien – Chauffeur – Magasinier - Auxiliaire d'atelier	Compétences de base en lecture et calcul Permis de conduire (chauffeur)	/	2
O - Technicien de surface	Compétences de base en lecture et calcul	/	1

LEGENDE :

CEB : Certificat Etude de Base
 CESI : Certificat Enseignement Secondaire Inférieur
 CESS : Certificat Enseignement Secondaire Supérieur
 CESDD : Certificat Enseignement Secondaire du Deuxième Degré

CPSS : Certificat Professionnel Secondaire Supérieur
 CTSS : Certificat Technique Secondaire Supérieur
 CTSI : Certificat Technique Secondaire Inférieur
 n.p. : non précisé

L'employeur est-il obligé d'appliquer les barèmes ?

La Convention collective de travail s'applique, en tant que référence minimale, à tous les travailleurs affectés à des projets d'insertion socio-professionnelle, liés par un contrat de travail avec un employeur visé par le champ d'application de la convention décrit ci-dessus.

Quel est le principe : calcul et indexations ?

La CCT ne définit pas explicitement le concept de «rémunération» mais fixe, à l'article 5, les rémunérations minimales à atteindre par catégorie du personnel occupé à temps plein. Les rémunérations minimales sont basées sur les barèmes repris à l'annexe 2 de la CCT. L'indexation éventuelle sera calculée au fur et à mesure de

son évolution. Dans la version initiale de la CCT entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2001, la CCT différencie les travailleurs selon leur moment d'entrée dans le secteur ISP c'est-à-dire selon qu'ils aient été en service avant l'entrée en vigueur de la CCT ou non. Cette disposition n'a plus lieu d'être aujourd'hui.

L'article 5 veille à garantir au travailleur, occupé à temps partiel, le bénéfice d'une rémunération proportionnelle au barème à temps plein.

Suite au décret «Bologne» relatif à l'harmonisation des études et des diplômes de l'enseignement supérieur au sein de l'Union européenne, une révision de l'arrêté du 18 octobre 2001 du Collège de la Cocof («arrêté non marchand») est en projet pour adapter la nouvelle terminologie des diplômes (annexe III NM de l'arrêté).



L'application de l'Accord non marchand

2) La Convention collective de travail relative à l'ancienneté

Date de signature : 01/07/2002

Date de dépôt : 23/07/2002

Date d'enregistrement : 11/07/2003

Numéro d'enregistrement : 66831

Force obligatoire demandée : oui

Date de l'A.R. : 04/07/2004

Date du M.B. : 18/08/2004

Quel est le principe?

1. La fixation d'un échelon barémique s'assortit de la définition de l'ancienneté du travailleur ;
2. Cette ancienneté est reconnue pour toute période prestée par le travailleur, en *Belgique* ou à l'*étranger*, dans un emploi à *temps plein* ou à *temps partiel* exercé au sein des institutions *agrées ou subventionnées* qui relèvent des secteurs de la santé, de l'aide aux personnes, de la politique des personnes handicapées, des politiques de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse, de l'éducation permanente, de la culture, de l'enseignement et de l'insertion socioprofessionnelle ;
3. Cette énumération cerne donc le secteur « socio-sanitaire » au sens large pour autant que les institutions qui en relèvent y soient *agrées ou subventionnées* ;
4. De plus, toutes les fonctions occupées dans un des secteurs précités, qu'elles l'aient été à temps plein ou à temps partiel, sont prises en considération, sans distinction ;
5. Les engagements à titre temporaire (par exemple, dans l'enseignement) sont également pris en compte, déduction faite des périodes qui ne seraient pas couvertes par un contrat de travail, comme les vacances scolaires, par exemple ;
6. Le personnel ouvrier, administratif ou comptable bénéficie d'une ancienneté supplémentaire de fonction, acquise dans un autre secteur, plafonnée à 10 ans ;
7. Il faut entendre par personnel ouvrier, le personnel investi de fonctions logistiques et techniques (soit les fonctions E, I, L, N, O) de la grille de synthèse des fonctions. Il ne faut donc pas considérer uniquement le personnel sous statut ouvrier ;
8. Il faut entendre par personnel administratif, le personnel investi d'une des fonctions (D, H, K, M) de la grille de synthèse des fonctions.

Un travailleur de l'ISP peut se voir reconnaître une ancienneté lors de son entrée en fonction dans une asbl. Si elle est dûment prouvée, elle peut entrer en ligne de compte pour le calcul de sa rémunération.





Six mois pour faire reconnaître une ancienneté et pas plus ...

- Les données pratiques du calcul de l'ancienneté et des pièces éligibles à fournir pour en apporter la preuve dans un délai de six mois maximum sont détaillées aux articles 5, 6 et 7 de la CCT ;
- A défaut de pouvoir fournir les pièces mêmes dans le délai de 6 mois, la preuve doit être apportée que des recherches de documents probants (attestations d'employeur, équivalence de diplôme, légalisation de titre, etc) ont été entreprises. Dans ce cas uniquement, les documents proprement dits peuvent être fournis dans un délai ultérieur ;
- Au terme du délai ou au moment de la production des pièces, le contrat de travail peut être adapté, le cas échéant ;
- Il s'agit de ne pas confondre « ancienneté » et « expérience utile ». L'ancienneté est définie dans une CCT distincte et ne peut en aucun cas être requalifiée en expérience utile.

Exemple

Par exemple, Monsieur B. est pressenti pour occuper une fonction d'assistant logistique et technique dans une association. Au moment de fixer les périodes prises en compte pour le calcul de son ancienneté barémique, il y aura lieu d'ajouter aux périodes prestées dans diverses asbl oeuvrant dans les secteurs socio-sanitaires non marchands, les périodes prestées chez un ou plusieurs employeurs du secteur privé. L'employeur pourra également tenir compte d'une ancienneté acquise à titre d'indépendant (moyennant preuve comme un numéro d'inscription au Registre de commerce ou un numéro de TVA).

Attention ! Les derniers critères (7 et 8) ne peuvent entrer en ligne de compte que pour le personnel ouvrier, administratif et comptable. De plus, cette ancienneté supplémentaire ne peut venir s'ajouter qu'à condition d'être limitée à 10 ans maximum.

L'application de l'Accord non marchand

3) *La Convention collective de travail relative à la prime de fin d'année*

Date de signature : 01/07/2002
 Date de dépôt : 23/07/2002
 Date d'enregistrement : 11/07/2003
 Numéro d'enregistrement : 66828
 Date de l'avis de dépôt au M.B. : 26/08/2003
 Force obligatoire demandée : oui
 Date de l'A.R. : 15/07/2004
 Date du M.B. : 13/09/2004

L'employeur doit octroyer une prime de fin d'année à chaque travailleur. Son calcul mérite un commentaire.

Quand la prime est-elle due ?

La prime est due pour tous les travailleurs visés par le champ d'application de la CCT. Elle est payée au prorata des mois prestés ou assimilés

durant l'année en cours, y compris pour les travailleurs à temps partiel. La CCT ne fait donc pas allusion à une période de référence.

La prime de fin d'année n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave, de départ pendant la période d'essai ou en cas de démission du travailleur.

Les travailleurs qui quittent l'entreprise (fin de contrat à durée déterminée, mise à la retraite) et les travailleurs qui sont licenciés par l'employeur (sauf pour motif grave) maintiennent leur droit à la prime de fin d'année.

Comment se calcule la prime de fin d'année ?

Sur base de la CCT, le montant de la prime de fin d'année se compose de deux parties forfaitaires et d'une partie variable.

Les trois parties s'additionnent pour le calcul du montant de la prime de fin d'année des travailleurs du secteur de l'ISP bruxellois.



Partie forfaitaire 1 : Art. 3 de la CCT

Respectant l'implémentation progressive de l'Accord non marchand, la partie forfaitaire 1 a connu une évolution de son montant depuis l'année 2001.

Calcul de la partie forfaitaire 1 :

2001 : 32,28 €

Calcul de la partie forfaitaire 1 :

2002 : 64,56 €

Calcul de la partie forfaitaire 1 :

2003 : 96,84 €

Calcul de la partie forfaitaire 1 :

2004 : 129,12 €

Calcul de la partie forfaitaire 1 :

2005 : 161,40 €.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le montant de la partie forfaitaire est fixe et non indexé.

Partie forfaitaire 2 : Art. 4 de la CCT

La seconde partie forfaitaire s'obtient en majorant la seconde partie forfaitaire de l'année précédente d'un pourcentage variant en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Ce pourcentage est obtenu en divisant l'indice du mois d'octobre de l'année considérée par l'indice du mois d'octobre de l'année précédente. Ce pourcentage est calculé à 4 décimales. Il varie donc chaque année et ne peut être déterminé qu'une fois l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre connu.

Calcul de la partie forfaitaire 2 :

(Base 1996 = 100)

Indice des prix à la consommation, oct. 2007 :

123,09 €

Montants de la partie forfaitaire 2

Partie forfaitaire 2000 : 278,73 € (montant inscrit à l'Art. 4 de la CCT).

Montant à calculer chaque année

Par exemple :

Partie forfaitaire 2007 : Elle est composée du montant 2006 majoré d'un pourcentage variant en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Montant de l'année 2007 :

$(313,11 * 1,0224) = 320,12$ €

**Partie variable :
Art. 5 de la CCT**

Elle consiste en :

2,5% de la rémunération annuelle brute indexée

La «rémunération annuelle brute indexée» se calcule comme suit :

2,5 % de la rémunération brute indexée du mois de décembre du travailleur * 12

(y compris allocation Foyer / Résidence, non comprises autres primes).

Un cas particulier : le calcul de la Cocof

La CCT présente un calcul différent de celui repris dans l'Arrêté Non marchand 2001/549 de la Cocof présidant au financement des travailleurs « Equipe Cocof ». Dès lors, il faut être attentif à ce que le calcul de la prime de fin d'année des travailleurs subsidiés par la Cocof comporte quelques divergences. Ainsi, le montant global de la prime de fin d'année est octroyé pour des prestations complètes, effectives ou assimilées, pendant la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'année considérée. De plus, la partie forfaitaire 2 est calculée sur base de l'indice santé. Enfin, la partie variable est calculée sur base de la rémunération brute indexée du mois d'octobre de l'année (*12).

Tous les travailleurs de l'ISP sont égaux devant la prime de fin d'année.

Le montant de la prime de fin d'année ne se calcule pas différemment selon le financement du poste de travail. L'employeur doit payer la prime selon les termes fixés dans la CCT.

L'application de l'Accord non marchand

4) *La Convention collective de travail relative à l'allocation foyer / résidence**Convention révisée (correction montants)*

Date de signature : 10/03/2006
 Date de dépôt : 04/04/2006
 Date d'enregistrement : 13/04/2006
 Numéro d'enregistrement : 79442
 Date de l'avis de dépôt au M.B. : 09/06/2006
 Force obligatoire demandée : Oui
 Date de l'A.R. : 24/09/2006
 Date du M.B. : 18/10/2006

Convention initiale

Date de signature : 01/07/2002
 Date de dépôt : 23/07/2002
 Date d'enregistrement : 11/07/2003
 Numéro d'enregistrement : 66828
 Date de l'avis de dépôt au M.B. : 26/08/2003
 Force obligatoire demandée : oui
 Date de l'A.R. : 15/07/2004
 Date du M.B. : 13/09/2004

Une allocation Foyer-résidence est accordée aux travailleurs dont la rémunération est peu élevée. Elle s'ajoute à la rémunération mensuelle et n'est due que si un certain plafond de rémunération n'est pas atteint.

Un principe qui vient de la fonction publique

La mise en oeuvre des allocations Foyer-résidence est un héritage de la fonction publique appliqué dans le secteur des hôpitaux privés... puisque les hôpitaux publics l'appliquent. Cette référence hospitalière étant devenue la norme de revendication des organisations syndicales, il ne faut pas s'étonner que l'application de l'Accord non marchand en Région de Bruxelles-Capitale ait instauré ce dispositif qui figurait dans les revendications... même si cette référence est plutôt étrangère au secteur privé.

Dans la fonction publique, le but de ces allocations est de relever le pouvoir d'achat des travailleurs dont les barèmes sont les plus faibles en fonction de leur situation familiale :

- L'allocation de foyer est accordée aux travailleurs vivant en ménage ou ayant des enfants à charge ;
- L'allocation de résidence, plus faible, vaut pour tous les autres. En outre, des plafonds de rémunération brute s'appliquent et les allocations sont dégressives en fonction de l'augmentation des rémunérations brutes; elles ne sont pas dues au-delà d'un plafond fixé. Ces dispositions sont réglementées dans la fonction publique par un système de calcul très complexe qui ne sera pas abordé ici puisqu'il n'a pas été retenu.

Une convention collective de travail qui ne s'inspire que de loin du système de la fonction publique selon un principe revu et simplifié.

Malgré la dénomination de la convention, l'ensemble des principes mis en oeuvre dans la fonction publique n'a pas été retenu. La notion de situation familiale a été abandonnée et l'on ne parle plus que d'une seule allocation de Foyer-résidence; un seul montant s'appliquera donc quelle que soit la composition du ménage.

La logique qui privilégie les revenus les plus bas est conservée. Un seuil de rémunération brute annuelle à temps plein a été fixé : le montant de l'allocation est plus important si le travailleur se trouve sous le seuil plutôt qu'au-dessus. L'allocation n'est pas due au-delà d'un certain plafond de rémunération. Deux niveaux d'allocation figurent dans la convention alors que l'étagement en fonction des revenus est plus complexe dans la fonction publique.

Quel montant appliquer et quand le payer ?

L'allocation diffère en fonction de seuils de rémunération annuelle brute du travailleur fixés à l'article 2 de la convention.

Attention, tous les montants (seuils et allocation) donnés dans le texte de la CCT ont été fixés en avril 2002 (pivot = 109,46) et il s'agit de les indexer (les montants indexés peuvent être consultés à la page suivante).

- Brut annuel plus petit ou égal à 23 539,93 € : 1 091,17 € par an, soit 90,92 € par mois pour 38 heures par semaine ;
- Brut annuel compris entre 23 539,93 et 26 836,68 € : 545,58 € par an, soit 45,46 € par mois ;
- Brut annuel dépassant 26 836,68 € : aucune allocation n'est due.

Ces montants sont réduits au prorata du régime de travail : un travailleur à mi-temps perçoit la moitié de l'allocation.

Les allocations ne sont pas cumulables ; on perçoit l'une ou l'autre.

L'allocation est payée chaque mois en même temps que la rémunération du mois auquel elle se rapporte. Si celle-ci n'est pas due pour le mois complet pour n'importe quelle raison (maladie non couverte par la rémunération garantie, congés sans solde...), l'allocation suit le même régime que la rémunération et est éventuellement adaptée au prorata.

Comment définir le seuil qui détermine le montant ?

Les seuils de rémunérations brutes annuelles sont calculés de façon distincte pour les employés et pour les ouvriers.

- **Employés :**
(brut mensuel X 12) + (double pécule de vacances) + (prime de fin d'année) ;
- **Ouvriers :** brut horaire X 1976.

Et quand un travailleur franchit le seuil ?

L'article 3 de la Convention prévoit le cas où un travailleur percevant une allocation, franchit un

des deux seuils suite à l'augmentation de sa rémunération, impliquant la diminution de son allocation voir sa suppression. Le principe repris dans la Convention veut que la diminution de la rémunération brute annuelle totale, comprenant l'allocation, ne diminue pas.

Une formule de calcul détaillée permet de calculer un montant particulier d'allocation permettant d'atteindre ce but.

Envisageons le cas d'un travailleur qui viendrait à dépasser le premier seuil suite à une augmentation de rémunération et, dès lors, passer de l'allocation la plus haute à l'allocation la plus basse. Il pourrait dès lors en découler une diminution de sa rémunération.

Pour éviter cet effet, on opère un calcul particulier pour fixer l'allocation : on ajoute à l'allocation la plus basse la différence entre celle-ci et l'augmentation du barème annuel. Cette disposition particulière n'est toutefois pas appliquée si l'augmentation de la rémunération annuelle est plus élevée que l'allocation la plus basse. Dans ce cas, en effet, la rémunération totale ne subit aucune diminution. Le calcul est à opérer au moment du passage du seuil; le calcul s'opère ensuite suivant la règle générale de calcul.

Les obligations sociales et fiscales

L'allocation de Foyer-résidence est considérée comme une rémunération et est soumise, à ce titre, au précompte professionnel et à l'ONSS.

Quels sont les montants indexés ?

Les montants de plafonds et d'allocations présentés dans la Convention sont à indexer. Les montants en vigueur actuellement sont les suivants :

Tableau 3 : Plafonds 1 et 2 d'allocations foyer-résidence

Dates	Plafond 1	Allocation F/R annuelle	Allocation F/R mensuelle
Du 01/11/2006 au 31/01/2008	22.182,21 €	1.028,23 €	85,68 €
Du 01/02/2008 au 31/05/2008	22.625,85 €	1.048,79 €	87,39 €
Du 01/06/2008 au 30/09/2008	23.078,37 €	1.069,77 €	89,14 €
A partir du 01/10/2008	23.539,93 €	1.091,17 €	90,92 €
Dates	Plafond 2	Allocation F/R annuelle	Allocation F/R mensuelle
Du 01/11/2006 au 31/01/2008	25.288,80 €	514,11 €	42,84 €
Du 01/02/2008 au 31/05/2008	25.794,58 €	524,39 €	43,70 €
Du 01/06/2008 au 30/09/2008	26.310,47 €	534,88 €	44,57 €
À partir du 01/10/2008	26 836,68 €	545,58 €	45,46 €



5) *La Convention collective de travail relative à la prime syndicale*

Date de signature : 01/07/2002
 Date de dépôt : 06/11/2002
 Date d'enregistrement : 02/12/2002
 Numéro d'enregistrement : 64568
 Date de l'avis de dépôt au M.B. : 13/12/2002
 Force obligatoire demandée : oui
 Date de l'A.R. : 29/01/2004
 Date du M.B. : 25/03/2004

Un travailleur a la liberté de s'affilier à une organisation syndicale de son choix. Il peut bénéficier d'une intervention dans le paiement de la prime syndicale. A condition que l'employeur l'identifie en temps opportun comme un de ses travailleurs.

Comment procéder ?

Les employeurs remettent, à chaque travailleur en fonction au 31 décembre de l'année qui précède un formulaire de demande de prime syndicale. Les travailleurs qui le souhaitent peuvent

introduire ce formulaire auprès de leur organisation syndicale. Attention, ne peuvent être remboursées par ce biais que les primes syndicales des travailleurs du secteur de l'insertion socio-professionnelle bruxellois visés par le champ d'application de la CCT.

Pourquoi à « chaque travailleur » ?

Afin que l'employeur ne puisse identifier quels sont, parmi les travailleurs de l'association, ceux qui ont choisi de se syndiquer. Cette garantie laisse à chacun la liberté de s'affilier ou non à une organisation syndicale de son choix.

Le formulaire est remis à chaque travailleur par l'employeur au moment du paiement de la rémunération (ce qui signifie avec la fiche de paie), au plus tard le 28 février de l'année suivant l'exercice couvert par la prime. Un duplicata est systématiquement fourni au travailleur le mois suivant.

Les modèles de formulaire de demande de remboursement de la prime syndicale sont repris en annexe de la Convention collective de travail. L'employeur veillera à y indiquer l'exercice auquel le formulaire se rapporte.

6) *La Convention collective de travail relative à l'aménagement de la fin de carrière*

Date de signature : 01/07/2002
 Date de dépôt : 06/11/2002
 Date d'enregistrement : 02/12/2002
 Numéro d'enregistrement : 64567
 Date de l'avis de dépôt au M.B. : 13/12/2002
 Force obligatoire demandée : oui
 Date de l'A.R. : 29/01/2004
 Date du M.B. : 25/03/2004

Les mesures liées à la réduction du temps de travail du secteur bruxellois de l'ISP bruxelloise se concrétisent par un nombre de jours de congé supplémentaires acquis par année civile dès que le travailleur a atteint l'âge de 45 ans. Cette forme de réduction du temps de travail s'accompagne d'une compensation en termes d'emploi.

De quoi s'agit-il ?

- Un travailleur à temps plein qui atteint l'âge de 55 ans bénéficie de 39 jours de congé supplémentaires rémunérés par an ;
- Un travailleur à temps plein qui atteint l'âge de 50 ans bénéficie de 26 jours de congé supplémentaires rémunérés par an ;
- Un travailleur à temps plein qui atteint l'âge de 45 ans bénéficie de 13 jours de congé supplémentaires rémunérés par an.

Quelles sont les modalités d'application ?

La réduction du temps de travail pour le travailleur

Le régime de travail du travailleur reste donc considéré comme un régime à temps plein de 38 heures par semaine, soit le régime du temps plein dans tous les sous-secteurs de la CP 329.

Les jours de congé sont octroyés à partir du premier jour du mois dans lequel les âges susmentionnés sont atteints, au prorata du nombre de mois restant à courir dans l'année. Chaque prise de congé doit se faire, au minimum, par demi-jour.

Les jours de congé sont accordés au prorata du temps de travail hebdomadaire.

Le calcul est effectué en début d'année afin de planifier les jours de congé dans l'année. Ceux-ci sont pris conformément soit, à ce qui est prescrit au règlement de travail, soit en accord avec la délégation syndicale, soit, à défaut, de commun accord entre l'employeur et le travailleur. Si le travailleur devait quitter l'association avant d'avoir épuisé le nombre de jours RTT auquel il a droit dans l'année, l'employeur doit lui remettre une attestation stipulant le nombre de jours de congé éventuels encore à octroyer dans l'année. Ces jours pourront, le cas échéant, être octroyés par le nouvel employeur. Cette disposition n'est applicable que pour autant que le nouvel employeur est dépendant de la même Convention collective de travail.



L'application de l'Accord non marchand

L'employeur veillera à déclarer les jours de congé susmentionnés comme des « jours de congés conventionnels » (CC). Même si concrètement, ils viennent s'ajouter aux jours de vacances annuelles (VA)¹, ils ne peuvent en aucun cas être assimilés à des jours de vacances annuelles. Cette précision est importante pour que les pouvoirs subsidiaires qui financent certains postes maintiennent intactes les subventions, en respectant le prescrit de la Convention collective de travail. Car le but est bien d'aménager la fin de carrière, d'octroyer des moments de repos supplémentaires et non de réduire purement et simplement le temps de travail hebdomadaire. Autrement dit, un travailleur de l'insertion socio-professionnelle bruxelloise âgé de 45 ans et plus a bien une durée hebdomadaire de travail de 38 heures mais assortie d'un régime de congé plus favorable.

La compensation pour l'employeur

L'aménagement de fin de carrière s'accompagne d'une compensation en terme d'emploi. Autrement dit, pour chaque travailleur en réduction de son temps de travail, l'association peut demander son remplacement pour une période équivalente moyennant une subvention horaire forfaitaire. Une base de données, établie en début d'année civile, comptabilise les « temps réduits » qui, convertis en Equivalent temps plein, peuvent être restitués à l'asbl concernée. Cette « restitution » s'opère par le biais d'une réponse à un appel à projets permettant à l'employeur, soit d'engager un travailleur, soit de proposer à un collaborateur d'étendre son temps de travail.

Ce dispositif est coordonné par l'asbl « CP 329 Réduire et Compenser » qui est gérée paritairement (cf. Fiche III.8).



¹ Un travailleur de 45 ans a donc au total 20 (VA) + 13 (RTT) soit 33 jours de congé par an.

7) *La Convention collective de travail relative aux jours de congé supplémentaires*

Date de signature : 01/07/2002
Date de dépôt : 23/07/2002
Date d'enregistrement : 11/07/2003
Numéro d'enregistrement : 63829
Date de l'avis de dépôt au M.B. : 26/08/2003
Force obligatoire demandée : oui
Date de l'A.R. : 04/07/2004
Date du M.B. : 18/08/2004

Tous les travailleurs du secteur bruxellois de l'ISP bénéficient annuellement de jours de congé supplémentaires. L'association peut, en plus, choisir de fermer ses portes le jour de la fête de la Communauté française. Mais c'est un choix de l'employeur ! A défaut, il devra accorder un autre jour ...

Quel est le principe ?

Quatre jours ?

Quatre jours de congé supplémentaires sont accordés chaque année aux travailleurs.

Et le 27 septembre ...

Si l'institution ne ferme pas le jour de la fête de la Communauté française, un jour de congé supplémentaire doit être octroyé aux travailleurs par année civile.

Comment sont-ils octroyés ?

Les jours de congé supplémentaires sont octroyés à raison d'un jour par trimestre presté ou assimilé.

Ils sont octroyés pour le nombre moyen d'heures de prestation pour une journée. Autrement dit, un « jour de congé supplémentaire » correspond à 7 heures 36 minutes de prestation puisque le secteur est dans un régime de 38 heures par





semaine. Les jours de congé supplémentaires sont proratisés pour les travailleurs à temps partiel en fonction de leur régime de travail.

Les jours de congé supplémentaires sont à prendre dans l'année civile concernée ; il est donc interdit de les reporter sur une autre année civile. Le moment de prise des congés dépend des dispositions prévues au règlement de travail ou d'un accord avec la délégation syndicale ou à défaut, du commun accord entre le travailleur et l'employeur.

Une ambiguïté réside dans le moment de l'octroi du jour accordé sur base des prestations du dernier trimestre : ce dernier doit être presté pour accorder le congé alors que la prise de congé ne peut être reportée à l'année civile suivante! Il faut donc faire appel ici au bon sens commun...

Le 27 septembre n'est en aucun cas un jour férié légal. Il ne peut donc y être assimilé. Il peut faire l'objet d'une fermeture mais celle-ci est facultative. Si l'association n'est pas fermée ce jour-là,

un jour de congé additionnel peut être reporté dans l'année. Ici aussi, il est fixé selon les dispositions prévues dans le règlement de travail ou dans le cadre d'un accord avec la délégation syndicale ou à défaut, de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

L'employeur veillera à déclarer les jours de congé susmentionnés comme des « jours de congés conventionnels ».

Ils ne peuvent en aucun cas être assimilés à des jours de vacances annuelles. Cette précision est importante pour que les Pouvoirs subsidiaires qui financent certains postes maintiennent intactes les subventions en respectant le prescrit de la Convention collective de travail.

8) *La Convention collective de travail relative aux prestations irrégulières*

Date de signature : 01/07/2002
 Date de dépôt : 23/07/2002
 Date d'enregistrement : 11/07/2003
 Numéro d'enregistrement : 66830
 Force obligatoire demandée : oui
 Date de l'A.R. : 04/07/2004
 Date du M.B. : 18/08/2004

Un travailleur du secteur bruxellois de l'ISP doit effectuer des prestations le samedi, le dimanche, un jour férié ou en soirée. En échange, il percevra un sursalaire. Mais attention ! Uniquement si ces prestations sont effectuées à la demande expresse de l'employeur.

Qu'entend-on par prestations irrégulières ?

Sont ici visées des prestations effectuées le samedi, le dimanche, un jour férié ou la nuit entre

20 heures et 6 heures. Elles sont rares au vu de la nature des activités du secteur. Les horaires de travail sont en effet majoritairement prestés en journée. Toutefois, le cas peut se présenter mais les prestations doivent être effectuées à la demande expresse de l'employeur.

Le texte de la Convention collective de travail en vigueur dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise précise qu'elle ne peut porter préjudice aux dispositions reprises dans la Convention collective de travail du 25 octobre 1999 du secteur socioculturel et sportif (CP 329) relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et jours fériés. Toutefois, la CCT de l'ISP bruxelloise établit une dérogation de certains paragraphes de l'article 10 de la Convention sectorielle.

À quoi ces prestations donnent-elles droit ?

Les prestations dites irrégulières donnent droit à un sursalaire. La notion de « sursalaire » signifie que le travailleur a droit à sa rémunération normale augmentée d'un supplément (le sursalaire), dans les cas suivants :





- Un sursalaire de 26% sur la rémunération réelle pour toute prestation effectuée le samedi entre 0 heure et 24 heures ;
- Un sursalaire de 56% sur la rémunération réelle pour toute prestation effectuée le dimanche ou un jour férié entre 0 heure et 24 heures ;
- Un sursalaire de 35% sur la rémunération réelle pour toute prestation effectuée la nuit entre 20 heures et 6 heures.

Notons que les sursalaires ne sont pas cumulables entre eux et ne sont pas soumis à un plafond (nouvelle dérogation à la Convention collective de travail du 25 octobre 1999 en vigueur dans le secteur socioculturel et sportif). Le texte qui préside au versement d'un sursalaire est une Convention collective de travail rédigée dans la foulée de l'Accord non marchand bruxellois; il s'agit donc de l'appliquer !

Toutefois, certains pouvoirs subsidiaires, dont la Commission communautaire française (Cocof), ne reconnaissent pas l'éligibilité des sursalai-

res. Et pour cause... Cette disposition n'a pas été mentionnée dans l'Accord non marchand de juin 2000 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Elle a toutefois fait l'objet d'un consensus des partenaires sociaux de sorte qu'elle fut traduite en Convention collective de travail.

- ! Consultez à ce propos le Vade-mecum relatif aux modalités d'application du décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française et de ses arrêtés d'application (Accord non marchand).
- ! Consultez également la Convention collective de travail sectorielle du 25 octobre 1999 relative aux modalités de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

9) *La Convention collective de travail portant création d'un Fonds de la formation continuée des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise, la fixation de ses statuts et instituant un droit à la formation continuée des travailleurs*

Date de signature : 16/10/2002
 Date de dépôt : 04/11/2002
 Date d'enregistrement : 03/01/2003
 Numéro d'enregistrement : 64900
 Force obligatoire demandée : oui
 Date de l'A.R. : 04/07/2004
 Date du M.B. : 09/08/2004

Le Fonds de la formation continuée des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise est un Fonds de sécurité d'existence institué au 1^{er} janvier 2001 sur base de la Convention collective de travail du 4 novembre 2002.

Rédigée dans la foulée de l'Accord non marchand de 2000, la Convention collective de travail prévoit un champ d'application identique à celui des autres conventions collectives de travail.

Le Fonds de formation a pour mission de recevoir, gérer et liquider les sommes dédiées à la formation continuée des travailleurs (cf. Fiche IV.4).

3. La liste des Conventions Collectives de Travail déposées en Commission paritaire 329

Nul n'est censé ignorer la loi !

La Commission paritaire 329 ayant débuté ses travaux en 1997, il s'est écoulé quelque sept années avant la création des sous-commissions paritaires. Ces années ont vu se conclure des conventions collectives de travail dont le champ d'application concernait les travailleurs et employeurs des organisations relevant de la CP 329.

Toutes les CCT reprises ci-dessous sont d'application à ce jour pour les employeurs du secteur bruxellois de l'ISP.

Durée du travail

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 31 MARS 1999 RELATIVE AUX MODALITES D'APPLICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL, DU TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

Date de conclusion : 31/03/1999
 Date de dépôt : 21/04/1999
 Date d'enregistrement : 22/06/1999
 Références : 51076
 Date de parution au M.B. : 27/07/1999
 Date de l'A.R. : 12/04/2004
 Date de parution au M.B. : 11/05/2005

Flexibilité (Arrêté royal)

ARRETE ROYAL RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL ET A L'OCCUPATION DES TRAVAILLEURS LA NUIT, LE DIMANCHE ET LES JOURS FERIES DANS LE SECTEUR SOCIOCULTUREL

Date de l'A.R. : 16 juin 1999
 Date de parution au M.B. : 24 juillet 1999

L'application de l'Accord non marchand

Flexibilité

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25 OCTOBRE 1999 RELATIVE AUX MODALITES D'APPLICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL, DU TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

Date de conclusion : 25 octobre 1999
 Date de dépôt : 3 novembre 1999
 Date d'enregistrement : 13 décembre 2000
 Références : 55991
 Date de parution au M.B. : 9 février 2001
 Date de l'A.R. : 9 janvier 2005
 Date de parution au M.B. : 11 février 2005

Nouveaux régimes de travail

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 MARS 2000 RELATIVE A L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

(Dérogation travail du dimanche, jours fériés, travail de nuit et limites de la durée du travail)

Date de conclusion : 24 mars 2000
 Date de dépôt : 29 mars 2000
 Date d'enregistrement : 12 avril 2000
 Références : 54660
 Date de parution au M.B. : 21 avril 2000
 Date de l'Arrêté royal : 7 avril 2005
 Date de parution au M.B. : 3 mai 2005

Crédit-temps

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 1^{ER} JUILLET 2002 RELATIVE AU CRÉDIT-TEMPS CONCLUE EN EXÉCUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77BIS DU 19 DÉCEMBRE 2001

Date de conclusion : 1^{er} juillet 2002
 Date de dépôt : 23 juillet 2002
 Date d'enregistrement : 28 août 2002
 Références : 63774
 Date de parution au M.B. : 11 septembre 2002
 Date de l'A.R. : 15 juillet 2004
 Date de parution au M.B. : 13 septembre 2004

Frais de déplacement

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT DU DOMICILE AU LIEU DE TRAVAIL

Date de conclusion : 30 avril 1997
 Date de dépôt : 30 avril 1997
 Date d'enregistrement : 16 septembre 1997
 Références : 45032
 Date de parution au M.B. : 13 novembre 1997
 Date de l'A.R. : 24 décembre 1997
 Date de parution au M.B. : 14 mars 1998

Indexation

LIAISON DES REMUNERATIONS A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Date de conclusion : 20 mars 1997
 Date de dépôt :
 Date d'enregistrement : 1^{er} juillet 1997
 Références : 44410
 Date de parution au M.B. :
 Date de l'A.R. : 14 septembre 1997
 Date de parution au M.B. : 22 octobre 1997

Statut de la délégation syndicale

STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Date de conclusion : 31 mars 1999
Date de dépôt : 2 avril 1999
Date d'enregistrement : 22 juin 1999
Références : 51079
Date de parution au M.B. : 27 juillet 1999
Date de l'A.R. : 16 mars 2004
Date de parution au M.B. : 27 avril 2004

Fonds groupes à risque - création

INSTITUTION D'UN FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE DU SECTEUR SOCIOCULTUREL DES COMMUNAUTES FRANÇAISE ET GERMANOPHONE ET LA FIXATION DE SES STATUTS

Date de conclusion : 20 mars 1997
Date de dépôt :
Date d'enregistrement : 1^{er} juillet 1997
Références : 44409
Date de parution au M.B. : 22 octobre 1997
Date de l'A.R. : 14 septembre 1997
Date de parution au M.B. : 22 octobre 1997

Fonds groupes à risque

MONTANT DES COTISATIONS

Date de conclusion : 23 avril 2007
Date de dépôt : 04/05/2007
Date d'enregistrement : 29/05/2007
Références : 82984
Date de parution au M.B. :
Date de l'A.R. : 14 septembre
Date de parution au M.B. :

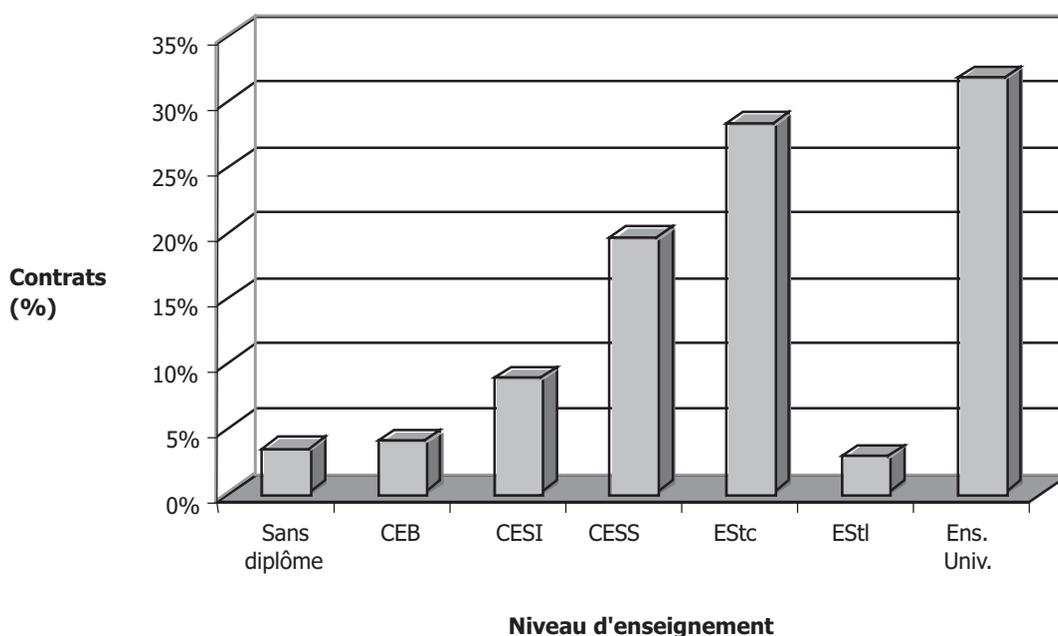
Une radiographie du secteur

Les fonctions pédagogiques (C-G2-G1-J) sont logiquement dominantes (68%). Les fonctions administratives (D-H-K-M) et logistiques et techniques (E-I-L-N-O) couvrent respectivement 15% et 12%. Les fonctions de direction (A & B) regroupent 8% des contrats.

Les formateurs regroupent à eux seuls 41% du total. C'est moins qu'en 2000 mais ici la comparaison doit être prudente.

En effet, en l'absence de description de fonction précise en 2000, les coordinateurs pédagogiques, agents de guidance et agents de suivi ont été regroupés avec les formateurs. Ce n'est plus le cas en 2005. Par contre, la fonction administrative semble s'être quelque peu réduite.

Graphique 5 : Répartition des contrats dans le secteur de l'ISP selon le niveau de qualification - 2005



16% des titulaires de contrats dans le secteur sont peu ou pas qualifiés. Un travailleur sur 5 possède le CESS, mais 63% sont diplômés au-delà de l'enseignement secondaire supérieur.

Parmi ceux-ci, 35% sont universitaires ou assimilés (enseignement supérieur de type long).

La formation continuée

1. Le Fonds de la Formation Continuée des travailleurs de l'ISP bruxelloise

L'Accord non marchand bruxellois du 29 juin 2000 a débouché sur la signature de plusieurs conventions collectives pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. L'une d'entre elles institue un **Fonds de sécurité d'existence pour la formation continuée des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise** (FFISP). Ce Fonds a pour objet la formation continuée des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail avec un organisme d'insertion socioprofessionnelle¹.

A l'instar des autres CCT, le champ d'application concerne les travailleurs des organismes agréés par la Cocof et qui ont une convention de partenariat avec Actiris.

En conséquence, un cadastre du personnel des OISP affecté aux actions ISP (y compris RAE et encadrement des PTP) est réalisé en début de chaque année. A partir de ce cadastre, un calcul des masses salariales annuelles totales est effectué afin d'établir la dotation annuelle du Fonds. La dotation se monte à 1% de la masse salariale annuelle totale.

Tableau 1 : Dotation annuelle aux Opérateurs de formation et aux Missions Locales au FFISP de 2005 à 2007

Années	Opérateurs (inclus AFT)	MLoc	TOTAL
2005	154.486,29	124.433,48	278.919,77
2006	159.120,90	78.428,76	237.549,66
2007	158.852,20	81.313,20	240.165,40
TOTAL	472.459,39	284.175,44	756.634,83

1. Il s'agit donc des travailleurs qui assurent des missions d'ISP, tels qu'identifiés pour le financement de l'ANM auprès de la Cocof et d'Actiris.

Le Comité de gestion du FFISP établit annuellement un plan de formation, subdivisé en deux parties : une enveloppe A destinée à la poursuite de programmes de formation certifiante et une enveloppe B mise à disposition de chaque asbl. Des frais de fonctionnement sont également couverts par la dotation annuelle.

L'utilisation de l'enveloppe A

Dans le souci d'une professionnalisation constante des travailleurs, l'enveloppe A est consacrée à l'engagement des personnes dans des cursus de formation en lien avec les activités du secteur et qui débouchent sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat.

La durée de ce type de formation varie généralement de un à trois ans (parfois quatre). Pour cet axe, l'engagement du Fonds est évidemment pluriannuel de manière à s'adapter aux durées des études entreprises par les travailleurs. Les conditions seront toutefois revues annuellement.

Le Fonds établit une liste des formations certifiantes qui entrent en ligne de compte pour une inscription.

Les intitulés des cursus² ouvrant droit à un engagement du Fonds :

- Baccalauréat en insertion socioprofessionnelle, Institut Roger Guilbert (CERIA) ;
- Baccalauréat en sciences sociales du travail, Institut Supérieur de Culture Ouvrière (ISCO) ;
- Baccalauréat en secrétariat de direction ;
- Baccalauréat en comptabilité ;
- Baccalauréat en administration et gestion du personnel ou gestion des ressources humaines ;
- Post-graduat en Psychologie appliquée à l'orientation, Ecole d'Ergologie de Belgique, Université Libre de Bruxelles ;
- Post-graduat en gestion d'entreprise d'économie sociale, Enseignement de promotion et de Formation Continuée (EPFC), Université

Libre de Bruxelles et Chambre de Commerce et d'Industrie de Bruxelles ;

- Master en sciences du travail à horaire décalé - orientation « gestion de la formation et de la transition professionnelle », Institut Sciences du Travail, Université Libre de Bruxelles, campus de Nivelles ;
- Master en sciences du travail à horaire décalé - orientation « développement social », Institut des Sciences du Travail, Université Libre de Bruxelles, campus de Nivelles ;
- Master en sciences du travail à horaire décalé, Institut des Sciences du Travail, Université catholique de Louvain ;
- Master en politique économique et sociale, Faculté Ouverte de Politique Économique et Sociale (FOPES), Université Catholique de Louvain ;
- Master en Sciences de l'éducation, Faculté Ouverte de Pédagogie des Adultes, FOPA, Université Catholique de Louvain.



2. Terminologie en vigueur à partir de l'année académique 2007-2008.

La formation continuée

La prise en charge d'un remboursement

Dans le cas de l'inscription à un tel cursus, le Fonds prend à sa charge : le remboursement du minerval ou des frais d'inscription ainsi que l'octroi d'une bourse d'étude d'un montant de 250 € (excepté pour une année d'inscription destinée uniquement à la soutenance et la réussite d'un mémoire). Ces frais sont pris en charge par le Fonds uniquement si les conditions d'assiduité et de réussite sont réunies.

Tableau 2 : Evolution du nombre de travailleurs ayant entamé un cursus dans le cadre de l'enveloppe A.

Années	Opérateurs de formation (inclus AFT)	MLoc
2005-2006	8	7
2006-2007	8	8

L'utilisation de l'enveloppe B

Tableau 3 : Evolution du nombre d'heures de formation suivies par les travailleurs des OISP selon le domaine de formation de 2005 à 2007.

Domaines de formation	2005		2006		2007	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Communication	1 349	10%	1 450	9%	1 213	12%
Comptabilité	276	2%	175	1%	20	0%
Droit	254	2%	173	1%	137	1%
Informatique	2 758	21%	1 164	7%	626	6%
Langues	1 031	8%	222	1%	208	2%
Management	242	2%	855	5%	1 566	15%
Pédagogie	2 536	19%	1 501	9%	4 178	40%
Psychologie	1 878	14%	10 207	61%	949	9%
Sécurité/Prévention	365	3%	101	1%	73	1%
Supervision	486	4%	82	0%	725	7%
Gestion Projet	1 121		460	3%		
Bilan compétences	140	1%	151	1%		
Techn. spécifiques	628	5%	172	1%	383	4%
Colloques & sémin.	N.D		N.D		N.D	
Sciences du travail	N.D		N.D		N.D	
Secrétariat	N.D		N.D		464	4%
Plan de formation	N.D		N.D		N.D	
Techno.électronique	N.D		N.D		N.D	
Autres					N.D	
TOTAL	13 064		16 713		10 539	

V.A. : valeur absolue. / N.D : non déterminé

Au total des trois exercices de formation, plus de 60% des formations suivies se situent dans les domaines de la pédagogie, de la psychologie, de l'informatique et de la communication.

Tableau 2 : Nombre de certificats délivrés selon les disciplines de 2005 à 2007.

Discipline	Opérateurs de formation (inclus AFT)		MLoc	
	2005/06	2006/07	2005/06	2006/07
Graduat Sciences sociales	1			
Graduat ISP	3	3	1	2
Licence Politique économique & sociale	1	1	2	1
Licence Sciences de l'éducation	2	2	3	2
Licence Sciences du travail	1	2		2
Graduat Gestion du personnel				1
TOTAL	8	8	6	8

On note donc que sur les deux années considérées ici, 30 travailleurs sur 31 ayant entamé un cursus l'ont finalisé.

L'analyse des rapports d'évaluation des formations

Les objectifs poursuivis en s'engageant dans un cursus de formation diffèrent selon le domaine de formation. On peut relever les objectifs suivants :

- Acquisition de connaissances (langues, informatique). Pour les langues, il faut noter que le néerlandais est parfois abordé en formation par des travailleurs d'origine étrangère qui cherchent une meilleure intégration dans leur pays d'adoption ;
- Apprentissage ou mise à l'épreuve d'outils (pédagogique, informatique) ;
- Maîtrise de techniques en vue d'un gain de temps (informatique, pédagogie) ;
- Création ou amélioration d'un support pédagogique (informatique ou langue française) ;
- Familiarisation avec le public ISP, le contexte professionnel multiculturel ;
- Mise à jour de connaissance (législation, comptabilité) ;
- Clarification et meilleure gestion des aspects pluridisciplinaires d'une fonction (secrétariat) ;
- Développement d'attitudes et stratégies (management, psychologie, pédagogie).

L'évaluation est positive quant à l'échange, à la dynamique de groupe, à l'interactivité et à la mise en situation suscitée par la démarche de formation. Beaucoup recherchent aussi, dans la formation, une sensibilisation à une approche en vue d'une mise en application ultérieure. Toutefois, une fois l'action passée, le retour au terrain ne garantit pas le temps nécessaire pour la pratique. Rares sont les participants qui évoquent le caractère trop théorique de la formation, l'approche trop superficielle ou encore l'hétérogénéité du groupe. Le temps de recul propice à la réflexion qu'offre la formation est particulièrement apprécié. Il faut noter que plusieurs travailleurs n'hésitent pas à consacrer des heures hors temps de travail à de la formation complémentaire. La plupart des rapports soulignent le caractère volontariste des démarches de formation et la volonté de poursuivre les actions entreprises.

Le coût des formations

Tableau 4 : Consommation annuelle du FFISP (enveloppe B) par les Opérateurs de formation et Missions Locales 2005-2007.

Années	Opérateurs de formation (inclus AFT)	MLoc
2005	100.734,00	88.713,76
2006	53.064,75	53.597,23
2007	73.558,79	57.422,12

La quasi-totalité des formations entreprises depuis 2005 ont été financées par le Fonds de la Formation continuée, à l'exception de quelques compléments budgétaires glanés, principalement, au Fonds socioculturel et sportif, accessible aux travailleurs de la sous-Commission paritaire 329.02.

Le budget, rapporté au nombre total d'heures de formation suivies, permet de dégager un coût horaire moyen de 10 € de l'heure. Ce tarif est toutefois à considérer avec grande prudence puisque cette moyenne souffre d'un écart-type élevé.

Un calcul permet aussi de dégager un financement de la formation continuée à hauteur de 380 € par personne formée et par an, sachant qu'au total des travailleurs du secteur, seule la moitié a consacré du temps à la formation continuée .

Des chiffres qui parlent d'eux-mêmes : la formation de qualité coûte cher. Quand on sait qu'en plus elle prend du temps, on mesure toute l'importance de maintenir une politique de formation à l'échelle du secteur bruxellois de l'insertion socioprofessionnelle.

2. Le Fonds social Socioculturel et sportif (Fonds SC & S)

Suite à l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 instaurant une cotisation obligatoire prévoyant « des initiatives pour l'emploi et la formation des groupes à risque », les commissions paritaires du non marchand ont progressivement créé, par Convention collective de Travail (CCT),



des Fonds sectoriels ayant des objectifs liés à la formation.

Le Fonds social socioculturel et sportif (SC & S) de la Commission paritaire 329 est un Fonds de sécurité d'existence consacré à la formation pour les Communauté française (Wallonie et Bruxelles) et germanophone, de la sous-Commission paritaire 329.02.

Cela signifie que toutes les associations présentant un indice ONSS qui débute par « 362- » peuvent y recourir pour subsidier la formation continuée de leurs travailleurs.

Il a été créé le 20 mars 1997 (selon la loi du 7 janvier 1958) par une Convention collective de travail rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 22 octobre 1997.

Il est géré paritairement par les Fédérations d'employeurs représentées par la CESSoc et par les Organisations syndicales représentatives des travailleurs (C.N.E, S.E.T.Ca et C.G.S.L.B).

Le Fonds est actuellement alimenté par une cotisation de 0.10%, prélevée sur les cotisations de sécurité sociale, fixée dans les accords interprofessionnels.

Dans le cadre des budgets qui lui sont alloués, le Fonds soutient des initiatives de formation en faveur des groupes à risque du secteur visant à garantir d'agir sur un meilleur ancrage à l'emploi pour les travailleurs et à assurer un meilleur accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi.

Les secteurs d'activités visés par le Fonds SC & S

- Les centres culturels ;
- Les bibliothèques, ludothèques et médiathèques ;
- Les associations et clubs sportifs ;
- Les associations de radiodiffusion et/ou de télévision non commerciales ;
- Les initiatives de développement communautaires ;
- Les organisations d'éducation populaire, de travail socio-culturel et d'éducation permanente ;
- Les organisations de protection de l'environnement ;
- Les organisations et mouvements de jeunesse, les centres de jeunes, les maisons de jeunes ;
- **Les organisations de formation professionnelle et de recyclage professionnel**³ ;
- Les organisations touristiques non commerciales ;
- Les organisations de coopération au développement ;
- Les organisations pour la promotion d'une conception idéologique ;
- Les musées et services éducatifs qui en dépendent ;
- Les associations des arts plastiques et littéraires ;
- Les organisations encadrant ou soutenant les organisations énumérées aux points susmentionnés.

Le Fonds concerne 15.130 ETP susceptibles d'être bénéficiaires des actions. Il dispose d'une dotation annuelle d'environ 360.000 € (2007). Depuis 2004 et jusqu'à fin 2008, les actions de formation ont été amplifiées grâce à l'apport du Fonds Intersectoriel de Formation Francophone (FIFr).

Le Fonds SC & S est aussi dénommé « Fonds groupes à risque » en raison du public particulier auquel il s'adresse. Cependant, au fil des appels à projets, on remarque que le critère de « groupe à risque » est quasiment inopérant. En effet, les associations relevant du Fonds présentent en

grande majorité des structures de personnel qualifié.

Toutefois, les appels à projets successifs veillent à privilégier les associations de petite taille et dont les bénéficiaires ne possèdent pas de qualification supérieure au CESS.

Depuis sa création, le Fonds a mené plusieurs actions :

- Projets pilotes en formation : 8 projets ;
- Formation professionnelle continuée : 74 projets ;
- Supervision : 24 projets ;
- Echange d'expériences professionnelles : 4 projets ;
- Accompagnement d'équipe : 45 projets ;
- Echange d'expériences professionnelles : 7 projets ;
- Tutorat : 32 projets ;
- Formation professionnelle continuée : 163 projets.

Les associations bénéficiaires du FFISP ont également un droit de tirage au Fonds SC & S.

Plusieurs ont répondu aux appels à projets, soit :

- En demandant la totalité du montant affecté à un projet de formation ;
- Pour obtenir le co-financement d'une action de formation.

Les actions réalisées

L'accompagnement

Le dispositif d'accompagnement doit permettre aux équipes de travailleurs de bénéficier de la présence d'une personne extérieure à l'établissement pour l'accompagner dans une démarche de réflexion interne relative au fonctionnement institutionnel, à l'organisation du travail, à l'évaluation d'un projet ou d'une pratique. L'accompagnement peut également se centrer sur une « dimension relationnelle », celle-ci pouvant concerner les travailleurs entre eux et/ou les travailleurs dans leurs relations avec leur public.

3. Les OISP rentrent dans cette catégorie.

La formation continuée

Le tutorat

Le dispositif de tutorat doit permettre de répondre à une logique de construction de compétences mise en place en situation de travail. Le tutorat suppose une relation sur le lieu de travail, dans laquelle un travailleur d'une association (appelé tuteur) accompagne un autre travailleur (appelé tutoré) de la même association. Le tuteur est un professionnel de l'association pour qui l'activité tutorale n'est pas l'activité principale. Cette forme d'action de formation vise l'accompagnement de nouveaux travailleurs, le transfert de compétences professionnelles ou l'insertion de travailleurs peu qualifiés.

Le plan de formation

L'accompagnement à la mise en place d'un plan de formation dans une association s'inscrit dans le processus de professionnalisation. La démarche « plan de formation » permet de marquer un temps et de s'interroger sur les actions à mettre en œuvre, d'identifier les moyens pertinents à activer pour permettre à l'association d'atteindre ses objectifs. L'action comprend deux temps :

- Le premier réservé à la formation afin de s'approprier une logique globale et une méthodologie permettant l'élaboration d'un plan de formation basé sur les besoins en compétences individuelles, collectives et organisationnelles ;
- Le second consacré à la conception d'un plan de formation selon une démarche concertée par les différents acteurs.

Les modules courts de formation

Ce dispositif a pour objectif d'aider les associations à financer des modules courts de formation visant à améliorer les compétences des travailleurs.

Les actions contribueront à apporter une plus-value pour la sécurité d'emploi générale ou spécifique des travailleurs des secteurs Socioculturel et Sportif et plus particulièrement les travailleurs fragilisés dans leur emploi.

Depuis 2008, le Fonds propose un catalogue de modules courts de formation dans lequel les associations sont invitées à puiser.



Les projets de formation spécifiques

Ce dispositif est destiné aux associations qui n'ont pas trouvé de réponse à leurs besoins en formation dans le catalogue des opérateurs de

formation ou qui souhaitent organiser une formation pour un groupe de travailleurs. Le projet peut viser une formation individuelle ou une formation de groupe.

Tableau 5 : Les actions réalisées par les OISP grâce aux apports du Fonds SC & S depuis 2004.

	Accompagnement	Tutorat	Formation	Plan de formation
2004	Plafond subvention : 1 000 ou 5 000 € 9 Projets : 6 MLoc & 3 Opérateurs de formation Total : 16 532 €	Plafond subvention : 2 500 € 3 Projets : 3 Opérateurs de formation Total : 7 500 €		
2005			Plafond subvention : Max. 60 heures 2 Projets Opérateurs de formation Total : 3 580 €	
2006				Plafond subvention : 2 000 € 2 Projets : 1 Opérateur de formation & 1 MLoc Total : 2 825 €
2007	Plafond subvention : 2 000 € 9 Projets : 1 MLoc & 1 Opérateur de formation Total : 2 825 €		Plafond subvention : 5 000 € 2 Projets Opérateurs de formation Total : 4 173 €	

Tableau 6 : Les projets d'actions du Fonds Sc & S pour 2008.

Formation : Projets courts	Accompagnement	Formation : projets longs
* Pas d'appel à projets - Remboursement des justificatifs * Opérateur à choisir dans un catalogue d'opérateurs de formation * Domaines de formation : Informatique - langues - gestion administrative & comptable - animation d'équipe - gestion du stress - secourisme	Appel à projets (janvier 2008)	Appel à projets (janvier 2008)
Plafond de la subvention accordée pour l'action : 320 € / personne avec un max de 80 € par jour	Plafond de la subvention accordée pour l'action : 2 000 €	Plafond de la subvention accordée pour l'action : 2 000 €

Une radiographie du secteur

1. Qui sont les travailleurs de l'ISP ?¹

Le régime de travail

Tableau 1 : Répartition du personnel selon le régime de travail -2005

	Opérateurs de formation agréés	Opérateurs de formation non agréés	MLoc	AFT
Temps plein	346	15	210	69
Temps partiel	189	18	70	21

En 2005, l'ensemble du secteur ISP, tous types d'opérateurs confondus, occupe majoritairement plus de travailleurs à temps plein (68%) qu'à temps partiel. Ces données sont très proches de celles obtenues en 2000 puisque 72% du personnel travaillait à temps plein cette année-là.

Les MLoc et les AFT ont plus de trois quarts de leurs contrats à temps plein, le temps partiel est plus répandu dans les Opérateurs de formation agréés. Si l'on corrèle le temps de travail avec le sexe, on relève que 13% des hommes travaillent à mi-temps pour 19,4% des femmes. 76% des hommes travaillent temps plein contre 63% des femmes. La durée moyenne des prestations à temps partiel est de 19 heures/semaine et est identique selon le sexe.

Les types et statuts des contrats

En 2005, 10,65% des contrats sont à durée déterminée (CDD). Ce chiffre est stable par rapport à 2000 (8%). Seules les MLoc se situent un peu au-dessus de cette moyenne avec 12% de CDD en 2005 contre 8% en 2000.

Tableau 2 : Répartition des contrats selon le caractère déterminé ou indéterminé - 2005

	Opérateurs de formation agréés	Opérateurs de formation non agréés	MLoc	AFT
CDI	506	33	218	83
CDD	29	0	31	4

Le statut ouvrier est présent à hauteur de 6% des contrats dans le secteur. Notons que c'est parmi les ouvriers que l'on recense le plus de CDD (28% des contrats).

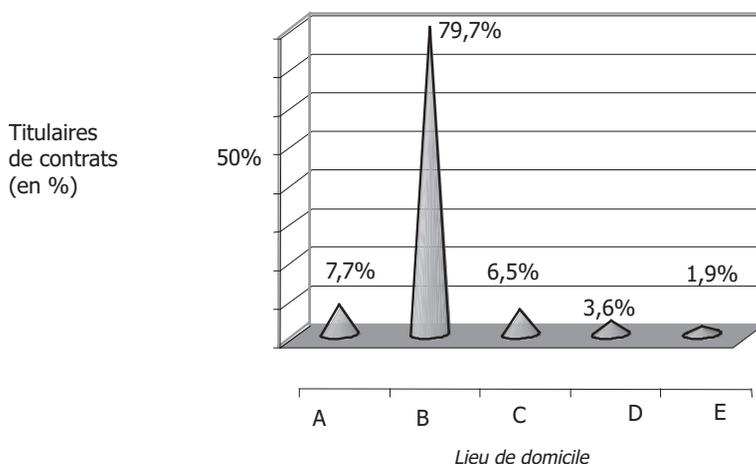
On observe également une corrélation positive entre le régime à temps partiel et le caractère à durée indéterminée du contrat.

Le lieu de domicile des travailleurs

Les travailleurs du secteur de l'ISP bruxellois sont majoritairement domiciliés à Bruxelles, rendant leur domicile proche de leur lieu de travail. Ils sont environ 10% à habiter en périphérie bruxelloise. Les travailleurs domiciliés en Flandre et en Wallonie atteignent également ensemble les 10%.

1. Sources : Cadastres FeBISP, 2000 & 2005. Cadastre 2008 pour les données RTT.

Graphique 1: Répartition des titulaires de contrats selon le lieu de domicile - année 2005



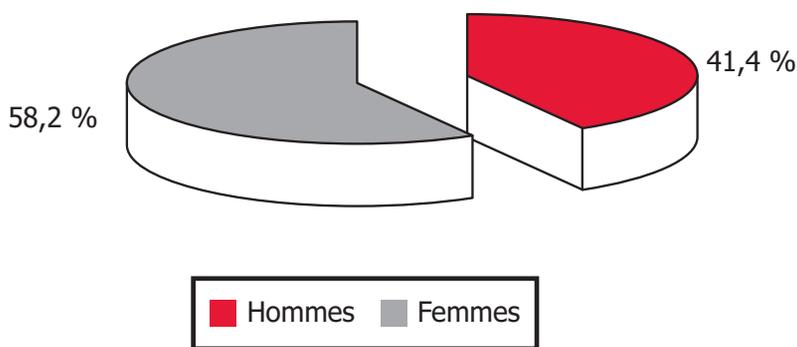
Légende :

A. Wallonie – B. Bruxelles : 19 communes – C. Bxls Pér. Fr. : périphérie francophone de Bruxelles – D. Bxls Pér. NI. : périphérie néerlandophone de Bruxelles – E. Flandre (10% des non-réponses-Résultat pondéré)

Le genre et l'âge des travailleurs

En 2005, dans le secteur de l'ISP, les femmes sont titulaires de 58,2% des contrats. Ce taux est stable depuis 2000.

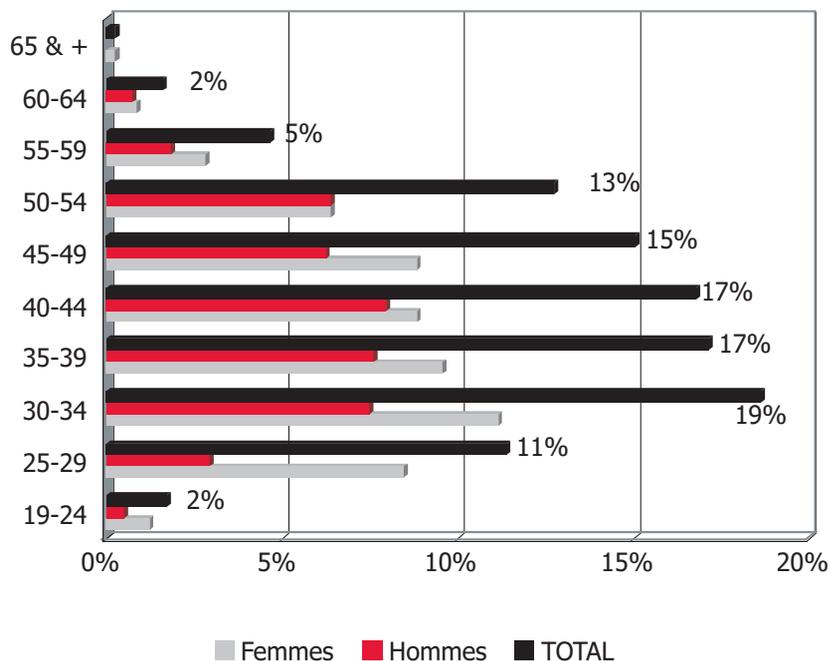
Graphique 2 : Répartition des contrats dans le secteur de l'ISP selon le genre - 2005



Les femmes sont majoritaires dans toutes les tranches d'âge. C'est dans les tranches d'âge les plus jeunes que la différence homme / femme est la plus significative. A partir de 50 ans, les taux de travailleurs féminins et masculins sont presque semblables. Cette constatation est absolument identique à la situation observée en 2000.

Une radiographie du secteur

Graphique 3 : Répartition des contrats dans le secteur de l'ISP selon le genre et les classes d'âge (en %) - 2005



La proportion des plus de 45 ans est passée de 27% en 2000 à 34,3% en 2005 et à 42% en 2008. Le même phénomène d'augmentation de l'âge est constaté pour les classes d'âge suivantes (à l'exception des plus de 60 ans). Par contre, les catégories les plus jeunes sont moins représentées : en 2000, on dénombrait 55,5% de moins de 40 ans, on en dénombre 47% en 2005 et 42,5% en 2008.

Tableau 3 : Répartition des classes d'âge en 2000, 2005, 2008

Classe d'âge	2000	2005	2008
> 45 ans	27,0%	34,3%	42,0%
> 50 ans	12,5%	19,0%	24,8%
> 55 ans	5,3%	6,5%	11,2%
> 60 ans	2,1%	1,8%	2,2%

Graphique 4 : Répartition des contrats dans le secteur de l'ISP selon les classes d'âge : Evolution 2005 – 2008.

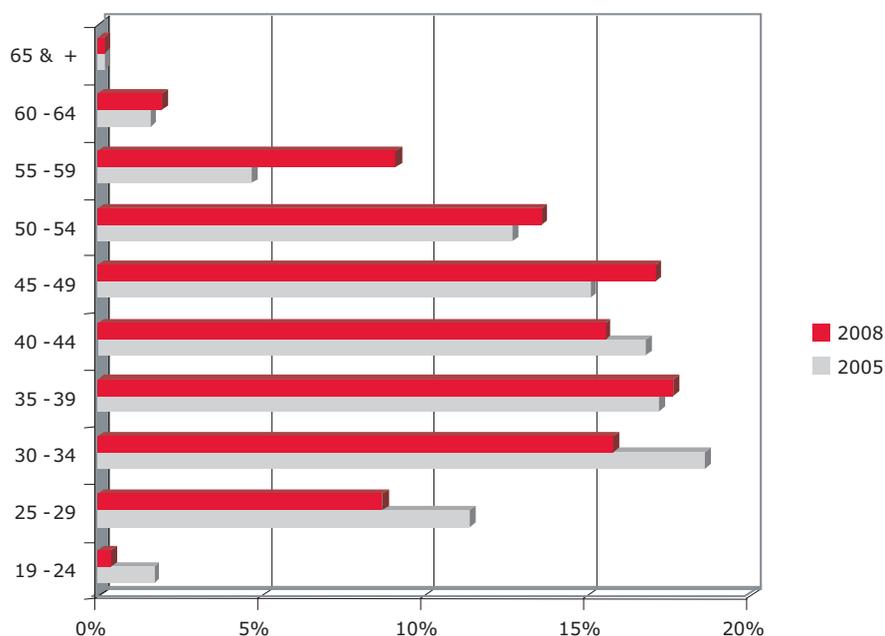


Tableau 4 : Répartition des contrats dans le secteur de l'ISP selon la fonction

Echelon	Fonctions	Contrats	
		V.A.	%
A / 6	Directeur	48	5,7%
B / 5	Directeur adjoint	12	1,4%
C / 5	Coord. pédagogique, resp. de chantier	42	5%
D / 5	Coord. adm. ou financier	38	4,53%
E / 5	Coord. logistique ou technique	14	1,67%
G2 / 4.2	Formateur universitaire	106	12,63%
G2 / 4.2	Agent de guidance et d'orientation (univ)	64	7,63%
G1 / 4.1	Formateur, agent de guidance, int. social (cl. 1)	233	27,8%
H / 4.1	Assistant adm. et fin. (cl.1)	45	5,4%
I / 4.1	Assistant logistique et techn. (cl.1)	4	0,48%
J / 3	Formateur classe 2	85	10,13%
J / 3	Agent de suivi classe 2	21	2,5%
K / 3	Assistant adm. et fin. (cl.2)	67	7,99%
L / 3	Assistant logistique et technique (cl.2)	4	0,48%
M / 2	Auxiliaire administratif	14	1,67%
N / 2	Agent d'entretien, chauffeur, magasinier	25	3%
O / 1	Technicien de surface	17	2%
	TOTAL	839	100%

Source : FeBISP, cadastre 2005.

Des OISP actifs dans l’économie sociale d’insertion

1. Un nouveau secteur

L’économie sociale d’insertion (ESI) correspond à une branche de l’économie sociale¹.

Il s’agit d’un ensemble d’activités de production de biens ou de services qui, à la fois, souscrivent aux principes de l’économie sociale et ont, comme finalité sociale, l’insertion socioprofessionnelle de personnes fragilisées sur le marché de l’emploi :

- soit en vue d’assurer un emploi durable à des demandeurs d’emploi peu qualifiés ;
- soit en vue d’offrir à ce même public une expérience professionnelle contribuant à accroître leurs chances d’employabilité, par un emploi de transition professionnelle ;
- soit en vue d’assurer la formation professionnelle au travail de personnes en grande difficulté sociale, formation dispensée sous forme d’apprentissage et poursuivant également des objectifs de (re)socialisation.

Il s’agit donc d’offrir au public un moyen de prolonger un parcours ISP tout en vivant une expérience de travail.

1. L’économie sociale se compose d’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 ou à la collectivité plutôt que de profit ;
- Autonomie de gestion (c’est-à-dire indépendance de gestion par rapport aux pouvoirs publics) ;
- Processus de décision démocratique ;
- Primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus.

Source : Conseil Wallon de l’Economie Sociale, 1990.

Deux types de structures existent : les Initiatives locales de développement de l’emploi (ILDE) et les Entreprises d’insertion (EI).

2. Les ILDE : des projets associatifs

L’initiative locale de développement de l’emploi (ILDE) est une personne morale constituée sous la forme juridique d’association sans but lucratif, ayant comme but social l’insertion socioprofessionnelle des demandeurs d’emploi difficiles à placer en recourant à une activité productrice de biens ou de services.

Critères d’agrément

- Etre constituée sous forme d’asbl ou d’association visée au chapitre 12 de la loi organique des centres publics d’aide sociale du 8 juillet 1976 ;
- Avoir son siège social ou au moins un siège d’exploitation situé en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Avoir pour but social l’insertion socioprofessionnelle de demandeurs d’emploi difficiles à placer en recourant à une activité productrice de biens ou de services ;
- Avoir 60 % du personnel d’exécution issu du public-cible (avec au minimum un travailleur du public-cible à temps plein) ;
- Avoir au moins 60 % des travailleurs en insertion domiciliés en Région bruxelloise.



Seul le personnel d'encadrement (frais de fonctionnement et salaires) est subventionné par la Région de Bruxelles-Capitale, mais les travailleurs issus du public-cible peuvent relever de programmes fédéraux d'activation (PTP, Activa, SINE...).

Exemple :

« Cannelle asbl » : un service traiteur agréé comme ILDE.

Cannelle a été créée en 2001 et met à l'emploi des personnes qui n'ont pas la possibilité de trouver un emploi « classique » et ce pour différentes raisons : séjour récent en Belgique, absence de diplôme, lacunes importantes en Français, difficultés d'ordre psychosocial et sans expérience de travail en Belgique ou ailleurs. Cette mise à l'emploi leur permet d'avoir un statut social.

Cannelle occupe à ce jour 12 travailleurs en insertion et développe 3 secteurs d'activités:

- *la gestion de la cafétéria de l'administration de la Cocof ;*
- *un service traiteur pour banquets, événements ;*
- *un restaurant baptisé « Le Pavillon ».*

Ces trois axes de travail sont importants car ils permettent la diversité et la complémentarité tant au niveau des apprentissages, que d'un point de vue organisationnel et financier.

3. Les EI : des projets sous forme de sociétés

L'entreprise d'insertion est une personne morale constituée sous la forme d'une société commerciale ayant comme but social l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi difficiles à placer en recourant à une activité productrice de biens ou de services.

Critères d'agrément

- Etre constituée sous la forme d'une société commerciale développant des activités qui engendrent une valeur ajoutée sociale à savoir la production de produits ou le développement de services ne portant pas atteinte à l'environnement, contribuant à un développement durable et remplissant une utilité sociale ;
- S'engager à occuper au minimum trois travailleurs dans les six mois après agrément ;
- Respecter une tension salariale modérée qui ne pourra excéder, en équivalent temps plein, un rapport de 1 à 4 entre le plus élevé et le moins élevé des salaires octroyés au personnel de l'entreprise, en ce compris les avantages extralégaux ;
- Occuper sous contrat de travail, et dans la proportion reprise au point suivant, des travailleurs appartenant au public-cible ;
- Sur le total des personnes occupées, le pourcentage des travailleurs du « public-cible » doit s'élever à au moins 30 % du personnel d'exécution de l'entreprise, durant la période d'agrément. Cette obligation devient effective cent jours calendrier à compter du début effectif de l'activité de l'entreprise. Ne sont pris en considération pour ce calcul que les travailleurs entrant dans les conditions « public-



cible » et ce pour une durée de quatre ans, à compter de leur date d'engagement ;

- Avoir son siège d'exploitation en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Répondre à des critères de rentabilité financière ;
- Favoriser la participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise ;
- En cas de distribution d'un bénéfice patrimonial à ses associés, la limiter à un taux d'intérêt fixé conformément à l'article 661, 5° des lois coordonnées sur les sociétés commerciales².

Exemple :

« *A Vos Services/Tot Uw Dient SCRL FS* »³
Projet commun de trois acteurs molenbeekois (Mission Locale, CPAS et Centre d'entreprises), A Vos Services est une Entreprise d'Insertion. Sa mission principale est d'offrir un emploi aux personnes qui, à cause de leur situation, de leur parcours personnel, professionnel ou scolaire, ont un accès plus difficile au marché du travail.

A Vos Services propose des Services d'aide ménagère payables via le système des titres-services :

- *Entretien de maisons ou appartements privés ;*
- *Nettoyage des vitres ;*
- *Lessive et repassage ;*
- *Petits travaux de couture occasionnels ;*
- *Préparation des repas.*

En tant qu'entreprise d'économie sociale, A Vos Services a choisi de faire les choses autrement, en respectant des valeurs comme la démocratie interne, le respect des personnes et de l'environnement. Elle offre à ses travailleurs titres-services des emplois durables et de qualité, avec un contrat à durée indéterminée et des

conditions de travail qui respectent autant le travailleur que le client.

4. Aperçu du cadre de financement

Dans les ILDE et les EI, l'encadrement des travailleurs public-cible et une partie des frais de fonctionnement sont pris en charge par la Région bruxelloise⁴.

Les ILDE et les EI peuvent recourir à d'autres mécanismes de financement : titres-services, contrats de quartier, etc.

Elles ont, en outre, accès à des mesures d'aide à l'embauche spécifiques aux initiatives d'économie sociale telles que :

- Article 60§7 de la loi organique des CPAS et mesure SINE⁵ pour les EI ou les ILDE,
- PTP et ACS pour les ILDE uniquement.

Pour de plus amples informations, la FeBISP édite un *Vade-mecum du porteur de projet d'économie sociale d'insertion à Bruxelles* (mis à jour régulièrement).

Consulter également le site de la FeBISP : www.febisp.be

2. En 2008, ce taux est de maximum 6%.

3. Société coopérative à responsabilité limitée et à finalité sociale.

4. Les montants sont définis par 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.

5. cf l'Arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7 § 1^{er}, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer.

Les OISP, partenaires de projets diversifiés



1. Des actions de formation professionnelle spécifiques

Dans le cadre de la mesure « titre-services », plusieurs OISP ont mis sur pied, à la demande de Bruxelles Formation, des actions de formation visant l’emploi d’aide à domicile. Les personnes formées satisfont aux critères du public ISP, néanmoins, compte tenu du montage financier

et du type de conventionnement¹, ces actions ne sont pas considérées comme des actions d’insertion socioprofessionnelle au sens du décret.

Plusieurs Missions Locales ont ainsi développé des partenariats avec des entreprises d’intérim (Randstad, Daoust) ayant un département titre-services.

1. Une convention est signée entre Bruxelles Formation et l’OISP avec un financement fédéral provenant du budget « Plan d’accompagnement des chômeurs ».

Ces projets sont nés de la rencontre de deux réalités :

- Les Missions Locales voient dans ces fonctions l'opportunité d'un accès à l'emploi pour des personnes peu qualifiées en vue d'une insertion durable dans l'emploi ou d'une première expérience pour rebondir vers autre chose ;
- Les entreprises y voient l'opportunité d'engager des personnes qui, grâce à la formation, ont acquis les compétences requises. Ces dernières peuvent ainsi se voir proposer au minimum un contrat mi-temps.

2. JEEP : Jeunes, Ecoles, Emploi... tout un programme

Démarrée en 1998, cette initiative vise à présenter aux jeunes le fonctionnement du marché de l'emploi et les possibilités d'études après la fin du secondaire.

Un projet tripartite

« Jeunes, Ecoles, Emploi... tout un programme » est né de la convergence de trois dynamiques :

- Le programme européen « Youthstart » destiné à soutenir une meilleure insertion professionnelle des jeunes de moins de 20 ans et à expérimenter des nouvelles pistes en ce domaine ;
- Le décret de la Communauté française du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre. Ce décret donne la possibilité à un établissement secondaire « d'affecter dans le cadre de son projet d'école l'équivalent de deux semaines réparties sur l'ensemble du troisième degré à des activités destinées à favoriser la maturation par les jeunes de leurs choix professionnels et des choix d'études qui en résultent » ;

- La volonté de la Mission Locale de Forest pour qui le choix d'intervenir au sein de l'institution scolaire semblait pertinent puisque cette méthode permet d'agir en amont d'une situation potentielle d'exclusion professionnelle (dimension préventive).

Par ailleurs, les Missions Locales, la Communauté française et Actiris ont constaté qu'au sortir de l'enseignement secondaire supérieur, les jeunes sont peu au fait des possibilités qui s'offrent à eux et des démarches à accomplir en matière de poursuite d'études, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle. Ils manquent également d'information sur les structures auprès desquelles ils doivent accomplir certaines formalités et sur celles qui peuvent les informer et les aider dans leurs démarches : Actiris, Bruxelles Formation Carrefour, ONEm, Missions Locales, Infor Jeunes. C'est ainsi qu'une idée d'organisation et de financement tripartite a émergé d'abord au sein de la Mission Locale de Forest puis s'est élargie à toutes les Missions Locales.

JEEP est une action de sensibilisation à la vie active développée sur tout le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. Elle s'adresse aux élèves des classes terminales de l'enseignement secondaire, tous réseaux et toutes sections confondus. Les formateurs y abordent avec eux, d'une part, le monde du travail en termes de réalités, de culture d'entreprise, de valeur et de fonctionnement, et d'autre part, le monde des études supérieures.

Cette action consiste à :

- Conduire le jeune à se positionner en tant qu'acteur capable d'identifier ses compétences et ses atouts ;
- Confronter le jeune à la réalité socio-économique actuelle et aux enjeux de notre société ;
- Sensibiliser les groupes-classes à la diversité des points de vue liée à l'appartenance culturelle, ethnique et sexuelle de chacun ;
- Valoriser toute expérience personnelle et/ou professionnelle, bonne ou mauvaise, en veillant à dégager les aspects positifs afin de sortir d'une logique manichéenne de l'échec ou de la réussite ;

Les OISP, partenaires de projets diversifiés

- Sensibiliser le jeune à l’importance du savoir-être et ses implications dans un cadre professionnel ;
- Permettre au jeune d’identifier les espaces et services prêts à le soutenir et à l’accompagner en cas de besoin.

Perspectives et modifications envisagées par le Plan d’Action pour les Jeunes

Ce plan développe une série de mesures pour l’emploi des jeunes en Région bruxelloise. Ces mesures sont prises selon 5 axes² :

- *Multiplier les expériences professionnelles ;*
- *Lutter contre la dualisation scolaire ;*
- *Améliorer les compétences des chercheurs d’emploi ;*
- *Prévoir un accompagnement adapté à chaque chercheur d’emploi ;*
- *Développer l’emploi pour les peu qualifiés.*

Le premier axe aborde le programme JEEP. Comme la mise en œuvre de ce Plan est en cours à l’heure de la parution de ce vade-mecum, les propositions d’aménagement de l’action JEEP sont au conditionnel.

Ainsi, le partenariat serait renforcé afin de pérenniser l’action. Plusieurs possibilités sont ouvertes : renforcement des moyens ou convention ou accord de partenariat conclu avec la Communauté française.

De plus, le programme serait modifié en concertation avec les Missions Locales selon les pistes suivantes :

- Concentrer davantage l’information sur les métiers porteurs et le parcours permettant d’y accéder ;

2. Ce Plan est disponible sur le site www.ces.irisnet.be/site. Il a été rédigé et adopté par le Comité Bruxellois de Concertation Economique et Social. Ce comité est hébergé au sein du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale. C’est un lieu de concertation réunissant le gouvernement bruxellois et les partenaires sociaux (représentants des employeurs et des travailleurs).



- Concentrer davantage l'information vers les réalités du monde de l'emploi et les aides à la recherche d'emploi ;
- Informer sur les possibilités de stages ;
- Développer le dispositif pour davantage d'écoles ;
- Offrir un accompagnement à la recherche de job étudiant.
- Volet 2 : création de logements conventionnés (logements dits « moyens ») ;
- Volet 3 : mécanisme de partenariat entre le secteur public et le secteur privé ;
- Volet 4 : opérations liées à la création et au réaménagement des espaces publics ;
- Volet 5 : revitalisation socio-économique du quartier.

Les opérateurs chargés de la mise en œuvre du programme sont la Commune, le CPAS, tout organisme d'intérêt public ou encore une asbl. Plusieurs OISP participent, essentiellement via des actions de formation (volets 4 et 5) à la réussite des contrats de quartier.

3. Les contrats de quartier

Les contrats de quartier sont des programmes de revitalisation initiés par la Région de Bruxelles-Capitale, menés dans différents quartiers fragilisés en partenariat avec les communes. Ces programmes prévoient différentes opérations au sein d'un même quartier, à réaliser sur une période de quatre ans (avec un complément de deux ans pour terminer les derniers chantiers).

Ces différentes opérations consistent en :

- La réhabilitation de logements existants ;
- La création de nouveaux logements ;
- La réhabilitation ou la création d'espaces réservés aux activités artisanales ou industrielles, complémentaires à une opération de logement ;
- Le réaménagement des espaces publics ;
- La création ou le renforcement d'infrastructures et d'équipements de quartier, qu'ils soient socioculturels, sportifs ou autres ;
- La mise en place d'initiatives sociales et participatives pendant la durée du contrat de quartier.

Tout cela dans des périmètres clairement délimités.

Ces opérations se répartissent en cinq parties distinctes (intitulées « volets ») :

- Volet 1 : création de logements assimilés au logement social ;

4. La cohésion sociale

La cohésion sociale est une politique d'intégration sociale définie comme suit³ : *l'ensemble des processus sociaux qui contribuent à assurer à tous les individus ou groupes d'individus, quelles que soient leur origine nationale ou ethnique, leur appartenance culturelle, religieuse ou philosophique, leur statut social, leur niveau socio-économique, leur âge, leur orientation sexuelle ou leur santé, l'égalité des chances et des conditions, le bien-être économique, social et culturel, afin de permettre à chacun de participer activement à la société et d'y être reconnu. Ces processus visent en particulier la lutte contre toute forme de discrimination et d'exclusion sociale par le développement de politiques d'intégration sociale, d'interculturalité, de diversité socioculturelle et de cohabitation des différentes communautés locales. Ils sont mis en œuvre, notamment, par le développement d'une action communautaire de quartier et du travail en réseau.*

Un Centre régional d'appui en cohésion sociale (CRACS) a été mis en place pour une période de cinq ans⁴. Il est chargé :

3. Décret de la Commission communautaire française du 30 avril 2004 relatif à la Cohésion sociale.
4. Cette mission a été confiée au Centre bruxellois d'action d'interculturelle (CBAI) qui est par ailleurs agréé en tant qu'OISP.



- D'élaborer, en concertation avec les coordinations locales, un rapport annuel sur l'application du décret dans l'ensemble de la Région bruxelloise, de proposer au Collège des orientations nouvelles pour cette politique ;
- D'organiser la rencontre des acteurs de la cohésion sociale au niveau régional ;
- D'accompagner méthodologiquement les associations actives dans ce secteur.

5. Les actions locales d'éducation permanente

En dehors de la démarche d'éducation permanente qui fait partie de l'action d'insertion socioprofessionnelle (cf. Fiche I.6), l'éducation permanente est définie comme une action associative qui vise⁵ « l'analyse critique de la société, la stimulation d'initiatives démocratiques et

collectives, le développement de la citoyenneté active et l'exercice des droits sociaux, culturels, environnementaux et économiques dans une perspective d'émancipation individuelle et collective des publics en privilégiant la participation active des publics visés et l'expression culturelle. »

Cet objet est assuré par le soutien aux associations qui ont pour objectif de favoriser et de développer, principalement chez les adultes :

- Une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société ;
- Des capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation ;
- Des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique. »⁶

La démarche des associations doit s'inscrire dans une « perspective d'égalité et de progrès social, en vue de construire une société plus juste, plus démocratique et plus solidaire qui favorise la

5. Décret de la Communauté française du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente.

6. Décret de la Communauté française du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente.

rencontre entre les cultures par le développement d'une citoyenneté active, critique et de la démocratie culturelle. »

A Bruxelles, plusieurs asbl agréées en tant qu'OISP, assurent également des actions d'Education permanente pour lesquelles elles sont agréées et financées par la Communauté française.

Contact :

FESEFA - Fédération des Employeurs du Secteur de l'Education Permanente et de la Formation des Adultes (voir coordonnées à l'annexe n°2).

Ministère de la Communauté française
DG de la Culture - Service général de l'EP
Espace 27 septembre
Bd. Léopold II, 44 - 1080 Bruxelles
Tél. : 02 413 24 05
Fax. : 02 413 24 15
<http://www.cfwb.be>

Textes légaux d'application dans le secteur ISP bruxellois

Commission communautaire française

Décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.

Décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle.

Arrêté 2005/411 du 26 janvier 2006 du Collège de la Commission communautaire française portant dérogation à l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 18 octobre 2001 relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socioprofessionnelle.

Arrêté 2005/120 du 29 juin 2006 du Collège de la Commission communautaire française modifiant l'arrêté de la Commission communautaire française du 18 octobre 2001 relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socioprofessionnelle.

Arrêté 2004/144 du 18 novembre 2004 du Collège de la Commission communautaire française modifiant certaines dispositions de l'arrêté 2005/411 du 18 octobre 2001 Commission communautaire française du 18 octobre 2001 relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socioprofessionnelle.

Arrêté 2002/147 du 12 décembre 2002 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et les organismes d'insertion socioprofessionnelle, pris en exécution de l'article 4 § 2 du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.

Sur base de l'arrêté 2002/147, 7 cahiers des charges ont été adoptés par le Collège de la Cocof en deux temps :

22 avril 2004

Cahiers des charges :

- Des actions d'alphabétisation ;
- Des actions de formation de base ;
- Des actions de préformation ;
- Des actions de formation qualifiante ;
- Des actions de coordination de filière de formation innovante des Missions Locales.

12 février 2004

Cahiers des charges :

- Des Ateliers de Formation par le Travail ;
- Des actions d'orientation et de détermination professionnelle de type généraliste menée par les Missions Locales.

Arrêté 2001/549 du 18 octobre 2001 de la Commission communautaire française relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socioprofessionnelle.

Arrêté 1996/182 du 2 août 1996 du Collège de la Commission communautaire française relatif à la fixation des conditions et des modalités d'agrément et de subventionnement des organismes exerçant des activités de formation professionnelle dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.

Arrêté du 6 février 1997 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle.

Communauté française

Arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle (abrogé pour la Communauté française de Bruxelles par l'arrêté du 6 février 1997, art. 5, modifié par l'arrêté 1997-03-20/39).

Région de Bruxelles-Capitale

Arrêté du 28 février 2008 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux partenariats et portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

2008 : Cahier des charges « Accompagnement dans le cadre des actions d'insertion socioprofessionnelle » établi par Actiris, en application de l'arrêté du 28 février 2008.

Arrêté du 15 avril 2004 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Ordonnance du 26 avril 2003 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Ordonnance du 18 janvier 2001 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant organisation et fonctionnement de l'Office Régional Bruxellois de l'emploi.

1992 : Cahier des charges « Actions de coordination et de concertation des opérateurs locaux d'insertion dans les 6 zones de concertation » établi par Actiris, en application de l'arrêté du 27 juin 1991. Ce cahier des charges précise le rôle de coordination dévolu aux Missions Locales et à l'OOTB.

1992 : établissement des 12 préprogrammes, établi par Actiris, en application de l'arrêté du 27 juin 1991.

Ces textes peuvent s'apparenter à des cahiers des charges puisqu'ils définissent des modalités de mise en œuvre pour les actions de formation des partenaires ISP de l'ORBEm et surtout les types d'opérations subventionnées par l'ORBEm (accueil du public en début de formation, suivi en cours de formation, suivi en cours de stage pratique, orientation¹ ou mise à l'emploi). 7 préprogrammes concernent des secteurs d'activités précis (construction, métal, technologies de l'information...), 4 visent des actions de préformation, 1 concerne la guidance des groupes difficiles à placer.

Arrêté du 27 juin 1991 de l'Exécutif régional modifié par l'arrêté du 16 janvier 1997 autorisant l'Office régional bruxellois de l'emploi à conclure des conventions de partenariat en vue d'accroître les chances de certains demandeurs d'emploi de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.

Conventions collectives de travail du secteur ISP

Neuf CCT en vigueur spécifiques au secteur de bruxellois l'ISP de la CP 329

- 1) La Convention collective de travail relative à la classification de fonctions et aux conditions de rémunération
- 2) La Convention collective de travail relative à l'ancienneté
- 3) La Convention collective de travail relative à la prime de fin d'année
- 4) La Convention collective de travail relative à l'allocation foyer / résidence
- 5) La Convention collective de travail relative à la prime syndicale
- 6) La Convention collective de travail relative à l'aménagement de la fin de carrière
- 7) La Convention collective de travail relative aux jours de congé supplémentaires
- 8) La Convention collective de travail relative aux prestations irrégulières

1. Ne concerne que les actions de préformation.

- 9) La Convention collective de travail portant création d'un Fonds de la formation continuée des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise, la fixation de ses statuts et instituant un droit à la formation continuée des travailleurs

Les CCT applicables à tous les secteurs de la Commission paritaire 329

- 1) La Convention collective de travail du 25 octobre 1999 relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés
- 2) La Convention collective de travail du 24 mars 2000 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail
- 3) La Convention collective de travail du 1^{er} juillet 2002 relative au crédit-temps conclue en exécution de la Convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001.

Liste des contacts utiles pour développer un projet ISP

FeBISP

Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion

Cantersteen, galerie Ravenstein 3, boîte 4 • 1000 Bruxelles
Tél. : 02/537 72 04 • Fax. : 02/537 84 04
secretariat@febisp.be
www.febisp.be

Bruxelles Formation

Service partenariat
Rue de Stalle, 67 • 1180 Bruxelles
Tél. : 02/371 74 73 • Fax. : 02/626 78 61
www.bruxellesformation.be

Commission communautaire française (Cocof)

Service formation professionnelle
Rue des Palais, 42 • 1030 Bruxelles
Tél. : 02/800 82 11 • Fax. : 02/800 84 84

Actiris

Département Partenariat et Réseau
Boulevard Anspach 65 - 6^e étage • 1000 Bruxelles
Tél. : 02/505 14 38 • Fax. : 02/505 16 54
www.actiris.be

Service ACS - local 419
Boulevard Anspach 65 - 6^e étage • 1000 Bruxelles
Tél. : 02/505 14 92

Agence Fonds social européen

Chaussée de Charleroi, 111 • 1060 Bruxelles
Tél. : 02/234 39.40 - Fax. : 02/234 39 94
www.fse.be

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Administration centrale

Tél. : 02/233 41 11 • Fax. : 02/233 44 88

spf@emploi.belgique.be

Direction de la communication

Rue Ernest Blerot 1 • 1070 Bruxelles

Tél. : 02/233 40 23 (FR) et 02/233 43 93 (NL) • Fax. : 02/233 42 57

information@emploi.belgique.be

www.emploi.belgique.be

Voir aussi le site : www.autravail.be

Fonds Maribel social du secteur socioculturel des communautés française et germanophone et de la région wallonne

c/o Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF)

Quai du Commerce, 48 • 1000 Bruxelles

Tél. : 02/227 61 54 ou 02/229 32 57 • Fax. : 02/227 59 79

www.apefasbl.org

Liste des documents-clés pour tout comprendre du secteur ISP

Liste des documents utiles de la FeBISP :

- *Formations et parcours d'insertion : Un manifeste pédagogique des OISP* ; L'insertion 73 – du 15 septembre au 15 novembre 2007 ;
- *Les Missions Locales : actrices d'une stratégie urbaine pour l'emploi et l'économie sociale* – avril 2004

Notes

- *Les stages en entreprise dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle*, note d'orientation de la FeBISP, version juin 2005 ;
- *Manifeste pédagogique AFT*, note de travail / février 2003.

Dossiers de l'insertion

En 2008

Les programmes de transition professionnelle : 10 ans après, L'insertion 76 – du 15 avril au 15 juin ;
Les copilotes de la formation professionnelle, nommons les CdR, CdC, CTA et CdVC, L'insertion 75 – du 15 février au 15 avril ;

Vol au-dessus d'un nid de coucou, vision macro du dispositif ISP l'année 2004 à la loupe, L'insertion 66 – du 15 mars au 15 mai ;

Travailleurs de l'ISP : qui êtes-vous ? Votre fonction déshabillée..., L'insertion 65 – 15 janvier au 15 mars.

En 2007

Le FSE : un instrument vieux comme la CEE, L'insertion 71 – du 15 mars au 15 mai ;

Les parcours multiformes du public ISP, L'insertion 70 – du 15 janvier au 15 mars ;

Les Missions Locales dans la bataille pour l'emploi, L'insertion 68 – du 15 septembre au 15 novembre.

En 2005

Les stages en ISP, L'insertion 64- novembre ;

Travailleurs de l'ISP : qui êtes-vous ?, L'insertion 63 – octobre ;

L'orientation, L'insertion 62 – septembre ;

Spécial Accord non marchand, L'insertion 61 – juin ;

Le contrat pour l'économie et l'emploi ou le C2E, L'insertion 57 – février ;

La formation qualifiante, L'insertion 56 – janvier.

En 2004

Les réseaux RPE et Corail, L'insertion 55 – décembre ;

Enseignement et ISP, concurrence, osmose, symbiose ou autre chose ?, L'insertion 52 – septembre ;

Accompagnement et suivi actifs des chômeurs, L'insertion 51 – juin ;

A comme, L'insertion 48 – mars ;

Les cahiers des charges des actions ISP avec Bruxelles Formation, L'insertion 47 – février ;

Les Fonds sectoriels, L'insertion 46 – janvier ;

1^{er} bilan de l'application de l'Accord non marchand dans l'insertion socioprofessionnelle, L'insertion 45 – décembre.

En 2003

Le travail, L'insertion 42 – septembre ;

Le FSE, L'insertion 39 – avril.

SIGLE	NOM OFFICIEL	ADRESSE	TELEPHONE	FAX	COURRIEL	SITE
AID asbl	Actions Intégrées de Développement asbl	Chaussée de Haecht, 579 1030 Bruxelles	02 508 87 11	02 246 38 20	secretariat@aid-com.be	http://www.aid-com.be
APAJ asbl	Association pédagogique d'Accueil Jeunes asbl	Chaussée de Haecht, 146 1030 Bruxelles	02 241 93 87 & 02 216 64 08	02 245 67 97	anneverhelst@apaj.be	
APRES asbl	Apprentissage Professionnel, Réinsertion Economique et Sociale asbl	Chaussée d'Alsemberg, 303- 309 1190 Forest	02 219 57 90	02 219 69 27	coordination.apres@skynet.be	http://www.apresasbl.be/
ARPAJJE asbl	Association pour la Remotivation, la Promotion et l'Aide à l'Insertion des Jeunes asbl	Rue Mailbran, 49 1050 Bruxelles	02 644 59 57	02 640 20 62	contacter@arpaije.be / direction@arpaije.be	www.arpaije.be
Ateliers du Soleil asbl	Ateliers du Soleil asbl	Rue de Pavie, 53 1000 Bruxelles	02 736 78 95	02 742 04 06	asoleil@pi.be	www.ateliersdusoleil.be
BOULOT asbl	Boulot asbl	Rue Fransman, 131 1020 Bruxelles	02 217 24 62	02 215 15 79	boulot.asbl@scarlet.be	
Bruxelles laïque asbl	Bruxelles laïque (Boutique emploi) asbl	Avenue de Stalingrad,18 1000 Bruxelles	02 502 98 58	02 502 98 73	bruxelles.laique@laicite.be	http://www.bxlaique.be/
CAF asbl	Centre Anderlechtois de Formation asbl	Rue du Chimiste, 34-36 1070 Anderlecht	02 523 24 16	02 521 53 16	a.laho.caf@skynet.be	
CBAI asbl	Centre bruxellois d'action interculturelle asbl	Avenue de Stalingrad, 24 1000 Bruxelles	02 513 96 02	02 512 17 96	cbai@skynet.be	www.cbai.be
CCB	Centrale culturelle bruxelloise	Bd. De l'Empereur, 15 1000 Bruxelles	02 213 16 72	02 213 16 79	ccb-isp@fgtb.be	
CEFAID asbl	Centre Espagnol de Formation et d'Action Intégrées de Développement asbl	Avenue du Parc, 89 1060 Bruxelles	02 537 04 87	02 541 14 99	cefa-uo@brutele.be	www.cefaid.be
CEFIG asbl	Centre de Formation et Insertion "Le Grain" asbl	Rue de la Poste, 105 1030 Bruxelles	02 503 18 13	02 503 37 05	infos@cefig.be	www.cefig.be
CEMEA asbl	Service d'Education permanente des Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education active asbl	Avenue de la Porte de Hal, 39/3 1060 Bruxelles	02 543 05 95	02 543 05 99	education-permanente@ cemea.be	www.cemea.be
CENFORGIL asbl	Centre de formation associé à la Mission locale de Saint-Gilles asbl	Rue de Mérode, 54 1060 Bruxelles	02 543 16 60	02 543 16 69	info@cenforgil.be	www.cenforgil.be

Centre de formation "AFT Horizon" asbl	Les Petits Riens - Centre de formation "AFT Horizon" asbl	Rue Américaine, 101 1050 Bruxelles	02 537 30 26	02 534 70 78	phorizon@hotmail.com	www.pettitsriens.be/horizon.htm
Centre FAC asbl	Centre de Formation en alternance de la construction asbl	Rue de la Poste, 262 1030 Bruxelles	02 245 21 77	02 241 01 32	fac.poste@skynet.be	
Centre Familial de Bruxelles	Centre familial de Bruxelles "Marguerite Leblanc" asbl	Rue des Palais, 32 1030 Bruxelles	02 227 54 88 & 02 227 54 89	02 223 44 04	cefor@skynet.be	www.ceforbxl.be
CERACTION asbl	Coordination, Etudes et Recherche-action asbl	Avenue Général Bernheim, 31 1040 Etterbeek	02 646 55 31	02 646 55 32	ceraction@ceraction.be	www.ceraction.be
CF Bonnevie asbl	Centre de formation "Bonnevie" asbl	Rue de la Colonne, 54 1080 Bruxelles	02 411 01 11	02 410 93 92	cf@bonnevie.be	
CF2m asbl	Centre de Formation 2 mille asbl	Rue Berthelot, 114-116 1190 Bruxelles	02 538 20 83	02 534 38 89	secretariat@cf2m.be	www.cf2m.be
CFA asbl	Centre de Formation d'amateurs asbl	Chaussée de Boondaël, 32 1050 Bruxelles	02 511 25 86	02 511 84 58	info@cfaasbl.be	www.cfaasbl.be
CFPAS-IP asbl	CFPAS Intégration professionnelle asbl	Rue Saint-Ghislain, 20-22 1000 Bruxelles	02 502 31 07	02 503 47 75	cfpas-ip@skynet.be	
CFS asbl	Collectif Formation Société asbl	Rue de la Victoire, 26 1060 Bruxelles	02 543 03 00	02 543 03 09	cfs@cfsasbl.be	www.cfsasbl.be
CHOMHIER asbl	La Chom'hier - AID asbl	Rue Fransman, 131 1020 Bruxelles	02 241 32 30	02 245 19 31	info@chomhier.be	www.chomhier.be
COBEFF asbl	Coordination bruxelloise pour l'emploi, la formation et l'insertion sociale des femmes peu scolarisées asbl	Rue Philomène, 39 1030 Bruxelles	02 250 35 60	02 217 16 49	infos@cobeff.be ou coordination@cobeff.be	www.cobeff.be
COFTEN asbl	Centre d'orientation et de formation aux Technologies Nouvelles asbl	Rue de l'Abondance, 40 1210 Bruxelles	02 219 91 12	02 223 22 47	coften@skynet.be	www.cofTEN.be
Collectif Alpha asbl	Collectif d'alphabetisation asbl	Rue de Rome, 12 1060 Bruxelles	02 538 36 57	02 538 27 44	info@collectif-alpha.be	www.collectif-alpha.be
CONVIVALITE	Convivialité	Rue du Charroi, 33-35 1190 Bruxelles	02 503 43 46	02 503 19 74	direct@convivial.be	www.convivial.be
FAE	Formation et Aide aux Entreprises	Rue des Tanneurs, 58-62 1000 Bruxelles	02 548 70 29	02 512 39 46	fae@sireas.be / fae_asbl@hotmail.com	www.sireas.be/formations/ fae.php

FIAS - ACFI asbl	Fédération des Initiatives et Actions Sociales - Action Coordonnée de Formation et d'Insertion socioprofessionnelle asbl	Chaussée de Boendael, 6 1050 Bruxelles	02 640 44 07	02 648 08 65	fias.acfi@acfi.be	www.acfi.be
FIJ asbl	Formation Insertion Jeunes asbl	Rue Franz Gaillard, 2-2a 1060 Bruxelles	02 542 01 50 & 02 542 01 53	02 542 01 59	fij@brutele.be	www.fij.be
FORET asbl	Formation Emploi Tremplin asbl	Bld de la 2ème Armée britannique, 27 1190 Bruxelles	02 343 89 45	02 343 88 91	asblforet@skynet.be	users.skynet.be/foret www.foret-asbl.be
Formatxl asbl	Form@XL asbl	Place du Champ de Mars, 4 bte 5 1050 Bruxelles	02 515 77 66/65	02 515 77 68	yvette.de.reys@formatxl.be	
FTQP asbl	Formation et Travail en Quartier Populaire asbl	Rue des Alliés, 303-315 1190 Bruxelles	02 537 77 24 02 533 10 77	02 537 85 61	ftqp@skynet.be	
FITS asbl	Formation Travail et Santé asbl	Rue Berckmans, 148 1060 Bruxelles	02 534 26 81	02 534 55 80	travail.sante@misc.irisnet.be	www.travailetsante.be
GAFFI asbl	Groupe d'Animation et de Formation Femmes immigrées asbl	Rue de la Fraternité, 7 1030 Bruxelles	02 221 10 10	02 221 10 19	coordination@gaffi.be	www.gaffi.be
IDEE 53 asbl	Idée 53 asbl	Espace Euclides Rue du Chimiste 34-36 1070 Bruxelles	02 648 95 94	02 648 98 17	id53@idee53.be	www.idee53.be
Info-Sourds asbl	Info-Sourds asbl	Rue Van Eyck, 11a 1050 Bruxelles	02 644 68 90	02 644 68 91	direction@infosourds.be	http://www.infosourds.be/
INTERFACE 3 asbl	Interface 3 asbl	Rue du Méridien, 30 1210 Bruxelles	02 219 15 10 & 02 219 17 00	02 219 38 19	interface3@interface3.be	www.interface3.be
ISPAT asbl	Insertion socioprofessionnelle Action Travail asbl	Rue Brialmont, 21 1210 Bruxelles	02 219 74 78	02 218 38 68	ispat@skynet.be	
JST asbl	Jeunes Schaeerbeekois au Travail asbl	Rue de Jérusalem, 46 1030 Bruxelles	02 247 77 56	02 247 77 60	jst1030@skynet.be	www.jst1030.be
Laboratoire d'Ergologie asbl	Laboratoire d'Ergologie asbl	c/o Ecole d'Ergologie Bd du Triomphe, 39 1160 Bruxelles Annexé à l'Institut des Hautes Etudes de Belgique	02 648 75 59	02 640 84 14	ergologie@skynet.be	http://www.ergologie.org/
Le Piment asbl	Le Piment asbl	Rue de la Colonne, 56 1080 Bruxelles	02 218 27 29 & 02 218 33 79	02 219 36 27	courtier@lepiment.org	www.lepiment.org
Lire et Ecrire asbl	Lire et Ecrire Bruxelles asbl	Crystal Palace Rue de la Borne, 14 (4ème étage) 1080 Bruxelles	02 412 56 10 (général) 02 412 56 13 (Maria)	02 412 56 11	info.bruxelles@lire-et-ecrire.be	www.lire-et-ecrire.be

MLOC Anderlecht asbl	Mission Locale anderlechtoise d'Insertion socioprofessionnelle asbl	Curo-Hall (1er étage) Rue Ropsy Chaudron, 7 - 1070 Bruxelles	02 555 05 60	02 555 05 75	secretariat@mlanderlecht.irisnet.be	www.milocs.be
MLOC Bruxelles asbl	Mission Locale de Bruxelles-Ville asbl	Bd. Emile Jacquemain, 50 1000 Bruxelles	02 219 80 71	02 223 12 29 & 211 10 33	info@mlocbxi.irisnet.be	
MLOC Etterbeek asbl	Mission etterbeekoise pour l'emploi et la formation asbl	Avenue des Casernes, 29 1040 Bruxelles	02 626 15 40	02 626 15 55	sec@mlett.irisnet.be	
MLOC Forest asbl	Mission Locale de Forest asbl	Bd. de la 2ème Armée Britannique, 29 1190 Bruxelles	02 349 82 10	02 349 82 29	missionlocaleforest@misc.irisnet.be	
MLOC Ixelles asbl	Mission Locale d'Ixelles pour l'emploi et la formation asbl	Place du Champ de mars, 4 (4ème ét.) 1050 Bruxelles	02 515 77 4000	02 515 77 69	secretariat@missionlocalexl.be	
MLOC Molenbeek asbl	Mission Locale de Molenbeek asbl - Association molenbeekoise d'Insertion socioprofessionnelle	Boulevard Léopold II, 101-103 1080 Bruxelles	02 421 68 60	02 421 68 96	direction@mlocmolenbeek.irisnet.be	
MLOC Schaerbeek asbl	Mission Locale pour l'emploi et la formation de Schaerbeek asbl	Rue de Jérusalem, 46 1030 Bruxelles	02 247 77 20	02 245 42 52	secretariat@milocs.be	www.milocs.be
MLOC St-Gilles asbl	Mission Locale de Saint-Gilles asbl	Chaussée de Waterloo, 255 1060 Bruxelles	02 542 63 20	02 542 63 30	c.sallez@mlsg.irisnet.be (secretariat) info@mlsg.irisnet.be	www.mission-locale.be/saint-gilles
MLOC St-Josse asbl	Mission Locale Saint-Josse-Ten-Noode asbl	Rue de l'Union, 31 1210 Bruxelles	02 210 89 31 & 02 210 89 30	02 210 89 41	mloc.stjosse@misc.irisnet.be	www.emplois1210.be
Molenbeek Formation asbl	Molenbeek Formation (La maison de l'emploi) asbl	Boulevard Léopold II, 101-103 1080 Bruxelles	02 421 68 60 & 02 421 68 62	02 421 68 96	olivia.ptito@skynet.be	http://corporate.skynet.be/mofo
MQ d'Helmet asbl	Maison de Quartier d'Helmet asbl	Square Fr. Riga, 39 1030 Bruxelles	02 215 04 96	02 245 55 79	mqh.administration@swing.be mqh.direction@skynet.be	
NADI asbl	Association de femmes belges et immigrées asbl	Rue de l'Hôtel des Monnaies, 156 A 1060 Saint-Gilles	02 537 83 65	02 534 50 19	nadi@skynet.be	www.users.skynet.be/nadi
PROFORAL asbl	Promotion de la Formation en Alternance asbl	Rue Père de Decken, 33 1040 Bruxelles	02 642 93 84	02 649 85 65	proforal@belgacom.net	
SIREAS	Service international de recherche, d'éducation et d'action sociale	Rue de la Croix, 22 1050 Bruxelles	02 649 99 58	02 646 43 24	sireas@sireas.be	www.sireas.be

Le décret ISP du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française

27 AVRIL 1995. - Décret relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.

Source :

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANCAISE

Publication : 04-07-1995

Entrée en vigueur : 01-09-1995

Dossier numéro : 1995-04-27/46

Table des matières

CHAPITRE I. - Définitions générales. - Art. 1-2

CHAPITRE II. - Objet. - Art. 3-5

CHAPITRE III. - De l'agrément des organismes. - Art. 6-11

CHAPITRE IV. - Du subventionnement des activités. - Art. 12-13

CHAPITRE V. - Dispositions finales et abrogatoires. - Art. 14

CHAPITRE I. - Définitions générales

Article 1. Le présent décret règle une matière visée aux articles 115, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 116, § 1^{er}, 121, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 127, 128, 129, 131, 132, 135, 137, 147 et 175 de la Constitution, en vertu des articles 138 et 178 de la Constitution.

Art. 2. Pour l'application du présent décret, il faut entendre par :

- La Commission : la Commission communautaire française ;
- L'Institut : l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle créé par décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 ;
- La Commission consultative Emploi-Formation-Enseignement : la Commission créée au sein de l'Institut chargé de remettre des avis dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'enseignement, visée à l'article 28 du décret précité ;
- Le demandeur d'emploi inoccupé : toute personne, sans travail, disponible pour travailler, à la recherche d'un travail.

CHAPITRE II. - Objet

Art. 3. § 1^{er}. Le Collège peut agréer des organismes d'insertion socioprofessionnelle et subventionner leurs activités de formation professionnelle, en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail.

Sont visés les demandeurs d'emploi inoccupés de la Région de Bruxelles-Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat d'enseignement secondaire supérieur décerné par le Ministère de l'Éducation ou de tout autre diplôme équivalent et qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent.

§ 2. Sont exclus de l'objet du présent décret les organismes qui sont agréés par la Commission, pour un objet similaire, dans un autre cadre législatif, décretaal ou réglementaire, notamment en matière d'intégration et de reclassement des handicapés.

Art. 4. § 1^{er}. L'agrément des organismes et la subvention de leurs activités concourent à :

- Promouvoir des actions d'insertion socioprofessionnelle en faveur des publics visés à l'article 3;
- Promouvoir des actions de coordination et de concertation locales portant sur les matières de formation et d'insertion socioprofessionnelle;
- Octroyer aux participants des actions d'insertion socioprofessionnelle ainsi promues le statut de stagiaire en formation professionnelle et le bénéfice des avantages y afférents conformément aux dispositions adoptées en la matière pour les stagiaires en formation professionnelle à l'Institut.

Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont l'ensemble des opérations qui visent l'accès à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré, couvert par la sécurité sociale. L'action se traduit par la mise en oeuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise. Les opérations de formation professionnelle intégrées aux actions sont définies à l'article 5.

Les actions de concertation et de coordination sont les opérations visant, dans le cadre d'actions d'insertion socioprofessionnelle à la mobilisation et à l'association structurelle des différents partenaires de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion socioprofessionnelle.

§ 2. Les actions à promouvoir sont mises en oeuvre par les organismes dans le cadre de conventions de partenariat avec l'Institut. Les conventions sont conclues suivant les modalités déterminées par le Collège, après avis successif de la Commission consultative Emploi-Formation-Enseignement et du Comité de gestion de l'Institut.

§ 3. Les organismes s'engagent à susciter, au cours des actions d'insertion, l'inscription des participants comme demandeurs d'emploi auprès de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

Art. 5. § 1^{er}. Les organismes sont agréés et leurs activités sont subventionnées sur base du présent décret, pour la mise en oeuvre d'une ou plusieurs opérations qui sont intégrées aux actions à promouvoir et qui relèvent des compétences de reconversion et de recyclage professionnels de la Commission.

Il s'agit :

- Dans le cadre des actions d'insertion socioprofessionnelle, d'opérations :
 - De formation professionnelle qualifiante ;
 - De formation professionnelle qualifiante en alternance emploi/formation ;
 - De formation de base pré-qualifiante (ou pré-formation) ;
 - D'alphabétisation ;
 - De formation par le travail ;

- Dans le cadre des actions de coordination et de concertation locales, d'opérations :
 - De concertation des opérateurs locaux de formation;
 - De coordination des filières de formation;
 - D'initiation et de détermination professionnelle du public local.

§ 2. Les opérations de formation professionnelle qualifiante consistent :

- soit en l'apprentissage d'un métier, d'une profession, d'une fonction;
- soit en l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction.

Elles doivent concourir à l'accès à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné, public ou privé.

§ 3. Les opérations de formation qualifiante en alternance emploi/formation consistent en des opérations de formation professionnelle organisées en alternance avec des périodes d'apprentissage professionnel prestées en entreprise, auprès d'un employeur public ou privé, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pour les professions salariées régi par la loi du 19 juillet 1983, d'une convention emploi/formation régie par l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986, d'un contrat de travail ou de toute autre forme contractuelle assimilée agréée par le Collège. L'apprentissage en entreprise porte sur l'acquisition de compétences professionnelles en lien direct avec le contenu de la formation et qui concourent à l'accès à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné, public ou privé.

§ 4. Les opérations de formation de base pré-qualifiante (ou pré-formation) consistent en l'acquisition des pré-requis professionnels et la remise à niveau des connaissances générales nécessaires à l'exercice d'un emploi ou à la poursuite d'une formation professionnelle qualifiante. Elles consistent également en l'observation du public en situation de formation et d'apprentissage professionnel pour déceler les aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable.

Les formations de base visent les personnes qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire inférieur décerné par le Ministre de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent.

§ 5. Les opérations d'alphabétisation consistent en l'acquisition des pré-requis et la remise à niveau des connaissances en matière de lecture, d'écriture et de calcul, en vue de poursuivre une formation professionnelle qualifiante ou une formation de base.

L'alphabétisation vise les personnes qui ne maîtrisent pas la lecture et l'écriture dans leur langue maternelle et qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, du certificat d'étude de base décerné par le Ministère de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent.

§ 6. Les opérations de formation par le travail procèdent par une mise en situation de travail réel dans un cadre d'activités organisées au sein même de l'organisme, donnant lieu à la production, commercialisée ou non, de biens ou de services. Elles consistent en l'acquisition des pré-requis professionnels nécessaires à l'exercice d'un emploi ou à la poursuite d'une formation professionnelle qualifiante. Elles s'accompagnent nécessairement d'une formation d'une formation de base pré-qualifiante. Elles visent les personnes qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire inférieur décerné par le Ministère de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent.

§ 7. Les opérations de concertation des opérateurs locaux de formation qui relèvent des compétences de formation professionnelle portent sur le contenu des formations, l'articulation des divers types d'opérations de formation décrites ci-dessus, en filières de formation finalisées à l'emploi. Elles consistent en la consultation, à l'échelle locale, des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des centres locaux d'enseignement technique et professionnel, d'enseignement de Promotion sociale et de formation des classes moyennes.

§ 8. Les opérations de coordination des filières de formation consistent à articuler le développement des organismes de formation professionnelle menées par divers opérateurs de formation et à faciliter

les passerelles de l'une à l'autre, permettant au public de se construire un itinéraire d'insertion socio-professionnelle.

§ 9. Les opérations d'initiation et de détermination professionnelles consistent en l'observation du public en situation de formation et d'apprentissage professionnel pour déceler les aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable.

CHAPITRE III. - De l'agrément des organismes

Art. 6. Pour pouvoir être agréés, les organismes doivent remplir les conditions suivantes :

1. Avoir un siège dans la Région de Bruxelles-Capitale et y exercer les activités visées par le présent décret;
2. Etre constitués en association sans but lucratif;
3. Mener des actions en partenariat avec l'Institut conformément aux dispositions de l'article 4;
4. Organiser dans le cadre de ces actions des opérations telles que visées à l'article 5 depuis au moins un an à la date de la demande d'agrément selon les critères déterminés par le Collège;
5. S'engager à se soumettre à un contrôle administratif, pédagogique et budgétaire des activités visées, selon les modalités déterminées par le Collège;
6. Répondre aux priorités fixées par le Collège après avis de la Commission consultative Emploi-Formation-Enseignement.

Sont réputés remplir les conditions prescrites au premier alinéa, 3 et 4, les organismes qui à la date d'entrée en vigueur du présent décret mènent des actions d'insertion socioprofessionnelle et des actions de coordination et de concertation locales, telles que définies à l'article 4, dans le cadre de conventions conclues :

- Soit avec l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi en application de l'arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 1991 autorisant l'Office à conclure des conventions de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle;
- Soit avec l'Institut en application de l'article 6 de l'arrêté de la Communauté française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle.

Art. 7. La demande d'agrément est accompagnée d'un rapport d'activités dans lequel sont précisés les objectifs et contenus des formations, les modes d'actions envisagés, l'organisation générale et une description des moyens matériels et humains disponibles pour l'organisme.

Art. 8. L'agrément est accordé par le Collège, après avis successifs de la Commission consultative Emploi-Formation-Enseignement et du Comité de gestion de l'Institut, pour une durée de trois ans. Il peut être renouvelé suivant la même procédure.

Art. 9. L'agrément peut être qualifié, selon les modalités à déterminer par le Collège, de plusieurs des labels suivants :

- Opérateur de formation professionnelle ;
- Opérateur de formation en alternance ;
- Opérateur de pré-formation ;
- Atelier de formation par le travail ;
- Opérateur d'alphabétisation ;
- Mission Locale de concertation et de coordination.

Art. 10. Les organismes agréés sont tenus de remettre au moins une fois par an un rapport d'activité.

Art. 11. Le Collège peut retirer l'agrément et les labels d'un organisme lorsque celui-ci ne satisfait plus aux conditions fixées dans le présent décret, après avis successifs de la Commission consultative Emploi-Formation-Enseignement et du Comité de gestion de l'Institut.

CHAPITRE IV. - Du subventionnement des activités.

Art. 12. Dans les limites des crédits budgétaires, le Collège peut octroyer aux organismes agréés une subvention de base couvrant leurs frais généraux de fonctionnement.

Art. 13. § 1^{er}. A charge de son budget propre et dans les limites des crédits budgétaires, l'Institut peut octroyer aux organismes agréés, dans le cadre des conventions de partenariat prévues à l'article 4, § 2, une subvention complémentaire couvrant les frais occasionnés pour la mise en oeuvre des opérations visées à l'article 5.

Peuvent également bénéficier de la subvention de l'Institut, sans être agréés :

- Les organismes qui mènent des opérations en partenariat avec l'Institut depuis moins d'un an ou dont la demande d'agrément est à l'examen;
- Les organismes qui mènent des opérations en partenariat avec l'Institut, à titre temporaire, pour une durée maximum d'un an.

§ 2. La subvention est octroyée par l'Institut sur base des demandes annuelles des organismes.

§ 3. la subvention couvrira en tout ou en partie les frais occasionnés par les opérations visées à l'article 5.

§ 4. Les organismes sont tenus de s'assurer des financements complémentaires, nécessaires à la mise en oeuvre des actions, auprès des pouvoirs publics, et d'éventuels fonds professionnels, compétents en matière de formation, d'emploi et d'éducation permanente.

CHAPITRE V. - Dispositions finales et abrogatoires.

Art. 14. § 1^{er}. Le décret de la Communauté française du 17 juillet 1987 relatif à l'agrément et au subventionnement de certains organismes exerçant des activités d'insertion socioprofessionnelle ou de formation professionnelle continuée sera abrogé à la date fixée par le Collège et au plus tard, et de plein droit, quatre mois après la date de l'entrée en vigueur du présent décret.

§ 2. Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 1995.

Le Collège de la Commission communautaire française sanctionne le décret adopté par l'Assemblée de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle.

Bruxelles, le 27 avril 1995.

Ch. PICQUE, Président du Collège.

D. GOSUIN, Membre du collège.

D. HARMEL, Membre du Collège.

R. HOTYAT, Membre du Collège.

D. VAN EYLL, Membre du Collège.

BRUXELLES FORMATION

Institut Bruxellois Francophone pour la Formation Professionnelle

Opérateur A

CONVENTION N° 08xxx

Conformément au Décret du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socio-professionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle ;

Conformément à l'arrêté 2002/n°147 du 12 décembre 2002 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut Bruxellois Francophone pour la Formation Professionnelle et les organismes d'insertion socioprofessionnelle, pris en exécution de l'article 4§ 2 du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 ;

Vu l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du Collège de la Commission Communautaire Française du 06 février 97 relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle ;

Vu l'adoption par le Collège de la Commission communautaire française du 12 février 2004 et du 22 avril 2004 relative aux projets de cahiers des charges des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle ;

*Vu la décision du Comité de gestion de l'Institut en sa séance du ...
(doc.08.1000 FP) ;*

Entre l'Institut Bruxellois Francophone pour la Formation Professionnelle, dénommé ci-après Bruxelles Formation, organisme d'intérêt public, situé 67 rue de Stalle à 1180 Bruxelles et représenté par son Directeur général, Monsieur Michel PEFFER,

d'une part

et

l'ASBL A dénommée ci-après, l'opérateur de formation, ayant son siège avenue B, à 1000 Bruxelles, représentée par

d'autre part

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Le soussigné de première part charge le soussigné de seconde part d'organiser la formation décrite à l'article 3.

ARTICLE 2

Conformément aux dispositions de l'article 4 du Décret précité, Bruxelles Formation s'engage à octroyer aux stagiaires inscrits dans les actions d'insertion socioprofessionnelle telles que reprises à l'article 3 de la présente convention, le statut de stagiaires en formation professionnelle et le bénéfice des avantages y afférents et ce conformément aux dispositions adoptées en la matière pour les stagiaires en formation professionnelle à Bruxelles Formation.

ARTICLE 3

L'(les) action(s) d'insertion socioprofessionnelle organisée(s) par l'opérateur de formation et reconnue(s) sont :

Intitulé	Code formation	Nombre de stagiaires	Nombre de sessions	Heures programmes	Heures annuelles
A		X	1		
B		Y	1		
C		z	1		

Le programme des actions de formation fait partie intégrante de la convention. Celui-ci s'inscrit dans le cadre des cahiers des charges y afférents.

ARTICLE 4

Le nombre total de stagiaires reconnus par formation et mentionné à l'article 3 ne peut dépasser les capacités d'accueil décrites dans le programme de formation joint en annexe.

L'intervention maximale de Bruxelles Formation par stagiaire porte sur le volume d'heures prévu par les programmes de formation dans lequel il est inscrit, tel que précisé à l'article 3.

ARTICLE 5

Tout accord entre l'opérateur de formation et un autre organisme agréé ou non par la Commission communautaire française dans le cadre du décret du 27 avril 1995 en vue de réaliser les actions reconnues dans cette convention doit faire l'objet d'une convention et être approuvé, préalablement à sa mise en œuvre, par Bruxelles Formation.

De même, toute collaboration avec des organismes publics ou privés ayant pour but de constituer avec l'opérateur une filière socioprofessionnelle devra faire l'objet d'une convention préalablement approuvée par Bruxelles Formation. Cette convention précisera les interventions de chacune des parties, les modalités de la collaboration envisagée ainsi que les éventuelles implications directes quant à la mise en œuvre des programmes de formation annexés à la présente convention. Bruxelles Formation sera étroitement associé à la préparation du dispositif envisagé.

Les organismes publics ou privés visés par l'application de cet article sont notamment les CPAS, les administrations communales, les Fonds Sectoriels, les entreprises privées participant à la mise en œuvre d'une filière et les établissements d'enseignement.

ARTICLE 6

L'opérateur de formation s'engage à envoyer aux services administratifs de Bruxelles Formation les informations nécessaires à la gestion et au paiement des stagiaires en formation.

Ces informations seront reprises sur les documents tels que mentionnés dans l'instruction communiquée à l'opérateur - à savoir notamment :

- 1) une fiche individuelle d'identification (BC 1233 ISP),*
- 2) les attestations idoines certifiant du statut professionnel du stagiaire,*
- 3) les états de prestations mensuels et un décompte des frais de déplacement à rembourser au stagiaire.*

L'opérateur s'engage à avertir de toute urgence Bruxelles Formation des éventuels accidents survenant sur les lieux ou le chemin de la formation.

Les documents transmis porteront la référence «convention 08000».

L'opérateur de formation engage sa responsabilité sur l'exactitude des informations transmises.

En ce qui concerne les actions de formation qualifiante, les stages d'achèvement en entreprise font l'objet d'un défraiement et du remboursement des frais de déplacement encourus. La procédure administrative est identique à celle suivie en matière de contrat initial (F70 Bis).

La durée du stage d'achèvement en entreprise est de 152 heures au maximum.

Le contrat de stage doit être signé par le stagiaire, l'entreprise, le partenaire de formation et par le délégué du directeur général de Bruxelles Formation.

Le contrat est établi en 5 exemplaires originaux ; pour les 4 signataires ainsi que pour l'organisme de paiement.

ARTICLE 7

L'opérateur porte une attention particulière à la sauvegarde des droits fondamentaux de l'homme et de ses libertés ainsi qu'au respect des dispositions légales en matière de bien-être et de protection du travailleur au travail (loi du 4 août 1996), de protection de la vie privée (loi du 8 décembre 1992), de répression du racisme et de la xénophobie (loi du 30 juillet 1981), et d'égalité de traitement entre hommes et femmes (loi du 7 mai 1999).

L'opérateur tient à disposition de Bruxelles Formation les preuves de la création d'un service interne de prévention et de protection au travail (SIPP) et son affiliation à un service de prévention et de protection du travail (SEPP).

L'opérateur engage sa seule responsabilité en cas de non-respect de ces dispositions.

ARTICLE 8

Les parties conviendront des modalités du suivi des formations.

Nonobstant ce suivi, l'opérateur de formation s'engage à établir un rapport semestriel d'activités transmis à Bruxelles Formation dans les 30 jours qui suivent chaque terme semestriel.

ARTICLE 9

Dans le cadre de la présente convention, l'opérateur de formation s'engage à participer à toute commission thématique dont l'objet porterait sur l'analyse et l'évaluation des actions de formation regroupées par secteurs d'activités et/ou selon des méthodologies pédagogiques particulières.

Bruxelles Formation se charge de l'organisation et du secrétariat de ces commissions.

Un comité d'accompagnement sera organisé lors de l'organisation d'une nouvelle action de formation lancée à titre expérimental. Ce comité sera composé de 2 représentants de l'asbl, 2 représentants de Bruxelles Formation ainsi que les partenaires formateurs impliqués dans le projet.

ARTICLE 10

Bruxelles Formation se réserve le droit de procéder à toute inspection et vérification de la mise en œuvre des formations par l'opérateur de formation et son sous-traitant éventuel.

ARTICLE 11

Les indemnités et frais de déplacement alloués aux stagiaires peuvent être présentés au cofinancement du FSE par l'opérateur de formation en tant que contribution des pouvoirs publics belges. Une attestation sera délivrée à cette fin à la demande écrite de l'opérateur de formation.

Cette demande devra être introduite dans un délai de trois mois qui suit le terme de la convention et au plus tard le 31 mars de l'année qui suit celle pour laquelle l'attestation est demandée.

ARTICLE 12

Dans toute campagne promotionnelle, ainsi qu'à l'occasion de l'information donnée à la presse, à la radiotélévision, ainsi qu'à tout autre média, il sera obligatoirement fait mention du concours apporté par Bruxelles Formation et, le cas échéant, par le FSE. Pour ce faire, notamment, chaque partie avertira l'autre au préalable afin qu'elle puisse participer à la diffusion des informations relatives à l'exécution de la convention.

ARTICLE 13

L'opérateur s'engage à transmettre auprès de Carrefour Formation, une information écrite relative à la mise en œuvre de la formation professionnelle conventionnée et ce, dès l'approbation de l'action par le Comité de Gestion de l'Institut. Toute forme d'information mentionnera, conformément aux modalités reprises dans la convention, le type d'opération de formation, la durée, le contenu du programme à suivre, les heures programmes, les dates d'entrée en formation ainsi que toute donnée utile à l'information des usagers.

ARTICLE 14

L'opérateur veillera à l'application de la Loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et plus généralement au respect du Règlement Général pour la Protection du Travail.

L'opérateur engage sa seule responsabilité en cas de non respect de ces dispositions.

En outre, il s'engage à communiquer immédiatement toute information utile en la matière à Bruxelles Formation et notamment à avertir de toute urgence Bruxelles Formation des éventuels accidents survenant sur les lieux ou le chemin de la formation.

ARTICLE 15

Les dispositions de la présente convention ne pourront être modifiées que de commun accord. Ces modifications feront, le cas échéant, l'objet d'un avenant signé par les parties et joint à la présente.

Tout litige concernant les obligations nées des dispositions contractuelles peut être réglé de commun accord.

A défaut, les tribunaux de l'arrondissement de Bruxelles seront seuls compétents même s'il s'agit d'une contestation relative à des faits qui se seraient produits en dehors de l'arrondissement de Bruxelles.

ARTICLE 16

La présente convention prend ses effets au 1er janvier 2008 et se clôture de plein droit au 31 décembre 2008.

Ainsi fait à Bruxelles, le en deux exemplaires originaux signés par chacune des parties qui reconnaît avoir reçu son exemplaire.

Pour Bruxelles Formation,

Michel PEFFER

Directeur général

Pour l'ASBL A

Directeur

Modèle de convention entre un OISP et Actiris relative à l'action d'accompagnement des demandeurs d'emploi

Modèle en cours de révision suite à la réforme du partenariat entre Actiris et les OISP mise en œuvre en 2008. Le document n'est pas encore disponible.

Mode de calcul utilisé jusqu'en 2008 pour établir le montant de la subvention octroyée par Actiris à un OISP dans le cadre de son activité de guidance des stagiaires en formation (voir au verso).

Jusqu'en 2008 inclus, c'est l'arrêté de partenariat ORBEm du 27 juin 1991 qui est resté d'application. C'est à partir de ce texte qu'étaient conclues les conventions de partenariat (art 3). Celles-ci prévoyaient l'octroi d'un subventionnement dont le calcul était établi conformément aux préprogrammes. Les préprogrammes s'apparentaient à des cahiers de charge. Ils ont été établis pour des actions de formation dans des secteurs d'activités présentant une pénurie de main-d'œuvre et pour des actions de formation visant le public peu qualifié.

La formule de calcul du coût du volet emploi (= « guidance ») prenait en compte des valeurs fixes et des variables comme le montre le tableau ci-dessous :

HEURES DE GUIDANCE par type d'action de formation ISP					
	ALPHA	Formation de Base	AFT	Préformation	Formation Qualifiante
Début de formation (forfait d'h)	8 h				4 h
Pendant la formation	Nb d'heures de formation (plafonné à 400 h) divisé par 15 Donc Nb maximum possible 27 h				Nb d'heures de formation divisé par 30 X h
Pendant le stage en entreprise	0 h	Nb d'heures de stage (plafonné à 152 h) divisé par 30 Donc Nb maximum possible 5 h			
Fin de formation (forfait d'h)	4 h				8 h
Total	39 h	44 h	44 h	44 h	X + 17 h
Suivi post-formation	0 h				

Le nombre total d'heures était ensuite multiplié par le nombre de stagiaires et un montant en euros (indexé régulièrement). Le résultat indiquait le coût du volet emploi pour l'action, Actiris prenait en charge 55% de ce coût¹.

1. L'OISP pouvait introduire une demande de cofinancement auprès du FSE pour le reste du coût. Le cofinancement du FSE ne pouvait dépasser à l'époque 45% du coût total de l'action.

Contrat de formation professionnelle

Entre L'ASBL : ,opérateur d'insertion socioprofessionnelle
Située à :
Représentée par :
Fonction du représentant :
Dénommé ci-après « l'organisme de formation »

Et M/Mme/Melle :
Né (e) le.....
domicilié(e) à :
dénommé(e) «**le (la) stagiaire**»,

Il est convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1 : CADRE DU CONTRAT

Article 1 Le contrat de formation

Le Contrat de formation professionnelle s'inscrit dans le cadre des conventions de partenariat entre l'organisme de formation et Bruxelles-Formation, organisme d'intérêt public chargé de la formation professionnelle à Bruxelles. Il se réfère à la convention de partenariat qui lie l'organisme de formation à Bruxelles Formation.

Il est constitué du présent Contrat (F70 ISP), signé entre le stagiaire et son organisme de formation et des clauses particulières (F70bis) signées entre le stagiaire, Bruxelles-Formation et l'organisme de formation.

La prime, les frais de déplacement, éventuellement de séjour, ainsi que la couverture assurance sont réglés par les clauses particulières du Contrat signées avec Bruxelles-Formation.

CHAPITRE 2 : OBJET DU CONTRAT

Article 2 Le programme de formation

Le Contrat de formation professionnelle porte sur.....
..... (intitulé de l'action) dont le programme est joint en annexe¹.

Le contenu du programme de formation peut être modifié :

- en fonction des besoins du parcours d'insertion du stagiaire dans le cadre du programme
- en fonction des réalités du marché du travail (après demande par l'opérateur auprès de Bruxelles Formation et approbation de celle-ci par le Comité de gestion).

Article 3 Durée du contrat et période d'essai

Le Contrat de formation professionnelle commence et finit aux mêmes dates que celles fixées dans les clauses particulières. La période d'essai est de 7 jours.

L'organisme de formation doit informer le stagiaire de ses droits et de ses obligations pendant la période d'essai.

Le stagiaire et/ ou l'organisme de formation peut /peuvent mettre fin au Contrat sans préavis, selon le Règlement d'ordre intérieur, pendant la période d'essai de 7 jours.

Article 4 Droits et devoirs du stagiaires

Le stagiaire a le droit de :

- Recevoir toutes les informations nécessaires à la signature du Contrat de formation professionnelle et à l'ouverture de ses droits et avantages, tels que précisés dans les clauses particulières.
- Bénéficier d'un suivi pédagogique de qualité tout au long de la formation.
- Bénéficier de propositions de changement d'orientation si nécessaire, selon le Règlement d'ordre intérieur.
- Proposer un lieu de stage si le programme de formation le prévoit.
- Mettre fin au Contrat de formation selon le Règlement d'ordre intérieur, si une modification de son projet professionnel le justifie et après en avoir discuté avec son référent (art.11).
- Recevoir, à la fin de sa formation, une attestation pédagogique reprenant les contenus et ou les acquis de formation (et éventuellement selon le type d'organisme de formation, un diplôme, un certificat ou une attestation de réussite).
- Obtenir, à la fin de sa formation, une attestation de présence.
- Faire usage de ses droits de recours, tels que le prévoit le Règlement d'ordre intérieur.

1. Voir l'article 1^{er} des clauses particulières du Contrat

Le stagiaire a le devoir de :

- Remettre au secrétariat tous les documents nécessaires à l'ouverture et au maintien de ses droits et avantages fixés dans les clauses particulières du Contrat de formation.
- Suivre régulièrement les cours, respecter les horaires et participer à toutes les activités programmées dans le cadre de la formation (ex. : visites extérieures, stages, évaluations...).
- Justifier ses absences et ses retards.
- Respecter les règles fixées dans le Règlement d'ordre intérieur et, notamment, les règles de sécurité.
- Respecter les lois, notamment celles qui concernent les droits de la personne humaine (Déclaration universelle des droits de l'Homme).

Article 5 Droits et devoirs de l'organisme de formation

L'organisme de formation a le droit de :

- Faire passer un test d'entrée.
- Décider d'un lieu de stage en entreprise, si le programme le prévoit.
- Refuser un lieu de stage inapproprié choisi par le stagiaire.
- Faire usage de ses droits de recours, tel que prévu dans le Règlement d'ordre intérieur.
- Mettre fin au Contrat de formation professionnelle selon le Règlement d'ordre intérieur.

L'organisme de formation a le devoir de :

- Donner au stagiaire les informations et les documents nécessaires à la signature du Contrat de formation professionnelle.
- Expliquer le Contrat et ses clauses particulières ainsi que le Règlement d'ordre intérieur de son centre et en remettre une copie au stagiaire.
- Informer le stagiaire de ses droits et de ses obligations, pendant la période d'essai.
- Proposer au stagiaire une formation de qualité qui correspond au programme de formation et organiser son évaluation.
- Assurer la continuité de la formation et proposer des changements d'orientation si nécessaire.
- Ne pas imposer au stagiaire des travaux étrangers à sa formation.
- Veiller à la santé et à la sécurité du stagiaire au cours de la formation.
- Remettre au stagiaire, à la fin de sa formation, une attestation pédagogique reprenant les contenus et ou les acquis de formation (et éventuellement, selon le type d'organisme de formation, un diplôme, un certificat ou une attestation de réussite).
- Remettre au stagiaire une attestation de présence à la fin de la formation.
- Communiquer et justifier toutes les décisions qui concernent le stagiaire, écouter, respecter et soutenir le stagiaire dans son apprentissage et dans la réalisation de son projet professionnel.
- Respecter les procédures de recours, selon le Règlement d'ordre intérieur.
- Respecter les lois, notamment celles qui concernent les droits de la personne humaine (Déclaration universelle des Droits de l'Homme).

Article 6 Protection de la vie privée

Les données personnelles du stagiaire sont confidentielles et ne sont transmises qu'avec son accord, sauf dans les cas où l'organisme de formation a l'obligation administrative de transmettre certaines données aux services publics, responsables de la formation et de l'emploi. Dans ce cas, il en informe le stagiaire.

CHAPITRE 3 : SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT, RECOURS ET SANCTIONS

Article 7 Suspension du contrat

Le Contrat de formation peut être suspendu selon les règles du Règlement d'ordre intérieur

Si le Contrat est suspendu, les droits et avantages prévus dans les clauses particulières du Contrat sont aussi suspendus, sauf en cas d'accident, lors de la formation ou sur le chemin de la formation.

À la fin de la suspension du Contrat, le stagiaire reprend sa formation avec l'accord de l'organisme de formation.

En cas de force majeure, le Contrat est suspendu.

« La force majeure est un événement imprévisible, inévitable et qui constitue un obstacle insurmontable empêchant l'opérateur de dispenser la formation ou le stagiaire de la suivre. »

Article 8 Rupture du contrat

Le Contrat de formation est rompu en même temps et pour les mêmes raisons que les clauses particulières.

Si le stagiaire abandonne les cours sans motif, le Contrat de formation est rompu sans préavis. L'organisme de formation est tenu d'en informer les services publics concernés (l'ONEM peut prendre des sanctions financières vis-à-vis du stagiaire / chômeur).

En cas de faute grave du stagiaire (telle que détaillée dans le Règlement d'ordre intérieur), le Contrat est rompu sans préavis.

En cas de force majeure, qui empêche définitivement la poursuite de la formation, le Contrat de formation professionnelle est rompu.

Article 9 Recours et sanction

Pour rappel: l'organisme de formation et le stagiaire peuvent faire appel à la justice en cas de litige non résolu à l'amiable, selon la loi.

Le Règlement d'ordre intérieur prévoit d'autres recours possibles.

Article 10 Le règlement d'ordre interieur

Le stagiaire a pris connaissance du Règlement d'ordre intérieur ; l'organisme de formation et le stagiaire s'engagent à le respecter.

CHAPITRE 4 : SUIVI PERSONNEL DU CONTRAT

Article 11 Accompagnement personnalise du stagiaire en formation

Le stagiaire bénéficie pendant toute la durée de sa formation d'un suivi personnel par une personne de référence : le référent. Celui-ci est chargé d'écouter le stagiaire, de l'orienter et de l'aider dans ses démarches tout au long de sa formation.

CHAPITRE 5 : LES EFFETS DU CONTRAT

Article 12 Engagement des parties

Le Contrat de formation professionnelle engage Bruxelles Formation, l'organisme de formation ainsi que le stagiaire à titre personnel.

Les effets du Contrat sont éteints 12 mois après la fin du Contrat. Le stagiaire, l'organisme ou Bruxelles Formation peuvent donc réagir – pendant 1 an – par rapport à un fait ou à une situation, apparus dans le cadre de la formation, qui leur porterait préjudice (effets négatifs), dans l'année qui suit la fin du Contrat de formation.

Signé à Bruxelles en 2 exemplaires (un pour le stagiaire et un pour l'organisme)

Date :

Le stagiaire

Pour(nom de l'organisme)

Modèle de Règlement d'Ordre Intérieur (R.O.I.) relatif aux relations OISP - stagiaires

Article 1 **Objet**

Ce règlement a pour objet de définir les règles d'organisation du centre de formation, les droits et les obligations des stagiaires dans la poursuite de la formation professionnelle.

Article 2 **Accueil**

Le stagiaire est tenu de fournir au service administratif de l'association tous les renseignements utiles et exacts relatifs à son identité, son adresse et autres éléments qui pourraient lui être demandés, et signaler toute modification de ceux-ci. (idem cf art. 4)

Le Centre de Formation peut faire passer un test d'entrée afin de déterminer l'aptitude à entamer la formation/ préformation/ détermination, etc,

Si le candidat n'est pas inscrit, il a le droit :

- à une information sur les raisons qui motivent le refus
- à être informé des conclusions des tests réalisés
- à une possibilité d'accompagnement ou de réorientation (auprès de son conseiller ORBEm ou CPAS)

Article 3 **Signature du R.O.I. et du Contrat de formation**

Les stagiaires ont droit, (au plus tard au cours de la période d'essai) :

- à une séance d'accueil et d'information relative aux aspects administratifs et pédagogiques **(cf. art. 5)**
- à un aperçu général de l'organisation du centre de formation.

Article 4 Horaire général

Formation/pré-formation/détermination..... ;..... :

Les cours se donnent deà ... heures, de.....à, deà.....

Article 5 Retards et absences

Les motifs de tout retard ou absence doivent être communiqués immédiatement au centre de formation à(nom de la personne).

Les absences pour cause de maladie doivent être signalées dans les 24 heures par téléphone ou par fax à.....(nom de la personne), sauf en cas de force majeure à prouver par le stagiaire.

Le stagiaire est tenu de fournir un certificat médical qui atteste l'incapacité de travail et en mentionne la durée, dans les 2 jours ouvrables qui suivent son absence.

L'absence pour un des motifs suivants est considérée comme justifiée, (sans qu'il en découle un droit au paiement de la prime de Bruxelles Formation) si elles s'accompagnent d'un document justificatif :

Mariage du stagiaire, accouchement de l'épouse, décès du conjoint ou d'un parent au premier degré, mariage d'un membre de la famille, accueil d'un enfant dans la famille du stagiaire, participation à une réunion d'un conseil de famille ou de tutelle convoquée par le juge de paix, convocation comme témoin devant les tribunaux, exercice de la fonction d'assesseur, don de plasma, de sang, de moelle osseuse ou test de prévention ou de dépistage.

Les absences imposées par certaines démarches administratives ou sociales sont considérées comme justifiées, (notamment auprès d'employeur, de l'administration communale, du CPAS, du syndicat, de la mutuelle, de l'ORBEM, etc.). Le stagiaire est tenu de fournir une attestation dans les 2 jours ouvrables, suite à son absence.

En cas d'absence non justifiée, la direction peut décider de mettre fin par écrit sans préavis au Contrat de formation s'il n'y a pas de suite favorable aux contacts (téléphonique et/ou postaux adressés au domicile du stagiaire).

Article 6 Accident du travail

Le centre de formation dispose d'une boîte de secours pour premiers soins, mis à la disposition du stagiaire, disponible (lieu) à / à la :

Si le stagiaire est victime d'un accident, même léger, au cours de la formation, il est tenu d'avertir immédiatement (et au plus tard dans les 24 heures) le secrétariat du centre de formation.

Le stagiaire précise les circonstances de l'accident et nomme les témoins de l'accident.

Le stagiaire doit signer la déclaration d'accident de formation, en remplissant le formulaire de la compagnie d'assurance qui lui est remis par le secrétariat.

En cas d'accident sur le chemin de la formation, le stagiaire fournit :

- le procès verbal dressé par la police ou la gendarmerie,
- ou l'attestation délivrée par la société de transport en commun ou la déclaration du tiers responsable,
- ou une déclaration personnelle.

Le stagiaire s'engage à prévenir sa mutuelle dans les plus brefs délais, en envoyant à celle-ci un certificat médical pour éviter de ne pas être couvert au cas où la compagnie d'assurance ne reconnaîtrait pas l'accident.

Le stagiaire choisit le médecin ou le centre hospitalier qui le soigne (loi sur les accidents du travail).

Article 7 Vacances annuelles et congés

Les cours sont suspendus duau....., duau.....

Les jours fériés légaux sont :

Article 8 Mise à disposition des locaux et équipements

Les locaux et les équipements mis à la disposition des stagiaires sont soumis aux normes fixées par le Règlement Général pour la Protection du Travail et à la Loi sur le bien-être au travail, ainsi que ses arrêtés d'exécution.

Les locaux sont accessibles aux stagiaires durant les heures de cours du programme dans lequel ils sont inscrits. Le centre de formation s'engage à assurer leur entretien.

Les stagiaires sont tenus de respecter leur état de propreté. Les gobelets, cannettes, déchets, mégots de cigarettes, etc sont à jeter dans les lieux prévus.

Le stagiaire s'engage à suivre les pratiques du centre de formation en matière de tri des déchets.

Les documents pédagogiques et équipements nécessaires à la formation sont mis à disposition du stagiaire qui s'engage à les respecter.

Il est interdit d'emprunter des outils ou du matériel sans autorisation.

Article 9 Suivi individualisé du stagiaire

Les stagiaires bénéficient tout au long de la formation d'un accompagnement et d'un suivi pédagogique.

Quand le stagiaire n'a plus les aptitudes requises pour suivre le cours normal de la formation, il peut bénéficier d'une réorientation (vers son conseiller emploi, son placeur vers tout service compétent). **(cf. art. 8)**

Les propositions de changement d'orientation adressés au stagiaire par le centre de formation, dues à

- une trop grande difficulté d'apprentissage du stagiaire ;
- Un changement de situation du stagiaire ;

comprennent une information sur les lieux d'orientation possibles.

(modalités à ajouter cf. art . 4)

Les propositions de stage du stagiaire ou de l'opérateur font l'objet ... **(modalités à ajouter // choix du stage-procédure ? cf. art . 4)**

Article 10 Engagement du stagiaire (autre proposition Adhésion du st)

Le stagiaire est tenu de respecter les principes du présent règlement et du Contrat de formation en annexe (**cf art 10**) ;

Les stagiaires sont tenus d'éteindre leur GSM pendant les heures de cours. Les fumeurs ont accès au local.....pendant les pauses et sur le temps de midi. (à vérifier obligation légale par rapport aux fumeurs)

Le stagiaire est tenu de respecter ses collègues de formation et le personnel du centre de formation sans jamais recourir à la violence. Le stagiaire s'engage à ne pas faire de propagande politique, philosophique ou religieuse dans le cadre du centre de formation. (facultatif)

Le stagiaire est prié de se présenter au centre de formation dans un état de santé qui lui permet de suivre efficacement les cours dispensés.

Article 11 Fautes légères et fautes graves

Sont considérées comme fautes légères ou disciplinaires :

- *l'utilisation sans autorisation du matériel du centre de formation, le refus de se soumettre à un contrôle sanitaire, l'arrivée en retard ;*
- *l'introduction de propagande politique, philosophique ou religieuse ;*
- *Autre.*

La faute légère fait d'abord l'objet d'un avertissement oral. En cas de récidive, le référent adresse un avertissement écrit au stagiaire qui prévoit les sanctions.

Sont considérées comme fautes graves :

- *l'acte de vandalisme, le vol*
- *la détention d'alcool ou de drogues la détention d'armes sur le lieu de formation*
- *la production de faux documents*
- *le fait de porter atteinte à l'intégrité physique ou morale d'autrui (actes de violence, de racisme, de harcèlement sexuel)*

La faute grave entraîne d'office une procédure disciplinaire et la commission disciplinaire mène une enquête sans délai. (cf. art. 4 & 5 & 7 modalités de procédure ? Selon quelle gradation ?)

En cas de vol, de perte ou de détérioration du matériel ou des locaux : la responsabilité du stagiaire est limitée à la faute intentionnelle et à la faute lourde sous réserve des conclusions de l'enquête prévue par la procédure disciplinaire.

Article 12 Composition, rôle de la commission disciplinaire

La commission de discipline est composée du Directeur ou de son délégué, d'un formateur, du référent de l'intéressé et d'un délégué du conseil des stagiaires.

La commission de discipline est chargée d'examiner la réalité des faits reprochés sur base d'une enquête préalablement menée, d'entendre le stagiaire et les parties concernées et de se prononcer sur la sanction à prendre. Pour assurer le respect des droits de la défense : le stagiaire doit être entendu préalablement par la commission de discipline.

Les résultats de l'enquête sont consignés par écrit et mentionnent clairement la faute et ses conséquences et la responsabilité du stagiaire.

(remarque : la commission peut porter un autre nom, il faut préciser qui est responsable, qui fait quoi et comment)

Article 13 Procédure disciplinaire

En cas de récidive de..... et malgré les avertissements écrits, une procédure disciplinaire est engagée devant la commission disciplinaire qui procède à une enquête.

En cas de faute grave le référent adresse un avertissement écrit au stagiaire le prévenant qu'une procédure disciplinaire est engagée à son égard. *La Commission de discipline se réunit endéans les trois jours ouvrables et propose la sanction.* Si la sanction prise à l'égard du stagiaire ayant été reconnu coupable d'une faute grave, ou ayant commis un délit relevant du code pénal dans le cadre de la formation est la rupture du Contrat de formation : la décision de rupture est prise par le Directeur ou son délégué. (modalités cf. art. 8)

Le stagiaire et le centre de formation peuvent faire appel à la justice en cas de litige non résolu dans les... semaines qui suivent le courrier adressé au stagiaire.

(Description des modalités à ajouter cf. art. 9)

Les autres procédures de recours sont : (Description des modalités à ajouter)

Article 14 Suspension et rupture de contrat

L'exécution du contrat est suspendue dans les cas de

- maladie ne dépassant pas semaines. (Description des modalités à ajouter cf. art. 7)

Chacune des deux parties peut mettre fin sans préavis au Contrat de formation durant la période de stage de jours, jusqu'au dernier jour y compris. (Description des modalités à ajouter cf. art. 3)

Le centre de formation et le stagiaire peuvent mettre fin d'un commun accord au Contrat de formation qui les engagent en cas de réorientation du stagiaire ou en cas de force majeure. **(Description des modalités à ajouter cf. art. 8)**

Le centre de formation peut mettre fin au Contrat de formation dans les cas de récidive ou de faute grave du stagiaire. **(modalités dans procédure disciplinaire cf. art. 5)**

Fait à Bruxelles le..... en deux exemplaires

Le stagiaire

L'opérateur de formation

La charte des usagers Corail

Article 1^{er} *Objet*

La présente charte concerne l'utilisation régulée de flux d'informations par voie informatique, dans le cadre de la mise à disposition d'une application partagée en réseau entre Bruxelles Formation et les organismes conventionnés pour des actions de formation.

Elle a pour objet de définir les principes fondamentaux qui régissent cette mise à disposition d'une application partagée en réseau et d'instaurer les règles déontologiques relatives à son utilisation.

Article 2 *Champ d'application*

L'application partagée en réseau vise la gestion administrative des stagiaires en formation dans les centres de Bruxelles Formation et dans les divers organismes en partenariat avec Bruxelles Formation.

La mise à disposition de cette application s'adresse aux partenaires conventionnés de Bruxelles Formation.

Il y a lieu de noter que les textes légaux, réglementaires ou conventionnels qui définissent les termes des partenariats restent d'application, dans le respect des principes et règles contenus dans la présente charte.

Article 3 *Finalités / Objectifs*

L'application partagée en réseau mise à disposition a pour finalité de développer les complémentarités et la communication entre les différents intervenants, et représente une connexion informatique entre les bases de données de Bruxelles Formation et de l'ORBEM.

Elle permet d'accroître la rapidité et la fiabilité des échanges de données.

Elle permet en outre de mettre à disposition des partenaires tous les documents officiels et administratifs liés à la gestion des stagiaires en formation.

Article 4 Exécution

Bruxelles Formation, en tant que responsable de l'application, établit les règles et modalités relatives à l'encodage, la consultation et l'utilisation des données et des informations en flux que contiennent les bases de données.

Il précise les tâches que chaque partenaire est autorisé à effectuer.

Chacun est tenu d'appliquer les procédures et méthodologies d'encodage, de consultation et d'utilisation prévues par Bruxelles Formation.

Tout conventionnement avec un partenaire est subordonné par son engagement à respecter les termes de la présente charte et à en appliquer les règles de déontologie.

Chaque partenaire s'engage à les faire respecter et appliquer par les membres du personnel placés sous son autorité.

Le strict respect de ces termes et la stricte application des procédures prévues en matière d'exécution permet d'assurer le respect de ces règles de déontologie.

Article 5 Sécurisation

L'accès du site est protégé par le code d'accès, reprenant le nom de l'association, celui de l'utilisateur et son mot de passe, attribué personnellement par Bruxelles Formation.

Ce code permet la connexion. Il est strictement personnel et le mot de passe ne peut en aucun cas être communiqué ou cédé.

Article 6 Règles déontologiques applicables**1. Egalité de traitement :**

Les partenaires, dans le souci de la qualité du service rendu, ne peuvent faire subir aucune discrimination sanctionnée par la loi, fondée notamment sur la race, la couleur, l'origine, la nationalité, l'âge, le sexe, la religion, le handicap, les convictions politiques ou les opinions personnelles.

D'une manière générale, les partenaires veilleront au respect strict du principe d'égalité de traitement des candidats stagiaires ou stagiaires en formation, notamment lors de la collecte des informations.

2. Protection de la vie privée :

Les partenaires sont tenus de veiller à la protection de la vie privée, dans le cadre de l'utilisation de l'application partagée.

Les données font l'objet d'un traitement dans le respect de la loi du 8 décembre 1992.

Dans le cadre de cette application, les partenaires s'engagent à ne pas utiliser, même ultérieurement à tout conventionnement, les données à caractère personnel contenus dans les informations en flux, à d'autres fins que celles définies dans le cadre du partenariat, c'est-à-dire, en vue d'un usage essentiellement d'ordre administratif, dans le cadre des procédures prescrites par la réglementation et les conventions liant Bruxelles Formation, les partenaires et les stagiaires.

3. Confidentialité :

L'application est sécurisée, de manière à garantir la confidentialité des données et des informations en flux.

Chaque partenaire est tenu de garantir la confidentialité des données et informations auxquelles il a accès. Il engage sa seule responsabilité en la matière.

A cet effet, chaque partenaire devra veiller à ce que l'accès aux bases de données soit strictement limité aux membres de son personnel reconnus par Bruxelles Formation.

A ces derniers, il est imposé un devoir spécifique de confidentialité.

Chacun doit s'abstenir de toute modification, ajout, effacement, lecture, rapprochement, interconnexion ou autre, ... non prévu ou non autorisé expressément par Bruxelles Formation.

4. Gratuité du service :

Dans le cadre de l'exécution des tâches liées à cette application, les partenaires ne peuvent percevoir de sommes ou d'avantages quelconques de qui que ce soit, même à titre de remboursement de débours.

5. Transparence :

Chaque partenaire s'engage à informer de manière complète, claire et transparente les stagiaires et les candidats stagiaires, au sujet de cette application, de son rôle, de son étendue et de ses limites.

A ce titre, le partenaire est tenu de préciser systématiquement s'il agit ou non dans le cadre de l'application gérée par Bruxelles Formation, dans le cadre des missions qui lui sont légalement dévolues.

Chacun doit pouvoir identifier clairement l'origine de tout document émis par un partenaire dans le cadre de l'exécution de ses tâches liées à l'application partagée en réseau.

6. Confiance, loyauté et collaboration :

L'application se fonde sur un principe de confiance et de loyauté réciproques, dans le souci d'offrir un service de qualité.

Chaque partenaire inscrit dans les bases de données de l'application toutes les informations prévues dans l'application, dont il a connaissance.

Exception faite des rectifications purement formelles, chacun s'engage à n'apporter aucune modification, ou ajout aux données introduites dans l'application, sans consultation préalable des intéressés et de Bruxelles Formation.

Article 7 Surveillance

Bruxelles Formation se réserve le droit de surveiller la gestion de l'application, à tout moment, notamment quand la sécurité et le bon fonctionnement du réseau informatique le justifient.

Dans ce cadre, le service informatique est responsable de la gestion informatique de l'application et de l'octroi des codes et mots de passe, il dispose de toute latitude pour rechercher les infractions aux dispositions de la présente charte et en faire rapport à la Direction générale de Bruxelles Formation.

Bruxelles Formation se réserve le droit de bloquer à tout moment l'accès et l'utilisation de l'application par un partenaire qui ne respecterait pas les engagements fixés dans la présente charte.

Article 8 Responsabilité

Bruxelles Formation décline toute responsabilité pouvant découler d'un usage abusif ou illégal de l'application par un partenaire.

Ce dernier engage seul sa responsabilité et celle de ses subordonnés.

Article 9 Droits

Les informations et données qui circulent ou sont stockées par Bruxelles Formation dans le cadre de l'application sont considérées comme appartenant à Bruxelles Formation.

Article 10 Dispositions diverses**1. Identification :**

L'application permet l'identification précise et claire de l'utilisateur étant donné la nécessité d'enregistrer l'identité électronique, telle que fixée par Bruxelles Formation, de l'utilisateur, lors de chaque entrée dans le système.

2. Révision :

En cas de modification de l'application, les règles édictées dans la présente charte ne pourront être révisées que moyennant avenant dûment établi par Bruxelles Formation et communiqué à toutes les parties intéressées.

3. Publicité :

La présente charte est remise au candidat stagiaire ou au stagiaire en formation et est affichée dans chaque centre de formation, à titre d'information.

Exemple d'une rubrique de la base de données Corail

1. Home Page

The screenshot shows a web browser window displaying the home page of the 'Corail' database for 'Bruxelles Formation'. The browser's address bar shows the URL: <https://www.bruxellesformation.be/Corail50/Corail.php?version=50>. The page features a navigation menu with links: 'Rechercher un nouveau/ancien stagiaire', 'Consultation', 'Gestion individuelle', 'Gestion collective', and 'Outils'. A central banner reads: 'Bienvenue dans le site de la gestion des stagiaires des centres et des partenaires de Bruxelles Formation'. Below this, there are instructions for users: 'Pour introduire une Nouvelle demande de formation ou un Nouveau stagiaire, sélectionnez d'abord Rechercher un stagiaire. Si le stagiaire n'est pas trouvé, il pourra, après recherche, être ajouté comme Nouveau stagiaire.' and 'Pour revenir à la page d'accueil, sélectionnez [icône]'. The page is divided into several sections with detailed instructions:

- Rechercher un nouveau/ancien stagiaire:**
 - Consulter dans son **Signalétique** ses coordonnées et ses compétences déclarées
 - Consulter les **Appréciations** notées lors de divers contacts
 - Consulter ses convocations relatives aux **Bilans** de compétence
 - Consulter son **Parcours** de formation, **réactiver** une des étapes de formation ou ajouter une **Nouvelle demande de formation**
- Consultation:** permet de
 - Mettre à jour le **Signalétique** et le **Statut** administratif du stagiaire
 - Mettre à jour les informations relatives au **Début de l'étape**
 - Mettre à jour les **Bilans** en ce qui concerne le rapport technico-pédagogique ainsi que les convocations et résultats des bilans de compétence
 - Mettre à jour et réimprimer les **Contrats en cours**
 - Compléter les informations relatives à la **Fin de l'étape** de formation et imprimer les **C91** et **C98**
- Gestion collective:** permet
 - d'ajouter et d'imprimer de **Nouveaux contrats**
 - de composer et d'imprimer les **Convocations** aux bilans et à l'entrée en formation
 - d'imprimer des **Listes** entre autre de C90 ou de C91 pour le mois en cours
 - de mettre à jour les **Prestations** mensuelles pour un mois choisi
 - d'imprimer des **Lettres types** personnalisées
- Outils:**
 - Disposer de tableaux de données répondant à des **Requêtes** prédéfinies
 - indiquer des **Préférences** en ce qui concerne vos données personnelles ainsi que l'impression directe ou la visualisation avant impression

2. Mise à jour du projet de formation

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.bruxellesformation.be/CorailV50/Corail.php>. The page title is "Accès à la gestion des stagiaires de FRANCISCO Amelia - asbl - Profil : Indéfini - Microsoft Internet Explorer".

At the top, there are navigation tabs: "Recherche", "Gestion individuelle", "Gestion collective", and "Outils". Below these are several filters and status indicators:

- Rechercher un **nouveau/ancien** stagiaire
- Formations en cours: QF420000 - Help desk (HELP DESK)
- Session en cours: [dropdown]
- Traitements en cours: [dropdown] (En attente d'entrée)
- 4 stagiaires en cours de traitement: PAUL ALAIN - QF420000 (PAUL ALAIN)

The main section is titled "Demande/Etape : mise à jour" and includes a printer icon (F200), "Enregistrer", and "Effacer" buttons. The form fields are as follows:

- Projet de formation: QF - 0 - METIERS ADMINISTRATIFS
- Date de la demande: 19/09/2005
- Programme et projet: [dropdown]
- Filière: [input field]
- Formation demandée: QF420000 - HELP DESK
- Transmis le: 19/09/2005
- Origine demande: [dropdown] Blanc
- Centre destinataire: asbl
- Transmis par: [dropdown] Blanc
- Transmis à: [dropdown] Blanc
- Prestataire d'origine: [dropdown] Blanc
- Prestataire destinataire: [dropdown] Blanc
- Avis socio-professionnel: [dropdown]
- Etape: 299 - En attente d'entrée
- Actif: Oui

Modèle de convention entre un OISP et Actiris relative au Réseau des Plates-formes pour l'Emploi (RPE)

Modèle en cours de révision suite à la réforme du partenariat entre Actiris et les OISP mise en œuvre en 2008. Le document n'est pas encore disponible.

Exemple d'une rubrique de la base de données New Ibis (voir au verso).

Copie d'écran de la rubrique « Action Insertion »

Statut Action ▾

Dt Commun ▾ Dt Prevue ▾

Dt Prise Effet ▾ Dt Fin ▾

Initiateur ▾

Remarque

Type Interv. ▾

Evaluation par action ▾ Motif Evaluation ▾

Evaluation apres 6 mois ▾

Statut Action ▾

Dt Commun ▾ Dt Prevue ▾

Dt Prise Effet ▾ Dt Fin ▾

Initiateur ▾

Remarque

Type Interv. ▾

Evaluation par action ▾ Motif Evaluation ▾

Evaluation apres 6 mois ▾

Complement a l'action ISP

Module ISP ▾

Heures prestees GSP Heures prestees RE

Exp Prof acquise ▾

Resultat fin action ou 31 dec. ▾ Type resultat ▾

Type resultat ▾

Resultat 6 mois ▾ Type resultat ▾

Type resultat ▾

Charte du Réseau Partenaires Emploi (RPE)

Article 1 *Objet de la charte*

La présente charte définit les principes fondamentaux qui régissent la mise en œuvre du Réseau des Partenaires pour l'Emploi (RPE).

Article 2 *Finalités du RPE*

Les finalités qui sous-tendent la mise en œuvre du RPE sont les suivantes :

- Apporter une **amélioration du service rendu** aux chercheurs d'emploi tout au long de leurs parcours d'insertion ainsi qu'aux employeurs ;
- **Faciliter les divers dispositifs** mis en place par les instances régionales, fédérales ou européennes pour combler l'écart entre les besoins du marché de l'emploi et les compétences disponibles ;
- Développer les **complémentarités** et la **communication** entre les acteurs du terrain de l'emploi, de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle ;
- **Réaliser toutes statistiques** en liaison avec le marché de l'emploi et notamment celles qui répondent aux exigences des autorités subsidiaires d'ACTIRIS et des partenaires.

Les partenaires s'engagent à ne pas utiliser, même ultérieurement, les données à caractère personnel contenues dans le site RPE d'autres fins que celles définies ci-dessus.

Article 3 *Déontologie applicable au RPE*

ACTIRIS en tant que responsable de traitement, établit les règles de procédure et de méthodologie relatives à l'encodage, la consultation et l'utilisation des données de son site sécurisé et notamment des bases de données IBIS, les informations que ces bases contiennent ainsi que les tâches que chaque partenaire est autorisé à y effectuer.

Toute adhésion au RPE est conditionnée par l'engagement de chacun des partenaires à respecter et à appliquer ces règles ainsi qu'à veiller à les faire respecter par les conseillers RPE placés sous son autorité.

Le strict respect de ces procédures et méthodologies doit assurer le respect des règles déontologiques reprises ci-dessous et ce, aussi bien entre les partenaires et chercheurs d'emploi ou employeurs, qu'entre partenaires.

3.1 Règles déontologiques applicables dans les relations entre partenaires et chercheur d'emploi ou employeur

- **Egalité de traitement :**
Tous les chercheurs d'emploi et tous les employeurs doivent bénéficier de la même qualité de service et d'une égalité de traitement.
Les partenaires ne peuvent leur faire subir une quelconque discrimination sanctionnée par la loi notamment fondée sur la race, la couleur, l'origine, la nationalité, l'âge, le sexe ou les opinions.
- **Protection de la vie privée :**
Les partenaires sont tenus de veiller à la protection de la vie privée des chercheurs d'emploi et des employeurs dans le cadre de l'utilisation du site RPE d'ACTIRIS.
- **Confidentialité :**
Le RPE est conçu de manière à garantir la confidentialité des données se trouvant dans le site RPE d'ACTIRIS.

Les partenaires sont tenus, sous leur responsabilité, de garantir la confidentialité des données à caractère personnel du site RPE auxquelles ils ont accès.

A cet effet, chaque partenaire devra veiller à ce que **l'accès à ces bases** de données soit strictement limité aux membres de leur personnel qui auront été certifiés RPE par ACTIRIS. Il doit leur imposer un **devoir spécifique** de confidentialité.

Les conseillers RPE sont tenus d'appliquer les procédures et règles méthodologiques d'encodage, de consultation et d'utilisation des bases de données du site sécurisé. Ils doivent s'abstenir de toute modification, ajout, effacement, lecture, rapprochement ou interconnexion non prévu ou non autorisé par ACTIRIS.

- **Gratuité du service :**
Dans le cadre de l'exécution de tâches qui sont la conséquence ou l'aboutissement de leur adhésion au RPE, les partenaires ne peuvent percevoir de sommes ou d'avantages quelconques de la part des chercheurs d'emploi ou des employeurs, même à titre de remboursement de frais.
- **Transparence :**
Chaque partenaire s'engage à informer les chercheurs d'emploi et les employeurs de façon complète, claire et transparente de ce qu'est le RPE ainsi que de son rôle spécifique, de l'étendue et des limites de son intervention.

A ce titre, le partenaire doit informer les chercheurs d'emploi et les employeurs que, dans le cadre de l'exécution des tâches se rapportant ou découlant de leur adhésion au RPE, il agit dans le cadre de missions légalement dévolues à ACTIRIS.

Le chercheur d'emploi ou l'employeur doit pouvoir identifier clairement l'origine de tout document émis par un partenaire dans le cadre de l'exécution des tâches se rapportant ou découlant de son adhésion au RPE.

3.2. Règles déontologiques applicables entre partenaires

Les relations entre partenaires sont fondées sur la confiance, la loyauté et la collaboration.

Cette collaboration entre les partenaires doit être systématiquement favorisée.

- Confiance et collaboration :
Le Réseau se fonde sur un principe de loyauté réciproque, et ce dans le but d'offrir aux chercheurs d'emploi et aux employeurs un service de qualité.

Chaque partenaire est tenu d'inscrire dans les bases de données du site RPE d'ACTIRIS toutes les informations dont il a connaissance et qui sont utiles à la poursuite des finalités du Réseau.

Excepté les rectifications purement formelles, chaque partenaire s'engage à n'apporter aucune modification aux données introduites dans le RPE par un autre partenaire sans qu'il y ait eu concertation préalable avec celui-ci.

CHAPITRE I

L'offre de formation ISP : plus qu'une simple formation, un parcours individualisé adapté aux caractéristiques du public ISP

A. La présentation du dispositif ISP

Fiche I.1 Le dispositif ISP bruxellois et son implantation

1. Les organismes d'insertion socioprofessionnelle
2. L'implantation territoriale des OISP
3. Les Missions Locales dans le dispositif ISP
4. Six zones pour la Région de Bruxelles-Capitale

Fiche I.2 Les missions et actions des OISP bruxellois

1. Les missions des OISP
2. L'agrément des OISP par la Commission communautaire française
3. Le conventionnement des OISP avec Bruxelles Formation
4. Les actions ISP : l'articulation de 4 types d'opération
5. Les opérations spécifiques des Missions Locales dans le dispositif ISP

Fiche I.3 Les filières de formation ISP

1. Qu'est-ce qu'une filière ?
2. Les filières de formation in situ
3. Les filières de formation entre OISP
4. Les filières articulées entre les OISP et Bruxelles Formation
5. Les filières de formation pilote réunissant un ou plusieurs OISP et des partenaires (employeurs et/ou Fonds sectoriels de Formation)
6. Les filières ISP par secteur d'activité

Fiche I.4 Une articulation entre la formation et le marché de l'emploi

1. L'objectif d'insertion professionnelle des OISP
2. Des objectifs individualisés de formation
3. L'opération de stage en entreprise : un stage formatif

B. L'adéquation du dispositif au public ISP

Fiche I.5 *Le public au sein du dispositif ISP*

1. Les critères d'accès du public
2. Les modalités de sélection des stagiaires par les OISP
3. Les caractéristiques du public ISP

Fiche I.6 *Le public au cœur des options pédagogiques des OISP*

1. Des pratiques pédagogiques adaptées au public ISP
2. L'opération d'éducation permanente
3. La culture comme facteur d'émancipation
4. L'opération d'accompagnement : la construction d'un projet professionnel individuel

Fiche I.7 *La reconnaissance des acquis*

1. A l'intérieur du dispositif ISP
2. En dehors du dispositif ISP

C. Le cadre juridique et social du public ISP

Fiche I.8 *Le statut du public qui s'adresse aux OISP*

1. L'inscription obligatoire comme demandeur d'emploi
2. Le suivi du parcours d'insertion du public par les OISP

Fiche I.9 *Le statut des stagiaires en formation professionnelle*

1. Le cadre de formation
2. Le Contrat de formation professionnelle
3. Le Règlement d'Ordre Intérieur (ROI)
4. Les « avantages stagiaires » du public en formation professionnelle

D. Des chiffres à l'appui

Fiche I.10 *Le volume d'activités conventionnées des OISP en 2007*

1. Le volume d'activités de formation des OISP
2. Des opérations généralistes et ciblées
3. Le taux d'encadrement et la durée moyenne des opérations de formation professionnelle
4. La polyvalence des OISP
5. Les secteurs d'activités professionnelles visées par les formations ISP
6. Les filières de formation
7. Les stagiaires indemnisés en fonction du nombre d'heures de formation suivies
8. L'évolution du nombre de personnes et du nombre d'heures suivies de 1997 à 2007
9. Les caractéristiques du public ISP en 2007

CHAPITRE II

L'insertion professionnelle du public francophone peu qualifié de la Région de Bruxelles-Capitale

A. Des possibilités de formation professionnelle

Fiche II.1 Construire son parcours de formation

1. Suivre une formation dans le dispositif ISP
2. Suivre une formation qualifiante à Bruxelles Formation
3. S'engager dans une formation qualifiante, certifiante ou diplômante dans l'Enseignement de Promotion Sociale
4. Comparer les trois dispositifs de formation

Fiche II.2 Faire valider ses compétences à l'issue de son parcours de formation

1. Le dispositif de validation des compétences
2. Obtenir un Titre de compétences ou faire valider des unités de compétences

B. Information, accueil et accompagnement individualisés des demandeurs d'emploi

Fiche II.3 Les services des organismes publics de formation et d'emploi

1. Les services de Bruxelles Formation Carrefour
2. Les services d'Actiris, Office Régional Bruxellois de l'Emploi

Fiche II.4 L'accompagnement réalisé par les partenaires d'Actiris

1. L'accueil généraliste et l'accompagnement individuel des Missions Locales et des CPAS
2. L'accompagnement de publics particuliers

C. Des Services d'aide du tissu associatif

Fiche II.5 *Des services d'aide juridique et sociaux*

Fiche II.6 *Des services de soins et de santé*

Fiche II.7 *Des Maisons de garde d'enfants*

D. Des services d'aide à la recherche d'emploi

Fiche II.8 *L'aide à la recherche d'emploi des OISP*

Fiche II.9 *Le Réseau Recherche Active d'Emploi (RAE)*

E. Une finalité : l'emploi

Fiche II.10 *Des possibilités d'emploi*

Fiche II.11 *Un emploi combiné à une formation*

CHAPITRE III

Développer et gérer un projet ISP

A. Les procédures de conventionnement et d'agrément des OISP

Fiche III.1 Les OISP sont des asbl

1. Les OISP doivent être constitués en asbl
2. La fondation d'une asbl
3. L'obligation de dépôt des comptes annuels

Fiche III.2 Le cadre de conventionnement des opérations de formation professionnelle ISP

1. Bruxelles Formation : régulateur de la formation professionnelle et opérateur public de formation
2. Les textes de référence liés au conventionnement

Fiche III.3 Concevoir une action ISP : les bonnes questions à se poser

Fiche III.4 Le conventionnement avec Bruxelles Formation

1. Les procédures et les étapes de la demande de conventionnement
2. Les avantages du public ISP stagiaire en formation professionnelle

Fiche III.5 L'agrément du Collège de la Commission communautaire française

1. La Cocof : une administration pour les Bruxellois francophones
2. La demande et le renouvellement d'agrément des OISP

Fiche III.6 Le conventionnement avec Actiris

1. Actiris : le service public d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale
2. Le cadre de conventionnement de l'opération d'accompagnement ISP
3. Obtenir un conventionnement ISP pour l'accompagnement : la procédure d'appel à projets commun d'Actiris et de Bruxelles Formation
4. Une procédure de conventionnement distincte pour les actions ISP des Missions Locales
5. Un appel à projets pour les actions de Recherche active d'emploi (RAE)
6. Le recours contre une décision d'Actiris

Fiche III.7 L'agrément du Fonds Social Européen

1. Le Fonds Social Européen (FSE) : un instrument financier au service de la formation et de l'emploi
2. Obtenir un cofinancement pour une action d'insertion socioprofessionnelle
3. La procédure d'agrément

B. Les sources de financement des OISP

Fiche III.8 Les subsides pour des postes de travail

1. L'équipe de base COCOF
2. Les agents contractuels subventionnés (ACS)
3. Le Fonds Maribel social
4. Le Fonds Réduire et Compenser
5. Les postes de « conseillers CPP » des Missions Locales

Fiche III.9 Un récapitulatif des sources de financement

1. Les subsides pour des postes de travail
2. Les subsides pour des frais de fonctionnement
3. Autres subsides

CHAPITRE IV

Travailler dans le secteur de l'ISP (une carrière dans l'ISP)

A. Les OISP : des employeurs comme les autres

Fiche IV.1 Les obligations en tant qu'employeurs

1. L'appartenance à une commission paritaire
2. Les Conventions Collectives de Travail (CCT) : une source de droit

Fiche IV.2 L'application de l'Accord non marchand

1. L'Accord non marchand de 2000
2. Les CCT spécifiques au secteur de l'ISP bruxellois
3. La liste des Conventions Collectives de Travail (CCT) déposées en Commission Paritaire 329

B. Etre salarié dans l'ISP

Fiche IV.3 Une radiographie du secteur

1. Qui sont les travailleurs de l'ISP ?
2. Les caractéristiques des travailleurs du secteur bruxellois de l'ISP selon les différentes fonctions

Fiche IV.4 La formation continuée

1. Le Fonds de Formation Continuée des travailleurs de l'ISP bruxelloise
2. Le Fonds social Socioculturel et sportif (Fonds SC & S)

CHAPITRE V

Les autres types d'actions des OISP

Fiche V.1 Des OISP actifs dans l'économie sociale d'insertion

1. Un nouveau secteur
2. Les ILDE : des projets associatifs
3. Les EI : des projets sous forme de société
4. Aperçu du cadre de financement

Fiche V.2 Les OISP, partenaires de projets diversifiés

1. Des actions de formation professionnelle spécifiques
2. JEEP : Jeunes, Ecoles, Emploi... tout un Programme
3. Les contrats de quartier
4. La cohésion sociale
5. Les actions locales d'éducation permanente

ANNEXES

- Annexe n°1 Liste des textes légaux d'application dans le secteur ISP bruxellois.
- Annexe n°2 Liste des contacts utiles pour développer un projet ISP.
- Annexe n°3 Liste des documents-clés pour tout comprendre du secteur ISP.
- Annexe n°4 Liste des organismes d'insertion socioprofessionnelle bruxellois.
- Annexe n°5 Le décret ISP du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française.
- Annexe n°6 Modèle de convention entre un OISP et Bruxelles Formation.
- Annexe n°7 Modèle de convention entre un OISP et Actiris relative à l'action d'accompagnement des demandeurs d'emploi ; mode de calcul utilisé jusqu'en 2008 pour le subventionnement de l'action.
- Annexe n°8 Le contrat de formation professionnelle
- Annexe n°9 Modèle de Règlement d'ordre intérieur (ROI) pour les OISP.
- Annexe n°10 La charte des usagers Corail et exemple d'une rubrique de la base de données Corail.
- Annexe n°11 Modèle de convention entre un OISP et Actiris relative au Réseau des Plates-formes pour l'Emploi (RPE) et exemple d'une rubrique de la base de données New Ibis.
- Annexe n°12 Charte du Réseau Partenaires Emploi (RPE).
- Annexe n°13 La FeBISP, ses missions, ses services et ses membres.

CHAPITRE I

L'offre de formation ISP : plus qu'une simple formation, un parcours individualisé adapté aux caractéristiques du public ISP

A. La présentation du dispositif ISP

Fiche I.1 **Le dispositif ISP bruxellois et son implantation**

1. Les organismes d'insertion socioprofessionnelle
2. L'implantation territoriale des OISP
3. Les Missions Locales dans le dispositif ISP
4. Six zones pour la Région de Bruxelles-Capitale

Fiche I.2 **Les missions et actions des OISP bruxellois**

1. Les missions des OISP
2. L'agrément des OISP par la Commission communautaire française
3. Le conventionnement des OISP avec Bruxelles Formation
4. Les actions ISP : l'articulation de 4 types d'opération
5. Les opérations spécifiques des Missions Locales dans le dispositif ISP

Fiche I.3 **Les filières de formation ISP**

1. Qu'est-ce qu'une filière ?
2. Les filières de formation in situ
3. Les filières de formation entre OISP
4. Les filières articulées entre les OISP et Bruxelles Formation
5. Les filières de formation pilote réunissant un ou plusieurs OISP et des partenaires (employeurs et/ou Fonds sectoriels de Formation)
6. Les filières ISP par secteur d'activité

Fiche I.4 **Une articulation entre la formation et le marché de l'emploi**

1. L'objectif d'insertion professionnelle des OISP
2. Des objectifs individualisés de formation
3. L'opération de stage en entreprise : un stage formatif

B. L'adéquation du dispositif au public ISP

Fiche I.5 Le public au sein du dispositif ISP

1. Les critères d'accès du public
2. Les modalités de sélection des stagiaires par les OISP
3. Les caractéristiques du public ISP

Fiche I.6 Le public au cœur des options pédagogiques des OISP

1. Des pratiques pédagogiques adaptées au public ISP
2. L'opération d'éducation permanente
3. La culture comme facteur d'émancipation
4. L'opération d'accompagnement : la construction d'un projet professionnel individuel

Fiche I.7 La reconnaissance des acquis

1. A l'intérieur du dispositif ISP
2. En dehors du dispositif ISP

C. Le cadre juridique et social du public ISP

Fiche I.8 Le statut du public qui s'adresse aux OISP

1. L'inscription obligatoire comme demandeur d'emploi
2. Le suivi du parcours d'insertion du public par les OISP

Fiche I.9 Le statut des stagiaires en formation professionnelle

1. Le cadre de formation
2. Le Contrat de formation professionnelle
3. Le Règlement d'Ordre Intérieur (ROI)
4. Les « avantages stagiaires » du public en formation professionnelle

D. Des chiffres à l'appui

Fiche I.10 Le volume d'activités conventionnées des OISP en 2007

1. Le volume d'activités de formation des OISP
2. Des opérations généralistes et ciblées
3. Le taux d'encadrement et la durée moyenne des opérations de formation professionnelle
4. La polyvalence des OISP
5. Les secteurs d'activités professionnelles visées par les formations ISP
6. Les filières de formation
7. Les stagiaires indemnisés en fonction du nombre d'heures de formation suivies
8. L'évolution du nombre de personnes et du nombre d'heures suivies de 1997 à 2007
9. Les caractéristiques du public ISP en 2007

CHAPITRE II

L'insertion professionnelle du public francophone peu qualifié de la Région de Bruxelles-Capitale

A. Des possibilités de formation professionnelle

Fiche II.1 Construire son parcours de formation

1. Suivre une formation dans le dispositif ISP
2. Suivre une formation qualifiante à Bruxelles Formation
3. S'engager dans une formation qualifiante, certifiante ou diplômante dans l'Enseignement de Promotion Sociale
4. Comparer les trois dispositifs de formation

Fiche II.2 Faire valider ses compétences à l'issue de son parcours de formation

1. Le dispositif de validation des compétences
2. Obtenir un Titre de compétences ou faire valider des unités de compétences

B. Information, accueil et accompagnement individualisés des demandeurs d'emploi

Fiche II.3 Les services des organismes publics de formation et d'emploi

1. Les services de Bruxelles Formation Carrefour
2. Les services d'Actiris, Office Régional Bruxellois de l'Emploi

Fiche II.4 L'accompagnement réalisé par les partenaires d'Actiris

1. L'accueil généraliste et l'accompagnement individuel des Missions Locales et des CPAS
2. L'accompagnement de publics particuliers

C. Des Services d'aide du tissu associatif

Fiche II.5 *Des services d'aide juridique et sociaux*

Fiche II.6 *Des services de soins et de santé*

Fiche II.7 *Des Maisons de garde d'enfants*

D. Des services d'aide à la recherche d'emploi

Fiche II.8 *L'aide à la recherche d'emploi des OISP*

Fiche II.9 *Le Réseau Recherche Active d'Emploi (RAE)*

E. Une finalité : l'emploi

Fiche II.10 *Des possibilités d'emploi*

Fiche II.11 *Un emploi combiné à une formation*

CHAPITRE III

Développer et gérer un projet ISP

A. Les procédures de conventionnement et d'agrément des OISP

Fiche III.1 Les OISP sont des asbl

1. Les OISP doivent être constitués en asbl
2. La fondation d'une asbl
3. L'obligation de dépôt des comptes annuels

Fiche III.2 Le cadre de conventionnement des opérations de formation professionnelle ISP

1. Bruxelles Formation : régulateur de la formation professionnelle et opérateur public de formation
2. Les textes de référence liés au conventionnement

Fiche III.3 Concevoir une action ISP : les bonnes questions à se poser

Fiche III.4 Le conventionnement avec Bruxelles Formation

1. Les procédures et les étapes de la demande de conventionnement
2. Les avantages du public ISP stagiaire en formation professionnelle

Fiche III.5 L'agrément du Collège de la Commission communautaire française

1. La Cocof : une administration pour les Bruxellois francophones
2. La demande et le renouvellement d'agrément des OISP

Fiche III.6 Le conventionnement avec Actiris

1. Actiris : le service public d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale
2. Le cadre de conventionnement de l'opération d'accompagnement ISP
3. Obtenir un conventionnement ISP pour l'accompagnement : la procédure d'appel à projets commun d'Actiris et de Bruxelles Formation
4. Une procédure de conventionnement distincte pour les actions ISP des Missions Locales
5. Un appel à projets pour les actions de Recherche active d'emploi (RAE)
6. Le recours contre une décision d'Actiris

Fiche III.7 L'agrément du Fonds Social Européen

1. Le Fonds Social Européen (FSE) : un instrument financier au service de la formation et de l'emploi
2. Obtenir un cofinancement pour une action d'insertion socioprofessionnelle
3. La procédure d'agrément

B. Les sources de financement des OISP

Fiche III.8 Les subsides pour des postes de travail

1. L'équipe de base COCOF
2. Les agents contractuels subventionnés (ACS)
3. Le Fonds Maribel social
4. Le Fonds Réduire et Compenser
5. Les postes de « conseillers CPP » des Missions Locales

Fiche III.9 Un récapitulatif des sources de financement

1. Les subsides pour des postes de travail
2. Les subsides pour des frais de fonctionnement
3. Autres subsides

CHAPITRE IV

Travailler dans le secteur de l'ISP (une carrière dans l'ISP)

A. Les OISP : des employeurs comme les autres

Fiche IV.1 Les obligations en tant qu'employeurs

1. L'appartenance à une commission paritaire
2. Les Conventions Collectives de Travail (CCT) : une source de droit

Fiche IV.2 L'application de l'Accord non marchand

1. L'Accord non marchand de 2000
2. Les CCT spécifiques au secteur de l'ISP bruxellois
3. La liste des Conventions Collectives de Travail (CCT) déposées en Commission Paritaire 329

B. Etre salarié dans l'ISP

Fiche IV.3 Une radiographie du secteur

1. Qui sont les travailleurs de l'ISP ?
2. Les caractéristiques des travailleurs du secteur bruxellois de l'ISP selon les différentes fonctions

Fiche IV.4 La formation continuée

1. Le Fonds de Formation Continuée des travailleurs de l'ISP bruxelloise
2. Le Fonds social Socioculturel et sportif (Fonds SC & S)

CHAPITRE V

Les autres types d'actions des OISP

Fiche V.1 Des OISP actifs dans l'économie sociale d'insertion

1. Un nouveau secteur
2. Les ILDE : des projets associatifs
3. Les EI : des projets sous forme de société
4. Aperçu du cadre de financement

Fiche V.2 Les OISP, partenaires de projets diversifiés

1. Des actions de formation professionnelle spécifiques
2. JEEP : Jeunes, Ecoles, Emploi... tout un Programme
3. Les contrats de quartier
4. La cohésion sociale
5. Les actions locales d'éducation permanente

ANNEXES

- Annexe n°1 Liste des textes légaux d'application dans le secteur ISP bruxellois.
- Annexe n°2 Liste des contacts utiles pour développer un projet ISP.
- Annexe n°3 Liste des documents-clés pour tout comprendre du secteur ISP.
- Annexe n°4 Liste des organismes d'insertion socioprofessionnelle bruxellois.
- Annexe n°5 Le décret ISP du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française.
- Annexe n°6 Modèle de convention entre un OISP et Bruxelles Formation.
- Annexe n°7 Modèle de convention entre un OISP et Actiris relative à l'action d'accompagnement des demandeurs d'emploi ; mode de calcul utilisé jusqu'en 2008 pour le subventionnement de l'action.
- Annexe n°8 Le contrat de formation professionnelle
- Annexe n°9 Modèle de Règlement d'ordre intérieur (ROI) pour les OISP.
- Annexe n°10 La charte des usagers Corail et exemple d'une rubrique de la base de données Corail.
- Annexe n°11 Modèle de convention entre un OISP et Actiris relative au Réseau des Plates-formes pour l'Emploi (RPE) et exemple d'une rubrique de la base de données New Ibis.
- Annexe n°12 Charte du Réseau Partenaires Emploi (RPE).
- Annexe n°13 La FeBISP, ses missions, ses services et ses membres.

