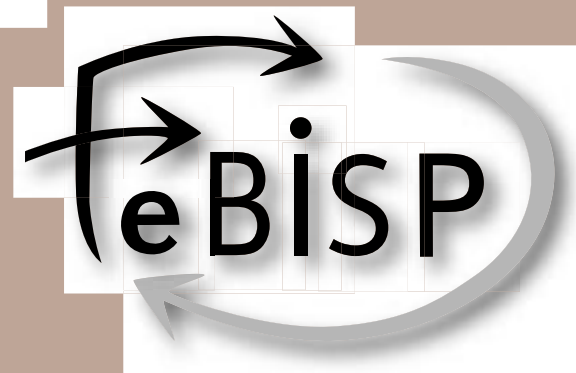


# L'insertion

DU 25 JUIN AU 25 SEPTEMBRE 2009 • N°81



Belgique – België  
P.P.  
1190 Bruxelles 19  
1/17120

N° d'agrégation : P 204081

Bureau de dépôt  
1190 Bruxelles 19

## Les compétences transversales : le terreau de l'ISP

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



**L'insertion** est la revue de la FeBISP

(Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion)

Trimestriel, ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable : Pierre Devleeshouwer

## La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4 – B1000 Bruxelles

Tél : 02 537 72 04 - fax 02 537 84 04 - [secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be)

<http://www.febisp.be>

## L'équipe de la FeBISP

Pierre Devleeshouwer, directeur / [devleeshouwer@febisp.be](mailto:devleeshouwer@febisp.be)

Valérie Dancart, assistante administrative et financière / [dancart@febisp.be](mailto:dancart@febisp.be)

Tatiana Vial Grösser, attachée relations publiques et information / [vial@febisp.be](mailto:vial@febisp.be)

Michèle Hubin, attachée relations collectives de travail / [hubin@febisp.be](mailto:hubin@febisp.be)

Delphine Huybrecht, attachée économie sociale / [huybrecht@febisp.be](mailto:huybrecht@febisp.be)

Delphine Libert, secrétaire de direction / [secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be)

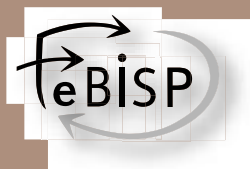
Huong Ngo, gestionnaire administrative du Fonds de formation / [ngo@febisp.be](mailto:ngo@febisp.be)

Ana Teixeira, attachée formation professionnelle / [teixeira@febisp.be](mailto:teixeira@febisp.be)

Impression : CF2M – Rue Berthelot 114-116 – B1190 Bruxelles

Tél : 02 538 01 92

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



## Sommaire

### 3 Édito

4 **Brèves de nos membres** : Designpoint asbl, nouvelle née dans le paysage de l'économie sociale, se présente ; Départ et arrivées au Conseil d'administration FeBISP : Danièle Rongé, Daniel Fastenakel, Laurence Carlier, Jean-Louis Nisen

5 **Sur le vif** : Les déterminations généralistes vous connaissez ?

6 **Sur le vif** : En route vers la réforme de l'Ordonnance du 18 mars 2004

7 **Sur le vif** : Accord de gouvernement : beaucoup de plans pour peu de moyens

10 **Lu, vu, entendu** : Regards Economiques sur les titres-services ; La décentralisation des fonctions publiques sur le marché du travail ; Les fonctions critiques

### 11 Dossier : Les compétences transversales, le terreau de l'ISP

22 **En bref** : Un nouveau site conçu par Actiris ; [www.Econosphere.be](http://www.Econosphere.be), une autre vision ; L'emploi à la FeBISP, Benjamin Wouters : nouvel attaché communication à la FeBISP

23 **Rencontre avec** : Eddy Courthéoux, le grand patron d'ACTIRIS

25 **Reportage** : Une détermination ciblée réussie pour les stagiaires du Coften avec la Mission Locale de Saint-Josse

28 **Allo, Bruxelles ? Allo, la Terre ?** : Requiem ou tandem pour la mobilité bruxelloise

29 **Le coin de l'employeur** : Une commission paritaire à quoi ça sert ?

31 **Réseautage** : L'Emploi à la Région ; La Formation à la COCOF ; Ces compétences qui font la différence à l'emploi ; Le Comité de concertation planche sur les futurs Arrêtés d'Exécution

32 **Annonces** : Pierre-Alain Gerbeaux : bonne chance pour le plus beau métier du monde ; Pascale Deberghe : le sourire et l'efficacité ; Jonathan Lesceux : un jeune sur le marché de l'emploi



**L'insertion d**

**COCOF. Après la rédaction de notre mémorandum pour les élections de juin 2009, l'équipe de la FeBISP a donc décortiqué les deux accords pour savoir et prévoir ce moyens et dans quelles conditions ?**

**Suite à l'ac**

**grandes demandes de notre mémorandum et un des grands chantiers que suivra la FeBISP. C'est pourquoi, nous vous avons résumé les pistes de réflexion proposées par les membres de la plate-forme au sein d'un « Sur le vif ».**

**Le dossier de ce numéro revient sur un des aspects essentiels de l'action pédagogique des OISP : les compétences transversales. Un groupe de travail s'est penché sur ce sujet délicat et fondamental. L'objectif est de s'accorder sur un langage commun afin de conceptualiser et formaliser ces concepts menés dans les associations de manière informelle.**

**A l'occasion de son d**

**grands chantiers en cours chez Actiris dont le développement de leur rôle de régisseur-ensemblier et des partenariats qui en découlent. Monsieur Courthéoux revien des liens entre le système des appels à projets et de la sous-traitance. Bref, que des sujets brûlants !**

**Vous pourrez e**

**Locale de Saint-Josse ; u peu de détente avec un article « Allo, Bruxelles ? » hilarant sur la mobilité bruxelloise !**

**Bonne lecture et bonne rentrée à tous,**

**L'équipe de la FeBISP**

## B R E V E S DE NOS MEMBRES

Pour contacter ces associations : [www.febisp.be](http://www.febisp.be)

### DESIGNPoint ASBL, nouvelle née dans le paysage de l'économie sociale, se présente

Cette ASBL, née entre autres de l'expérience acquise au niveau du projet CF2D, se fixe 4 objectifs :

- Créer des emplois en économie sociale et développer de nouveaux secteurs d'activités à travers une démarche de valorisation d'objets, d'excédents et de déchets industriels ;
- Réduire les besoins en énergie nécessaire à la production en substituant des ressources renouvelables aux matières premières classiques ;
- Collaborer et développer des partenariats avec des opérateurs de l'économie sociale et du développement local (Belgique et International) dans le respect des normes environnementales ;
- Développer, à travers son lien avec CF2M et CF2D, des

collaborations en Afrique mettant en valeur des potentiels différents de valorisation des matériaux industriels recyclables (bâches publicitaires, plastiques, etc.).

En pratique, DesignPoint se met au service des entreprises d'économie sociale et de toute entreprise s'inscrivant dans une démarche d'écologie industrielle. L'éco-design industriel permet en effet de tisser des liens cohérents entre création, formation, production et distribution avec un même souci environnemental en point central.

Contact :

**DESIGNPoint ASBL**  
Rue des Palais, 153  
1030 Bruxelles  
Tél : 02 245 18 45  
[www.cf2d.be](http://www.cf2d.be)

### Danièle Rongé, CF2M

Après 6 années de bons et loyaux services, Danièle Rongé, directrice du CF2m, a quitté le Conseil d'administration de la FeBISP.



Contact :

Danièle Rongé  
**CF2M asbl**  
Avenue du Parc, 87-89  
1060 Bruxelles  
Tél : 02 538 20 83  
Fax : 02 534 38 89  
[secretariat@cf2m.be](mailto:secretariat@cf2m.be)  
[www.cf2m.be](http://www.cf2m.be)

### Daniel Fastenakel au Conseil d'administration de la FeBISP

Daniel Fastenakel vient du réseau AID, il a été élu durant l'assemblée générale de juin comme administrateur au Conseil d'administration de la FeBISP.



Contact :

Daniel Fastenakel  
**AID asbl**, 50  
Chaussée de Haecht, 579  
1030 Bruxelles  
Tél : 02 508 87 11  
Fax : 02 246 38 20  
[secretariat@aid-com.be](mailto:secretariat@aid-com.be)  
[www.aid-com.be](http://www.aid-com.be)

### Laurence Carlier au Conseil d'administration de la FeBISP

Depuis juin 2009, Laurence Carlier est administratrice au Conseil d'administration de la FeBISP. Elle vient de l'OISP « CEFIG ».

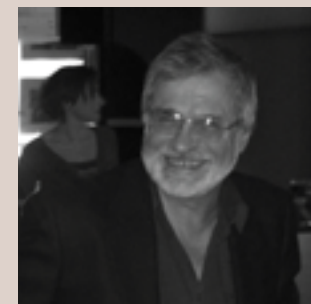


Contact :

Laurence Carlier  
**Cefig asbl**  
Rue de la Poste, 105  
1030 Bruxelles  
Tél : 02 503 18 13  
Fax : 02 503 37 05  
[infos@cefig.be](mailto:infos@cefig.be)  
[www.cefig.be](http://www.cefig.be)

### Jean-Louis Nisen au Conseil d'administration de la FeBISP

Jean-Louis Nisen a été élu en juin comme nouvel administrateur au Conseil d'administration de la FeBISP. Jean-Louis Nisen vient de l'ILDE le STIC, qui a récemment fêté ses 10 ans d'existence.



Contact :

Jean-Louis Nisen  
**STIC**  
Rue Verte, 43  
1210 Bruxelles  
Tél : 02 217 87 80  
Fax : 02 210 89 41  
[jlisen@mlstj.irisnet.be](mailto:jlisen@mlstj.irisnet.be)  
[www.emplois1210.be](http://www.emplois1210.be)

S U R  
L E V I F

# Les déterminations généralistes, vous connaissez ?

Ana Teixeira

*Concrètement, il s'agit de modules organisés par les 9 Missions Locales bruxelloises, dont les objectifs sont d'aider le public ISP à s'orienter dans son parcours d'insertion, à faire le point sur ses atouts, son profil professionnel, son besoin de formation et/ou la manière la plus efficiente, pour lui, d'accéder au marché de l'emploi.*

Les Missions Locales s'adressent principalement aux demandeurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris, qui n'ont pas de certificat de l'enseignement secondaire supérieur et qui ont une connaissance suffisante du français pour s'exprimer oralement et par écrit. Ces modules sont proposés tout au long de l'année. Trois périodes (février et mars, mai et juin, octobre et novembre) offrent néanmoins un plus grand nombre de modules. Ceci s'explique par la volonté des Missions Locales de permettre à leurs stagiaires de s'orienter avant leur éventuelle entrée en formation chez d'autres OISP en avril et en janvier.

## La détermination généraliste : une action spécifique dans le dispositif ISP

Suite à un groupe de travail animé par la FeBISP, les Missions Locales ont choisi de traduire leurs objectifs opérationnels dans un langage proche du public. C'est ainsi qu'elles ont décidé :

- d'adopter un discours unique pour présenter leur offre de formation ;
- de s'adresser aux professionnels de l'orientation ou de la formation professionnelle en termes d'approche par compétences ;
- d'utiliser un langage concret pour s'adresser au public ;
- d'explicitier à l'usager ce qu'il sera « capable de faire » à l'issue du module.

Les Missions Locales souhaitent donc présenter leur offre dans des termes explicites et motivants. Car la détermination généraliste reste une alternative pour le public peu qualifié, découragé par de vaines recherches d'emploi, sans repères ni expérience professionnelle, de prendre le temps pour réfléchir, de nommer ses attentes et d'établir de nouvelles stratégies. Le public doit pouvoir se sentir acteur de sa démarche et s'appropriier les objectifs du module. Adieu donc aux vocables compliqués et stigmatisants !

## En termes d'objectifs, les formulations suivantes ont été retenues

*A l'issue de la formation, le public doit être capable de :*

- construire son projet professionnel pour pouvoir l'intégrer dans son projet de vie, de manière réaliste en fonction de ses motivations, de ses capacités et du marché de l'emploi ;
- connaître la réalité de son futur métier et de s'orienter sur le marché de la formation, sur le marché de l'emploi et/ou de faire appel aux services et organismes spécialisés ;
- travailler seul et en équipe ;
- connaître ses droits et obligations en tant que citoyen dans la société ;
- acquérir des outils et des techniques d'orientation professionnelle et de communication ;
- argumenter ses choix, de se présenter auprès des centres de formation, des organismes publics et des employeurs ;
- valoriser son stage en entreprise dans sa recherche d'un emploi ;
- développer des acquis en formation et de les transposer dans un milieu de travail.

*Pendant la durée de la formation, les stagiaires vont :*

- faire un bilan de leur parcours scolaire, professionnel et personnel ;
- faire un bilan de ce qu'ils savent faire ; de ce qu'ils aiment faire ; de ce qu'ils ne veulent pas ou plus faire ;
- s'informer sur le marché de l'emploi, les formations, les secteurs d'activités, les métiers, les types d'entreprises, les institutions et les services qui peuvent les aider à construire leur parcours ;
- visiter des associations, des entreprises et rencontrer des professionnels ;
- confronter leur représentation d'un métier à sa réalité en entreprise ;
- chercher à mieux comprendre la société et son fonctionnement pour agir.



## SUR LE VIF

# En route vers la réforme de l'ordonnance du 18 mars 2004

Delphine Huybrecht

*C'était l'une des demandes fortes de notre mémorandum : réformer l'Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et des entreprises d'insertion (EI). A la toute fin de la législature (fin mai, début juin), le Président de la plate-forme de concertation, Christian Lamouline a, pour faire suite à notre demande (généralisée à l'ensemble des représentants de l'économie sociale), accepté de jeter les bases de cette future réforme. Les membres de la plate-forme se sont donc attelés à la rédaction de ce qui devait être au départ des recommandations au prochain gouvernement, devenues par la suite, plus prudemment, des « Pistes de réflexion », consignées dans un avis de la plate-forme<sup>1</sup>.*

Toute la difficulté, dans ce genre d'entreprise, est de trouver la bonne vitesse de travail : il ne faut pas être trop lent, pour ne pas retarder la réforme effective, ni trop rapide, car de mauvaises orientations peuvent très vite être prises dans le genre de matière complexe que constitue l'économie sociale. Pour corser le tout, le banc de l'économie sociale est très actif et très impliqué dans cette réforme, mais il ne se présente pas toujours en front uni...

Le texte « Pistes de réflexion relatives à une réforme de l'Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des Initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et des entreprises d'insertion (EI) », daté du 19 juin 2009, reprend avant tout une suite de points à creuser. Parcourons-en les éléments principaux :

1°) **Le rattachement officiel des ILDE et des EI au champ de l'économie sociale** (encore à définir, mais vraisemblablement fortement inspiré de la définition fédérale de l'économie sociale). Motivation : éviter que certaines initiatives agréées comme ILDE ou EI sortent du champ de l'économie sociale en ne respectant pas les principes de base de celle-ci qui sont l'absence de but de lucre (sauf si elle bénéficie aux travailleurs) et l'autonomie de gestion.

2°) **La définition d'objectifs clairs à atteindre en lien avec les subventions accordées** : on vise là la nécessité, pour les promoteurs mais aussi pour les autorités, de faire la lumière sur les types d'emploi qui sont à créer au sein des projets agréés, qu'ils soient ILDE ou EI. Est-ce que ce sont des

emplois de transition ? Si oui, c'est annoncé, mais dans ce cas le promoteur doit mettre l'accent sur la formation et le coaching des travailleurs en insertion, pour fortement augmenter les chances de mise à l'emploi dans le marché classique de l'emploi. Est-ce que ce sont des emplois durables qui sont visés ? Pourquoi pas, mais à ce moment, l'aspect économique du projet doit faire l'objet d'une attention particulière, afin de s'assurer, tantôt que les marchés visés sont suffisamment porteurs, tantôt, dans le cas d'activités « non marchandes », que des co-financements publics suffisants existent pour financer le coût de la main-d'œuvre sur le long terme.

3°) **L'amélioration du fonctionnement de la plate-forme de concertation de l'économie sociale**, de façon à ce qu'elle puisse se centrer sur ses missions de base, à savoir : remettre des avis, sur demande du Ministre ou d'initiative, sur les questions de développement, de promotion, d'organisation, de financement et d'évaluation des politiques d'économie sociale d'insertion à Bruxelles.

4°) **Axer en priorité la réforme sur les dispositifs existants, à savoir les ILDE et les EI**. Et ce, afin de ne pas disperser, en période de rareté, les efforts et les moyens au profit de nouveaux projets sans assurer la pérennisation de l'existant.

Concernant la méthode, les rédacteurs de l'avis étaient d'accord de travailler selon un tempo qui permette d'instaurer une réelle concertation avec les acteurs de terrain, et de procéder au préalable à une évaluation de la politique menée ces cinq dernières années, à la lumière notamment des deux études réalisées par « Comase Management Consulting » sur le fonctionnement des agences-conseil en économie sociale et par « Price Waterhouse Coopers » sur les difficultés financières rencontrées par les ILDE et les EI, études dont les résultats n'ont jusqu'à présent jamais été diffusés.

<sup>1</sup> Disponible en ligne sur notre site à l'adresse [http://www.febisp.be/view/fr/ESI/ESIchantiers/Critere\\_ILDE\\_EI.html](http://www.febisp.be/view/fr/ESI/ESIchantiers/Critere_ILDE_EI.html).

## SUR LE VIF

# Accord de gouvernement : beaucoup de plans pour peu de moyens

Equipe FeBISP

## L'emploi en région bruxelloise

L'accord de gouvernement pose la priorité de l'emploi comme une des clefs de la politique de la Région. Pour ce faire, un Plan de Croissance Urbaine Durable (PCUD) et une Alliance Environnement-Emploi seront élaborés dans les mois qui viennent. Ces deux nouveaux plans rappellent le C2E, dont l'évaluation donna un résultat mitigé. Il nous semble plus pertinent de procéder à une réelle évaluation des politiques menées par la précédente législature avant de se lancer dans l'élaboration d'autres plans. Bien entendu, le gouvernement veut pérenniser les initiatives lancées par la précédente législature et dont l'efficacité a été prouvée. A quelles initiatives fait-on référence ? Ce n'est pas clair. Nous apprenons tout de même que les « premiers emploi jeunes » seront augmentés au sein des administrations. Le nombre de postes ACS ne sera pas augmenté mais les postes existants seront pérennisés. Pourtant, l'accord précise qu'ils seraient accordés en priorité aux personnes peu qualifiées. Nous relevons là une contradiction car à moins de dénoncer les conventions, les postes ACS ne peuvent pas être revus à la baisse au niveau de la qualification.

## L'accompagnement vers un emploi en région bruxelloise

Dans le cadre de l'amélioration de l'accompagnement des DE, Actiris pourrait bénéficier de personnel supplémentaire. Nous tenons à rappeler que le besoin de personnel se fait aussi cruellement sentir au sein des OISP, surtout dans le contexte d'activation des DE, politique d'activation renforcée par l'accord de gouvernement (nous y reviendrons). Le subventionnement devrait donc suivre également pour les OISP. Cependant, l'accord ne précise rien à cet égard.

Au sujet de l'Ordonnance des Missions Locales, l'accord précise qu'elle sera mise en œuvre de manière à permettre une action complémentaire avec les services d'Actiris et la mise en place d'objectifs quantitatifs et qualitatifs ». La FeBISP réaffirme sa volonté de collaboration et rappelle que le premier Arrêté d'exécution a été voté sans aucune concertation, alors que seul un travail commun de tous les acteurs permettra de parvenir à une réelle complémentarité

entre eux. De plus, si les Missions Locales doivent prendre en charge de nouvelles missions, il faut que le financement suive. Actuellement, les neuf Missions Locales doivent faire face à un important afflux de DE sans pour autant avoir du personnel supplémentaire.

Compte tenu de leurs résultats, les RAE pourront être renforcés. Nous tenons à relever les dangers de cette politique car les résultats sont déterminés principalement par rapport à la mise à l'emploi. C'est particulièrement difficile pour le public de l'insertion socioprofessionnelle qui est par définition, éloigné du marché du travail. Un RAE peut être, pour du public ISP, une réelle étape vers l'insertion socioprofessionnelle réussie. Cependant les « sorties positives » peuvent prendre des formes variées et du temps. L'intensification de la logique du résultat immédiat rentre en contradiction avec l'essence même du travail en ISP.

Concernant les bureaux sociaux d'interim, l'accord subordonne les nouvelles implantations à une évaluation préalable. Néanmoins, ceux existants seront pérennisés quelle que soit leur évaluation, qui à l'heure actuelle semble être positive. Bien que la facilitation du rapprochement entre offres et demandes d'emploi est présentée par l'accord comme essentielle, aucune proposition concrète n'est avancée... et ne représente qu'une ligne dans tout l'accord !

Concernant la politique d'activation, elle sera renforcée puisque le Contrat de Projet Professionnel (CPP) sera obligatoire pour les moins de 25 ans. Nous soulevons plusieurs objections à cet épineux sujet. Premièrement, si la signature en est obligatoire, il ne s'agit plus d'un contrat qui présuppose le libre consentement de toutes les parties. Par ailleurs, les OISP n'ont cessé de dénoncer les difficultés pédagogiques auxquelles ils devaient faire face suite à l'activation<sup>1</sup>. En effet, la motivation est fondamentale pour réussir un parcours d'insertion. Les études menées par l'IRES avaient conclu au peu d'effectivité de ces mesures de contrainte, en particulier pour les personnes peu qualifiées<sup>2</sup>.

## Lutte contre les discriminations

La généralisation des plans de diversité nous paraît pouvoir déboucher sur de bonnes choses.



## SUR LE VIF



Le CV anonyme nous semble être une proposition pleine de bonnes intentions mais fort naïve et peu efficace : la discrimination peut s'opérer sur le lieu de résidence des candidats et lors des interviews. En outre de pouvoir chiffrer la discrimination en élaborant des statistiques, il serait intéressant de proposer encore de nouvelles stratégies pour la combattre. Enfin, nous devons relever la triste dénomination d'emploi de « dernier ressort » à destination des DE de longue durée, qui malgré plusieurs évaluations positives ne trouvent pas d'emploi. Ce qui est recouvert par ces emplois de derniers ressort reste assez vague...

### La région et l'économie sociale

En matière d'économie sociale, l'accord de gouvernement est précis et combine l'emploi à une autre finalité : emploi et logement dans une perspective de promouvoir les économies d'énergie, emploi et gestion des déchets en vue de favoriser le recyclage ou de valoriser certains déchets au plan énergétique, emploi et mobilité (en termes de sécurité dans les transports en commun), emploi et rénovation et embellissement du bâti en ville. Cette combinaison d'objectifs nous paraît être porteuse d'opportunités intéressantes, surtout dans la mesure où elle ne se fait pas au détriment de l'existant. Ces plans où des objectifs conjoints sont visés permettront certainement d'insuffler un vent de développement nouveau (voire des moyens supplémentaires) dans le secteur de l'économie sociale d'insertion, qui en a bien besoin.

Nous soutenons l'idée de promouvoir les entreprises d'économie sociale d'insertion actives dans les services aux entreprises, l'amélioration du service, intensification du micro-crédit, le soutien au projet collectif d'insertion, etc. Les EI seront également soutenues dans le secteur des services aux entreprises afin de permettre un regroupement des besoins de main-d'œuvre peu qualifiée non rencontrés. Cela semble une solution prometteuse.

Malheureusement des bémols subsistent : peu de choses sont dites sur la manière de rendre ces projets de développement vraiment opérationnels, et la question des moyens n'est pas abordée. L'accord ne se fixe pas d'objectifs chiffrés. Pas un mot non plus sur ce que compte entreprendre le gouvernement pour exonérer une fois pour toutes le secteur de l'économie sociale de l'accusation de concurrence déloyale moult fois brandie par les représentants des classes moyennes.

Le développement de l'économie sociale dans les services de proximité n'est pas évoqué. Est-ce en raison du foisonnement actuel des projets titres-services, jugés en nombre suffisant ? Nous tenons à rappeler que les services de proximité ne se limitent pas aux titres-services, et que le double mouvement de vieillissement mais également de rajeunissement

de la population bruxelloise aurait mérité un développement de la réflexion sur la combinaison emploi - économie sociale - services aux personnes.

Concernant l'établissement de clauses sociales dans les marchés publics, il est difficile de dire ce qui est exactement visé. Il s'avère que les clauses sociales au sens strict fonctionnent mal. Ce qui intéresse vraiment l'économie sociale, c'est que des marchés lui soient réservés. C'est possible mais il n'y a pas de proposition dans ce sens.

Le texte parle également (c'est une antienne récurrente), de « professionnaliser le secteur ». On pourrait dire à la boutade que pour parvenir à fonctionner en économie sociale, il faut déjà être extrêmement professionnel (et un petit peu fou) : combiner une activité économique et une activité sociale dans un but qui n'est pas le lucre, le tout avec un soutien limité des pouvoirs publics, c'est un tour de force que peu de patrons classiques sont prêts à relever ! A notre sens, professionnaliser pourquoi pas, encore faut-il parvenir à prouver qu'il y ait un besoin à ce niveau. Bien plus, il nous semble urgent de promouvoir toutes les actions qui viseraient à simplifier l'environnement de travail des promoteurs de l'économie sociale, aux niveaux législatif et administratif principalement.

Enfin, le point « Créer des emplois nouveaux dans des secteurs porteurs d'emploi allie l'emploi et les secteurs porteurs et vise l'économie sociale. Il y est précisé que l'Ordonnance du 18 mars 2004 sera évaluée et revue pour la conformer aux directives européennes. A ce sujet, nous vous renvoyons à un article de L'insertion 81 « En route vers la réforme de l'Ordonnance du 18 mars 2004 ».

### La région et la formation

L'augmentation de la prime à la formation professionnelle sera envisagée comme incitant à mieux s'insérer dans les parcours d'insertion. Cette proposition, bien que trop timide, est une avancée. Les métiers liés aux économies d'énergie constituent sans doute un gisement d'emploi dont le gouvernement veut profiter pleinement grâce à une Alliance Environnement-Emploi qui sera mise sur pied au sein du PCUB et qui accordera une attention particulière à la formation professionnelle. Il y aurait peut-être des pistes pour des formations innovantes. Néanmoins, l'accord n'évoque pas le financement possible pour d'éventuelles nouvelles formations. Sans ce financement, elles ne pourraient se faire qu'au détriment de l'existant.

### La COCOF et la formation

L'accord constate l'important taux de chômage des personnes infraqualifiées et fait donc





## SUR LE VIF



de la formation professionnelle une priorité malgré le sous-financement récurrent de la COCOF. Concernant la formation professionnelle, l'accord ne semble pas envisager un élargissement des stages tel que demandé dans notre mémorandum. Ce manque est regrettable car le stage offre une première expérience professionnelle indispensable pour le public de l'ISP.

Dans le cadre plus précis de l'ISP, nous rappelons que l'organisation de formations en alphabétisation et en français langue étrangère doit rester une priorité. L'accord ne semble pas y accorder l'attention qu'elles méritent. L'augmentation de l'offre de formation en français langue étrangère (FLE) est notamment envisagée au sein de la promotion sociale. Nous rappelons que des cours de FLE sont organisés au sein de l'ISP et qu'ils répondent à un besoin criant de nos publics. L'offre en devrait également être augmentée.

Selon l'accord, la formation qualifiante, au sens large, doit être en adéquation avec les besoins des employeurs et de la société. Nous tenons à souligner qu'elle doit également être en adéquation avec le public de l'ISP.

Le rôle de la CCFEE est renforcé en termes de production d'avis, de développement d'expertises, de diffusion d'information et d'appui au membre. Cela nous semble être une proposition intéressante.

Notons enfin, l'indexation de la prime stage qui passerait de 1 euro de l'heure à 1,5 euros de l'heure. Nous nous réjouissons de cette annonce qui répond à une demande récurrente de la FeBISP, reprise au sein de son mémorandum. Nous espérons que le financement suivra.

Un autre point positif : l'engagement du Collège à déployer des actions ISP car le dispositif a atteint sa limite en termes de capacité d'accueil. De plus, « ce déploiement se fera en préservant les spécificités méthodologiques et pédagogiques propres à l'ISP, y compris son volet éducation permanente ». Cette position est en accord avec les demandes faites dans notre mémorandum. De plus, le développement d'une offre de formation qui débouchent sur des emplois en privilégiant les secteurs d'avenir ou les fonctions en pénurie, nous semble être un axe intéressant. Néanmoins, il ne doit pas se faire au détriment de formation pour des secteurs qui ont déjà prouvé leur efficacité en termes d'emploi. Au vue des priorités de l'accord, nous nous interrogeons sur la question des moyens supplémentaires qui n'y est pas abordée concrètement.

### La COCOF et les employeurs du non marchand

Concernant le refinancement structurel, le Collège adoptera une série de principes qui nous semble intéressant. Pour l'année 2009, le budget initialement prévu sera respecté. Pour notre secteur, cela garantit le financement 2009 selon la ligne budgétaire prévue.

Point positif au sujet du soutien aux travailleurs, l'accord stipule la garantie de l'indexation et de l'évolution des barèmes. Le Collège tentera également de combler le différentiel entre les subventions ACS et les barèmes des différentes commissions paritaires, c'est également une demande faite dans notre mémorandum. Cependant, concernant les mesures de fin de carrière, nous restons doublement vigilants : d'une part, sur la prépension et d'autre part, sur l'extension du plan tandem auquel, pour rappel, le secteur de l'ISP est opposé car il semble difficilement applicable sur le terrain.

Concernant les mesures de bonnes gouvernances, nous soutenons les démarches d'évaluation qualitative à condition que les critères soient pertinents et adéquats quant au travail que nous fournissons. La prise en compte des travaux des diverses instances consultatives nous semble être un bon signal comme le principe d'opposabilité appliqué à la Charte associative.

Enfin, nous restons particulièrement vigilant à la défense du non marchand comme « services d'intérêt général » car c'est une demande cruciale pour la pérennité de notre secteur.

Notons également la volonté de simplification administrative qui est également une demande récurrente du secteur et que nous avons portée au sein de notre mémorandum. Toutefois, l'accord semble réserver les collaborations croisées uniquement au secteur social santé et nous souhaitons qu'elles concernent aussi nos secteurs.

### Les accords en général

Les accords placent l'emploi et la formation parmi leurs priorités, ce qui nous semble très positif. Nous espérons que par ces temps de grande disette, le financement sera à la hauteur des défis lancés par la crise actuelle.

<sup>1</sup> L'insertion 77, Sur le vif, L'ISP dénonce les dérives de l'activation des demandeurs d'emploi, Tatiana Vanessa Vial Grösser

<sup>2</sup> Le nouveau système d'évaluation de suivi des chômeurs : une évaluation; B. Cockx, A. Defourmy, M. Dejemeppe, B. Van der Linden; UCL; janvier 2007r

# lu, vu, entendu...

## Regards économiques sur les titres-services

Le numéro 69 de la revue « Regards économiques » se penche sur la qualité des emplois développés au sein des titres-services et sur l'organisation du service. Ce système englobe une grande diversité de prestataires. Ce quasi-marché est marqué par une profonde incertitude au niveau de la qualité de l'emploi et du service. L'étude veut répondre à la question suivante : « la mission et/ou le secteur d'appartenance des prestataires titres-services influence-t-elle la qualité de l'emploi et de l'organisation du service et, indirectement, la production d'impacts collectifs ? En particulier, les prestataires qui poursuivent une mission sociale obtiennent-ils de meilleurs résultats sur ces différents plans ? ». Les résultats révèlent que les organisations d'aide au domicile publiques et privées apparaissent comme particulièrement performantes au niveau de la qualité des organisations des services et au niveau de la qualité de l'emploi offert à ces travailleurs. Les organisations poursuivant une

mission d'insertion atteignent de bonnes performances, en particulier concernant la qualité de l'emploi offert. Il semble même que les structures d'économie sociale d'insertion obtiennent de meilleurs résultats que les structures publiques d'insertion. Au niveau des prestataires privés, il existe de grandes diversités, cependant, les entreprises d'interim se départagent par la faible qualité d'emploi : 90% de CDI lors de l'embauche contre 50% et 10% pour les autres catégories, le faible nombre d'heures de travail par travailleur, l'importance de la rotation des travailleurs. L'étude se penche également sur la triangulation de la relation entre le travailleur, l'employeur et l'utilisateur. Les prestataires ayant une mission d'insertion et d'aide au domicile encadrent d'avantage leurs travailleurs et leurs utilisateurs. Ce triangle s'estompe au sein des sociétés à but lucratif pour privilégier uniquement l'axe utilisateur. Au niveau du financement et de la viabilité des prestataires titres-services, l'article

a analysé la « rentabilité » annuelle d'un travailleur ETP d'ancienneté variable de 0 à 4 ans. Il transparaît clairement qu'après quatre ans d'ancienneté, la rentabilité est quasi nulle, en particulier pour les TS aide au domicile. Néanmoins, les prestataires du privé atténuent cette perte par une plus grande activité engendrée grâce à une succession de CDD ou une importante rotation des travailleurs. L'article conclut sur une série de pistes pour l'avenir. Le système du TS veut imposer une triangulation de la relation de service. Il semble que les prestataires privés développent un mode de prestation « mandataire » au détriment d'une relation triangulaire. Les pouvoirs publics devraient plus cadrer cette évolution afin de consolider cette triangulation par exemple en imposant une formation et un CDD de minimum 6 mois. Les pouvoirs publics doivent être vigilants par rapport à la confusion qui existe entre les différents services. La chute de la rentabilité pose la question de la viabilité à long terme des prestataires qui visent une mission sociale d'insertion. Investiguer la marge de manœuvre

qu'il y a entre l'augmentation du prix et l'accessibilité du service. La question de la libéralisation du prix se profile. Il faudrait rester vigilant pour que les « mauvais prestataires » ne chassent pas les bons.  
<http://www.uclouvain.be/regards-economiques.html>



*Les titres-services : quelle qualité d'emploi et d'organisation du service ?*, Jacques Defourmy, Amaud Henry, Stéphane Nassaut, Marthe Nyssens, *Regards Economiques*, Avril 2009, numéro 69.

## La décentralisation des interventions publiques sur le marché du travail

Après un rapide aperçu des performances régionales relatives au marché du travail, l'article balise les arguments en faveur et les arguments contre une décentralisation des interventions publiques. Si une régionalisation (au sens large du terme) constitue à première vue un progrès évident, le gain n'est pas automatique. Il dépend fortement de la mise en œuvre et des incitations mises en place.

*Selon quels critères (dé)centraliser les interventions publiques sur le marché du travail ?*; Bruno Van der Linden, *Regards Economiques*, Avril 2009, numéro 68.

## Les fonctions critiques

L'observatoire bruxellois de l'emploi a édité « Analyse des fonctions critiques en 2008 ». Cette étude présente les offres d'emploi qui sont difficiles à satisfaire. Plusieurs raisons peuvent être à l'origine de cette difficulté : un manque quantitatif de personne, un manque qualitatif des demandeurs d'emploi, des conditions de travail trop difficiles, etc. Pour chaque cas, l'Observatoire offre des pistes de réponse.



## Les compétences transversales : le terreau de l'ISP

Ana Teixeira

Convaincus qu'une grande partie des OISP ont souhaité s'accorder sur un langage commun pour conceptualiser et formaliser un travail mené de manière informelle.

Le groupe de travail a donc identifié les compétences transversales qui peuvent être regroupées sous quatre ordres et donnent lieu à trois types de composantes (voir graphiques 1 à 9). Pour aboutir à ce modèle, le groupe de travail a, dans un premier temps, repéré les défis à relever par le public ISP dans sa démarche d'insertion socioprofessionnelle et les compétences indispensables pour relever les défis. Ces premières hypothèses de travail ont ensuite été vérifiées auprès d'un public de stagiaires en formation qualifiante. Dans un second temps, il s'est inspiré de la définition des compétences transversales telles qu'appréhendées dans l'enseignement secondaire québécois<sup>1</sup> mais transposée au parcours d'insertion du demandeur d'emploi (orientation, guidance, formation généraliste ou ciblée sur un métier). Enfin, le groupe de travail a vérifié avec l'aide de différentes équipes pédagogiques que ce modèle pouvait être cohérent par rapport à leurs pratiques quotidiennes. Pour la suite, le groupe souhaite travailler sur des situations d'apprentissage qui pourront illustrer la mobilisation de ces compétences transversales et leur développement.

Mais avant d'aborder ces actions, le développement de ces compétences transversales dans le cadre pédagogique ISP et, enfin, un canevas théorique qui offre un langage au dispositif ISP pour en parler.

### Sommaire du dossier :

<b>1. Les compétences transversales, c'est quoi ?</b> .....	<b>12</b>
<b>2. Des compétences transversales nécessaires à l'insertion socioprofessionnelle</b> .....	<b>12</b>
<b>3. Le développement des compétences transversales dans le dispositif ISP</b> .....	<b>14</b>
<b>4. Les compétences transversales à l'œuvre dans le processus ISP (schémas)</b> .....	<b>16</b>
<b>5. Conclusions</b> .....	<b>21</b>





## 1. Les compétences transversales, c'est quoi ?

Avant de définir ces compétences transversales d'une manière plus formelle, approchons-les de manière intuitive. Partons d'une activité concrète, par exemple la lecture de ce dossier. Sachez qu'à l'instant présent, alors que vous prenez connaissance de ce dossier, vous mettez en œuvre sans en prendre conscience un ensemble de compétences...

En effet, au fur et à mesure de votre lecture, vous allez dans un esprit constructif : exploiter l'information, exercer votre jugement critique, vous donner éventuellement de nouvelles méthodes de travail ou encore mettre en œuvre votre pensée créatrice...

Ces compétences dites « transversales » sont très souvent associées à l'accomplissement d'une action par un ou plusieurs individus dans une situation donnée visant un objectif ciblé. Bien souvent, elles apparaissent comme des évidences, des automatismes tant elles sont sous-jacentes à nombre de démarches de la vie personnelle ou professionnelle, tant elles sont à l'œuvre dans notre vie de tous les jours.

Elles vous permettront par exemple, de faire des liens entre cet exposé théorique et votre propre pratique...

## 2. Des compétences transversales nécessaires à l'insertion socioprofessionnelle

### 2.1. Le besoin d'acquérir ces compétences dans un contexte socio-économique de plus en plus intransigeant

Être un chercheur d'emploi aujourd'hui est bel et bien un travail à part entière. Cela implique des compétences qui doivent s'apprendre !

Pour s'orienter ou se réorienter vers de nouvelles perspectives professionnelles, tout demandeur d'emploi, qu'il soit qualifié ou non, est amené à mobiliser ou acquérir des comportements ou des outils adéquats. Il doit notamment être capable de :

- Répondre aux exigences administratives ;
- Comprendre le contexte social dans lequel il s'inscrit ;
- Analyser sa situation personnelle et professionnelle ;

- Se questionner sur ses motivations et ses compétences et les défendre ;
- Faire le point sur ses besoins d'accompagnement ou de formation ;
- Identifier des organismes ressources ;
- S'orienter dans Bruxelles ;
- Établir des étapes dans la construction de son parcours ;
- Faire des choix ;
- Prendre en compte différentes contraintes ;
- S'adapter à son interlocuteur ;
- Gérer son stress et ses émotions ;
- Expliquer avec clarté son projet professionnel ;
- Présenter positivement son parcours ;
- Organiser sa vie familiale ;
- S'intégrer dans un cadre de formation et/ou dans une équipe de travail existants ;
- Apprendre à apprendre ;
- Être persévérant et volontaire pour surmonter toutes les difficultés qu'il va rencontrer ;
- Se différencier et valoriser ses atouts par rapport à d'autres...

### 2.2. Les caractéristiques du public ISP : une faible maîtrise des compétences transversales

Si ces compétences transversales sont plus ou moins maîtrisées par les demandeurs d'emploi les plus qualifiés lorsqu'ils entament leur parcours d'insertion, elles apparaissent comme des préalables à acquérir pour les demandeurs d'emploi qui font appel au dispositif d'insertion socioprofessionnelle et qui, conformément à l'Art. 3 § 1<sup>er</sup> du décret du 27 avril 1995<sup>2</sup>, sont les plus éloignés du marché de l'emploi.

« 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 ».

Pour un public qualifié, les compétences transversales ont souvent été assimilées au fil d'un long cycle scolaire. Il s'agit pour les OISP de valoriser leur utilité et leur développement auprès de leur public cible.





À savoir des personnes qui n'ont pas eu l'occasion de poursuivre un parcours scolaire structuré et mené à terme 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 elles appartiennent.

Deux tiers des demandeurs d'emploi sont particulièrement éloignés du monde professionnel. De plus, une perte de compétences professionnelles et sociales est souvent engendrée par une longue période d'inactivité qui conditionne aussi une diminution de l'estime de soi.

Le travail de ces compétences transversales en ISP est d'autant plus important au vu de l'évolution récente des contraintes imposées au public. Auparavant, les opérateurs s'adressaient particulièrement à des DEI désireux de se former et d'être accompagnés dans leur parcours d'insertion. Les stagiaires étaient la plupart du temps demandeurs et prêts à mettre en place les démarches nécessaires pour accéder à l'emploi. Or, le contexte actuel des politiques d'activation des chômeurs et de résorption du chômage influent sur la constitution du public ISP et sur sa motivation. Pour certains, le suivi d'une formation atteste alors de leur « bonne volonté ». Dans ce cas, la démarche d'insertion socioprofessionnelle n'est pas toujours une démarche volontaire et la formation est parfois vécue comme une contrainte. Loin d'être motivé, ils prennent la place d'un demandeur de formation qui répondant aussi aux critères du décret est parfois plus proche de l'emploi.

### 2.3. Un objectif ISP parmi d'autres : le développement de compétences transversales

Etant donné la spécificité de ce public, il est primordial pour les opérateurs de formation, les Ateliers de formation par le travail (AFT) mais aussi les Missions Locales de prendre le temps de réinstaurer l'estime et la confiance en soi du public. Le défi est multiple. Il s'agit de nourrir sa motivation et de susciter le désir d'apprendre. Il s'agit de développer sa capacité à évoluer en société et de l'initier aux codes culturels et professionnels en vigueur en Belgique. Et enfin, de le former.

Rompre avec un parcours d'échec (notamment scolaire) a pour effet de redonner au public la capacité à mettre en évidence ses compétences et ses acquis...

« 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, développent la confiance en elle et la capacité de se prendre en charge, de faire des choix dans leur vie. »<sup>3</sup>

Sur un plan strictement social, le public confronté à des difficultés financières, sociales, d'intégration et/ou de statut doit aussi être capable de mener à bien ses démarches administratives.

« Telle cette stagiaire, originaire de Guinée, qui détient un niveau alpha 2<sup>4</sup> à l'oral et en lecture mais qui ne sait pas écrire. Mère de deux enfants et enceinte d'un troisième, elle n'est pas mariée au père de ses enfants. Celui-ci « sans-papier », a été emmené dans un centre fermé et est en voie d'expulsion... Après une série de démarches très complexes pour une personne ne maîtrisant pas l'écrit, elle est amenée à constituer un dossier rassemblant divers documents. Elle obtient une date de mariage, son ami sort du centre fermé, ils se marient et il obtient alors un document d'identité qui lui permet de s'intégrer dans la société belge. »

Tel qu'évoqué plus haut, trouver un emploi implique forcément de mettre en œuvre un ensemble de démarches : rechercher des offres d'emploi, rédiger un curriculum vitae et des lettres de candidature, passer des entretiens d'embauche, exprimer avec clarté son projet professionnel et ses motivations...

Nous l'avons vu, toutes ces démarches nécessitent des compétences multiples que nombre de demandeurs d'emploi ne maîtrisent pas vu leur faible niveau de qualification, leur non maîtrise de la langue et/ou leur méconnaissance des codes culturels en vigueur en Belgique. Ces personnes ont en conséquence besoin d'un accompagnement dans leur chemin vers l'emploi. Celui-ci est d'autant plus long et périlleux qu'une partie de ce public souffre de discriminations à l'embauche en raison de son origine ethnique, culturelle ou religieuse.

S'il est essentiel de former les DEI à des compétences spécifiques à un métier, il est donc également indispensable que ceux-ci acquièrent une série de compétences transversales pour trouver un emploi mais aussi pour être en mesure de le conserver. D'expérience, les OISP de formation et les Missions Locales savent qu'un grand nombre d'employeurs (et d'autant plus pour les emplois qui occupent des personnes peu qualifiées) sont avant tout sensibles à la capacité des candidats à s'intégrer dans une équipe, à respecter des consignes et un règlement de travail, à être ponctuel... L'employeur préférera ainsi souvent engager une personne qui doit encore développer certains savoir-faire mais qui est capable de s'adapter à un cadre professionnel et à ses contraintes qu'une personne qui maîtrise les compétences métiers requises par le secteur mais qui ne parvient pas à respecter un règlement de travail.

Les demandeurs d'emploi doivent au vu du contexte concurrentiel du marché de l'emploi et de la formation, être d'autant plus en mesure de se mobiliser pour se sortir de leur situation. Par conséquent, les OISP sont tenus de consacrer du temps et de l'énergie afin d'impliquer ce





public dans son processus d'insertion. Travailler leurs compétences transversales s'impose tant dans un processus d'orientation qu'en formation. Celles-ci constituent bien souvent des prérequis indispensables pour pouvoir former le public à des compétences de base ou à des « activités cœurs de métier »<sup>4</sup>.

### 3. Le développement des compétences transversales dans le dispositif ISP

#### 3.1. Dans les programmes de formation ou de détermination

L'approche par compétences met l'accent sur la capacité du stagiaire à utiliser concrètement, en formation comme dans la vie, ce qu'il a appris dans des tâches et des situations nouvelles et complexes. « La compétence est un savoir-agir qui combine un ensemble de ressources pour faire face à une situation de travail. Elle se construit en interaction avec les différentes composantes de l'environnement et les acquis de la personne »<sup>5</sup>. Celui qui a acquis une compétence sait quoi faire, comment faire et pourquoi le faire dans une situation donnée.

Si les OISP reconnaissent la nécessité d'amener le stagiaire à maîtriser, en fin de formation qualifiante, des compétences techniques, ils insistent sur l'importance d'intégrer à toutes les étapes du parcours et au sein de tout programme de formation, des compétences transversales indispensables à l'exercice d'un métier mais encore à la mise en œuvre de son projet d'insertion. Ces compétences transversales sont « des compétences communes à plusieurs tâches, activités, fonctions, métiers (en fonction du niveau de maillage choisi) et réutilisables dans un grand nombre de situation »<sup>6</sup>. Ces compétences ont de particulier qu'elles dépassent les frontières des compétences techniques tout en accentuant leur consolidation et leur réinvestissement dans des situations concrètes de la vie ou dans de nouvelles situations d'apprentissage.

Si le développement de compétences transversales est profitable à l'insertion professionnelle du public, il l'est tout autant à son insertion sociale, mission également visée par les OISP dans un objectif d'autonomisation du public.

Les processus de formation et/ou d'accompagnement s'inscrivent dans une démarche d'éducation permanente visant l'émancipation du public. Ils impliquent de la part des formateurs :

- une relation d'adulte à adulte entre formateurs et stagiaires ;
- une approche du public en tant qu'acteur de son parcours ;
- une lisibilité des compétences visées tant à l'égard des partenaires que du public ISP.

La philosophie générale de cette démarche est d'aider le public à résoudre des situations plutôt que de lui inculquer un apprentissage de connaissances et de contenus. Les compétences transversales concernent non seulement le développement intellectuel mais aussi l'épanouissement humain et l'insertion sociale des individus.

#### 3.2. La coordination utile au développement de compétences transversales

Les compétences transversales ne se développent pas de façon isolée. Dès lors, s'il peut être utile, sur le plan pédagogique, d'en cibler plus particulièrement une ou quelques-unes, elles sont généralement sollicitées en interaction les unes avec les autres. Travailler de façon intentionnelle et privilégiée sur une compétence équivaut généralement à travailler de manière incidente sur plusieurs d'entre elles. Comment en effet travailler la compétence « exploiter l'information » sans faire appel à la compétence « exercer son jugement critique » ?

En outre, comme nous l'avons dit plus haut, ces compétences doivent être sollicitées dans un maximum de situations d'apprentissage. Elles ne doivent pas être travaillées de manière isolée dans un seul cours et par un seul formateur mais, au contraire, être développées au sein de différents cours et évaluées conjointement par tous les partenaires du processus de formation ou d'accompagnement. Le travail des compétences transversales s'inscrit bien dans une logique de décloisonnement des cours et de manière complémentaire du travail de guidance et du suivi psychosocial. Ceci implique une coordination constante entre les formateurs, les agents de guidance et de suivi psychosocial et un nécessaire travail en inter-diciplinarité. De plus, les programmes doivent être suffisamment longs pour répondre aux difficultés individuelles de chacun et pour que tous les stagiaires puissent acquérir et fixer à long terme ces compétences.

#### 3.3. L'inter-action entre compétences transversales et compétences professionnelles

Les compétences transversales correspondent à des savoir-agir fondés sur la mobilisation et l'utilisation d'un ensemble de ressources internes et externes. Il s'agit autant d'apprendre des savoir-agir que des « savoir-réfléchir ».

Leur développement est lié aux objectifs généraux de la formation et/ou de la guidance en termes d'insertion sociale et/ou professionnelle mais aussi à l'acquisition de compétences « techniques ».

Elles constituent un capital de ressources indispensables pour se former et renforcer le développement des savoir-faire comportementaux liés à un métier. Elles dépassent les frontières des compétences professionnelles tout en accentuant leur consolidation et leur réinvestissement





dans des situations concrètes de la vie ou dans de nouvelles situations d'apprentissage. La notion de compétence transversale s'ouvre sur deux dimensions: la transversalité et la « transférabilité »<sup>7</sup>.

« Les compétences transversales sont des compétences communes à plusieurs tâches, activités, fonctions, métiers (en fonction du niveau de maillage choisi) et réutilisables dans un grand nombre de situation »<sup>8</sup>.

Leur haut niveau de transversalité indique que ces compétences surgissent constamment dans différents types de situations personnelles ou professionnelles ou elles peuvent être exercées. Leur niveau de transférabilité désigne la possibilité de transférer et de transposer, d'une situation à l'autre, des solutions, des acquis pour répondre aux situations quel que soit leur nature, leur objectif, leur caractère privé ou professionnel.

Afin que le public puisse réellement prendre conscience de l'importance de ces compétences, les OISP doivent favoriser les transferts en s'appuyant sur de multiples situations de la vie quotidienne et en les utilisant comme point de comparaison par rapport à l'exercice du métier visé. Les OISP se doivent de proposer des situations d'apprentissage, proches du quotidien ou liées aux exigences d'un milieu professionnel (situations-problèmes d'apprentissage).

A titre d'exemple : un stagiaire en formation qualifiante d'employé bureautique doit être capable, au niveau professionnel, de rechercher des informations dans le cadre de la gestion de dossiers. Cette compétence-métier, apprise dans différentes matières et observable, est encore développée dans d'autres situations d'apprentissage. À Form@XL, lors d'un atelier de législation sociale de base, plutôt que de suivre un cours théorique, les stagiaires sont amenés à rechercher les réponses à une série de questions les concernant (où trouver une crèche près d'un lieu de travail ? Comment trouver un numéro de commission paritaire pour une fonction donnée? Quelle est la procédure pour remettre une démission ? Etc.).

Cet exercice met en exergue la capacité à trouver les sources d'information pertinentes, sélectionner parmi une multitude de sources (ouvrages, Internet, répertoire téléphonique...) celle qui est valide et la plus intéressante. Ce genre d'exercice réalisé en groupe permet par la suite au stagiaire de réinvestir ces stratégies dans de nouveaux contextes, tant professionnels que personnels.

### 3.4. L'approche individualisée et leur acquisition par le public ISP

Il va de soi que les compétences transversales ne s'acquièrent que par une prise de conscience

progressive de celles-ci. Les moments d'émergence de ces compétences et de leurs indicateurs est fondamental. Si ces compétences sont définies, explicitées avec les stagiaires et avec leurs mots, ce serait contre productif de les évaluer à partir d'un autre outil que celui qu'ils ont construit. Ainsi, il est nécessaire que ces compétences soient travaillées tout au long du parcours d'insertion de la personne : orientation, guidance, formation alpha, formation de base, préformation et formation qualifiante.

Leur développement accompagne la progression du public dans son apprentissage et s'inscrit dans la poursuite de son parcours de formation et d'insertion. Parce que ces compétences sont continuellement réactualisées, renforcées et abordées dans de nouveaux contextes, les stagiaires apprennent à étendre, de manière autonome, le champ de leurs compétences et à poursuivre leur apprentissage tout au long de la vie.

### 3.5. L'évaluation des compétences transversales

L'acquisition de compétences techniques ou transversales, abordée dans une démarche référentielle exige des OISP de repenser leurs programmes de formation et leurs actions non pas en termes de « contenus » mais bien d'objectifs. Cette définition d'objectifs, clairement, identifiés à pour effet de motiver les publics en formation. L'acquisition de compétences se rapporte ainsi à des seuils de progression que les stagiaires peuvent eux-même établir, grâce encore une fois aux compétences transversales qu'ils développent.

Les demandeurs d'emploi n'augmentent leurs compétences ni au même rythme, ni par les mêmes cheminements, ni au terme des mêmes périodes d'apprentissage. Les étapes pour mesurer la maîtrise de ces compétences ne peuvent être identiques pour tous.

Chaque stagiaire doit prendre le temps de les intégrer à son propre rythme. Ceci implique de mettre en œuvre des processus d'évaluation formative qui participent au développement de ces compétences. Ce développement est d'autant plus constructif qu'il donne lieu à un travail réflexif des stagiaires et à un processus évolutif qui se déroule tout au long du parcours ISP. Il est fondamental de permettre au public de s'autopositionner par rapport à son apprentissage et à la poursuite de sa démarche, du moins d'acquérir des outils pour mesurer sa progression et les efforts à produire.

Les compétences transversales ne sont pas toujours quantifiables, mais elles se traduisent par des changements d'attitude, des marques de prise d'autonomie, une prise de conscience de son potentiel et/ou une vision plus sensible des projets à mener. A titre d'exemples : le développement de la persévérance en cours de session, de l'implication plus pointue dans





le processus d'apprentissage sont aussi des signes de progression. Leur appréciation peut s'exprimer sous forme de commentaires qui traduisent les forces et les défis du stagiaire ou sous forme d'un jugement global qui indique dans quelle mesure le stagiaire a fait des apprentissages satisfaisants, fondé sur des observations qui tiennent compte des critères d'évaluation du programme de formation.

Cette évaluation se fait avec les personnes, elle leur apporte des points de repère pour se situer individuellement dans leur parcours de formation et d'insertion. Les critères d'évaluation de ces compétences transversales sont bien souvent repérés par le public lui-même et intégrés dans l'appréciation des compétences techniques ou spécifiques visées par la formation.

Leur évaluation se fait, dans tous les cas, de manière connexe aux situations d'apprentissage proposées en vue d'atteindre les objectifs de la formation. Toutes ne sont pas circonscrites avec le même niveau d'exactitude mais lorsqu'elles sont liées à des savoir-faire et/ou à des savoir-faire comportementaux, elles sont directement objectivables par rapport à l'acquisition du métier visé. Elles peuvent alors être synonymes de savoir-faire comportementaux spécifiques au métier visé.

A titre d'exemple, en formation qualifiante bureautique, la compétence « se donner des méthodes de travail efficaces » est primordiale puisqu'elle est associée à une compétence métier-clé. Un cours d'organisation permet de fournir des apports théoriques et d'exercer de nombreuses mises en situations, avec des critères d'évaluation objectivables.

Si la capacité à prendre des notes claires et complètes est nécessaire, durant tout le processus de formation et pour la vie professionnelle, cette compétence est travaillée en priorité durant le parcours de formation, de manière transversale (apports théoriques au cours de français, exercices au cours d'organisation, relecture de notes de cours par les formateurs d'informatiques, etc.).

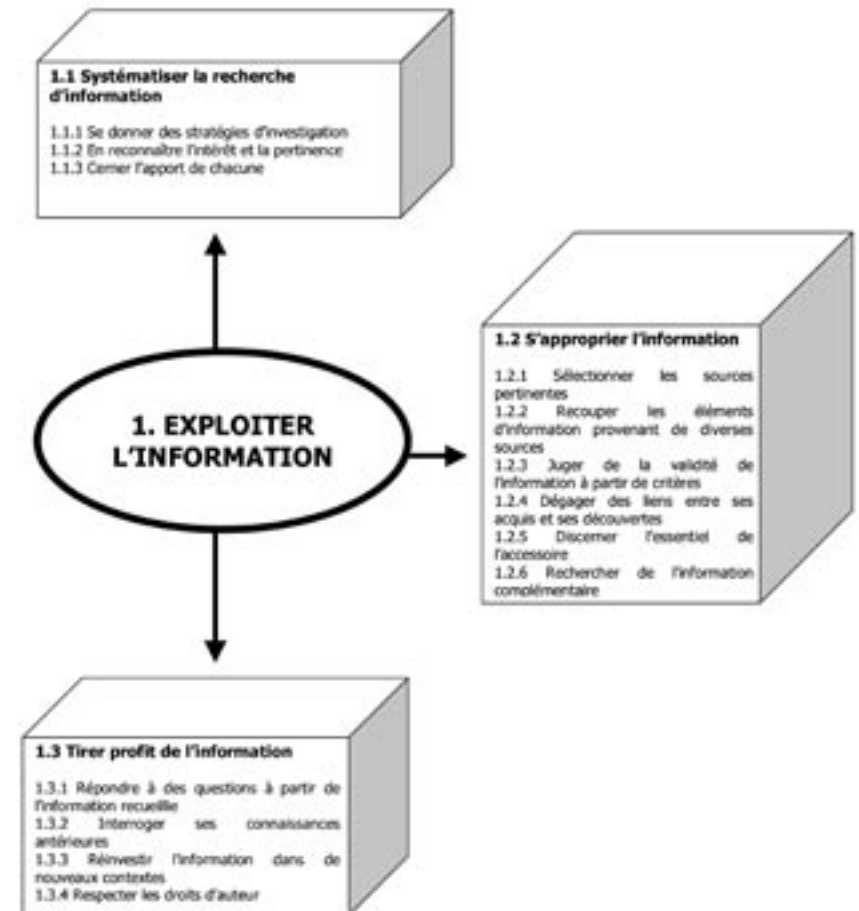
S'il est possible d'apprécier un progrès, il reste cependant difficile d'objectiver, au vu de la personnalisation des démarches mentales liées à la prise de note, si la compétence est acquise ou non<sup>9</sup>. Il en ira de même avec des compétences telles que la gestion du temps et des priorités ou encore l'organisation personnelle mise en œuvre pour concilier vie privée et vie professionnelle.

## 4. Les compétences transversales à l'œuvre dans le processus ISP

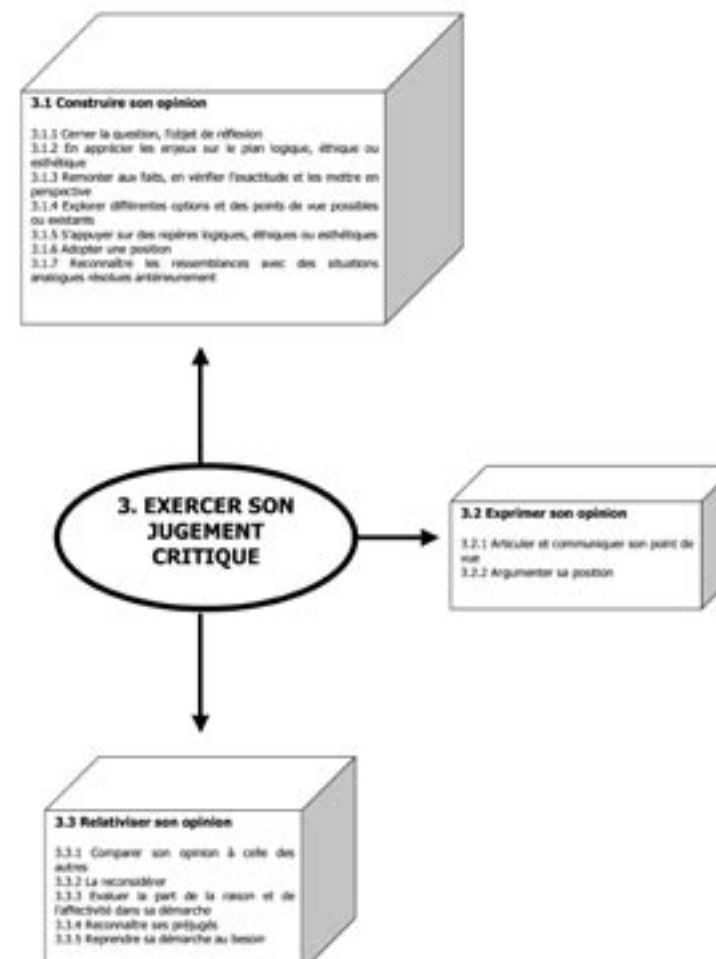
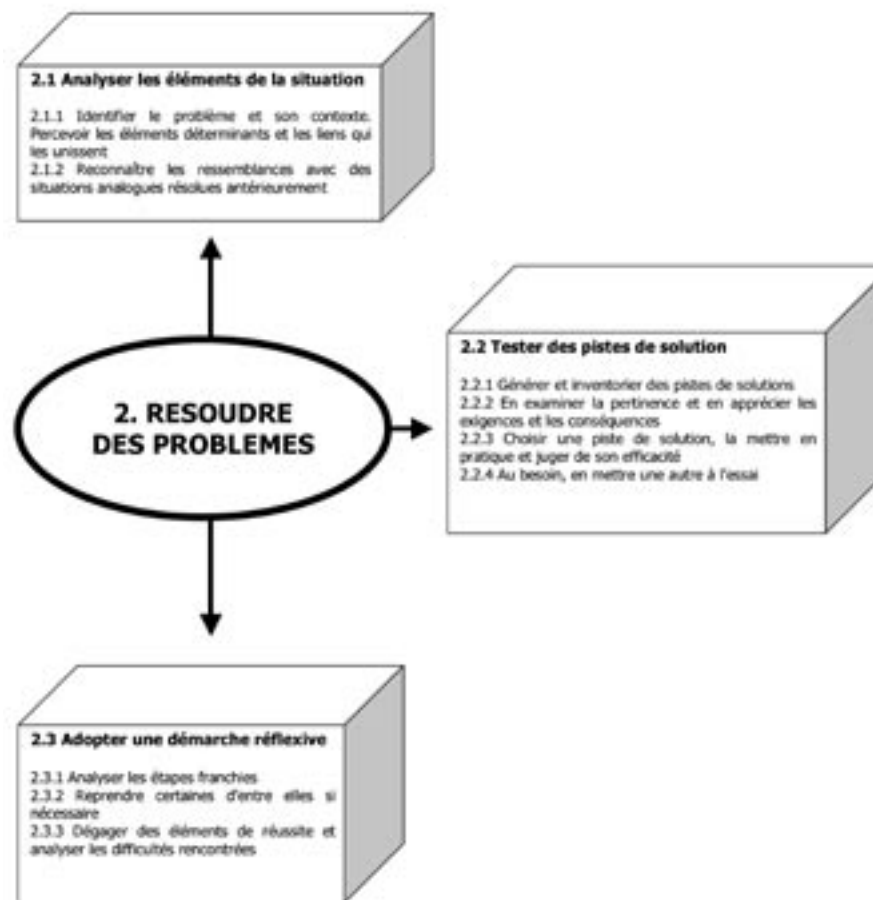
A l'issu de ses travaux, le groupe de travail a dégagé plusieurs compétences transversales à l'œuvre dans le dispositif ISP. Trois types ont été distingués :

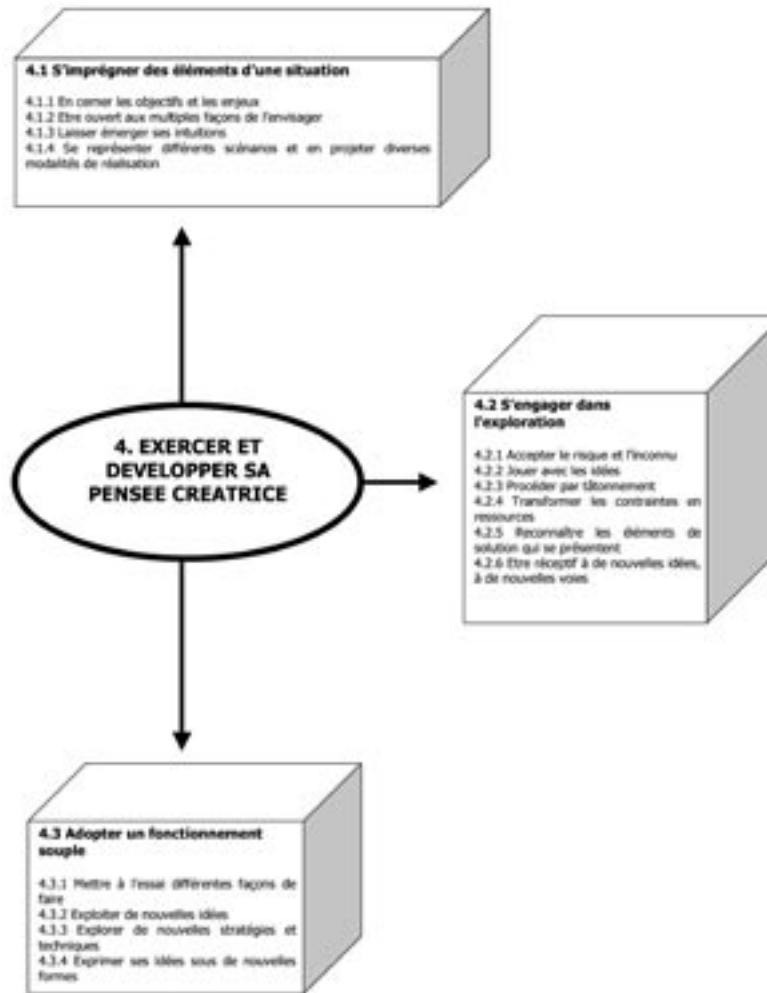
### 4.1. Les 4 compétences d'ordre intellectuel (cognitif)

Ces compétences jouent un rôle essentiel dans l'apprentissage.



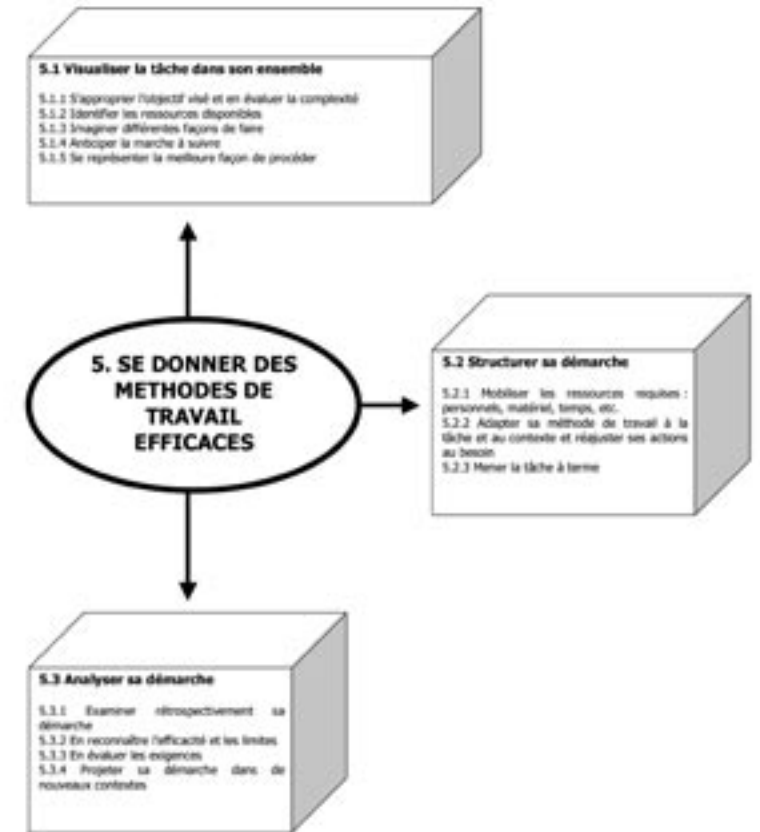






## 4.2. La compétence d'ordre méthodologique

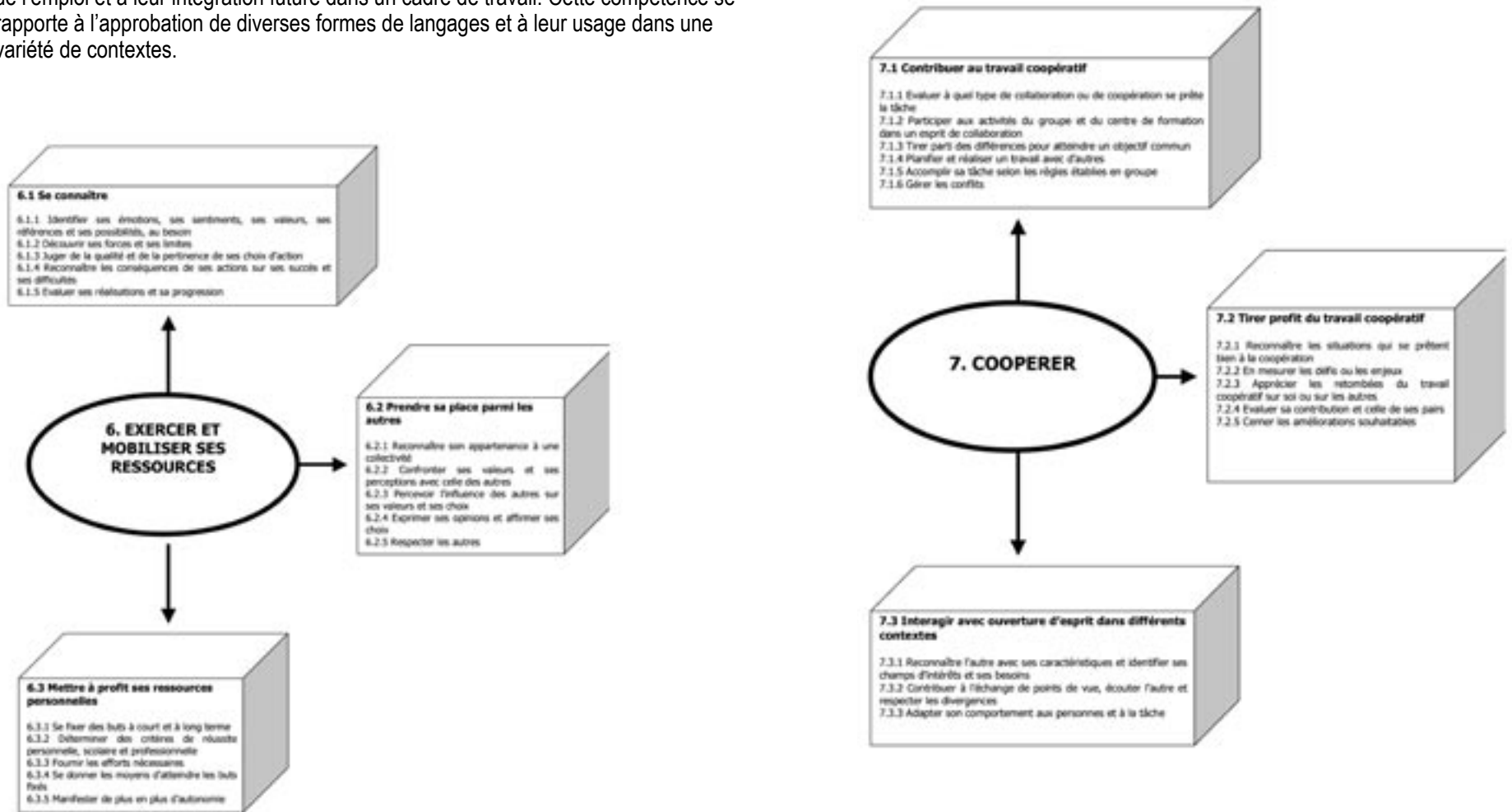
Cette compétence comporte une dimension métacognitive, relative à la connaissance et au contrôle que l'apprenant acquiert sur ses propres façons de comprendre ou d'apprendre.

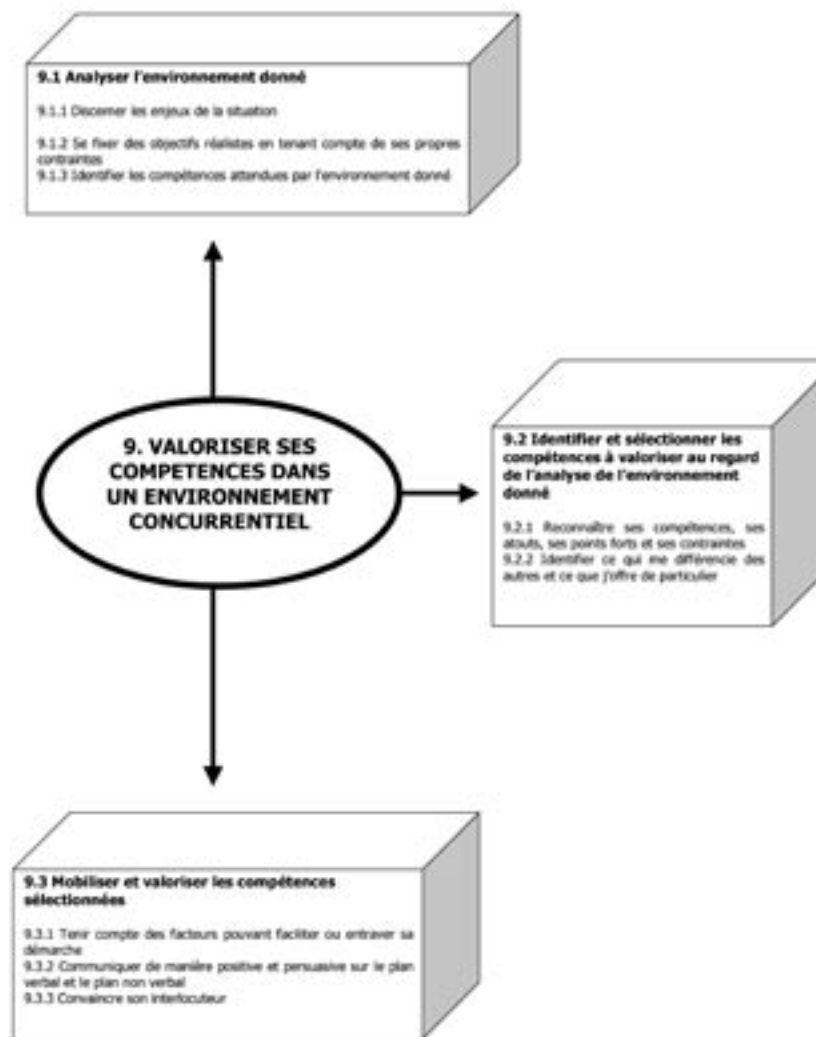
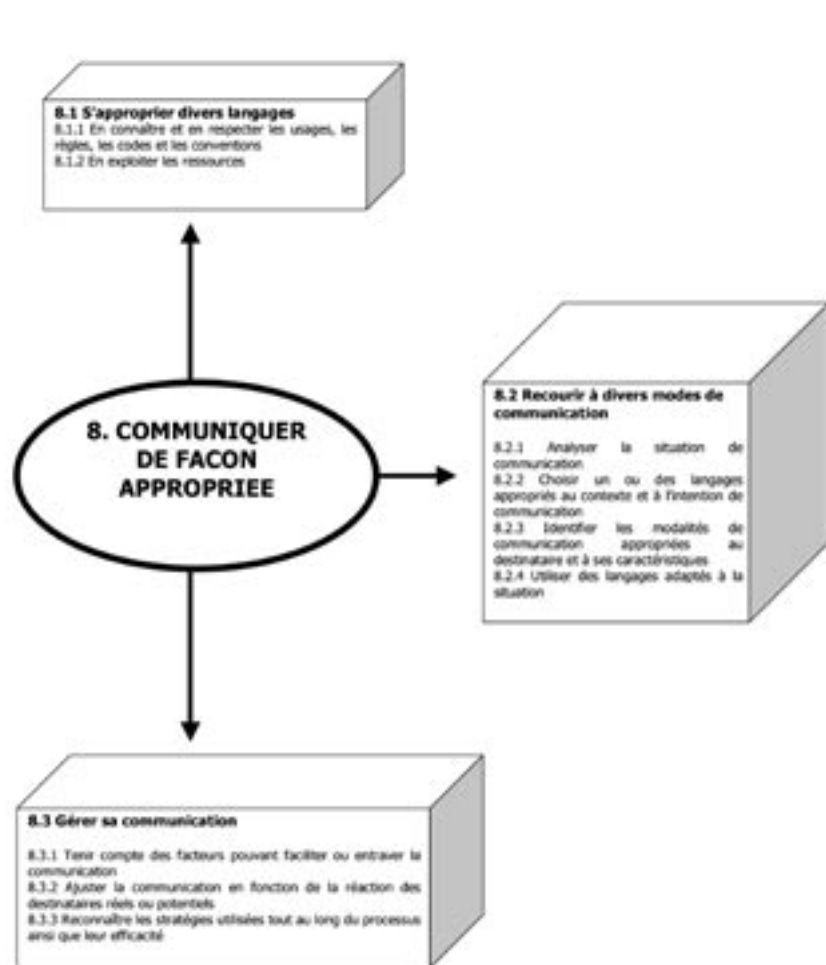




## 4.3. Les 4 compétences d'ordre personnel et social

Ces compétences sont activées dans l'adoption de comportements et d'attitudes. Elle permettent notamment au public ISP de se situer par rapport aux codes du marché de l'emploi et à leur intégration future dans un cadre de travail. Cette compétence se rapporte à l'approbation de diverses formes de langages et à leur usage dans une variété de contextes.





## 5. Conclusion

Les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP), qui ont pour mission à la fois l'insertion sociale et professionnelle de leur public, mesurent au quotidien combien la maîtrise de ces compétences exige un apprentissage. Ce sont bien des « acquis » qui permettent à chacun d'organiser des ressources de manière interactive selon ses motivations et ses obligations, ses possibilités et ses besoins dans un contexte précis.

Avec cette particularité toutefois, que ces compétences transversales trouvent sans cesse de nouvelles occasions d'être transférées et exploitées selon les situations. C'est à ce titre qu'elles sont transversales.

Ceci explique donc l'importance pour les OISP d'avoir à consacrer du temps et de l'énergie à objectiver et expliquer comment ils abordent cette mise à niveau à la fois cognitive, méthodologique et sociale que sont le développement des compétences de ce type au quotidien dans leur pratique.

Le rôle actif du stagiaire est favorisé, dans ses apprentissages bien sûr, mais aussi dans son processus évaluatif. L'évaluation en ISP a toujours été intégrée à la dynamique des apprentissages du stagiaire, mais elle l'est d'autant plus quand elle s'inscrit dans une approche par compétences respectant les différences et la diversité. Les processus et les résultats varient d'un stagiaire à l'autre.

L'échelle des niveaux de compétences donne la mesure du développement individuel du stagiaire, de son niveau d'autonomie et du degré de complexité des situations qui lui sont proposées. L'évaluation est avant tout un moyen pour soutenir les apprentissages et reconnaître leur niveau d'atteinte.

C'est pourquoi, elle se fait de manière régulière et non seulement au terme d'une étape, « en situation » ! Elle est basée sur le cheminement du stagiaire et non sur un ou des tests ponctuels. Pour les OISP, l'évaluation est formative avant d'être sommative ou encore certificative...

### Notes de bas de page :

<sup>1</sup> Cadre théorique de l'enseignement secondaire québécois : [www.mels.gouv.qc.ca/DGFJ/pdf/cpea\\_evaluation1.pdf](http://www.mels.gouv.qc.ca/DGFJ/pdf/cpea_evaluation1.pdf); Compétences transversales, Programme de formation de l'école québécoise, Enseignement secondaire, deuxième cycle : [http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/programmeFormation/secondaire2/medias/3-pfeq\\_chap3.pdf](http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/programmeFormation/secondaire2/medias/3-pfeq_chap3.pdf)

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> Virginie Maingain, coordinatrice pédagogique du centre de formation La Chôm'Hier-AID.

<sup>4</sup> Niveau 2 alpha défini dans le Test de positionnement de Lire-et-Ecrire

<sup>5</sup> Les activités cœur de métier sont les activités les plus significatives par rapport à la finalité d'un métier. Le guide méthodologique des filières et des passerelles, Projet Thésée (projet européen égal), Février 2008.

<sup>6</sup> Glossaire du guide méthodologique des filières et des passerelles, Projet Thésée (projet européen égal), Février 2008.

<sup>7</sup> Glossaire du guide méthodologique des filières et des passerelles, Projet Thésée (projet européen égal), Février 2008.

<sup>8</sup> Glossaire de Bruxelles Formation, La démarche référentielle et ses concepts périphérique, 2001.

<sup>9</sup> Glossaire de Bruxelles Formation, La démarche référentielle et ses concepts périphérique, 2001.

<sup>10</sup> Glossaire de Bruxelles Formation, La démarche référentielle et ses concepts périphérique, 2001.

## EN BREF

### Un nouveau site conçu par Actiris

Le nouvel outil internet est en ligne depuis juin 2009. Ce site d'information sur le Marché du Travail en Région de Bruxelles-Capitale rassemble l'information sur les professions et les secteurs d'activité en région bruxelloise, les formations professionnelles et toutes les offres d'emploi répertoriées chez Actiris. Il s'adresse aux personnes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation de carrière, mais aussi, aux autres intermédiaires du marché de l'emploi. Il a pour ambition de répondre à bien des questions, par exemples :

- Quelles compétences sont généralement requises pour l'exercice d'une profession ?
- Quelles sont les professions pour lesquelles des pénuries de main d'œuvre existent ?
- Quels sont les secteurs d'activité les plus pourvoyeurs d'emploi à Bruxelles ?

• Quelles sont les formations professionnelles qui préparent à un métier ou qui permettent d'y accéder ?

Cet outil vient compléter le site « [www.Dorifor.be](http://www.Dorifor.be) » qui fait l'inventaire de toutes les formations professionnelles existantes en région bruxelloise. Lien : « <http://imtb.actiris.be/Pages/Default.aspx> »

### www.Econosphere.be : une autre vision

Le nouveau réseau Econosphere inaugure son site fin de ce mois de septembre. À l'initiative de Attac-Wallonie-Bruxelles, de la CSC francophone, de la FGTB wallonne et du Gresea, ce site se veut un lieu d'information et de controverse. Un grand nombre de chercheurs associés (académiciens et chercheurs) ont accepté de se prononcer sur différentes thématiques économiques et sociales, de réagir aux textes d'autrui, mais aussi de produire des avis critiques sur les décisions politiques en la matière. Cette association volontaire a pour

objectif de réinscrire les enjeux économiques dans le débat démocratique et de mettre à disposition du plus grand nombre des textes de référence, des idées hors consensus qui alimenteront la réflexion sur l'avenir de la société belge dans le contexte élargi du cadre européen.

### L'emploi à la FeBISP

Suite au départ de Pierre-Alain Gerbeaux, les matières Emploi seront reprises par Tatiana Vanessa Vial Grösser, anciennement responsable de la communication. Pour toutes questions sur cette matière, vous pouvez la joindre par téléphone au 02/537 72 04 ou sur son courriel [vial@febisp.be](mailto:vial@febisp.be)

### Benjamin Wouters : nouvel attaché communication à la FeBISP

Suite aux différents changements au sein de l'équipe de la FeBISP, Benjamin Wouters a été engagé pour reprendre le poste Communication. Il gèrera

L'insertion, L'@insertion et le site. Si vous souhaitez faire des annonces ou des événements, Benjamin sera à votre disposition pour vous aider et vous soutenir.



### Un nouvel accord de coopération qui concerne aussi les OISP

Cet accord a été conclu à Bruxelles, le 27 mars 2009 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française. Il concerne la création du Service Francophone des Métiers et des Qualifications, en abrégé : « S.F.M.Q. » (en vigueur depuis juin 2009). L'accord s'inscrit dans la

volonté des acteurs de l'Enseignement qualifiant, en ce compris l'Enseignement de Promotion sociale, les opérateurs de Formation et le Consortium de Validation des compétences, de garantir la prise en compte des acquis de l'apprenant. L'objectif est de lui donner la possibilité de poursuivre son parcours de formation sans rupture tant en Belgique francophone qu'en Europe. L'ensemble des acteurs (Enseignement qualifiant, y compris l'Enseignement de Promotion sociale, de la Formation et du Consortium de validation des compétences) considère comme fondamental de faciliter l'apprentissage tout au long de la vie pour le citoyen et de garantir davantage de lisibilité et de cohérence au parcours de formation tant en Belgique francophone qu'en Europe. Pour ce faire, ils veulent partir de références communes pour, d'une part, développer des programmes d'enseignement et de formation et d'autre part, déployer des référentiels de validation de compétences adaptés à leurs missions, structures et moyens propres. Deux chambres y sont

créées. La première, la Chambre des Métiers du Service Francophone des Métiers et des Qualifications, est chargée de construire et d'actualiser les profils métiers et l'arborescence des métiers. La seconde, la Chambre Enseignement - Formation du Service Francophone des Métiers et des Qualifications, a pour objet de proposer à la Chambre des Métiers une liste des métiers qui pourraient faire l'objet de ses travaux. Les OISP y sont représentés par la FeBISP.

### Une nouvelle coordinatrice à la FEBIO vzw

Elle s'appelle Annalisa Gadaleta, et ce n'est pas une inconnue dans le secteur bruxellois de l'insertion socioprofessionnelle : cette ancienne de l'Agence Alter a, pendant longtemps, géré un projet associatif d'insertion à Bruxelles.

Annalisa Gadaleta ; Coördinator FeBIO vzw ; Henegouwenkaai 29 - 1080 Brussel ; Tel. 02/ 433 31 36 ; e-mail : [annalisa@febio.be](mailto:annalisa@febio.be)



Rencontre avec...

## Eddy Courthéoux, le grand patron d'ACTIRIS

Interview réalisée par Delphine Huybrecht

*Le grand patron d'ACTIRIS nous fait part, avant de partir à la retraite, des projets en chantier d'ACTIRIS...*

**Quels sont les grands chantiers qui attendent encore ACTIRIS dans la prochaine décennie ?**

Tout d'abord, il faut terminer ce qui est en cours... la décentralisation d'ACTIRIS n'est pas terminée, c'est une des priorités. Deux : la réforme du Contrat de Projet Professionnel... Trois : revoir notre logiciel IBIS, que nous utilisons dans la mise en adéquation de la demande et de l'offre d'emploi... Quatre : arriver à un nombre raisonnable de demandeurs d'emploi par conseiller emploi. Actuellement, on a à peu près 1 conseiller pour 450 chercheurs d'emploi, alors que la moyenne européenne est de 1 pour 60. L'objectif que nous souhaitons atteindre, c'est 1 pour 200. Cinq : le plus important, développer le rôle de régisseur-ensemblier d'ACTIRIS. Je m'explique. Quand on va diminuer le nombre de demandeurs d'emploi à suivre par conseiller emploi, l'accompagnement sera de meilleure

qualité, mais cela signifie qu'en amont et en aval nous aurons besoin de plus de partenariats. ACTIRIS vient de lancer un appel à projets pour de l'orientation et de la détermination. Et bien, on peut lancer des appels à projets pour d'autres matières, pour en arriver à un accompagnement beaucoup plus qualitatif, mais avec une répartition sur ACTIRIS « acteur » et ACTIRIS « régisseur-ensemblier » et donc sur les partenaires. Cependant, la diversité des acteurs est déjà énorme. Il faut organiser des synergies entre eux, de façon à ce qu'on sache bien qui fait quoi, comment, pourquoi, et que tout ça se passe de manière harmonieuse.

**Comment voyez-vous la complémentarité entre les antennes locales d'ACTIRIS et les Missions Locales (Mloc) ?**

Là, je vais être très prudent parce que les arrêtés d'exécution de l'ordonnance sur les Mloc sont en cours d'élaboration. Les activités des Mloc sont très diversifiées. C'est positif, ça montre qu'elles ont la capacité de s'adapter au tissu local, mais

notre expérience, c'est qu'elles ne travaillent pas toutes de façon égale. L'ordonnance vise une homogénéisation de la qualité du travail fourni par les Mloc. Mais elles sont et restent des partenaires privilégiés d'ACTIRIS. Il faut cependant organiser la relation entre les Mloc et ACTIRIS de telle sorte qu'au bout du compte, le gagnant soit le client, le Demandeur d'Emploi (DE). Cette relation-là est à construire. On a des Mloc avec lesquelles on a un modèle de partenariat impeccable, vraiment impeccable, d'autres pour lesquelles il y a beaucoup de choses à améliorer.

**La réforme du CPP, pourrions-nous en savoir plus ?**

Cela fait partie des décisions qui ont été prises au niveau du comité de gestion. Jusqu'à présent, on s'est appuyé, pour le CPP, sur un modèle dit « de volontariat », avec pour effet que certains demandeurs d'emploi qui n'avaient pas besoin d'un CPP venaient en signer un, tandis que d'autres, qui en auraient eu besoin, ne le faisaient pas. Donc, tous les demandeurs d'emploi ne



*Eddy Courthéoux, directeur général d'ACTIRIS*

Contacteur Actiris :  
Boulevard Anspach, 65  
1000 Bruxelles

Tél : 02 505 14 32 - Fax : 02 505 78 30

[www.actiris.be](http://www.actiris.be)





## Rencontre avec...



bénéficiaient pas de la même qualité de service. Or, l'égalité de traitement est quelque chose de fondamental pour le secteur public. On a réfléchi à la question des droits du DE par rapport à ACTIRIS. Nous nous sommes très vite accordés pour dire que quand un DE vient s'inscrire chez nous, il a droit à un bon diagnostic et à un bon plan d'action. C'est autour de cela que se construit actuellement le CPP avec une nouveauté : on ne va plus parler de « Contrat de projet professionnel » mais de « Construction de projet professionnel ». La construction, c'est un processus itératif, à moyen ou à long terme, pas un fait ponctuel. On passe d'un acte ponctuel à un processus dynamique.

### **Ça prend combien de temps, la construction d'un projet professionnel ?**

Ça démarre à l'inscription et ça va jusqu'à la mise à l'emploi. Un bon diagnostic et un bon plan d'action, c'est fondamental. Ensuite, les demandeurs d'emploi auront accès à un accompagnement s'ils le souhaitent ou en ont besoin... Tout ça est à penser

dans le cadre de l'élaboration du nouveau CPP avec toutes sortes d'éléments qui seront complémentaires. Hier, le comité de gestion marquait son accord pour que nous expérimentions notre nouvel indicateur de distance à l'emploi, qui intègre d'ailleurs un indicateur d'autonomie. Nous allons l'expérimenter et dans 6 mois, nous retournerons vers le comité de gestion avec nos résultats. Nous associerons alors nos partenaires au processus de recherche, pour que dans un an ou deux, nous ayons un indicateur commun de distance à l'emploi qui sera un outil d'aide à la décision. Lorsqu'on a parlé de réformer le partenariat, certains ont dit : « attention, on va rentrer maintenant dans une ère d'évaluation, de contrôle ». C'est vrai d'une certaine manière. Mais la crainte qu'on prenne comme seul point de référence la mise à l'emploi est infondée. Au contraire, l'indicateur de distance à l'emploi va permettre de vérifier si l'accompagnement réalisé a permis de diminuer un peu la « distance à l'emploi ». Le but est donc d'objectiver le processus d'insertion professionnelle.

### **Le nouveau CPP va être proposé à tout le monde systématiquement ?**

Oui, c'est un modèle qui vaut pour tout le

monde, que la personne soit qualifiée ou non, autonome ou non. La grande majorité va en retirer quelque chose... Il y a des gens qui ne perçoivent pas l'intérêt qu'il y a à être conseillé par un professionnel, mais elles aussi seront concernées par le CPP.

### **Comment pourrait-on procéder pour améliorer la politique d'activation ? Est-ce que la demande des OISP pour obtenir plus de moyens est légitime ?**

J'ai répondu oui, mais je tiens à préciser que cela se fera dans un environnement concerté, pas dans un cadre où chacun fait n'importe quoi. La gouvernance est essentielle, sinon on se marche sur les pieds et on perd en efficacité.

### **Le système des appels à projets et des règles d'évaluation ne transforme-t-il pas les partenaires en sous-traitants ?**

Tantôt oui, et tantôt non. Un appel à projets, c'est aussi donner aux partenaires la possibilité de faire valoir l'originalité de la solution qu'ils proposent. Ça, ce n'est pas de la sous-traitance. C'est de la sous-traitance quand ACTIRIS définit tout : la méthodologie, le type de personnel qu'il faut pour la

réaliser, les normes à respecter, etc. Dans le cas des Ateliers de Recherche Active d'Emploi (ARAE), l'ORBEM en a défini la méthodologie et puis a essayé cette méthodologie. Ça, c'est de la sous-traitance. Si le DE n'a pas de projet professionnel, il y a nécessité d'en déterminer un... ACTIRIS peut le faire lui-même ou bien l'organiser en partenariat. Et là, la marge de créativité est très grande. Ce n'est plus de la sous-traitance. Par ailleurs, je sais que dans certains milieux on a une appréhension ou un certain mépris par rapport à la sous-traitance. Je ne partage pas cela.

### **Ça expliquerait qu'un ARAE qui n'avait pas atteint ses objectifs ait vu sa subvention rabotée... C'est assez dur !**

Ce qui s'est passé illustre le passage d'un partenariat d'activité à un partenariat de résultat. Vous avez des résultats ? Parfait. Vous n'en avez pas ? Sorry... Pour tous les ARAE, il y avait des objectifs à atteindre. Pourquoi est-ce que, sur quinze ARAE, douze ont atteint leurs objectifs et trois ne les ont pas atteints ? Il y a un problème... Les trois ont à revoir leur mode d'approche, leur mode de gestion. Quand vous avez atteint vos objectifs, il est logique que vous soyez sanctionné positivement, et sanctionné négativement si vous ne les avez pas atteints.



## Une détermination ciblée réussie pour les stagiaires du Coften avec la Mission Locale de Saint-Josse

Ana Teixeira

*Pour s'engager positivement en formation, le principe général d'un module de détermination ciblée/métier est de préparer le public à son futur cadre d'apprentissage. Il redécouvre la vie en groupe, développe des compétences transversales qui lui seront utiles tout au long de son parcours et se donne des repères pour mieux aborder le métier qu'il veut apprendre.*

C'est ainsi que chaque année, le centre de formation Coften qui organise une filière de formation « Technicien de maintenance PC et Réseaux Locaux (Fr/Ndl) » inscrit une détermination ciblée/métier en amont de ses programmes de préformation et de formation qualifiante. Les stagiaires sélectionnés par le Coften ont ainsi l'occasion de se rencontrer et de découvrir leur nouveau cadre de formation grâce à l'animation d'un module, d'une semaine, au sein de la Mission Locale de Saint-Josse.

Ils ont la possibilité de prendre le temps pour parler ensemble, pour s'exprimer et

de se sentir écoutés. Ils tissent des liens, développent des solidarités et s'adaptent à une nouvelle ambiance... Ils consolident leur motivation et c'est dans un groupe déjà constitué, dans un sentiment de cohésion qu'ils s'engagent en formation. Or, on le sait, la dynamique de groupe est un élément essentiel dans le bon déroulement d'un apprentissage.



### Le public ISP en détermination : un groupe en devenir

Trois éléments clés expliquent le succès de cette coopération. Tout d'abord, l'implication

du centre de formation dans le module. Huit heures sont consacrées à l'intervention d'un référent du Coften autour d'un contenu précis, qui sert de déclencheur de réflexions et d'activités au cours de la journée.

Le lundi, l'accueil des stagiaires en détermination se fait en présence du titulaire de la formation. Il vient se présenter et faire la connaissance du groupe. Il fait part aux participants des attentes et des exigences des formateurs. Le règlement d'ordre intérieur du Coften est déjà d'application, il est lu et expliqué par le titulaire. Le mardi, la coordinatrice de formation définit avec les stagiaires le futur métier visé par la formation. Elle présente le profil métier, la demande du marché et des employeurs.

Le jeudi, le responsable de l'accompagnement pédagogique analyse avec les stagiaires l'agenda de l'année (périodes de révisions, de tests, de congés). Il les renseigne sur le soutien qu'il peut leur apporter en terme de méthode de travail.

Le vendredi, la directrice du Coften et la responsable du suivi individuel sont invitées à participer à l'évaluation collective du groupe suite à cette semaine de détermination. Ensuite, des méthodes variées rythment le fil des jours.

Outre une pratique rôdée de clarification du projet professionnel, les animatrices de la Mission Locale connaissent de mieux en mieux les attentes et les exigences du Coften.





Les animatrices placent les stagiaires dans une relation d'adulte à adulte, dans un rapport de confiance qui lui permet de se livrer. A la clé pour les participants : une prise de conscience sur leurs capacités et une meilleure estime de soi. Le public peut clairement s'identifier à son projet et trouver des solutions pour le rendre possible au quotidien (s'organiser par rapport à sa vie de famille, régler sa situation administrative...).



Et enfin, une collaboration régulière et une véritable coordination des objectifs réciproques maintiennent le projet vivant. De l'accueil à l'entrée en préformation, les deux équipes s'organisent pour assurer le suivi des stagiaires. L'équipe du Cofen informe l'équipe de la Mission Locale des difficultés ou des freins repérés grâce au test d'entrée et lors de l'entretien individuel avec chaque stagiaire. La remise en question n'est jamais bien loin. Ils tirent les leçons de chaque nouvelle expérience car ces deux OISP visent chacun à optimiser les parcours du public ISP.

### Zoom sur un outil d'animation qui aborde l'image de soi et des autres en groupe

Dans le cadre de cette détermination ciblée/métier, un support original aide les stagiaires à faire le point sur leur parcours de vie et leur projet professionnel. Ils vont communiquer et se découvrir, les uns les autres, grâce à la photographie.

Un appareil photo jetable de 27 prises, est donné à chaque stagiaire avec les consignes suivantes :

- Chacun peut photographier ce que bon lui semble (les autres, ses proches, des situations particulières ou des lieux familiers... en formation dans sa vie privée) ;
- Chacun doit accepter de montrer ses photos aux autres et expliquer ses choix ; Chacun doit photographier un objet personnel qui lui tient à cœur ;
- Chacun doit faire un autoportrait ou demander à un autre de prendre son portrait avec son appareil.

Cette animation de 2 X 3 heures (sur 35 au total) comprend plusieurs étapes :

#### A la première séance :

- 1) Un photographe professionnel montre des

photos d'artistes célèbres. Il interpelle les stagiaires sur la démarche du photographe, le choix du sujet, les moyens esthétiques utilisés. Les stagiaires émettent des avis sur les photos, leur message, les choix de cadrage, de couleur, de noir et blanc, leur composition... La photo est témoin de l'Histoire, elle met en lumière des problématiques sociales (congé payés, racisme, crise économique, codes culturels religieux...).

- 2) À partir de cette séance du lundi après-midi, chacun peut photographier jusqu'au mercredi matin.

#### A la deuxième séance :

- 3) Une fois les photos développées, le groupe définit les critères de sélection en vue de la réalisation d'un album. Ils portent entre autres sur des aspects artistiques, sur l'expression de phénomènes de groupe ou encore sur la perception de la limite entre espaces privé et public.



- 4) En fin de module, les participants reçoivent les négatifs de leurs photos.

- 5) Le photographe apporte l'album. Il retrace l'histoire du groupe durant cette semaine et reste la propriété du Cofen.

### Des compétences transversales déjà à l'œuvre : un avant-goût d'apprentissage

Plusieurs compétences transversales sont développées au cours de cette semaine de détermination ciblé/métier et, plus particulièrement au travers de cette animation « photo », les compétences suivantes : « communiquer de façon appropriée », « actualiser son potentiel », « exercer son jugement critique », « mettre en oeuvre sa pensée créatrice », « se donner des méthodes de travail efficaces », « coopérer ».





### Communiquer de façon appropriée

Les stagiaires vont comprendre qu'il est utile de communiquer de façon appropriée que ce soit pour donner son avis sur la production d'autrui de manière diplomate, appliquer des codes sociaux de conduite ou choisir un cadrage photographique adéquat avec son message. Cela demande de se conformer à certaines règles.

### Actualiser son potentiel

L'expression de ses sentiments, de ses valeurs et de ses opinions dans des situations d'interaction, la reconnaissance des conséquences de ses actions sur ses succès et ses difficultés et l'évaluation réaliste de son potentiel sont les fondements d'une prise de conscience de soi et de ses acquis. La prise de photos de différentes personnes dans plusieurs contextes de vie apporte un regard nouveau sur sa manière de vivre. Grâce à cette activité, les stagiaires réfléchissent à comment intégrer la formation dans leur quotidien, à faire des choix et à s'organiser. Ils vont aussi appréhender les comportements adéquats d'un futur contexte de travail en équipe.

### Exercer son jugement critique

Les animateurs veillent à ce que les stagiaires prennent de la distance entre

leur appréciation d'une photo et la manière dont ils expriment leur point de vue. Ils développent leur compétence à justifier leur position de manière assertive.



Ils comparent leur opinion à celle des autres et la reconsidèrent. Les stagiaires remettent en question leur jugement et se questionnent sur leurs valeurs : Quelle image j'accepte de donner de moi ? Quelle image je veux que les autres aient de moi ? Quelle image je donne de moi ?

Les stagiaires explorent leurs limites et cernent l'image sociale qu'ils veulent communiquer dans un milieu professionnel et l'image qu'ils projettent d'eux dans l'exercice de leur métier.

### Mettre en oeuvre sa pensée créatrice

Ils sont d'abord étonnés par la proposition. Ils ne voient pas ce que cela va leur apporter mais ils sont contraints de participer à l'exercice. Ils acceptent de procéder par tâtonnement en étant sur pied d'égalité (chacun peut photographier et être photographié). Ils découvrent alors un support d'expression qui malgré les consignes leur permet d'explorer leur relation à l'autre et à soi. Ils prennent conscience des codes de l'image et découvrent un nouveau mode d'expression.

### Se donner des méthodes de travail efficaces

Les stagiaires vont argumenter le choix des photos qui vont servir à la confection de l'album. Ils vont identifier les ressources disponibles, et imaginer collectivement différentes façons de faire et comment procéder. Ils vont aussi analyser leur démarche pour pouvoir la traduire dans l'album. Comment vont-ils illustrer leur vécu et le processus de la détermination ciblée/

métier dans leur histoire de groupe ?

### Coopérer

Le groupe s'engage dans une réalisation commune. Chacun va laisser la place à l'autre et à sa production. Ils vont constater comment le projet a permis de mieux se connaître soi et les autres. Grâce à la présence du photographe professionnel, ils sont satisfaits du caractère artistique du projet fini.



En guise de conclusion, vous l'aurez compris : cette semaine de détermination ciblée/métier, consacrée à la rencontre des uns et des autres, permet aux stagiaires de se projeter avec confiance dans un avenir proche et à l'équipe du Cofte de démarrer la formation sur des bases claires, dans un climat constructif. Tous sont satisfaits des résultats de cette collaboration !



Alo, Bruxelles? Alo, la terre?

## Requiem ou tandem pour la mobilité bruxelloise ?

Hervé Locipède

Il a fait chaud en ce mois d'août 2009. Le gouvernement et les médias français ont d'ailleurs immédiatement parlé de canicule. Canicule, dérivé du latin cani (chien), et que l'on peut donc indubitablement traduire par temps de chien. Un véritable temps de molosse et qui plus est après le 15 août. Preuve supplémentaire irréfutable du réchauffement de notre Terre et des dérèglements climatiques. Personnellement, j'ai même dû m'aventurer jusqu'à descendre quelques jours au sud de la Loire, en Avignon. Avignon, cité des papes et du pont. Avignon, 3 minutes d'arrêt : j'y suis allé en train, histoire de réduire mon bilan carbone. Malgré les excès du mercure, j'y ai vu bon nombre de vélocipédistes, touristes et habitants mélangés, même aux plus chaudes heures de la journée. Au retour, faisant à escale à Lyon, capitale des Gaules (10 min d'arrêt), même constat :

les adeptes de la petite reine sont légions, si j'ose dire. Certes la première de ces deux villes a l'avantage d'être relativement plane. Mais dans la seconde, la chaleur y est souvent moite et étouffante. Qui plus est, dans le métro lyonnais, il est possible de prendre son vélo et ce, quel que soit le moment de la journée ou de la nuit. Oui ! Fait surprenant le métro fonctionne tard en nocturne ! En prenant le lendemain un TER<sup>1</sup> en direction de Dijon<sup>2</sup>, je fis l'agréable constat que chaque wagon était doté d'un compartiment pour y placer au moins 2 vélos. C'est avec ces exemples en tête, que j'ai relu l'accord de gouvernement bruxellois qui en son chapitre 4 fixe comme but de « repenser la mobilité urbaine ». Le développement du transport public demeure la première priorité des pouvoirs publics bruxellois. En matière de mobilité ou toute politique confondues ? Espérons

qu'il s'agit de la première hypothèse sous peine d'avoir un nombre conséquent de priorités tout aussi prioritaires les unes que les autres pour ce nouveau quinquennat. Le chapitre « mobilité » évoque les différents thèmes de mobilité (piétons, vélos, voitures, taxis, transport de marchandises, métro, RER et train) et affirme que la nécessité d'une *politique intégrée, qui, outre les transports en commun comme alternative à la voiture, fasse du piéton l'usager premier de la voirie publique*. Cela passera par l'amélioration de la signalisation et de l'éclairage, la diminution des obstacles physiques sur les trottoirs, l'accroissement des zones piétonnes dans le centre. Les voiries régionales seront aménagées au profit des cyclistes. En concertation avec les Communautés, les écoliers seront davantage informés et formés à l'usage du vélo. Il serait sans doute judicieux d'ajouter la

création de parking à vélo couverts, en ville et dans les écoles, eu égard au climat de nos latitudes. Pour les transports en commun, le gouvernement vise à les rendre *dignes d'une capitale internationale et au service de tous les Bruxellois*. Les mesures affichées concernent la modernisation du matériel roulant, l'accroissement des sites propres pour les bus et les trams ; mais aussi « l'amélioration des fréquences, de la régularité et de la vitesse commerciale de la STIB. Indispensable, comme le dit l'accord, tout usager des transports en commun ne peut qu'abonder en ce sens. Attendre 10 minutes entre 2 bus pour amener ses enfants à l'école dans la tranche horaire 7h30-8h relève de la « circulation idiomatique ». Quand de surcroît le premier peut passer avec 2 à 3 minutes d'avance et le second avec autant de minutes de retard, il est plus que judicieux de prévoir du temps. Idem pour le métro

dès lors que vous n'êtes pas sur le tronçon commun à plusieurs lignes. Notons qu'en matière de gain de temps, la STIB a réalisé un effort en équipant son réseau des fameuses bornes Go. 350 d'après la pub, 349 d'après mon expérience car il y en a une à mon arrêt de bus qui est hors service depuis un mois ! *La multimodalité sera systématiquement recherchée* soulignent les auteurs de l'accord. Ne serait-il dès lors pas intéressant d'étendre les plages horaires possibles de voyage avec un vélo dans le métro ? Ou plus exactement, de permettre aux personnes qui se rendent sur leur lieu de travail entre 7h et 9h – elles ne doivent pas être si rares – d'emporter leur vélo ? Je ne parlerai pas du RER, si ce n'est pour faire un vœu afin que les stations déjà construites ne soient pas vétustes lors de la mise en service des premières rames. Quant au train, vous avez

sans doute vu aussi la publicité qui vante le service téléphonique de la SNCB, vous informant des retards en temps réel. Quelle prouesse technologique ! Quoique, après réflexion, je me demande si les montants investis n'auraient pas pu être utilisés pour faire arriver les trains à l'heure... La mobilité à Bruxelles reste sans conteste à améliorer et c'est bien le constat fait par le gouvernement. L'accord comporte de bonnes idées, dommage qu'il n'y ait aucun chiffre ni date pour les objectifs d'accroissement. L'ambition est à saluer mais comme le disent les auteurs, ce plan nécessite la même ambition de la part du fédéral et des autres régions...

<sup>1</sup> Transport Express Régional.

<sup>2</sup> Soit 2 heures de trajet avec 9 arrêts, pour une distance de 280 kms (soit 3 heures de voiture avec pauses).





Le coin de l'employeur

## Une Commission paritaire, à quoi ça sert ?

Michèle Hubin, avec l'aimable concours de Pierre Malaise, directeur de la CESSoC

La mise en place de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel remonte à 1996. Les représentants des employeurs, structurés au sein de la CESSoC et les organisations syndicales, représentées par les centrales actives dans le secteur non marchand, se retrouvent au sein de l'organe officiel de la Commission paritaire 329 (CP).

Mais que fait-on dans ces commissions paritaires ? Simplement du droit du travail. La législation belge est ainsi faite qu'au-delà des systèmes bien connus d'élaboration des réglementations que sont les parlements et les gouvernements, les partenaires sociaux se trouvent habilités à produire des textes contraignants en droit dans certaines conditions : les conventions collectives de travail (CCT). Bien sûr, celles-ci ne peuvent déroger aux législations générales que dans les seuls cas prévus. Il n'empêche, la latitude laissée aux partenaires sociaux est importante.

La première instance où se retrouvent les partenaires sociaux pour exercer cette mission

est le Conseil National du Travail (CNT). Il a la caractéristique d'avoir des missions intersectorielles et les conventions qui y sont conclues ont donc un champ d'application qui couvre tous les secteurs dits privés (qui ne relèvent pas du secteur public), de la pétrochimie... au socioculturel. C'est là qu'ont été élaborées les dispositions générales qui règlent, notamment, le remboursement des frais de transport du domicile au lieu de travail, les barèmes minima, le dispositif général du crédit-temps, etc.

Si nous descendons d'un étage, nous trouvons les commissions paritaires sectorielles ; on y traite de règles qui ne s'appliquent qu'à un seul secteur. La pétrochimie a la sienne, le socioculturel aussi. On y conclut des CCT dites sectorielles qui ne s'appliquent qu'aux employeurs relevant de la Commission paritaire concernée. L'intérêt d'un tel dispositif est que l'on peut adapter des réglementations à la réalité des secteurs : on ne travaille pas de la même façon sur une plateforme pétrolière que dans un Oisp ! Alors on

adapte les textes pour qu'ils concordent aux réalités des secteurs.

Bien sûr, qui dit organe paritaire, où siègent, à part égale, représentants des employeurs et des travailleurs, dit négociation. Et qui dit négociation, dit production de normes. Et qui dit normes, dit soucis pour les appliquer dans un cadre de travail où les asbl ont besoin de grande souplesse...

Alors, comment s'y retrouver dans tous ces textes au langage qui peut sembler abscons à celui qui n'est pas familier du droit ? En suivant les conseils de votre fédération patronale bien sûr ! Premier conseil : vérifier pour chaque convention collective de travail si vous faites partie ou non du champ d'application de celle-ci que vous examinez. En effet, ce n'est pas parce que la CP 329 a signé une telle convention, que tous les employeurs qui y sont attachés devront appliquer cette dernière. Ayez donc le bon réflexe : « Suis-je concerné par cette CCT » ? Pour en être sûr, je consulte son champ d'application... et je poursuis la lecture de l'article.

Une CCT est donc un accord conclu entre un ou plusieurs employeurs, ou une ou plusieurs organisations d'employeurs et une ou plusieurs organisations de travailleurs ; elle règle les droits et les obligations des parties contractantes. Il existe des conventions d'entreprise, des conventions sectorielles et des conventions intersectorielles (conclues et signées au CNT). Une CCT ne peut en aucun cas déroger aux dispositions impératives de la loi et aux autres sources de droit qui lui sont hiérarchiquement supérieures. Une CCT, une fois signée, devient une source de droit ; un grand soin doit être apporté à sa rédaction pour éviter toute ambiguïté sur les engagements formels des parties. C'est d'autant plus difficile que certaines dispositions sont parfois adoptées ou modifiées en dernière lecture au cours des négociations. Difficile de concilier les intérêts clairement différenciés et souvent contradictoires des organisations patronales et syndicales. C'est là le cœur du travail des négociateurs.





Le coin de l'employeur



Enfin, rappelons que le champ de compétence de la CP pour le secteur socioculturel est particulièrement hétérogène et que la prise en compte des priorités, des fonctionnements, des modes de subventionnement des associations des différents sous-secteurs représentés par la CESSoc amène de nombreux débats visant à ce qu'aucun d'entre eux ne se trouve lésé par la conclusion des conventions collectives.

Les conventions prévoient de façon systématique la définition d'un champ d'application qui précise les employeurs et les travailleurs concernés; elles stipulent parfois des exceptions définitives ou temporaires. Le texte s'achève toujours sur la date à laquelle les dispositions entrent en application avec, là encore, dans certains cas, des dispositions transitoires permettant aux parties de mettre en place les mesures dans un certain délai.

Une fois signée, la convention collective de travail est déposée au greffe du Service Public Fédéral Emploi et Travail où sa conformité est vérifiée. Le Moniteur Belge publie ensuite un avis de dépôt; quinze jours après cette publication, la convention devient applicable à tous les employeurs affiliés. Certaines conventions en restent là.

La force obligatoire d'une convention peut être étendue par Arrêté Royal à la demande d'une

des parties signataires (c'est souvent le cas dans notre CP). Le Moniteur Belge publie alors la convention en annexe de l'Arrêté Royal qui lui donne force obligatoire pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs relevant du champ de compétence de la Commission, qu'ils soient affiliés ou non à l'une des organisations signataires. Attention, cet Arrêté prend effet à la date d'entrée en vigueur de la convention sans qu'il ne puisse y avoir rétroaction de plus d'un an. Plusieurs CCT peuvent traiter d'un même sujet. Pour s'y retrouver, il faut avoir à l'esprit la hiérarchie des sources de droit. Elle est établie par la loi de la manière suivante<sup>1</sup> :

1) La loi dans ses dispositions impératives.

2) Les conventions collectives de travail rendues obligatoires par Arrêté Royal, selon l'ordre suivant :

- les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ;
- les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;
- les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire.

3) Les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant :

- les conventions conclues au sein du Conseil National du Travail ;
- les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;
- les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ;
- les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire.

4) La convention individuelle écrite.

5) La convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention est conclue.

6) Le règlement de travail.

7) La loi dans ses dispositions supplétives.

8) La convention individuelle verbale.

9) L'usage.

Cette hiérarchie signifie que les dispositions d'une source de droit, par exemple d'une CCT, ne peuvent être contraires aux dispositions d'une source de droit occupant une position plus élevée dans cette hiérarchie, sous peine de nullité.

En attendant de découvrir le champ d'application des (sous)commissions paritaires dans un prochain article, consultez notre site Internet au lien suivant : <http://www.febisp.be/view/fr/rct/commissionsparitaires.html>

<sup>1</sup> Cette hiérarchie est reprise à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968





### L'Emploi à la Région bruxelloise

L'emploi sera repris par le Ministre Benoît Cerexhe qui était déjà responsable de cette matière lors de la législature précédente. Pour le moment, la composition de son cabinet est la suivante :

• Directeur de cabinet : Christian Lamouline ;

• Directeur adjoint de cabinet : Vincent Henderick ;

• Assistante du Ministre : Sonia Laruelle.

La FeBISP est particulièrement concernée par les politiques de l'emploi à Bruxelles, surtout en ces temps de crise qui frappent prioritairement les personnes peu qualifiées. Nous tenons donc à féliciter le Ministre pour sa reconduite et lui souhaiter bon courage pour l'important travail qui l'attend. La FeBISP espère développer avec lui et son équipe une fructueuse collaboration basée sur une réelle concertation des acteurs de terrain qu'elle représente. En

effet, les sujets sur la table sont nombreux, à commencer par les Arrêtés d'exécution de la fameuse Ordonnance sur les Missions Locales, la signature obligatoire du CPP pour les moins de 25 ans, la révision de l'Ordonnance concernant les EI et les ILDE, la politique d'activation des DE et ses répercussion sur les OISP, le combat contre les discriminations à l'embauche, etc.



*Benoît Cerexhe, ministre de l'emploi*

### La Formation à la COCOF

Changement à la tête de la formation, Françoise Dupuis a laissé la place au Ministre Emir Kir. Son cabinet est en cours de

formation et voici les noms qui nous été transmis jusqu'à présent :

- Directeur de Cabinet : Marc Focroulle ;
- Directrice de Cabinet adjointe (COCOF) : Azita Banaï ;
- Conseillé Formation Professionnelle : Bastien Manchon.

La FeBISP est toujours aussi concernée par les politiques de la formation professionnelle et plus spécialement par celles qui s'adressent aux personnes peu qualifiées. L'accord de gouvernement en fait une priorité. Nous transmettons au Ministre nos félicitations et lui souhaitons également bon courage pour l'imposant travail qui l'attend. Nous espérons bâtir avec lui et son équipe une collaboration productive afin de permettre aux personnes peu qualifiées de se former et au OISP de continuer leur travail. Les chantiers abondent : augmenter les places en formation, mener des politiques qui sachent réellement s'adapter au public ISP et à ses difficultés, rester vigilant par rapport au

dispositif de validation des compétences, etc.



*Emir Kir, ministre de la formation professionnelle*

### Ces compétences qui font la différence à l'emploi

Le pôle Recherche et Développement (CF2D) du CF2m asbl propose à tous les acteurs de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle l'outil multimédia de socialisation professionnelle « Ces compétences qui font la différence à l'emploi ». Cet outil, composé d'un DVD et d'un guide pédagogique, contient les rencontres filmées de six employeurs actifs dans différents secteurs et met en

évidence les attentes du monde du travail en termes de savoirs comportementaux. Les activités pédagogiques proposées dans le guide vous permettront de familiariser vos apprenants à la réalité du monde professionnel et à ses exigences. Vous y trouverez des pistes d'actions pour leur permettre de découvrir et de développer un ensemble de compétences non techniques nécessaires et indispensables pour décrocher et garder un emploi (travailler en équipe, être fiable, respecter les règles, ...). Cet outil a été réalisé dans le cadre d'un partenariat entre cinq centres d'insertion socioprofessionnelle bruxellois : le CF2M, le COFTeN, le CEFAID, CENFORGIL et SIREAS et avec le soutien de Bruxelles Formation.



### Le Comité de concertation planche sur les futurs Arrêtés d'exécution

Depuis juin 2009, le Comité de concertation qui réunit les Missions Locales, Tracé Brussel, Actiris et la FeBISP a mis sur pied trois groupes de travail :

• « Les actions avec le public et la complémentarité des opérateurs » animé par la Mission Locale de Schaerbeek ;

• « Les actions avec les employeurs » animé par Actiris ;

• « Les actions de concertation, d'interface et d'animation de périmètre » animé par Tracé Brussel.

Chaque groupe de travail a pour objectif de préparer la rédaction des futurs Arrêtés d'exécution de l'Ordonnance Missions Locales adoptée fin 2008. Leur travail devrait se clôturer en décembre 2009, après quoi, un quatrième groupe de travail planchera sur la délicate question du financement.

## **Pierre-Alain Gerbeaux : bonne chance pour le plus beau métier du monde**

Vous le connaissez tous sans aucun doute, Pierre-Alain Gerbeaux faisait partie de l'équipe de la FeBISP depuis février 2000. Fraîchement débarqué des Missions Locales françaises, il a fait ses débuts à la FeBISP en tant qu'attaché FSE. Il est ensuite devenu attaché institutionnel puis responsable des politiques de l'emploi. Depuis 2007, il était devenu coordinateur. Tâche dont il s'est brillamment acquitté. Toujours disponible, bon pédagogue et rédacteur enthousiaste, Pierre-Alain fut pendant de nombreuses années un excellent collègue et un coordinateur remarquable. Pierre-Alain a décidé de reprendre des études pour devenir instituteur primaire. Les enfants de sa classe auront beaucoup de chance d'avoir un professeur aussi engagé et aussi soucieux des autres. Bon vent et merci pour tout !



## **Pascale Deberghe : le sourire et l'efficacité**

Suite à l'épidémie de grossesses qui sévit à la FeBISP depuis 2008, Pascale Deberghe a remplacé Huong Ngo au Fonds de Formation pour les travailleurs de l'ISP durant son congé de maternité. Bien qu'elle ne soit restée que quelques mois, nous avons été très heureux de travailler avec elle car elle liait la bonne humeur et un excellent rendement de travail. Nous avons été content d'apprendre qu'elle a été engagée à la Fonderie dans le service des archives.



## **Jonathan Lesceux : un jeune brièvement sur le marché de l'emploi**

Toujours suite à la fameuse épidémie de grossesses qui sévit à la FeBISP depuis 2008, Jonathan Lesceux remplaça Vial Grösser Tatiana Vanessa au poste d'attaché à la communication. Nous avons tous été très contents de travailler avec lui qui faisait preuve de beaucoup d'esprit d'initiative, de professionnalisme et d'humour. Il a depuis peu commencé à travailler à la CSC.



# L'insertion N°82

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion sortira à la mi-décembre 2009.

## **L'@insertion n° 44**

Le prochain numéro de L'@insertion sortira à la mi-novembre 2009. Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse : [secretariat@febisp.be](mailto:secretariat@febisp.be)

## **Offres d'emploi**

Consultez les dernières offres d'emploi sur notre site [www.febisp.be](http://www.febisp.be)



Le Cinquantenaire à Bruxelles