L'essor

bpost
PB- PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

La revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle

Trimestriel
Janvier à mars 2017
P801127 MassPost Namur

n°79

Editeur responsable :
Eric Mikolajczak, rue Marie-Henriette, 19-21 à 5000 Namur



Carte de visite du secteur

Interfédé CISP



Sommaire

Éditorial 3

Une identité sectorielle forte 4

Histoire et évolution de notre secteur 5

Pour les CISP l'exclusion n'est pas une fatalité 9

Le fondement des CISP :
Formation et accompagnement, "anti système" ! 12

Les CISP face à l'ÉSA
De l'État providence à l'État social actif 16

L'emploi : rêver... éveillé 20

Le dispositif Carrefour Emploi Formation Orientation (CEFO),
un outil unique en Wallonie 27

Partenariat quand tu nous tiens ! 31

Les Plateformes CISP, pilier de l'Interfédé 33

La formation des travailleurs : un engagement ! 35

Trans'formation : votre suplément sur l'actualité pédagogique 40

Le numéro 80 sortira en juin 2017
Son thème : Les CISP, acteurs de développement local
Contact : Véronique KINET 081/74.32.00
E-mail : secretariat@interfede.be

ÉDITORIAL

En ce début d'année 2017, nous nous questionnons encore sur les lendemains que nous réservent les différentes réformes mises en chantier par les pouvoirs politiques. Il y a les réformes plus récentes telles que celles relatives aux CISP, au PIIS[1], au parcours d'intégration ou aux APE toujours en cours de négociation. Mais il y a aussi les réformes plus anciennes comme le contrôle des chômeurs, la régionalisation de certaines matières dans le cadre de la 6ème réforme de l'État.

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle a l'habitude d'évoluer dans un environnement mouvant, mais n'atteignons-nous pas là un tournant crucial de notre histoire ? La crise de l'État Providence met en péril les individus au sein de notre société et en particulier les publics que nous accueillons dans nos formations. Face à la montée de l'intégrisme, de l'individualisme, du normalisme à côté des inégalités sociales, économiques et éducatives déjà bien présentes, notre secteur doit relever des défis fondamentalement primordiaux. Notre travail prend plus que jamais tout son sens, toute sa légitimité pour contredire certains discours ambiants.

Les pouvoirs publics multiplient les exigences de contrôle à l'égard des chômeurs, des allocataires sociaux, intensifiant leur insécurité et leur précarité. Les CISP sont aspirés par cette spirale infernale qui devient un élément clé des politiques de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Face à ces situations, nous devons soutenir nos publics pour qu'ils accèdent à leurs droits sans porter atteinte à leur dignité, pour qu'ils existent "positivement", pour citer Robert Castel.

Notre secteur est à la fois un monde de l'engagement et un monde du travail qui apporte une vraie valeur ajoutée aux politiques publiques. Cela ne nous met pas à l'abri de contradictions entre respect des missions décrétales, des missions qui organisent notre fonctionnement associatif et la manière dont on appréhende notre boulot sur le terrain, dont on réalise notre travail au quotidien. Bien souvent, il nous revient de concilier l'inconciliable. Pas facile pour les travailleurs de tenir le coup tous les jours, mais grâce à notre volonté, notre créativité et notre solidarité, nous y arrivons depuis tant d'années. Dans ce contexte, il est essentiel de garder notre indépendance de penser et d'agir, notre autonomie d'action pour développer nos démarches pédagogiques adaptées aux réalités des personnes que nous accueillons.

Notre secteur occupe une place indéniable dans la sphère de la formation et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Notre capacité d'expertise est reconnue. Celle de la mobilisation aussi. Celle du partenariat également. Et l'Interfédération est à ce titre vecteur de cohérence et joue un rôle fondamental de coordination et de relais des préoccupations et revendications du secteur de l'insertion socioprofessionnelle.

Nos formateurs ont aussi la capacité de se remettre en question, en se mettant en position d'apprentissage dans un aller-retour continuel. C'est ça aussi la force de notre secteur. Nous croyons en la capacité d'agir de nos publics et de nos travailleurs, et nous ne voulons pas les mettre dans un moule préformaté où ils ne pourraient plus exprimer leurs besoins, leurs histoires, leurs visions critiques. Notre pédagogie s'appuie sur une participation active, à renouveler sans cesse.

Notre action ne doit jamais rester isolée. Notre action est collective, recherche le développement humain, vise la justice sociale, accompagne l'insertion socioprofessionnelle et se construit dans la solidarité. Nous vivons dans une société en accélération et notre travail est de combattre toute exclusion. Notre public – adulte – est confronté à la précarité... Nous ne voulons pas l'accepter et nous mettrons toute notre énergie à l'accompagnement collectif, à contre-courant de la vision individualiste qui n'a de cesse de déborder ! Notre responsabilité collective est engagée pour tendre à l'émancipation citoyenne au-delà d'un travail de survie.

ANNE-HÉLÈNE LULLING
Présidente de l'Interfédé

1 PIIS : Projet individualisé d'intégration sociale - voir également l'article en page 16 de cet Essor.

DOSSIER

Une identité sectorielle forte

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle qui travaille avec le public le plus éloigné de l'emploi compte, depuis ce 1er janvier 2017, 157 centres de formation agréés (146 ASBL et 11 services de CPAS). Huit nouveaux centres ont été nouvellement agréés en 2017. Cela représente plus de 16.000 stagiaires formés chaque année pour un total de plus de 5,5 millions d'heures de formation agréées.

Les CISP possèdent une identité et des pratiques communes qui ont pour vocation la lutte contre les inégalités, la (re) conquête de la citoyenneté, la prise en compte des personnes, l'agir ensemble.
Ce sont ces fondamentaux que le Comité de rédaction de l'Essor a voulu (re)visiter à l'occasion de ce numéro consacré à notre secteur en référence au numéro 36 de l'Essor consacré à l'histoire de notre secteur.
Les articles racontent ainsi l'histoire de notre secteur, ses prises de position contre ce qui peut être lu comme de l'arbitraire, la formation continuée des travailleurs, l'accompagnement des personnes, la dénonciation de l'État social actif, l'autonomie pédagogique, nos publics, les actions partenariales menées avec les CEFO et les plateformes associatives constituent notre cadre d'action et nos fondations. Ils alimentent cette mémoire vive que nous questionnons, entretenons et faisons évoluer pour construire ensemble, analyser, interpeller, prendre position y compris avec nos partenaires de l'insertion. Ils sont accompagnés de propositions musicales à écouter en lisant votre Essor et qui font référence à l'histoire ou aux valeurs qui nous animent.

EN EFFET, LES CENTRES ÉVOLUENT EN TOUTE AUTONOMIE, MAIS SONT ANIMÉS PAR DES VALEURS, UN SOCLE COMMUN REPRÉSENTÉ PAR LE "C".

CISP
centres d'insertion socioprofessionnelle

Depuis plusieurs mois, le groupe de travail Communication de l'Interfédé travaille sur l'identité du secteur des centres d'insertion socioprofessionnelle pour traduire au mieux la réalité multiple et multiforme qui nous caractérise. Nous voilà enfin dotés d'un nouveau logo, d'une charte graphique, d'une définition de ce que nous sommes. Nous sommes représentés par autant de bulles de couleurs différentes. En effet, les centres évoluent en toute autonomie, mais sont animés par des valeurs, un socle commun représenté par le "C".

Ce numéro de l'Essor est également un outil destiné à être diffusé lors du Salon de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle. Pour venir découvrir la diversité et les richesses pédagogiques de nos centres de formation, les CISP invitent le public à les rencontrer lors de ce premier Salon de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle le jeudi 18 mai 2017 à Namur Expo.

Bonne lecture !

VÉRONIQUE DUPONT
pour le Comité de rédaction de l'Essor

Histoire et évolution de notre secteur

L'Essor n° 36 du mois de mai 2006, dans son dossier "L'ISP, des racines et des ailes", présentait un premier bilan de l'histoire du secteur et de son évolution dans un article intitulé, "30 ans d'histoire du secteur ISP : de la guerre du feu à l'Homo-dispositif-intégré"[1]. Voici la suite de cette histoire qui dépasse aujourd'hui les 40 années !

Grand Corps Malade et Richard Bohringer - *Course Contre la Honte*

De la naissance des premières initiatives à partir de 1974 à l'adoption d'un premier "vrai" décret reconnaissant le secteur et cadrant ses actions en 2004[2], les différents articles de ce numéro 36 de l'Essor s'attachaient aussi à décrire les évolutions du contexte socio-économique et politique : de l'a-légalité ouvertement pratiquée par les pionniers des Entreprises d'apprentissage professionnel (EAP)[3] forçant les politiques à légiférer[4] pour reconnaître, mais aussi subventionner et... cadrer ces quelques ASBL qui leur rappelaient leur inertie face au chômage croissant, en passant par la régionalisation de la formation professionnelle en 1994[5] pour aboutir enfin au décret du 1er avril 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des entreprises de formation par le travail (EFT) et aux organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP). Le même jour, le Parlement wallon adoptait le décret relatif au dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP[6]).

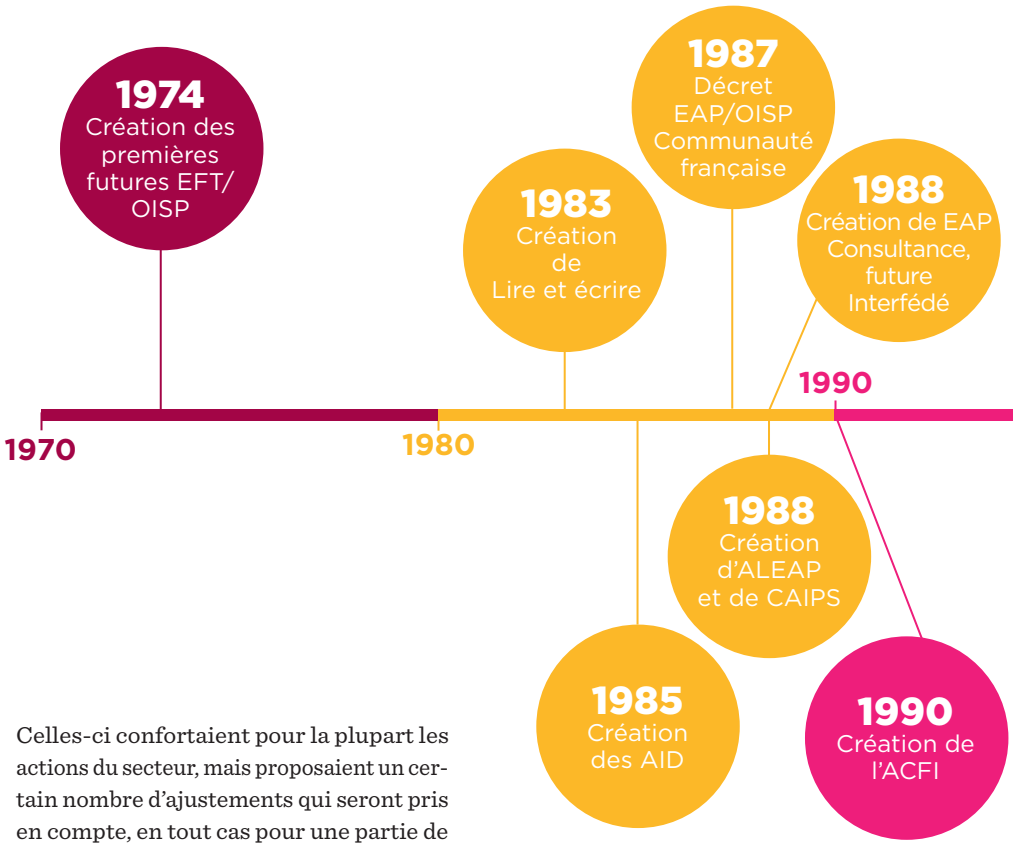
Ce dispositif, que je qualifierais de bienveillant, était en fait, mais nous ne le savions pas encore, pratiquement mort-né puisque, le 1er juillet 2004, entrait en vigueur un accord de coopération entre l'État fédéral et les Régions et Communautés sur un plan pour l'activation des chômeurs (PAC). La procédure de vérification de la disponibilité des chômeurs mise en place se résumait alors bien souvent à deux questions : êtes-vous vraiment disponible pour occuper un emploi ? De quelles démarches pouvez-vous attester pour prouver que vous recherchez réellement un emploi ? Lorsque le facilitateur de l'ONEm estimait que les efforts de la personne étaient insuffisants, il lui imposait des "actions" de recherche d'emploi ou de formation ou la sanctionnait purement et simplement. Les sanctions se sont multipliées, souvent même pour des raisons absurdes et iniques avec, pour corollaire, un accroissement spectaculaire des demandes de prises en charge auprès des CPAS dont les finances, à l'époque déjà, ont été fortement dégradées. Il s'agissait bien là d'un transfert massif du budget de la Sécurité sociale vers un autre budget : à la solidarité nationale se substituait la solidarité locale ! Totalement absurde tant éthiquement qu'économiquement et socialement !

> Un premier décret en application

Le 1er janvier 2008 entrait, enfin, en application le décret relatif aux EFT et aux OISP. 161 organismes furent agréés : 71 EFT (59 ASBL et 12 CPAS), 90 OISP (89 ASBL et 1 CPAS) auxquels vinrent s'ajouter 23 ASBL sous moratoire en attente d'agrément depuis plusieurs années déjà. En plus de légitimer, mais aussi d'encadrer (certains parlaient même de brider) les organismes agréés, le décret avait pour but – déjà – de rendre le financement des EFT/OISP plus équitable (les financements variaient alors de 6 à 20 € par heure de formation !) par l'inclusion dans la norme de financement des subventions APE dont bénéficiaient les opérateurs et en déterminant 2 tarifs horaires. Par ailleurs, certains opérateurs voyaient leurs moyens s'ajuster (diminution, augmentation, statu quo pendant une période déterminée). C'était en quelque sorte un rattrapage. Néanmoins, la longue période entre l'adoption du décret de 2004 et son entrée en application avait été mise à profit par les représentants du secteur pour revendiquer, et obtenir, la fin des cofinancements structurels par le Fonds social européen (FSE) et leur remplacement à partir de l'année 2006 par un financement 100%

1 L'ISP, des racines et des ailes. 30 ans d'Histoire, ESSOR n° 36 mai 2006, disponible sur www.interfede.be
2 Le décret EFT/OISP adopté le 1er avril 2004 n'est entré en vigueur que le 1er janvier 2008, soit près de 4 années plus tard. On pourrait dire que l'histoire repasse les plats puisque le décret CISP voté le 10 juillet 2013 n'est totalement entré en vigueur que depuis ce 1er janvier 2017...
3 EAP : Entreprises d'apprentissage professionnel, appellation obtenue après un bras de fer avec les représentants du secteur marchand qui voyaient débouler sur leurs plates-bandes, et en particulier dans les métiers du bâtiment, des "farfelus" qui croyaient aux vertus de la formation par le travail, même avec des personnes reléguées à la marge de la société, et en particulier dans les métiers du bâtiment.
4 Il y eut tout d'abord l'AR 499, autorisant les ASBL à accorder une rémunération aux jeunes (moins de 25 ans) mis en formation par le travail tout en limitant fortement les cotisations ONSS. Ensuite vinrent le décret du 17 juillet 1987 et arrêté du 5 octobre 1997 de la Communauté française relatifs à l'agrément et au subventionnement des organismes exerçant des activités d'insertion socioprofessionnelle (les EAP) ou de formation professionnelle continuée (les OISP).
5 Avec l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 avril 1995 dédicacé à l'agrément des seules EAP.
6 En référence au Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP) qui, à partir de 1997, a remplacé le Parcours d'insertion initié, imposé par l'Europe. Pour rappel, le DIISP poursuivait l'objectif de mettre le stagiaire au centre et avait pour mission d'identifier ce que chaque acteur pouvait apporter dans le cadre de partenariats à créer pour fluidifier le parcours des demandeurs d'emploi vers un emploi durable et de qualité ! Une préfiguration des futurs Bassins de vie... ?

40 ans d'histoire



wallon. Pourquoi une telle revendication ? Depuis 1984, le Gouvernement wallon avait compris "l'aubaine" que pouvait représenter l'apport du FSE pour financer le secteur à moindre coût. Les opérateurs ne se doutaient pas alors qu'ils mettaient un doigt dans l'engrenage de la justification hybride, des retards de versement s'affichant parfois en "kiloannées" au décompteur de leur compte en banque et des contrôles à répétition dont certains avaient pris la détestable habitude de désavouer le niveau de contrôle précédent ! Et les politiques ne manquaient pas pour nous affirmer, la bouche en cœur *"ne vous inquiétez pas, ça ira mieux l'année prochaine, nous nous y engageons !"*. Cette triste réalité a duré 23 ans !

Depuis 2008, quelques opérateurs ont perdu leur agrément ou n'en ont pas demandé le renouvellement et de nouveaux opérateurs ont été reconnus en 2009 avant que ne reprenne une nouvelle ère de moratoire empêchant tout nouvel agrément, jusqu'à cette année, pour des raisons budgétaires.

> Zorro est arrivé !

La première chose que nous a déclaré notre nouveau ministre, André Antoine, entré en charge du budget, de la formation professionnelle et de l'emploi (entre autres compétences) lorsque l'Interfédé l'a rencontré pour la 1ère fois après les législatives de 2009, c'est *"votre secteur coûte cher, il va falloir le recéper[7]"* (sic !). Certes, nous savions que chaque nouveau ministre voulait imprimer sa marque en prenant ses nouvelles compétences, mais là ce fut du lourd ! Le ministre commandait ainsi une étude à la société Comase en vue de réaliser une évaluation qui viserait à obtenir, selon le cahier des charges *"une compréhension de l'offre de formation, de la structuration des réseaux et des trajectoires des bénéficiaires et [...] à mettre en lumière les contraintes du secteur."*

Le rapport Comase concluait par des recommandations concernant :

- la structuration du secteur,
- l'intégration du secteur dans le contexte socio-économique et territorial,
- les ressources et moyens d'action,
- les caractéristiques du public pris en charge,
- les résultats obtenus et la visibilité de ceux-ci.

Celles-ci confortaient pour la plupart les actions du secteur, mais proposaient un certain nombre d'ajustements qui seront pris en compte, en tout cas pour une partie de ceux-ci, dans l'élaboration du nouveau décret, le futur décret CISP.

On peut reconnaître trois grands mérites au ministre Antoine :

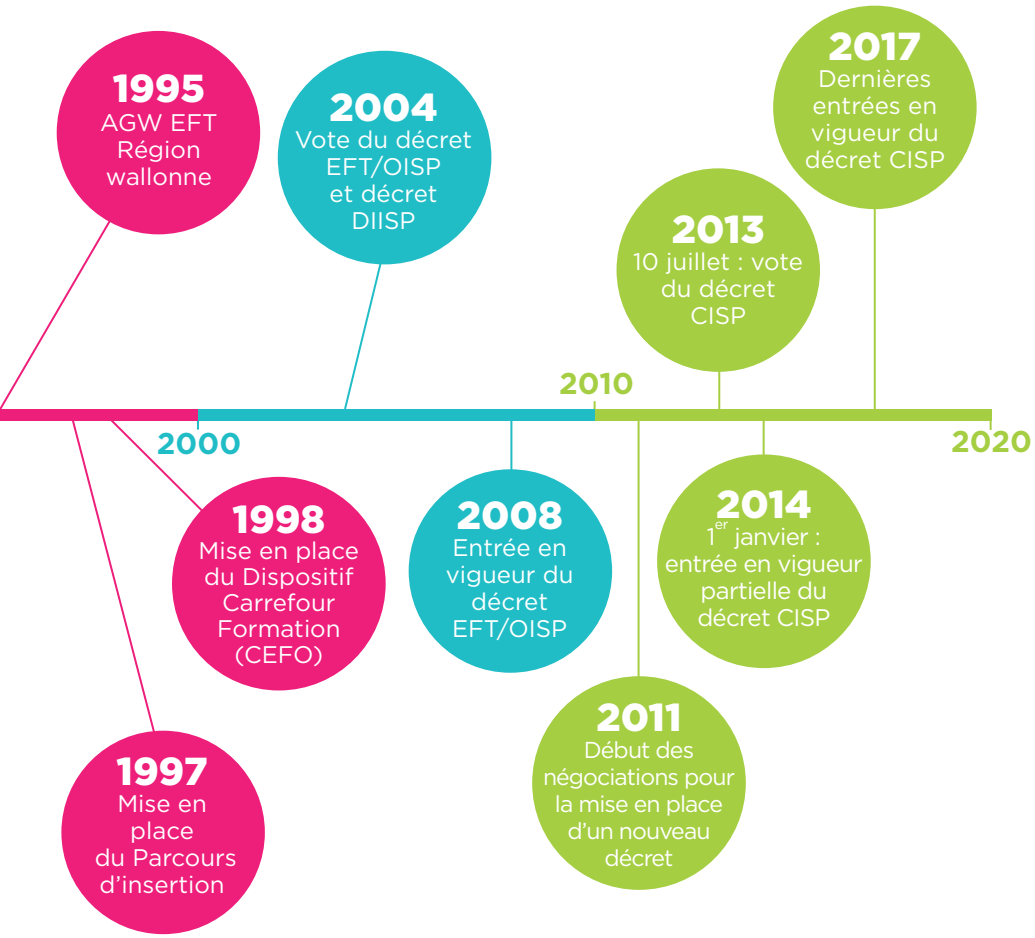
1. Il a fédéré le secteur contre lui : pas moins de 9 manifestations ont été organisées au cours de la législature contre les intentions du ministre dans la réforme du décret EFT/OISP. En cause, une extension du public cible à des personnes plus qualifiées, des normes trop contraignantes pour un accompagnement trop formaté des stagiaires au détriment des actions d'insertion individualisées et adaptées avec des personnes parmi les plus exclues et les plus fragilisées, des velléités de réduire les actions d'orientation, de remise à niveau et d'alphabétisation à la portion congrue, mais aussi des retards de plus en plus insupportables dans les versements des subventions.
2. Il a tenu une de ses promesses : nous avons finalement obtenu gain de cause sur ce dernier point, les subventions étant versées depuis 5 ans environ selon les délais prescrits.
3. Enfin, il a contribué à rendre plus visibles et plus lisibles les offres de formation du secteur, notamment en les regroupant en 3 grandes catégories : orientation, formations de base et formations métiers[8].

> Activer encore et encore...

Parallèlement à la réforme du décret EFT/OISP, le ministre s'attelait à un autre gros chantier, celui de l'abrogation du DIISP et son remplacement par le décret relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et à la coopération pour l'insertion. Ici aussi, il a fallu un temps certain, 3 années, pour négocier (adoucir) un décret consacrant les accords de coopération successifs sur l'activation des chômeurs entre le Fédéral et les Régions et Communautés. Il s'agissait dorénavant d'activer davantage encore (et mieux dans l'esprit de certains...) le demandeur d'emploi en le rendant responsable de sa situation et des actions à mener pour en sortir !

7 Recéper : tailler des arbres ou des arbustes en ne gardant que les branches principales pour leur donner plus de vigueur.
8 Ces dispositions qui figuraient dans le décret CISP du 10 juillet 2013, jamais totalement appliqué, ont été maintenues quasi telles quelles dans les modifications apportées le 5 avril 2016 au décret CISP.

du secteur ISP



L'accompagnement individualisé et le contrat de coopération étaient conçus initialement comme de véritables usines à gaz, mais l'Interfédé parvint à obtenir un certain nombre d'avancées tant pour le demandeur d'emploi, pour qu'il puisse être sujet et plus simplement objet de l'accompagnement, mais aussi pour les opérateurs, partenaires de la coopération en respect de leurs missions ainsi que de leur autonomie dans la mise en œuvre de leurs projets et pratiques pédagogiques.

Ne nous leurrons pas ! Ce dispositif est contraignant pour les demandeurs d'emploi, obligés de conclure un plan d'action avec leur conseiller référent du Forem sous peine de sanction, et pour les opérateurs, soumis à une charge administrative supplémentaire et conséquente, depuis la mise en place des outils technologiques de l'adressage et du retour d'information, également obligatoires. Une première évaluation réalisée un an après la conclusion des premiers contrats de coopération ne nous rassure pas : le dispositif ne permet pas de personnaliser l'accompagnement et n'apporte de plus-value ni pour les demandeurs d'emploi ni pour les opérateurs !

> Et les CISP dans tout ça ?

Au mois de mars 2014, à quelques encablures des élections législatives, l'Interfédé, pariant sur un changement de la distribution des compétences au sein du futur nouveau Gouvernement wallon, rompit les négociations avec le cabinet Antoine un peu avant de finaliser les négociations sur le financement des centres, seule pièce manquante dans le véritable puzzle que constituait, à ce moment-là, la future législation CISP[9].

> Pari gagné !

Dès son entrée en fonction, la ministre aux commandes de la formation professionnelle et de l'emploi[10], Éliane Tillieux, marqua son accord pour reprendre le chantier inachevé sous son prédécesseur. Pas question de revoir

L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ ET LE CONTRAT DE COOPÉRATION ÉTAIENT CONÇUS INITIALEMENT COMME DE VÉRITABLES USINES À GAZ

le décret de fond en comble, mais bien à la marge, et les arrêtés d'exécution seront au besoin revus. Le chapitre du financement serait quant à lui finalisé.
Les travaux reprennent et… prennent du temps ! Le décret CISP devait initialement (sous l'ère Antoine) entrer en vigueur au 1er janvier 2014, il sera finalement pleinement d'application au 1er janvier 2017. C'est que, parallèlement, le cabinet de la ministre entamait une remise à plat complète des dispositifs d'aide à l'emploi dont il a hérité en vertu du transfert des compétences entre le fédéral et les Régions depuis le 1er juillet 2015. Cela fait beaucoup pour une seule femme, même épaulée par des collaborateurs et (trices) compétent/es et motivé/es.

> Pari gagné ?

Il est prématuré, à ce stade, de tirer des conclusions définitives. Comme dans toute réforme, l'on peut voir la bouteille à moitié pleine ou à moitié vide, il y a des gagnants et des perdants !

- Les plus : un décret et un arrêté[11] qui rencontrent sur le fond la plupart des attentes et des pratiques du secteur (valeurs, missions, actions, élargissement du public cible,…), et qui reconnaissent la spécificité des modes intégrés d'intervention du secteur (une approche globale, personnalisée des compétences et des besoins), un mode de financement forfaitaire avec un taux horaire unique qui devrait – normalement – réduire les marges d'interprétation des inspections sur l'éligibilité de certaines dépenses , ainsi qu'une simplification administrative accrue.

9 Le décret CISP du 10 juillet 2013 fut adopté par le Parlement wallon, après un accouchement au forceps (je ne compte plus les réunions entre cabinets qui ont précédé les adoptions en 1ère, 2e et 3e lecture par le Gouvernement). Plusieurs parlementaires de la majorité (PS, CDH et ECOLO) et de la minorité (MR) ont publiquement marqué leur scepticisme sur le texte… Puzzle : un décret (10 juillet 2013) et deux arrêtés d'exécution (13 février et 15 mai 2014), mais pas d'arrêté relatif au financement !
10 N'oublions pas que la compétence de l'emploi concerne aussi les CISP au plus haut point, puisque jusqu'à ce jour plus de 80 % des travailleurs du secteur occupent des postes APE !
11 Le cabinet Tillieux a eu la bonne idée de fusionner les 3 arrêtés en un seul, permettant ainsi une plus grande cohésion dans la base règlementaire et une meilleure lisibilité pour les utilisateurs : opérateurs, administration, juristes qui reconnaissaient auparavant n'avoir jamais vu une législation aussi compliquée…

UNE NOUVELLE PAGE DE L'HISTOIRE DU SECTEUR EST EN TRAIN DE SE TOURNER. IL FAUDRA ÉVALUER LA PLUS-VALUE DE CE NOUVEAU DÉCRET POUR LES OPÉRATEURS ET POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI, CAR LES ENJEUX NE SONT PAS QU'INSTITUTIONNELS, ILS CONCERNENT D'ABORD LES BÉNÉFICIAIRES.

Mentionnons également le raccourcissement du délai de versement de la 1ère avance des subventions, la souplesse dans le taux de réalisation des heures agréées, les procédures de transferts de filières d'un opérateur à un autre.

- Les moins : sans doute, un certain nombre d'imprécisions encore qui nous (représentants du secteur, administration, cabinet, Forem) obligent à rédiger une Foire aux questions (FAQ) interprétative et explicative pour un nombre important de questions, pour la plupart, pratico-pratiques, mais aussi juridiques et politiques. Parmi celles-ci, subsistent encore bon nombre d'inconnues liées à la réforme du dispositif APE qui devrait prendre cours prochainement et qui concernent les deux tiers des opérateurs[12] qui réalisent d'autres actions que des actions uniquement CISP[13]. Concernant le financement et les contrôles, les représentants du secteur ont manifesté leur désaccord, mais en vain, sur les paramètres pris en compte pour établir le financement des opérateurs, à partir de 2017, via le taux horaire unique à l'heure de formation (mode de calcul de l'affectation des travailleurs APE aux actions CISP, année de référence pour le calcul des réductions de cotisations ONSS) ainsi que sur la décision du cabinet de confier le versement des subventions et le contrôle financier au Forem. Même si le cabinet nous garantit que, dorénavant, les subventions seront versées dans des délais plus courts qu'avant, nous estimons qu'il n'est pas sain que l'un de nos partenaires soit chargé de ces missions, au risque de voir le secteur devenir à l'avenir un sous-traitant du service régional de l'emploi... Un mariage forcé pour le meilleur et pour le pire ?

> Et maintenant...

Une nouvelle page de l'histoire du secteur est en train de se tourner. Il faudra évaluer la plus-value de ce nouveau décret pour les opérateurs et pour les demandeurs d'emploi, car les enjeux ne sont pas qu'institutionnels, ils concernent d'abord les bénéficiaires.
Martine Vandemeulebroucke, alors spécialiste des matières sociales pour le journal Le Soir écrivait en 1983 déjà[14] :
"Il y a une dizaine d'années, certains secteurs industriels offraient encore la possibilité d'effectuer des petits travaux manuels n'exigeant pas ou peu de qualifications.
Avec la progression du chômage et de l'automatisation, ces emplois ont disparu progressivement. En même temps, les exigences de qualification et de productivité à l'égard des ouvriers se sont accrues au point d'exclure du marché du travail un nombre croissant de personnes, voire de catégories sociales comme les femmes, les handicapés, les trop jeunes, les trop vieux, les immigrés.
Les populations les plus défavorisées sur le plan social et culturel sont touchées de plein fouet par ce rétrécissement du marché de l'emploi. Pour elles, le chômage devient vite définitif et constitue le premier pas vers une marginalisation complète.
Les différentes associations qui travaillent dans les zones urbaines de grande pauvreté ont pris conscience depuis plusieurs années déjà des effets "pervers" de certaines politiques, prises pourtant dans un but social.
Ainsi, la lutte contre le travail au noir et les règlementations de plus en plus rigides sur l'accès à certaines professions déstructurent complètement l'économie de tous ceux qui vivaient de prestations irrégulières en bricolant à droite et à gauche. Il n'est plus possible pour certains marginaux de refaire de temps à autre de la plomberie ou d'entasser les vieux vélos du quartier pour faire de la récupération ou quelques réparations.
Avoir un travail n'est pas seulement obtenir l'assurance d'une plus grande sécurité économique, c'est aussi avoir un statut social, sortir donc de la marginalité. Comment créer ces emplois par définition peu rentables ?...".



Sauf qu'aujourd'hui l'on parle de numérique plutôt que d'automatisation, il n'y a vraiment rien de nouveau sous le soleil ! ●

ÉRIC MIKOLAJCZAK,
Secrétaire général de l'Interfédé et membre du Comité de rédaction de l'Essor

12 Dans le jargon, ces opérateurs sont appelés les "poly" (agréés et/ou subventionnés).
13 Éducation permanente, appels à projets, PMTIC, ILI, SIS...
14 Briser le cercle "Marginalité-pauvreté" : une gageure ? Le Soir des 11 et 12 juin 1983.

DOSSIER

Pour les CISP l'exclusion n'est pas une fatalité

Depuis sa création, le secteur s'inscrit dans une démarche de lutte contre les inégalités. Ce combat constitue le socle de la Charte sectorielle (Charte de l'Interfédé)[1] et est partagé par les fédérations membres de l'Interfédé. L'exclusion est en effet pour le secteur des CISP un déni de droit. L'action des centres s'inscrit dans une logique de lutte contre les processus qui génèrent la disqualification et la désaffiliation sociale. Il s'agit de lutter pour la construction d'une société plus juste et solidaire qui respecte la liberté de chacun tout en garantissant les libertés collectives.

> Des principes fondateurs

"Notre démarche historique s'inscrit dans une lutte contre les injustices sociales à partir d'inégalités sociales. L'Interfédé reconnaît à chacun le droit de construire une vision du monde et à l'exprimer, à avoir un projet social et à tenter de le mettre en œuvre".

Ces principes fondateurs se déclinent de différentes manières :

"Notre approche est émancipatrice : elle veut prendre en compte toute la dimension de l'être humain dans son environnement individuel et collectif au plan culturel, social et économique".

"Nous cherchons à créer un environnement culturel, social et économique favorable qui pourra permettre aux milliers de jeunes et d'adultes de se doter des moyens nécessaires afin d'accéder à une vie sociale, culturelle et professionnelle décente".

De ce fait, le secteur s'oppose aux principes de l'État social actif et est déterminé à porter la parole des personnes démunies. Il refuse les principes du néolibéralisme qui engendre de plus en plus d'exclusion niant ainsi le droit



au travail d'un nombre grandissant de personnes. Répondre à la fois à la demande des travailleurs sans emploi et à l'urgence de nombreux besoins collectifs insatisfaits doit passer par une modification profonde de l'organisation sociale.

> Des fondements pédagogiques

Le fil conducteur des actions sectorielles suppose de "préparer l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires en créant un cadre qui permette à chacun de vivre la trajectoire de formation qui soit la plus positive pour lui, en assurant aux stagiaires des formations qui favorisent leur émancipation sociale individuelle et collective.

La formation est un outil et un vecteur de citoyenneté qui mènent vers l'épanouissement personnel et la construction citoyenne. La formation doit articuler l'acquisition de compétences professionnelles et la capacitation citoyenne.

1 La Charte est le résultat d'un travail et d'une réflexion menés au sein du CA de l'Interfédé en 2008. Par cette action, des missions, des objectifs communs ont été définis collectivement pour notre secteur. La Charte est disponible sur le site de l'Interfédé : www.interfede.be

Le savoir est une construction

"Pour nous, le savoir n'est pas un état ; il est fondamental de le construire collectivement. Les savoirs qui découlent de la formation doivent avoir du sens pour les participants à la formation. Tout apprentissage s'enracine toujours sur une confiance réciproque et une reconnaissance préalable de l'autre. La relation nouée doit permettre à chacun dans sa singularité de trouver sa place et d'y être reconnu. Elle doit permette de modifier notre savoir, savoir-être, savoir-faire et donc notre positionnement vis-à-vis des autres".

> Le public un acteur à part entière

La Charte met en évidence l'engagement indéfectible de notre secteur vis-à-vis des personnes fragilisées. Le secteur affirme son attachement aux droits fondamentaux des personnes.

"L'Interfédé revendique le principe de pleine participation des personnes fragilisées et le déploiement de leur faculté critique en opposition au simple centrage sur le bénéficiaire."

Elle défend le droit du stagiaire à être reconnu dans son histoire, dans son expérience et sa capacité.

"Chaque histoire individuelle est une histoire particulière. La formation est un droit pour chaque personne belge ou primo arrivante."

L'emploi n'est cependant pas un horizon unique auquel mène le travail du secteur, le but de l'action du secteur ne se limite pas à l'emploi même s'il constitue un débouché des formations.

"Pour les personnes, l'emploi est un levier fondamental. Ainsi la collectivité doit se mobiliser pour créer les conditions d'accès à un emploi de qualité."

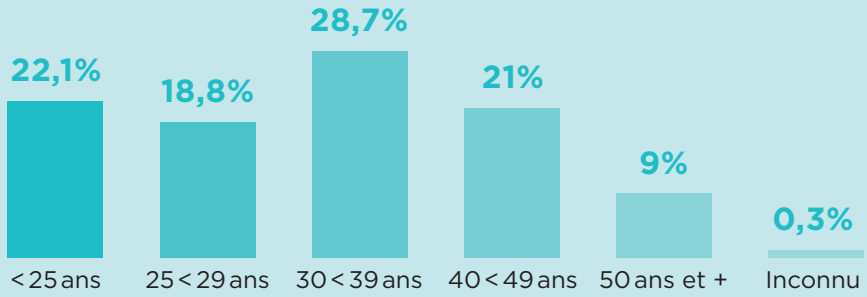
"L'Interfédé plaide pour la prise en compte du projet humain, le sens donné par la personne à son parcours, articulé en étapes de plus en plus complexes, fragmentées et riches de sens. La reconnaissance de chacun à avoir sa place dans la société passe par la reconnaissance inconditionnelle du droit humain."

VERONIQUE DUPONT,
Rédactrice en chef de l'Essor et chargée de projets pédagogiques auprès de la fédération ALEAP

Le profil du public des CISP en quelques chiffres

ANTONIN LOUIS,
Chargé d'études Interfédé et membre du Comité de rédaction de l'Essor

>Répartition des stagiaires selon la catégorie d'âge en 2015



Plus de 40% des stagiaires ont moins de 30 ans.

Près d'un quart du public en formation est âgé de moins de 25 ans.

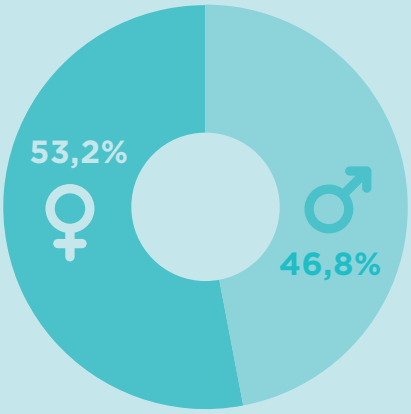
La part des stagiaires de 50 ans et plus a augmenté de 64,3% entre 2008 et 2015 passant de 5,4% à 9%.

>Répartition des stagiaires selon le sexe en 2015

La proportion de femmes dépasse celle des hommes au sein des CISP (respectivement 53,2% et 46,8%).

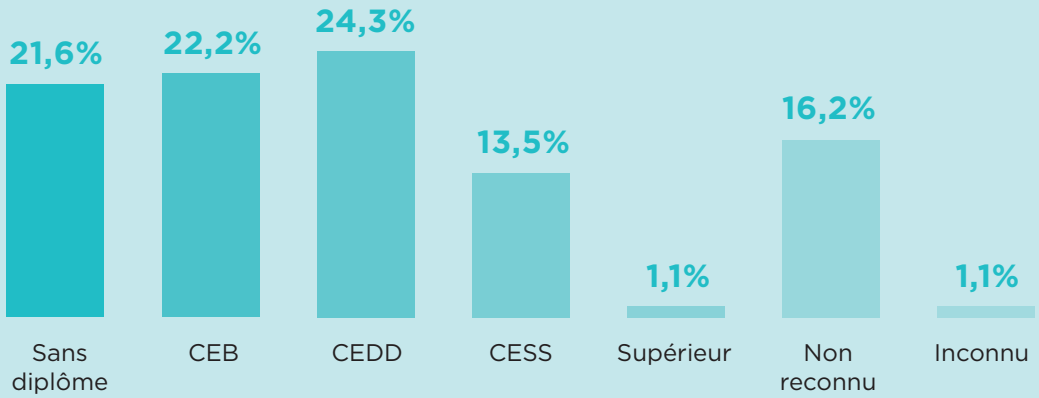
Les Les CISP DéFI sont fréquentés majoritairement par des femmes (60,4%).

À l'inverse, les EFT concentrent un public plutôt masculin (65,3%).



Le profil du public des CISP en quelques chiffres (suite)

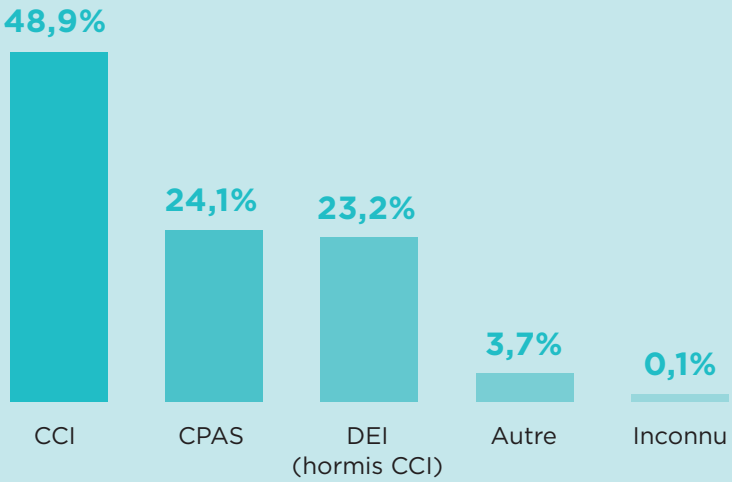
>Répartition des stagiaires selon le niveau d'éducation en 2015 (plus haut diplôme obtenu)



Le public des CISP est composé de personnes disposant au maximum du certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré ou d'un titre équivalent.
Seuls 13,5% des stagiaires détiennent le CESS.

CEB (certificat d'études de base)
CEDD (certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré)
CESS (certificat d'enseignement secondaire supérieur)
Non reconnu (diplôme sans équivalence reconnue en Belgique)

>Répartition des stagiaires selon le statut à l'entrée en formation en 2015



Près de la moitié des bénéficiaires de l'offre de formation sont chômeurs complets indemnisés.
Leur part au sein des CISP a diminué depuis 2008 passant de 54,5% à 48,9% en 2015.
La proportion des stagiaires qui relèvent de l'aide sociale suit une évolution inverse passant de 16,6% en 2008 à 24,3% en 2015.

CCI (chômeur complet indemnisé)
CPAS (personne à charge du centre public d'action sociale)
DEI (demandeur d'emploi inscrit inoccupé hors CCI)
Autre (sous contrat article 60/61, personne condamnée, personne avec handicap reconnu, etc.)

Le fondement des CISP : Formation et accompagnement, “anti système” !

Quarante ans ! Environ, quarante ans d’un malentendu. *Bricolos rigolos, doux rêveurs, soixante-huitards attardés, gentils animateurs-formateurs des laissés-pour-compte…* Quarante ans que l’on nous prend pour des espèces d’hippies baba cools déconnectés des (vraies) réalités (économiques). Certains n’ont rien compris. Le secteur ne se revendique pas du “flower power”. Le secteur est PUNK ! On vous le prouve, formation et accompagnement sont chez nous, à contre-courant !

The Clash - *Clampdown*

Lorsque les cris des SexPistols résonnent pour dénoncer la violence sociale et institutionnelle à l’œuvre dans l’Angleterre de la fin des années 70, de l’autre côté de la Manche, dans une Wallonie en déclin industriel, touchée de plein fouet par le chômage et marquée par l’absence de perspectives, les premières initiatives du secteur se posent aussi comme des actes d’une contestation politique, économique, sociale et culturelle.

> “No futur for you… in england’s dreamland”

Les pratiques de formation et d’accompagnement des CISP d’aujourd’hui ont dans leur patrimoine identitaire la volonté farouche de proposer une alternative aux systèmes d’enseignement, d’intégration sociale, de participation économique et de participation politique.

Lorsque l’on se souvient d’où l’on vient et pourquoi on est là, *“alors, on relit le mot “activation” et un sens nouveau apparaît. Le “Chômeur”, le “stagiaire”, la “personne” que l’on a en face de nous se révèle comme étant un “citoyen”, un “acteur social, économique et culturel”. Le tout est de lui donner les moyens de se reconnaître et d’être reconnu comme tel. Et ça, c’est aussi notre job !*

Les objectifs d’insertion sociale et professionnelle cohabitent alors avec ceux d’émancipation individuelle et collective. L’accompagnement social c’est plus qu’une démarche d’assistance ou de responsabilisation. C’est plus que de couler dans un contrat un projet de formation ou d’insertion. Rendre responsable une personne, c’est d’abord reconnaître avec elle sa qualité de citoyen et sa capacité à exercer sa citoyenneté. C’est travailler avec elle et par elle à sa prise de conscience d’elle-même, de sa propre situation objective ou de sa culture. Travailler avec elle à ce qu’elle puisse s’exprimer et agir sur ces phénomènes. Il ne s’agit plus ici de consommer des idées, mais d’en produire et de les transformer grâce à l’action et au dialogue. Ce type de démarche ne peut s’effectuer dans un local d’entretien individuel ou dans une classe de cours. Bon nombre d’opérateurs CISP l’ont compris. Les modalités sont des plus variées : des cours de vie sociale se transforment en cafés citoyens ou en ateliers de théâtre action, pour d’autres ce sont des “conseils coopératifs” qui s’organisent pour donner une place à la réflexion des stagiaires sur la vie du centre et à son expression. D’autres, encore plus ambitieux ou idéalistes, donnent une place à chaque membre de l’association au sein de leurs instances décisionnelles. Mais, quelle que soit la forme prise, l’intention est la même. Ce qui est recherché ici, c’est de construire ensemble, en faisant et en donnant confiance”.[1]

Le journaliste Greil Marcus estime que le punk procède d’un *“besoin urgent de vivre non pas comme objet, mais comme sujet de l’histoire – de vivre comme si quelque chose dépendait réellement de notre propre action – et ce besoin urgent débouche sur un champ libre”.*[2]

Cette force de proposition qui dépasse l’individualisme (ou l’individualisation) pour redonner de la liberté et du pouvoir aux personnes se manifeste aussi dans la créativité du secteur. Impossible ici de citer la quantité d’articles et de témoignages en termes d’innovation pédagogique et d’accompagnement social développés par les CISP qui ont été publiés dans l’Essor depuis la première publication.

“La culture punk est bien davantage qu’une musique. Elle ouvre des possibilités, dresse des perspectives, donne du sens, offre un mode d’existence positif, encourage la créativité”.[3]



1 ALBERTUCCIO E., Essor n°35, p.16
2 Cité par www.zone-subversives.com dans l’article “Le punk, une contre-culture dans le capitalisme”.
3 Fabien Hein, *Do It Yourself ! Autodétermination et culture punk*, Le passager clandestin, 2012.



> "Clamp down", insoumis et rebelles

Nos actions se sont construites au cours de ces 40 ans en faveur de l'émancipation, mais aussi en réaction contre les dispositifs de répression qui excluent et humilient. *"Construire un projet d'insertion socioprofessionnelle avec une personne en situation de désaffiliation ou de vulnérabilité, sans tomber dans les pièges de la stigmatisation ou de l'humiliation, demande un travail à long terme, en profondeur et dans la proximité, dans la confiance et la reconnaissance mutuelles, à travers une démarche qui amènera petit à petit la personne à penser plus loin "qu'au jour le jour". Il ne s'agit pas d'imposer, mais de coconstruire un projet qui a du sens à partir des trajectoires vécues par la personne, tenant compte du contexte dans lequel elles se développent."* [4] Plus explicitement encore, face aux injonctions des pouvoirs publics chargés du contrôle, le secteur se positionne sans ambiguïté : *"Il y a une confusion des genres. Nous ne sommes pas les gendarmes, ou leurs "cousins". Nous faire endosser ce rôle c'est risquer de dénaturer la relation pédagogique que nous devons nécessairement établir avec les stagiaires et qui suppose un rapport de confiance. Il nous semble donc important de clarifier, réaffirmer et délimiter notre cadre d'intervention sur base du décret. Nous n'avons à jouer ni les "flics de l'ISP", ni les "hors-la-loi au grand cœur". Notre fonction est bien précise et sans doute faut-il le rappeler à nos partenaires."* [5]

Par ailleurs, face à la volonté dominante de tout classifier, le secteur refuse de se laisser enfermer dans des cases. Formation, accompagnement social, insertion dans l'emploi, il n'y a pas de linéarité, pas de segmentation. N'en déplaise à certains, chez nous tout est dans tout. Et ce n'est pas pour autant que l'on ne fait rien : *"Ce sont dans tous les lieux formels et informels, à chaque moment, dans les moindres interstices de temps et d'espace que chaque travailleur en OISP et en EFT peut intervenir socialement. Dans la camionnette du centre, en route vers un chantier, à la machine à café lors de la pause matinale ou sur le trottoir devant le centre, pendant qu'on s'en "grille une", ces différents moments sont tous des occasions à saisir. En effet, l'acte pédagogique est d'abord un acte de relation et de dialogue. Et à la condition qu'il n'y ait pas un "transmetteur, un récepteur et un contenu extérieur qu'il s'agirait de déposer", il peut alors y avoir des sujets qui s'éduquent mutuellement et qui transforment leur conscience par l'intermédiaire de la démarche de compréhension du monde.*

Cette façon d'envisager le travail social, remet en cause certains classiques : "l'externalisation du suivi social" et la "division des tâches". Ici, il est d'abord question d'humaniser les rapports sociaux, de retisser du lien social à partir du centre. Et d'autre part, l'assistant social ou le psychologue n'est pas le seul investi du travail social. Tous, du secrétariat au chef de chantier, du directeur au formateur technique ont une mission, une fonction sociale dans leur travail. Cette mission est "d'être avec". Car ce qui éduque, ce n'est pas d'abord le contenu du programme, mais surtout le type de relation que l'on établit avec l'autre à l'occasion d'un échange. Ce qui éduque ou émancipe, c'est la création de sens à laquelle on participe par la confrontation d'observations, de réflexions et d'actions". [6]

"Et c'est justement notre capacité à agir sur les deux éléments que sont la formation et l'insertion sociale qui fait notre valeur ajoutée :

- *c'est par le biais de l'objectif emploi que certains de nos stagiaires sont enclins à accepter les actions de remobilisation,*
- *c'est parce que les objectifs sont déclinables en fonction des projets et ressources de chacun que nous leur proposons une pédagogie de la réussite, motivante,*
- *c'est parce qu'il y a une hétérogénéité dans nos groupes qu'il peut y avoir une émulsion entre les acteurs, une solidarité dans les échanges de savoirs...*

Plutôt que de nous positionner sur un seul des axes de notre métier, il nous revient donc avant tout de faire légitimer et reconnaître notre spécificité pédagogique qui conjugue au quotidien et de façon transversale à toutes nos actions, les objectifs d'insertion sociale et professionnelle." [7]

PLUTÔT QUE DE NOUS POSITIONNER SUR UN SEUL DES AXES DE NOTRE MÉTIER, IL NOUS REVIENT DONC AVANT TOUT DE FAIRE LÉGITIMER ET RECONNAÎTRE NOTRE SPÉCIFICITÉ PÉDAGOGIQUE

4 PIERSON Ph., L'Essor n°35, p.14
5 ALBERTUCCIO E., Essor n°42, p. 12
6 ALBERTUCCIO E., Essor n°35, p. 16
7 ALBERTUCCIO E., Essor n°55, p.20

> Pas de “bricolage”, mais un “Do it yourself”

Le discours n’est pas tout. Le *“Hey ! Ho ! Let’s go !”*, scandé par les Ramones (premier groupe de punck rock), mot d’ordre du mouvement punk, suppose que l’action prime sur la parole. De même, les pionniers de l’ISP ont tenu à être dans le “faire” et pas uniquement dans le “dire”. Au-delà de la critique, le secteur est une force de proposition, un laboratoire d’expérimentation. Hier, comme aujourd’hui.

Fabien Hein, sociologue, décrit le “Do it yourself” issu du mouvement punk en ces termes : *“La recherche de l’indépendance et l’autogestion plutôt que l’acceptation de la tutelle d’une grosse maison de disque, la coopération plutôt que la concurrence dans la fabrication des objets culturels, le libre partage des savoir-faire et une démarche participative plutôt que la quête personnelle du succès, la commercialisation au plus près de la valeur d’usage plutôt que la recherche du profit…”*.[8]

Ces principes, le secteur les a fait siens et les a fait vivre. Cela nous a souvent valu d’être considérés comme des “non professionnels”, un secteur qui bricole plus qu’il ne travaille. Et pourtant ! Si la plupart de nos formateurs ne sont pas des enseignants, qu’ils n’ont pas de titre pédagogique, leur expertise est pourtant réelle. Mais il est vrai qu’il nous a souvent fallu la défendre.

On nous reproche si souvent d’être vagues, on nous parle de “boîte noire” des CISP. Le rapport Comase[9] évoque d’ailleurs cette “nébulosité” : *“En étant bien conscient de la richesse méthodologique du secteur (individualisation, souplesse, adaptation), il s’agirait dès lors de mieux distinguer les activités […] Ces pôles, interreliés et aux agencements complexes, méritent une clarification qui constituerait un point essentiel pour une évaluation efficace du secteur et une recherche d’un mode de financement affiné et dynamique.”*

Il s’agit dès lors d’identifier, pour nous-mêmes et vis-à-vis de nos partenaires, ces processus “capacitants”, et les spécificités méthodologiques émancipatrices à l’œuvre dans notre secteur. Pour cela, une recherche[10] menée à l’EFT l’Escale a livré un précieux éclairage sur cette fameuse “boîte noire”. Son auteur a identifié trois principes pédagogiques à l’œuvre et qui pourraient faire écho aux pratiques de l’ensemble du secteur :



Premier principe pédagogique : la place des participants est centrale

Une démarche de formation, qui vise l’émancipation, doit impérativement partir des participants, s’ancrer dans leur vécu. Le processus de formation doit leur appartenir, ils doivent pouvoir agir dessus, avoir une maîtrise sur son évolution. Il ne s’agit pas là d’une volonté de démocratie totale et directe ou d’autogestion naïve des stagiaires, non. Il y a forcément un cadre, des règles, des normes… Mais résolument, dans ce cadre, il faut permettre aux stagiaires d’avoir une place prépondérante, un rôle “d’acteur” et non de “public” (cible). Nombre de centres CISP font d’ailleurs référence à la notion d’empowerment. Cette notion suppose que ce sont justement les personnes qui sont concernées par des réalités problématiques qui sont les plus à même de pouvoir les changer.

Deuxième principe pédagogique : former par l’action, dans le réel

Former par l’action, ne signifie pas se limiter au “faire”. Cela suppose au contraire de mixer des temps d’expérimentation, d’analyse et d’évaluation. Mais pour que le savoir fasse sens, il se contextualise, il s’essaie, s’expérimente, bref, il se confronte au réel. Et c’est au vu de cette confrontation qu’il est analysé, modifié, adapté et réexpérimenté. L’évaluation est à ce propos essentielle, c’est en effet par l’évaluation formative et participative que l’on permet aux personnes de se situer dans leur parcours formatif.
Que les savoirs nouveaux soient techniques, théoriques ou conceptuels, c’est par cette dynamique cyclique que de nombreux centres de formation s’assurent de l’acquisition et de la maîtrise de ces savoirs par les personnes en formation.

8 Fabien Hein, *Do It Yourself ! Autodétermination et culture punk,* Le passager clandestin, 2012.
9 Rapport Comase, audit du secteur commandité par le Cabinet Antoine à la société de consultance Comase en 2010 en vue de revoir le décret du secteur.
10 Menée en collaboration avec la Haute École Charleroi Europe, cette recherche-action menée entre 2009 et 2011 avait pour cadre l’EFT Escale à Tournai et a, entre autres, permis de contribuer à identifier les contextes pédagogiques à l’œuvre dans les EFT. Pour plus d’informations, la recherche est disponible dans son intégralité ou sous forme de résumé à l’adresse : www.interfede.be. Un article lui a aussi été consacré dans l’Essor n° 58.

SUR BASE DE CE BILAN, IL NOUS REVIENT ENSUITE DE TRAVAILLER À ACCROÎTRE LES "CAPACITÉS" DES DEMANDEURS D'EMPLOI QUE NOUS ACCUEILLONS.

Troisième principe pédagogique : pertinence, imprévisibilité, intersubjectivité

Si former c'est donner du sens, permettre à chacun de trouver du sens, il s'agit donc que les savoirs soient propres, non prédéfinis, qu'ils se construisent au gré des expérimentations, analyses et évaluations. Ces savoirs se révèlent une démarche basée sur :

- l'essai-erreur en opposition aux savoirs issus de "l'évidence". On fait ce qui nous semble pertinent, qui a une utilité, une fonction par rapport à notre objectif, quitte à se tromper, mais on l'expérimente et au besoin, on corrige ;
- l'imprévisibilité : on intègre les aléas et le critère "temps". Les aléas participent à faire exister le savoir dans le réel ;
- l'intersubjectivité : le savoir se construit dans la pratique par la rencontre subjective de la réflexion et de l'expérimentation des différents acteurs.

Si ces principes ne sont pas des dogmes, ils sont à tout le moins des repères. Ils ont surtout pour fonction de permettre aux centres de formation de susciter une réflexion sur leurs pratiques, leurs processus formatifs, pour veiller à les garder en adéquation avec les besoins d'émancipation des personnes en formation. Émancipation qui consiste avant tout à rendre du pouvoir aux personnes sur leur environnement, leurs savoirs, leur projet de vie et donc leurs choix.[11]

> "Punk's not dead"

Se professionnaliser, sans s'institutionnaliser. Oser se réinventer. Le défi est forcément immense. Avec les reconnaissances, les financements, les risques de se faire phagocyter sont grands. Dans un monde où la culture de la gestion, de la productivité et de la rentabilité s'impose à toutes les sphères de l'activité humaine. Où, les normes marchandes colonisent tous les domaines de la vie. Où l'impératif de réussite et de performance envahit tous les espaces du quotidien, jusqu'à la sphère intime. La dimension alternative et la capacité subversive de notre action sont remises en question.

"Aujourd'hui, le secteur connaît une forme de crise de conscience face à des tensions lourdes qui se posent entre : "insertion professionnelle" contre "émancipation socioculturelle" et "approche par compétences" contre "approches par capacités"[12]*, et les nouveaux cadres réglementaires que l'on nous promet ne font que cristalliser ces difficultés. Deux attitudes s'offrent dès lors aux organismes, soit de rentrer dans le rang, accepter de s'institutionnaliser et adopter de fait les stratégies élitistes et adéquasionistes relayées par l'Union européenne qui visent à promouvoir une "société de la connaissance" performante et adaptée aux besoins du marché du travail. Soit au contraire, de refuser la nouvelle donne et revenir aux questions originelles : c'est-à-dire rechercher des modèles de développement alternatifs porteurs d'égalité et d'émancipation.*

Choisir la deuxième solution, revient à accepter de remettre en débat nos pratiques et donc à nous interroger entre autres sur une question : dans quelle mesure, le fait de doter les personnes de compétences, fussent-elles pointues et en phase avec le marché de l'emploi est d'une part suffisant que pour leur permettre d'accéder à l'emploi et de le conserver et, d'autre part, est suffisant que pour leur permettre une intégration sociale réussie (soit de pouvoir comprendre et agir sur leur environnement social, culturel, économique et politique de façon satisfaisante).

Sur base de ce bilan, il nous revient ensuite de travailler à accroître les "capacités" des demandeurs d'emploi que nous accueillons. C'est-à-dire de continuer à développer et à proposer à la fois des ***processus*** *alternatifs et à renforcer les* ***ressources*** *(ou l'accès à celles-ci) des stagiaires. Pour cela, un premier pas consiste à revisiter nos méthodes et nos dispositifs pour ensuite les structurer et les compléter."*[13]

Forts de notre histoire, de notre identité, ne doutons pas de notre capacité à emmagasiner, digérer et mitonner, à notre sauce, les injonctions et autres cadres de travail. Tout comme les référentiels, le travail sur l'orientation et tant d'autres, gageons que nous saurons nous réapproprier les "PIF", outils d'évaluation et autres attestations de compétences qui nous sont imposés.

"Constater que les évolutions des modes d'actions qui nous sont proposées sont marquées par le moment "culturel" présent, devrait nous pousser à ne pas accepter d'emblée les discours et justifications qui accompagnent les inflexions et les nouvelles orientations politiques, à les resituer dans leur contexte et à prendre position. Certes notre secteur, pas moins que d'autres qui remplissent des missions d'utilité publique, se doit de répondre aux injonctions du politique et d'accomplir les missions pour lesquelles il est subventionné. C'est la règle démocratique. Mais cette dernière comporte un autre versant qui est le droit d'agir en tant qu'acteurs sociaux et de faire valoir l'expérience acquise en termes de propositions, de revendications, de changement. Bref, de faire vivre la tension persistante entre conformité sociale et innovation."[14]

I'm not working for the clamp down
No man born with a living soul
Can be working for the clamp down

The Clash[15]

ERIC ALBERTUCCIO,
Permanent auprès de la fédération AID et membre du Comité de rédaction de l'Essor

11 ALBERTUCCIO E., Essor n°62, p. 30
12 L'approche par "capacité" ou par "capabilités" fait référence à une théorie de l'économiste Amartya Sen qui propose de réfléchir l'émancipation en termes d'extension de la liberté effective (individuelle et collective), d'opérer des choix et de les mener à bien.
13 ALBERTUCCIO E., Essor n°62, p. 29
14 MAISSIN G., Essor n°26, p. 14
15 The Clash, extrait de "Clamdown", disent en substance : *Je ne travaille pas pour la répression. Aucun homme né avec un esprit vivant ne peut travailler pour la répression.*

DOSSIER

Les CISP face à l'ÉSA
De l'État providence à l'État social actif

Dans *Le Manifeste libéral* paru en 1996, le Parti réformateur libéral (PRL) souligne la *"Nécessité de substituer au système passif de l'État-providence fondé sur l'indemnisation, une dynamique d'insertion sur le marché du travail qui considère les individus comme des citoyens actifs et pas comme des assistés à secourir".*

Quilapayún :
El pueblo unido jamás será vencido

En 1999, Frank Vandenbroucke (SP.A), alors ministre des Affaires sociales et des Pensions, introduit dans le discours et le débat politique belge un nouveau concept : l'État social actif (ÉSA). Selon le ministre, l'ÉSA doit permettre non seulement *"d'assurer les revenus, mais aussi d'augmenter les possibilités de participation sociale, de façon à accroître le nombre des personnes actives dans la société"*. État social actif : le mot est lancé, l'idée d'activation est déjà présente et notre État providence fondé au sortir de la Seconde guerre mondiale sur un accord de solidarité sociale est à présent en proie à un tsunami néolibéral issu de *"l'exaltation conservatrice de la responsabilité individuelle qui porte par exemple à imputer le chômage ou l'échec économique d'abord aux individus eux-mêmes, et non à l'ordre social"*.[1]

Les débats parlementaires qui entouraient la loi du Minimex en 1973 identifiaient clairement la responsabilité sociétale des inégalités et la pauvreté économique qui en résultait pour certains[2]. La mise en œuvre du Minimex répondait clairement à l'époque à un projet politique de lutte contre les inégalités sociales. Lors de la mise en œuvre du Revenu d'intégration sociale (RIS) vingt ans après, les débats ont évolué : responsabilité individuelle, notions de droits et devoirs assorties de pratiques d'activation. La récente généralisation du Projet individualisé d'intégration sociale (PIIS) s'inscrit elle aussi dans une vision libérale de "responsabilisation" des ayants droit.

On le voit, en 30 ans, la façon d'envisager les problèmes sociaux a subi une mutation importante. Nous sommes passés d'une analyse basée sur le concept d'inégalités sociales à une analyse se focalisant sur les "déficits individuels". Ce n'est plus la société qu'il conviendrait de réguler et de transformer, mais bien aux personnes de s'activer, s'adapter, s'intégrer...

C'est dans ce contexte général du tournant vers l'État social actif, et plus particulièrement dans celui de la mise en place de la politique d'activation des chômeurs, que des dispositifs institutionnels (décret DIISP, EFT/OISP) centrés sur l'insertion socio-professionnelle ont vu le jour[4].

> Impact de l'ÉSA

"Si, d'un côté [les politiques d'activations] semblent accroitre l'accès à l'emploi ; de l'autre, cet accroissement n'est pas généralisé. D'abord, il se limite aux personnes dont les profils professionnels sont les plus favorables sur le plan de l'embauche (niveau élevé d'instruction, expérience professionnelle antérieure). Ensuite, l'accroissement du retour à l'emploi est surtout présent là où les offres d'emploi sont abondantes ; ailleurs, il est proche de zéro. Enfin, la qualité des emplois obtenus, là où il y a un effet significatif de la mesure, est légèrement inférieure à celle de ceux qui auraient été obtenus hors activation (contrats à durée déterminée plus courts et moins bien rémunérés)."[5] De plus, *"Au-delà des effets en termes d'insertion professionnelle, une autre question émerge. Elle résulte du fait que la majorité des personnes activées n'ont pas retrouvé de travail."*[6]

> *"En forçant le trait, le message que fait passer un État qui se dit social et actif revient à démontrer que le pauvre est responsable de sa situation précaire et est responsable de la charge qu'il représente pour la société. Le pauvre doit donc tout mettre en œuvre pour s'extraire de sa situation et, pour l'y aider, dans sa "grande mansuétude", l'État lui "impose" un contrat. On n'a de cesse de nous seriner avec la responsabilité individuelle, mais dans les faits, les premières attaques de ces nouvelles politiques sociales prennent pour cibles l'autonomie et la liberté individuelle. Paradoxal."*[3]

1 BOURDIEU P., Les structures sociales de l'économie, Seuil, Paris, 2000, p. 23
2 DUPONT V., L'Essor n°74, p. 28
3 ALBERTUCCIO E., L'Essor n°36, p. 13
4 KINET V, État social actif : trois mots qui changent la vie des organismes d'ISP, Journal de l'alpha n°189, p. 92
5 BOURGUIGNON D., HERMAN G., LIÉNARD G., Dispositif d'insertion professionnelle et menace de sanction : Une analyse psychosociale, Journal de l'Alpha n° 189, p.79
6 LIÉNARD G., Crise sociale et responsabilisation des groupes précaires : analyse sociologique, in HERMAN G. (dir.), Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale, Bruxelles, De Boeck, 2007

IL NE FAUT PLUS S'ÉTONNER DE VOIR SE MULTIPLIER DES SOUPES POPULAIRES



Si leurs effets en termes d'insertion professionnelle sont mitigés, d'un point de vue psychologique, les politiques publiques basées sur la menace de sanctions présentent une série d'effets équivoques, voire négatifs qui dégradent l'estime de soi des chômeurs :

- sentiment de menace,
- sentiment de honte,
- culpabilité,
- vision du monde du travail comme étant inaccessible,
- ...

> Adaptabilité et intégration...

Dans un contexte de tensions permanentes des opérateurs de formation entre missions décrétales et missions fondatrices, *"les personnes en situation de grande pauvreté sont quotidiennement fragilisées par la multiplication des conditions pour accéder aux droits, l'omniprésence des contrôles, le risque d'arbitraire eu égard à la complexité du droit, la sanction liée à la complexité des mesures et à l'impossibilité de faire face au quotidien dans le cadre imposé. Que penser des différentes techniques "éducatives" accompagnant leur octroi ? Groupes de formation sur la gestion des énergies, groupes de parole, de relooking pour se vendre, ateliers de formation citoyenne pour apprendre que les droits sont associés à des devoirs, stages pour "s'insérer" alors que l'on participe déjà à la société. Voilà de quoi alimenter l'idée que les personnes sont inadaptées et doivent bénéficier d'un traitement particulier. Ces mécanismes renforcent la concurrence et la division entre les personnes, les "vrais et bons pauvres" qui veulent s'en sortir et les "autres" dont on dit "qu'ils se complaisent" dans la misère, qu'ils fraudent."*[7]

> Phénomène de "Sherwoodisation"

Les différentes humiliations vécues par les personnes dans leur "activation", l'impact négatif sur l'estime de soi, des dispositifs d'appui incohérents, la confiscation de leur autonomie, l'absence de perspectives peuvent les pousser à "disparaître" du système. L'enjeu peut être purement et simplement de reprendre un peu de pouvoir sur sa propre vie en préférant faire appel à la solidarité "chaude" intrafamiliale ou communautaire plutôt qu'à une solidarité "froide" qui exige en retour de s'activer à tort et à cris sans prise en compte de leur parcours, de leur vécu et de leurs projets. Le risque étant que d'une désaffiliation des institutions d' "aide sociale" aboutisse une rupture plus profonde du lien social.[8]

> Aide et Charité...

"Dans un tel contexte, il ne faut plus s'étonner de voir se multiplier des soupes populaires (...) des distributions de colis alimentaires dans divers lieux d'accueil et associations qui, jusque-là, ne devaient pas se préoccuper de cet aspect de l'aide aux personnes. On est bien loin du modèle de solidarité entre riches et pauvres institué par la Sécurité sociale. (...) Les politiques d'activation augmentent les inégalités, les exclusions et la pauvreté. Elles sacrifient l'humain en le désaffiliant au risque de le renvoyer aux oubliettes. Le vécu quotidien des gens confrontés à ces réalités n'est plus "vivable" ! Remettre l'humain et sa dignité au centre des défis vitaux, voilà l'urgence en termes de politique sociale."

> Libéralisation du marché de la formation

"(...) Les efforts pour développer un travail social répondant aux exigences du Marché ne sont pas restés lettre morte. Puisque ces secteurs ont prouvé qu'ils étaient conformes au fonctionnement du Marché, qu'on pouvait les penser en termes économiques, les néolibéraux vont un pas plus loin, en estimant qu'il n'y a donc plus aucune raison pour qu'ils restent en dehors de la concurrence. L'accompagnement des chômeurs, la formation professionnelle ou même certains accueils pour sans-abris peuvent être privatisés. C'est logique, dans la mesure où on veut confronter les gens au Marché, pourquoi passer par des associations subventionnées ou du parastatal ?"[9] *Les politiques "sociales" sont aujourd'hui évaluées, pensées et bien souvent mises en œuvre selon les critères du Marché. En se focalisant sur les résultats et les indicateurs chiffrés, ces politiques ne se préoccupent plus des problèmes sociaux. On nous parle "de résultats individuels, à retranscrire dans des rapports divers et variés... Combien de chômeurs de telle ou telle catégorie avez-vous mis à l'emploi ? Combien de jeunes faisant partie de votre public cible, avez-vous mis en formation ? Etc."*[10]

> Et les CISP dans tout ça ?

La finalité de notre action d'insertion socio-professionnelle vise à la fois l'acquisition de compétences professionnelles et la capacitation citoyenne. (...) Donner à chacun des clés pour comprendre, des clés pour exercer notre

7 DUPONT V., L'Essor n°74, p. 29
8 PIERSON P., L'Essor n°76, p. 8
9 KOZLOWSKI G., Retour critique sur l'État social actif, cfs ep ASBL
10 KOZLOWSKI G., idem

FACE AUX VIOLENCES INSTITUTIONNELLES DE L'ÉSA, "NOUS RÉPONDONS AVEC NOS PRINCIPES PÉDAGOGIQUES : VISÉE ÉMANCIPATRICE ET INTÉGRATRICE, ACCUEIL DE CHACUN DE MANIÈRE INCONDITIONNELLE, CADRE STRUCTURANT ET BIENVEILLANT, CONSTRUCTION DES COMPÉTENCES AU RYTHME DE CHACUN, DÉMARCHE COLLECTIVE ET PARTENARIAT COMME LOGIQUE D'ACTION (...) "

droit à la parole de citoyen en contact avec ce public en souffrance, des clés pour lui rendre son droit à la parole citoyenne" (Charte Interfédé).

L'évolution idéologique des politiques sociales de l'État et de ses dispositifs sociaux d'intervention *"transforme en profondeur les rôles professionnels de ceux qui en sont les opérateurs. Garants et gardiens de la norme à l'égard de ceux qui sont à la marge, les "métiers de l'intégration" sont ainsi confrontés à des recompositions de leurs rôles et de leur identité (...). Pour la plupart, les définitions de leurs rôles se sont construites dans le cadre de l'État providence et en référence au modèle culturel de la société industrielle. La définition de leurs missions, liées à la régulation des tensions sociales de l'industrialisation, faisait sens dans une société qui se modernisait et s'intégrait autour des valeurs du progrès et de la raison. (...). La promesse d'une société progressivement pacifiée et réconciliée figurait également à l'horizon de leur action. De même, pendant longtemps, les revendications statutaires et d'affirmation professionnelle de ces différentes catégories ont pu être identifiées au progrès du bien commun. Il y avait une convergence objective entre le mouvement de professionnalisation de ces catégories, la satisfaction d'une demande sociale croissante, et l'extension de l'espace d'intervention de l'État."*[11]

Aujourd'hui, la "gestion individualisée" du social prônée par l'ÉSA met l'ensemble des acteurs de notre secteur en tension et, comme nous l'avons vu plus haut, les dérives possibles sont nombreuses :

- Dévier de notre vocation première de volonté d'émancipation des personnes pour nous consacrer à des actions caritatives ;
- Mettre en place des modules de formation "clinique" visant à combler les manques ou carences des personnes en termes d'employabilité ;
- Créer des modules de formation "concurrentiels" permettant de répondre aux attentes des financeurs et non aux projets et désirs des personnes ;
- Accueillir les personnes les plus "proches" de l'emploi et éviter les démarches innovantes permettant de toucher les publics en désaffiliation sociale ;
- Consacrer notre énergie à produire et gérer des flux d'heures stagiaires plutôt que d'analyser et dénoncer les mécanismes qui génèrent les inégalités sociales ;
- ...

Plus que jamais, *"Le défi principal des CISP est de continuer à lutter contre les inégalités sociales en se plaçant sur le terrain de la formation, c'est-à-dire donner à ceux qui en sont victimes ce qu'ils étaient en droit de recevoir de l'école : une formation générale, professionnelle et sociale. Il y a donc là un projet essentiellement socioéducatif, s'inscrivant dans un projet politique plus vaste de lutte contre les inégalités. Force est de constater que ce projet se retrouve fortement instrumentalisé par les politiques d'insertion professionnelle, ce qui aujourd'hui, pour les publics peu qualifiés, risque trop souvent de se traduire par des pratiques de gestion du chômage, voire de 'chasse aux chômeurs'. Dans ce contexte, la formation risque de ne plus être ni émancipatrice ni qualifiante, mais de constituer un alibi en devenant insidieusement un instrument de contrôle des chômeurs, au détriment de la mission socioéducative fondamentale des organismes d'ISP".*[12]

Face aux violences institutionnelles de l'ÉSA, *"nous répondons avec nos principes pédagogiques : visée émancipatrice et intégratrice, accueil de chacun de manière inconditionnelle (il ne s'agit pas ici des conditions administratives d'admission des stagiaires, mais de l'accueil de chacun en fonction de son parcours, de son histoire, de ses ressources et de ses difficultés), cadre structurant et bienveillant, construction des compétences au rythme de chacun, démarche collective et partenariat comme logique d'action (...). Car, et c'est fondamental, dans un contexte qui broie les plus faibles, il est de notre responsabilité de permettre à chacun, qu'il soit stagiaire ou travailleur, de développer, s'il le souhaite, les compétences et de contribuer à créer les contextes qui permettront d'entrer dans un rapport social dit de la 'coopération conflictuelle'. C'est-à-dire d'être à la fois en mesure de faire alliance, d'être partie prenante d'un collectif, de tisser des liens et d'identifier ce qui dans les situations vécues relève du contexte, et à la fois en mesure d'entrer en conflit, de nommer les points de désaccord, d'être inscrit dans un réseau qui permette, à ceux qui le souhaitent, de mener des actions pour agir et réagir."*[13]

"La force du secteur CISP c'est bien sa capacité à centrer son action sur, par et avec les personnes, en restant toujours attentif à adapter ses méthodes dans le respect des personnes en formation, en n'oubliant jamais d'être dérangeant, questionnant pour bousculer des politiques et des pratiques qui ne sont souvent que le reflet d'une pensée unique ou d'une certaine vision de la société."[14]

"Le secteur évolue. Les opérateurs s'adaptent, mais ils doivent être sûrs de toujours trouver sur leur chemin, pas loin, une structure professionnelle pour les y aider. Cette structure n'est ni parastatale, ni marchande, ni sous la tutelle contraignante d'une quelconque autorité. Cette structure, c'est l'Interfédé."[15]. C'est également via l'Interfédé que nous nous efforcerons sans cesse de faire pression sur le Politique afin de défendre l'idée de l'accompagnement qui est la nôtre : *"Le travail social n'a pas à éponger toute la misère du monde : à l'heure de l'exclusion, c'est la volonté politique qui semble plutôt faire défaut, en amont, pour infléchir la tendance."*[16].

DOMINIQUE ROSSI,
Coordinateur de projet pour la fédération Lire et Ecrire Wallonie ,
Membre du Comité de rédaction de l'Essor

11 FRANSSEN A., "Le sujet au cœur de la nouvelle question sociale", La Revue nouvelle, Bruxelles, déc. 2003, p.11
12 KINET V, État social actif : trois mots qui changent la vie des organismes d'ISP, Journal de l'alpha n°189, p. 100
12 MIRKES M., L'Essor n°74, p.36
14 PAQUET A., L'Essor n°74, p.3
15 GRAVA E., L'Essor n°36, p. 37
16 CASTEL R., "Du travail social à la gestion sociale du non-travail", Esprit, 241, 1998

Prendre en compte les personnes en formation[1]

Les effets des politiques de lutte contre l'exclusion trouvent bien souvent l'origine de leur échec dans un manque de prise en compte préalable de la dignité et de la globalité des personnes. Les dispositifs entraînent souvent chez les personnes visées l'impression d'être montrées du doigt, d'être pourchassées, ce qui renforce le sentiment de culpabilité et les dévalorise.

Comprendre les trajectoires des personnes pour construire un projet d'affiliation sociale

Pour appréhender le phénomène de l'exclusion aujourd'hui, il faut sortir de cette approche figeante, stigmatisante et humiliante pour resituer les situations dans une dynamique sociale, dans des trajectoires (on est désaffilié de...). L'exclusion n'est pas seulement liée à un manque de ressources financières (et donc à un manque de revenus), mais elle est aussi le résultat d'un problème d'accès aux droits : droit au logement, à l'emploi, aux soins de santé, à la formation, etc.

De plus, l'absence d'un emploi associée à ces autres difficultés (logement, soins, etc.) fragilise le lien social, ce qui entraîne les personnes dans un "processus de **désaffiliation sociale**[2]". Il s'agit donc de se questionner sur les situations de vulnérabilité avant le décrochage en demandant ce qui fait que les gens décrochent. L'exclusion s'explique par deux facteurs : l'absence de longue durée sur le marché du travail qui provoque du dénuement et la rupture des liens sociaux qui génèrent de l'isolement social.

Être dans la zone d'**intégration** signifie que l'on dispose des garanties d'un travail permanent et que l'on peut monopoliser des liens relationnels solides. Être dans la zone de **désaffiliation** suppose malheureusement que l'on conjugue l'absence de travail et de l'isolement social.

Aujourd'hui, entre ces deux zones se trouve celle de la **vulnérabilité** qui associe précarité du travail et fragilité relationnelle.

D'après Pascale Jamoulle[3], si des personnes ont pu reprendre leur vie en main, c'est souvent parce qu'elles ont trouvé dans leur environnement un soutien qui permet de faire des pas. Pour ce faire le réseau social proche est essentiel : la maison médicale, l'école, la maison de quartier, les CISP.

Pourquoi ? Parce que leur savoir-faire relationnel a eu une action déterminante. Ils ont opéré un déplacement vers les familles, leur montrant une attention, une compréhension de leurs conditions et contextes de vie. Ils ont été points d'écoute, de prévention, d'aide. Ils ont joué le rôle de passerelle entre les familles et les institutions, première marche de l'accès aux ressources. Bref, ils ont été des "passeurs" en saisissant le sens des conduites des personnes à travers de véritables rencontres plutôt qu'en les jugeant et culpabilisant.

Construire un projet d'insertion socio-professionnelle avec une personne en situation de désaffiliation ou de vulnérabilité sans tomber dans les pièges de l'humiliation et de la stigmatisation, demande un travail à long terme, en profondeur et dans la proximité, dans la confiance et la reconnaissance mutuelles à travers une démarche qui amènera petit à petit la personne à penser plus loin qu'au jour le jour. Il ne s'agit pas d'imposer, mais de construire un projet qui a du sens à partir des trajectoires vécues par les personnes tenant compte du contexte dans lequel elles se développent.

VERONIQUE DUPONT,
Chargée de projets pédagogiques auprès de la fédération ALEAP et Rédactrice en chef de l'Essor

"Bien entendu la confidentialité, l'écoute, le respect de la parole de l'autre constituent une relation pédagogique saine. Garantir au stagiaire le pilotage de sa démarche, laisser au stagiaire le soin de prendre les décisions et de poser des choix décisifs, évite la manipulation et l'excès d'autorité en lui garantissant l'autorité de la démarche.

Décidément, oui l'accompagnement social en EFT ou OISP est bien l'affaire de toutes et tous."[4]

1. L'intervention sociale en ISP, une question de dignité et d'action collective, Philippe Pierson, Essor 35.
2. La désaffiliation est un processus décrit par le sociologue français Robert Castel (1933-2013) qui correspond à la "dissociation du lien social" en raison de l'absence de travail et de l'isolement social.
3. Pascale Jamoulle, Des hommes sur le fil. La Découverte Paris, 2005
4. Extraits de l'intervention sociale en ISP une question de dignité et d'action collective, Philippe Pierson (Essor 35).

DOSSIER

L'emploi : rêver... éveillé

En janvier 2017, les EFT/OISP devenaient CISP du fait de l'entrée en vigueur du Décret du 13 juillet 2013. Au même moment, une affiche du Forem à destination des demandeurs d'emploi faisait sensation dans les médias et sur les réseaux sociaux. On y voyait en effet une fillette en tablier vichy, matériel de nettoyage en main, surmontée de la phrase : "Osez vos rêves - Devenez auxiliaire de nettoyage". De quoi générer une indignation immédiate – qui se révéla à double détente.

Les cow-boys fringants - *Droit devant.*

En première approche, des citoyens et des associations dénoncèrent haut et fort le stéréotype sexiste : la persistance de l'équation "nettoyage = métier de femme" fatigue et décourage toutes celles et tous ceux - dont les CISP - qui tentent de construire une société moins inégalitaire. Bien sûr, dans les faits, le métier reste massivement féminin : cela signifie surtout que toutes les limites du métier continuent à atteindre majoritairement les femmes - salaire insuffisant, temps partiel, déplacements nombreux, isolement, etc. Mais non, les femmes ne sont pas condamnées à s'en charger, car oui, les hommes peuvent aussi choisir ce métier-là. Et l'affiche du Forem semble dénier cette vérité.

Mais dans les débats qui suivirent cette dénonciation, une autre réaction se manifesta insidieusement dans les propos de citoyens lambdas : le Forem était fustigé pour avoir présenté le métier d'auxiliaire de ménage comme un rêve potentiel. "*Pfff, tu parles d'un rêve* !" pouvait-on lire. Parce que le métier mis en valeur dans cette affiche se résume pour certains à un emploi "de relégation", "dégradant", "humiliant". Parce que "personne ne rêve de nettoyer". Parce que "tout le monde peut le faire" ou qu'il n'y a "pas besoin d'une formation qualifiante pour ça". Des propos qui prouvent une nouvelle fois l'indifférence ou le mépris de certains envers ceux que les CISP soutiennent dans leur démarche d'émancipation.

De la maladresse au racisme de classe caractérisé, les réseaux sociaux fournirent ainsi matière à redécouvrir que "le travail" n'existe nullement en soi, mais uniquement pris dans des discours qui lui accordent ou lui dénient toute valeur en fonction de critères variables d'un groupe social à l'autre et d'une époque à l'autre. Mais au fait, qu'en est-il dans le monde des CISP ?

> Le travail dans la mission des CISP

Contrairement à certaines idées reçues, la mission dévolue aux CISP n'est pas de "mettre à l'emploi" tous les stagiaires qu'ils accueillent – et encore moins de "leur trouver" un emploi. Leur mission, telle que définie par le Décret du 13 juillet 2013, consiste en réalité à "*"favoriser, par une approche intégrée, l'insertion socioprofessionnelle du stagiaire par l'acquisition de connaissances, de compétences et de comportements, nécessaires à son insertion directe ou indirecte sur le marché de l'emploi, à son émancipation sociale et à son développement personnel"* (Décret CISP, Art. 4).

Par conséquent, les CISP ne doivent pas – et ne souhaitent pas – être perçus comme des autorités chargées de pousser les stagiaires dans un emploi, quel qu'il soit et à n'importe quel prix : ils doivent être, sont et veulent rester des *lieux* où les stagiaires peu qualifiés trouvent des *ressources* pour préciser un projet, pour développer les aptitudes nécessaires à ce projet, pour dépasser au besoin les difficultés qui en freinent l'accomplissement. Pour l'un, il s'agit d'apprendre les bases d'un métier pour tenter ensuite une formation qualifiante, pour l'autre, de se remettre à niveau en français et en maths pour mieux suivre la scolarité de ses enfants ; un troisième a besoin d'aide pour identifier ses compétences et ses aspirations professionnelles, un quatrième doit se réorienter après une maladie invalidante ; un autre encore veut travailler à court terme comme technicien de surface tout en améliorant sa maîtrise du français pour pouvoir entamer ultérieurement une formation à la vente ; une autre a vécu dans un grand isolement durant des années et doit réapprendre à communiquer avec des personnes inconnues ; un dernier sera encouragé à s'engager dans une activité volontaire favorisant son insertion dans un réseau social capable de remarquer et de valoriser ses aptitudes sans s'appesantir sur ses difficultés en lecture ou ses fréquents retards.

Cette incroyable diversité des objectifs de formation fait le quotidien des travailleurs des CISP, et ils ont à cœur d'agir conformément au Décret en accompagnant chaque stagiaire vers le but qu'il s'est donné - plutôt que de le forcer dans une logique du "tout à l'emploi" dont les limites ont été maintes fois démontrées.

CONTRAIREMENT À CERTAINES IDÉES REÇUES, LA MISSION DÉVOLUE AUX CISP N'EST PAS DE "METTRE À L'EMPLOI" TOUS LES STAGIAIRES QU'ILS ACCUEILLENT

Suite de l'article en page 25 >

Salon de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle

Namur Expo
9h30 > 18h
Entrée gratuite

JEUDI
18/05
2017



Se former autrement !

PROGRAMME :
WWW.INTERFEDE.BE

STANDS
ANIMATIONS
CONFÉRENCES

L'interfédé CISP

FSE UNION EUROPÉENNE
LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LA WALLONIE INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

Wallonie


Rebels
21
LE TERROIR
CISP
alainmaes.be


CEFO
GISP
SE
FORMER
AUTREMENT

SE FORMER AUTREMENT
DANS LES CENTRES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE (CISP)

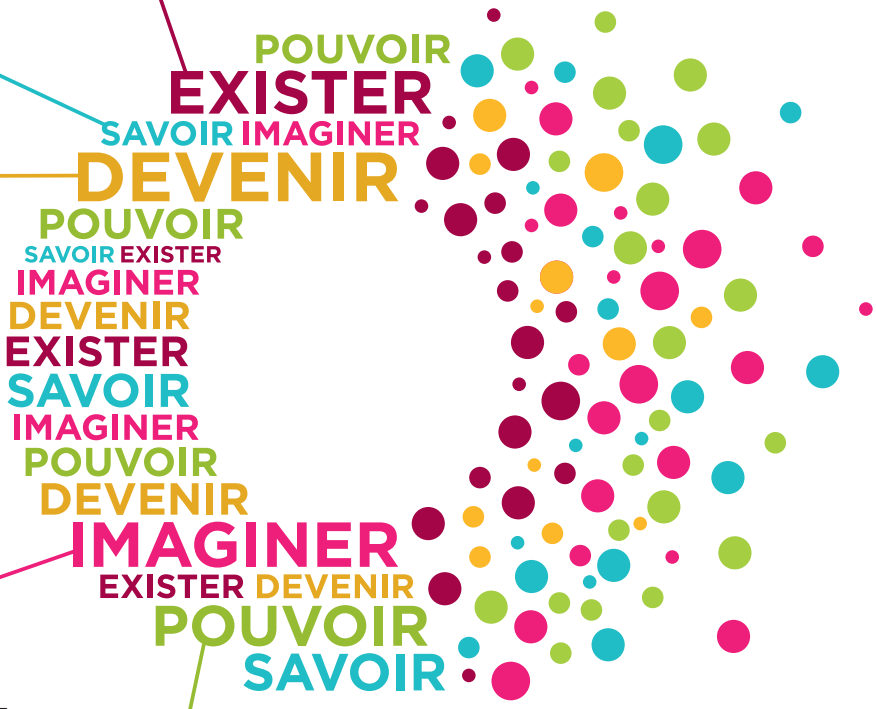
Les CISP sont des opérateurs de formation professionnelle et d'insertion socioprofessionnelle qui s'adressent à des adultes faiblement scolarisés et demandeurs d'emploi. Le secteur des CISP (ex EFT/OISP) compte, en 2017, 157 opérateurs de formation agréés en Wallonie constitués en asbl ou en service de CPAS. Ils forment chaque année près de 16.000 stagiaires, ce qui représente 5,5 millions d'heures de formation agréées par an.

EXISTER

En formation CISP, la personne est accueillie, écoutée, comprise et considérée dans sa globalité avec son histoire, son parcours, ses compétences...

SAVOIR

Dans un CISP, le stagiaire va pouvoir s'orienter, se former, identifier ses compétences professionnelles et en acquérir de nouvelles.



DEVENIR

La personne est maître de son destin, garde sa liberté de choix, le droit à l'erreur, le droit d'avancer à son rythme. Après une formation CISP, elle se dirige vers un emploi, une orientation, une autre formation.

IMAGINER

Les formations CISP sont accessibles et de qualité, font appel à des pédagogies alternatives et novatrices qui ont pour but d'ouvrir les possibles. Les CISP sont créatifs et détiennent une réelle expertise auprès des demandeurs d'emploi peu scolarisés.

POUVOIR

Les CISP renforcent les valeurs collectives et citoyennes du stagiaire, développent la mise en réseau avec de nombreux partenaires. Ils sont créateurs de cohésion et d'innovation sociale.

CISP
centres d'insertion socioprofessionnelle

De cette définition de leur mission s'ensuit que la qualité de l'action des CISP ne peut en aucun cas s'envisager au prisme du nombre de stagiaires qui obtiennent un emploi en fin de formation ![1] Une telle approche non seulement ferait fi de leur mission réelle, mais reviendrait à relayer une tendance contemporaine délétère : celle de la confusion entre l'offre et la demande d'emploi, qui mène invariablement à considérer que les demandeurs d'emploi seraient "responsables" de leur situation. On ne le dira jamais assez : aider des personnes peu qualifiées à développer des compétences nouvelles et à (re)prendre conscience de leur valeur intrinsèque n'augmente pas d'une seule unité l'offre d'emploi disponible pour elles sur le "marché" du travail. Et cette offre est structurellement insuffisante : en septembre 2016, d'après les chiffres du Forem, il y avait en Belgique 236.484 demandeurs d'emploi inoccupés pour 123.221 offres d'emploi[2]. Compte non tenu des emplois subsidiés (Titres-Services, ALE...), la réalité de ce "marché" est celle d'une réduction progressive des possibilités d'emploi pour les personnes non qualifiées : le hiatus entre les professions en pénurie et le profil des stagiaires CISP va en augmentant, les exigences des employeurs se multiplient, les profils de fonction conditionnent l'obtention des postes à la détention d'un permis B, à la maîtrise du néerlandais ou des nouvelles technologies, etc. – compétences non maîtrisées par 50 à 75% des personnes sans qualifications.



> Les CISP, catalyseurs d'emplois

Est-ce à dire que les CISP se désintéressent du problème de l'accès à l'emploi après formation ? Que du contraire ! Ils sont nombreux à s'émouvoir du manque d'emplois accessibles pour leur public et à mettre en œuvre des solutions en tous genres[3] : développer des filières de formation porteuses, encourager les stagiaires à envisager une formation qualifiante après leur passage en CISP, favoriser des partenariats avec des lieux et maîtres de stage susceptibles de les engager, assurer une transition efficiente avec d'autres opérateurs spécialisés dans l'accompagnement de la

"La Wallonie reste cependant la région où le niveau de la demande d'emploi est le plus élevé. Le chômage structurel y demeure important, or les demandeurs d'emploi peu qualifiés et inoccupés de longue durée représentent un public difficile à (ré) insérer sur le marché de l'emploi. Le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi est un facteur déterminant du chômage en Wallonie, alors que la qualification apparait plus que jamais comme étant au cœur des métiers de demain. Ainsi, l'importance du diplôme dans la recherche d'un emploi a été maintes fois répétée et démontrée. Par ailleurs, l'insertion à l'emploi dépend de l'acquisition d'aptitudes sociales de base qu'il est difficile d'acquérir sans être inséré. Le risque d'enlisement dans un chômage de longue durée pour les personnes les moins qualifiées est ainsi bien réel. En 2015, 46% des DEI n'ayant pas dépassé le niveau de l'enseignement secondaire du 2ème degré sont inoccupés depuis plus de 2 ans, soit plus de 52.000 personnes dont 27.000 sont âgées de 50 ans et plus et 4.700 de moins de 25 ans"

in Le Forem, *Marché de l'emploi. Chiffres et commentaires - données de décembre 2015*, n°1, Janvier 2016

1 Voir en page 42 dans la rubrique Trans'formation l'article d'Étienne Bourgeois.
2 Le Forem, *Marché de l'Emploi. Tendances et conjoncture*, Novembre 2016
3 Voir Essor n°61, Un emploi "atout prix", 2012



recherche d'emploi (ex : MIRE, Jobcoaching), informer stagiaires et employeurs sur les aides à l'emploi adaptées au profil des stagiaires (Article 60, PFI, PTP...), collaborer avec des agences d'intérim, poursuivre l'accompagnement des stagiaires durant leurs débuts dans un nouvel emploi... Certains CISP vont jusqu'à créer une structure professionnelle adossée au CISP (EI[4], IDESS[5], entreprise d'économie sociale...) afin que les stagiaires puissent bénéficier d'un premier emploi "tremplin" améliorant leurs chances d'être recrutés dans une autre entreprise par la suite.
Et toute l'énergie mise ainsi en œuvre fait ses preuves : la "Radioscopie stagiaires" montre que 15% à 25% des stagiaires accèdent à l'emploi pendant ou après la formation – compte non tenu des stagiaires dont les centres ne connaissent pas le parcours post-formation, soit environ la moitié d'entre eux.

Mais gardons-nous de tomber dans la tendance dénoncée plus haut en inférant de ces seuls résultats le "succès" relatif de l'action des CISP. Car chaque année, leur action permet aussi à des milliers de stagiaires de trouver de l'aide pour solutionner des problèmes structurels (logement, violence conjugale, assuétudes, santé mentale), de progresser dans les compétences de base, de découvrir leurs compétences, d'envisager une formation qualifiante, de progresser sur le plan de l'autonomie, de la gestion du temps, de la communication, de l'estime de soi, de la mobilité, etc. : autant de résultats tout à fait tangibles, propres à améliorer véritablement les chances d'insertion sociale et professionnelle des stagiaires, mais dont il est malaisé de faire la "preuve" par les voies chiffrées et statistiques qui font autorité dans la société contemporaine. D'autant que les effets "catalyseurs" de ces résultats-là peuvent se manifester jusqu'à deux, trois ans après la sortie de formation des stagiaires - sans que les CISP en soient informés, sinon incidemment.

> Le travail dans la pensée des CISP

Le rapport entretenu par les CISP avec la question de l'emploi et du marché du travail est par ailleurs un rapport éclairé et critique : on sait, dans le secteur, que le travail ne peut être considéré comme "garantie d'accomplissement personnel" qu'au prix d'un aveuglement à ses effets délétères partout où il se joue dans de mauvaises conditions matérielles et humaines. Diminuer les chiffres du chômage pour voir gonfler ceux des "travailleurs pauvres", au sens propre comme au sens figuré, ne répond à aucun besoin sociétal, que du contraire. Les ravages subis par les travailleurs d'entreprises déshumanisées suscitent aujourd'hui beaucoup d'interrogations et d'inquiétudes chez les psychologues du travail.
Par ailleurs, les CISP se refusent à sacraliser l'emploi au point d'en oublier que la vie sociale et familiale, l'engagement politique et citoyen, les pratiques culturelles sont autant de moteurs indispensables du bien-être individuel et sociétal. Leur action auprès des stagiaires se joue aussi sur ce plan, afin d'épargner à ces derniers une triple peine : se voir privés de la reconnaissance sociale et de l'autonomie financière dont bénéficient les "travailleurs" et dans la foulée, perdre le droit à toute citoyenneté exprimée par d'autres moyens qu'un "emploi".

Reste que pour la plupart des stagiaires, le rêve, c'est quand même de "trouver un travail" – entendez : un emploi rémunéré. Fût-il *peu* rémunéré. Fût-il ingrat, ennuyeux, répétitif, pénible. Fût-il qualifié de "dégradant" par ceux que leur origine sociale a prémuni de l'échec scolaire, de l'isolement, de la maladie, de la mésestime de soi - et de la pauvreté qui en résulte.
Cet emploi rêvé, les CISP ne sont pas en mesure de l'offrir à leurs 16.000 stagiaires annuels – ils ne peuvent même pas leur garantir qu'un "bon" emploi leur sera tôt ou tard accordé. Mais ils perçoivent jour après jour que pour bon nombre d'entre eux, en deçà du rêve, l'urgence, c'est de pouvoir se poser dans un endroit qui fasse, pour un temps, écran aux pressions exercées par une société qui confond "chance" et "mérite". Un endroit où être considéré, écouté, entendu, soutenu, formé pour se (re)construire, ou pour (re) démarrer. Sans exigence de résultat normalisé, standardisé, et immédiat.
C'est cet îlot que les CISP ont toujours voulu être. En 2017, ils entendent le rester. Bonne nouvelle : leur nouveau Décret confirme pleinement que c'est bien ce qui est attendu d'eux !

CÉLINE LAMBEAU,
Chargée de recherche
à la fédération CAIPS
et membre du Comité de rédaction
de l'Essor

4 Entreprises d'Insertion
5 Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale
6 Les CISP ne disposent pas actuellement des moyens financiers et réglementaires nécessaires pour pouvoir assurer le suivi des stagiaires après leur sortie.

Le dispositif Carrefour Emploi Formation Orientation (CEFO), un outil unique en Wallonie[1]

Certains doutent de son utilité ou en prédisent la fin, d'autres ignorent que le CEFO ce n'est pas que le Forem ; d'autres encore le confondent avec un magasin d'alimentation… Retour en quelques lignes sur ce dispositif unique en Wallonie pour remettre les pendules à l'heure, démystifier l'outil, justifier sa pérennité et l'adhésion de l'Interfédé.



Téléphone - *Un autre monde*

> De son utilité depuis près de 20 ans

Les Carrefours Emploi Formation Orientation (CEFO) sont nés de la volonté politique partagée de généraliser à l'ensemble de la Région wallonne des dispositifs d'information en matière de formation et d'emploi. Les premiers travaux instituant ce dispositif ont été enclenchés à la suite de la signature de la Charte du Parcours d'Insertion signée en mai 1997.

> *"… tenter de recaser une poignée de chômeurs quand des entreprises licencient à tout-va, manifeste un refus de principe de l'exclusion, une volonté d'agir solidairement et concrètement… attitude on ne peut plus estimable à condition que soit manifesté, dans le même temps, un projet de société circonstancié, évolutif, qui repris par l'opinion, soit susceptible d'inverser la tendance actuelle. La symbiose de tous les niveaux de la connaissance, de l'éthique et de l'action pourrait, si le mouvement associatif le veut et a la possibilité de s'en donner les moyens, apporter un contenu réaliste, prospectif et stimulant à une culture populaire renouvelée, qui redonne sens et espérance à l'aventure humaine…".*
> Pierre Henri Périé, *in "L'insertion en question, op.cit, p.219. - 2ème Université d'été des formateurs d'adultes"*

> Démystifier l'outil : le CEFO ce n'est pas (que) le Forem

La mission essentielle des CEFO est bien *"(…) d'informer, de conseiller et d'orienter les publics adultes (…), prioritairement les demandeurs d'emploi inoccupés, sur le marché de l'emploi et de la formation, et ce, dans une logique de service public agissant en toute objectivité par rapport aux opérateurs intervenants sur le marché"* et *"concourent ainsi aux objectifs de développement des compétences et d'insertion socioprofessionnelle de ces publics"*[2].

Ainsi les partenaires au dispositif CEFO, soit l'Interfédé, le Forem, l'Enseignement de promotion sociale, l'Aviq, les Mire et l'IFAPME détachent des travailleurs - des conseillers - dans les CEFO qui ont pour objectifs à partir de leurs expertises complémentaires de soutenir le public concerné - prioritairement les demandeurs d'emploi, mais aussi les étudiants ou les professionnels de l'accompagnement, de l'orientation, de la formation - dans :

- ses démarches de clarification de son projet professionnel ;
- sa recherche d'information sur les prestations offertes par les opérateurs (dont les opérateurs de formation CISP) et l'accès à celles-ci ;
- sa connaissance du marché de l'emploi, en particulier sur les offres d'emploi disponibles et les métiers porteurs ;
- l'analyse de son projet de création d'activités ;
- l'utilisation des techniques et outils de recherche d'emploi.

LE PARCOURS D'INSERTION A ÉTÉ MIS EN PLACE PAR LA DÉCISION DU GOUVERNEMENT WALLON DE 1997 ET VISAIT À OFFRIR PLUSIEURS ENTRÉES QUI PERMETTENT D'OUVRIR LE JEU, DE CRÉER PLUS DE MISE EN RÉSEAU DES ACTEURS DE FORMATION ET D'INSERTION, DE FAVORISER UN TERRAIN PLUS PROPICE À DES ACTIONS DÉCLOISONNÉES ET PLUS CONCERTÉES ET AUSSI, D'ALLER VERS PLUS DE VISIBILITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION POUR TOUT LE MONDE. DEPUIS, IL A ÉTÉ REMPLACÉ PAR LE DIISP (DISPOSITIF INTÉGRÉ D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE) QUI LUI-MÊME EST REMPLACÉ DEPUIS JANVIER 2012 PAR L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ.

1 Article réalisé sur base notamment d'extraits d'articles des numéros de l'ESSOR n°8, 9, 10, 13, 31, 48.
2 Convention cadre CEFO, 11 juillet 2013.



Ce soutien au public se concrétise à travers l'organisation d'activités en libre-service, d'entretiens individuels programmés, d'activités collectives visant l'information sur le marché de l'emploi et de la formation et la promotion des métiers en demande ainsi que celles liées à l'utilisation des techniques et outils de recherche d'emploi ; enfin, il s'agit aussi pour les conseillers de mettre en visibilité les prestations des opérateurs via le recueil, l'encodage et la diffusion des offres de prestations notamment via une base de données commune à tous les opérateurs de l'offre (Formabanque devenue depuis FormaPass) et la documentation accessible dans l'espace ouvert du CEFO.

En résumé, le dispositif CEFO permet aujourd'hui de mettre en commun différentes ressources et moyens relatifs à la fois à la formation et à l'emploi. Les ressources mobilisées par les opérateurs sont donc matérielles (information, offres de formation, réseau d'opérateurs et de conseillers, infrastructures d'accueil) et immatérielles (un capital de savoir -thématique- et d'expertise avec un public particulier). Ainsi l'Interfédé s'investit dans le dispositif en détachant des conseillers en formation et en orientation répartis dans les CEFO de Wallonie[3]. Par ailleurs, un membre du personnel du siège de l'Interfédé assure la coordination de la représentation de l'Interfédé dans le dispositif CEFO.

Vingt ans après sa création, le défi du dispositif CEFO est relevé : à la méfiance manifestée dans un premier temps par les représentants des catégories d'opérateurs de formation si différents et finalement peu habitués à instituer un partenariat à une telle échelle, on a pu constater la motivation de chaque partenaire, au-delà des logiques institutionnelles et opérationnelles qui lui sont propres, de collaborer au sein de l'espace CEFO.

> Des principes de fonctionnement malmenés

Le dispositif CEFO, et à travers lui tous les opérateurs partenaires qui participent aux activités du dispositif, adhère dans un contexte de politiques actives d'emploi et de formation, aux principes repris dans la Convention qui cadre son fonctionnement et ses activités :

- le caractère multi partenarial du dispositif ;

Multi partenariat : le dispositif CEFO est animé et co-géré par les différents organismes intervenant dans la formation pour adultes. Le sens du partenariat est bien de mieux faire à plusieurs que seul car on regroupe en un seul lieu des expertises différentes. Chaque partenaire a des spécificités : connaissance de publics spécifiques, connaissances approfondies de certaines offres de services, réseau de partenaires différents, maîtrise de certaines méthodes de travail, etc. Mais tous les partenaires partagent une même ambition dans les CEFO, servir au mieux des publics très variés, dans un souci de les conseiller dans leurs choix, au mieux de leur propre intérêt.

- l'autonomie des personnes : les conseillers se mettent "en ressource" et non en "solution" ;
- la gratuité, l'accessibilité et le libre-service de l'espace-conseil ;
- des services de qualité dans le cadre d'un processus coordonné ;
- mettre au premier plan les besoins et les parcours des usagers et le droit de ces derniers à bénéficier d'informations objectives, neutres, pertinentes et différenciées par rapport à leurs besoins, dans le plus grand respect de ceux-ci et de leur projet, qu'il soit professionnel ou personnel ;
- la confidentialité des informations ;
- le fonctionnement en réseaux à un niveau régional et sous régional.

Tout conseiller, quel que soit son opérateur d'origine, doit être en mesure de pouvoir informer tous les publics et doit donc avoir une connaissance des offres de tous les partenaires du dispositif CEFO et pas uniquement celles de son secteur. Les expertises des conseillers acquises par rapport à leur secteur d'origine sont mutualisées avec les conseillers des autres partenaires

3 Pour connaitre les conseillers CEFO de l'Interfédé dans les différents territoires : www.interfede.be

AUJOURD'HUI, LA CITÉS DES MÉTIERS DE NAMUR A OUVERT SES PORTES DANS DES LOCAUX PROVISOIRES ET CONSTRUIT PROGRESSIVEMENT, EN S'APPUYANT SUR L'EXPERTISE DU CEFO DE NAMUR, SON OFFRE DE SERVICE

(et vice-versa) pour offrir un service le plus complet et pertinent qui soit aux usagers du CEFO. Cependant, les logiques de l'État social actif qui sous-tendent les politiques de l'emploi et de la formation en Wallonie[4] (notamment l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi) ont quelque peu ébranlé certains principes qui prévalaient à la naissance des CEFO.

> Un dispositif en évolution : du Carrefour Formation à la Cités des métiers

Dans une logique de pérennisation des actions entreprises dans les précédents Plans Marshall, le Gouvernement wallon s'est engagé à soutenir et à concrétiser le développement de trois Cités des métiers (Liège, Charleroi et Namur), construites autour des CEFO et des CPMS[5] qui y sont associés, et qui doivent constituer le socle d'une dynamique de réseau et de maillage avec les autres dispositifs ou acteurs de l'orientation des autres bassins EFE. Aujourd'hui, la Cités des métiers de Namur a ouvert ses portes dans des locaux provisoires[7] et construit progressivement, en s'appuyant sur l'expertise du CEFO de Namur, son offre de service. Les Cités des métiers de Charleroi et Liège travaillent à leurs implantations futures et à la construction de leur offre de service tout en proposant déjà des activités pour des publics ciblés[7]. La phase de transfert des CEFO dans les Cités des métiers est enclenchée à des vitesses diverses selon les Cités des métiers . Une période de changement que les conseillers et les opérateurs partenaires au dispositif CEFO appréhendent certes, mais considèrent comme une belle opportunité pour se positionner dans le paysage wallon de l'emploi et la formation après près de 20 ans d'existence.

Les Cités des métiers intégreront un dispositif plus large né de la priorité du Gouvernement wallon de mettre en œuvre un vrai "Dispositif multi partenarial unique d'orientation tout au long de la vie" [8] et de faire de celui-ci un levier du redéploiement wallon, créateur d'emplois pour tous les Wallons et Wallonnes. Ce dispositif devra permettre aux citoyens de pouvoir trouver la bonne orientation scolaire et professionnelle, de poser des choix positifs en termes de cursus scolaire afin de permettre à chacun et chacune de devenir acteurs de leur parcours d'éducation, de formation, d'insertion et de vie professionnelle. Des discussions sont en cours à différents niveaux pour construire ce dispositif d'orientation tout au long de la vie tant en matière de gouvernance qu'en matière de projets.

L'orientation est surtout un élément déterminant pour l'inclusion future du travailleur ou de la travailleuse sans emploi : se poser, prendre le temps de choisir sa voie ou de gérer une cassure professionnelle, permet de s'engager ensuite de manière plus réfléchie et sûre dans un parcours vers l'insertion, surtout dans le cas des publics fragilisés, entraînés depuis longtemps dans les spirales négatives de l'exclusion et de la précarité. Or, c'est le cas de la grosse majorité de ceux et celles qui s'adressent aux CISP et aux CEFO. Les phases d'orientation proposent alors des lieux, des moments où l'on peut contrecarrer l'échec (re) construire une identité professionnelle positive, réparer en partie des blessures sociales, accompagner des processus de choix et de décision dans le respect des aspirations comme des résistances. L'orientation, c'est donc à la fois un espace de repérage et aussi de reconstruction. On sait tous et toutes que le temps des trajectoires linéaires (diplôme, accès au travail, retraite) est révolu. Mais il faut du temps pour que ces normes de comportement socialement convenues n'imprègnent plus de culpabilité, c'est ce qui rend incontournable la nécessaire prise de recul sur son itinéraire.

> Des enjeux

L'Interfédé a porté un intérêt au dispositif CEFO dès ses prémices. Non seulement pour ses missions d'information et de conseil des publics visés par l'offre de service des CEFO, mais également par rapport aux principes d'action des conseillers agissant au sein des CEFO qui sont ceux qui animent également l'Interfédé et le secteur des CISP [9].

Pour l'Interfédé, participer à ce dispositif était (et reste) une opportunité de reconnaissance pour le secteur : les formations organisées par le secteur associatif sont mises sur le même pied que celles du Forem, de l'Enseignement de promotion sociale, de l'Institut de formations des classes moyennes, de l'Aviq, des Missions régionales.

Dans un contexte d'activation et de renforcement de contrôle des demandeurs d'emploi, les conseillers CEFO doivent lutter quotidiennement pour viser la qualité des prestations plutôt que la quantité. Ils se doivent aussi d'accompagner et non pas contrôler, pour préserver le libre choix et la base volontaire du parcours du demandeur d'emploi plutôt qu'un adressage systématique. Et d'assurer la récolte et le transfert d'informations administratives utiles, objectivables et pertinentes en regard du parcours professionnel du demandeur d'emploi et non un retour d'informations qui peut avoir pour conséquence l'exclusion du bénéficiaire.

Le conseiller instaure un partenariat basé sur la confiance, la transparence et la complémentarité dans le respect des réglementations propres à chaque organisme et au

4 Voir l'article en page 16 dans ce numéro de l'Essor.
5 CPMS : Centre psycho-médico-sociaux : lieu d'accueil, d'écoute et de dialogue où le jeune et/ou sa famille peuvent aborder les questions qui les préoccupent en matière de scolarité, d'éducation, de vie familiale et sociale, de santé, d'orientation scolaire et professionnelle... www.enseignement.be
6 Cités des métiers de Namur, rue Godefroid, 9-11, Namur, www.cdmnamur.be
7 Cités des métiers de Charleroi : www.cdmcharleroi.be et Cités des métiers de Liège : http://planetemetiers.e-monsite.com
8 Note au Gouvernement wallon du 27 juillet 2015 relative à la mise en œuvre du dispositif multipartenarial unique d'orientation tout au long de la vie.
9 Voir les principes et valeurs repris dans l'article "Pour les CISP l'exclusion n'est pas une fatalité" repris à la page 9 de cet Essor.

bénéfice des demandeurs d'emploi et non de la sous-traitance. Il vise une insertion sociale et professionnelle et refuse une insertion qui ne serait que professionnelle.

> Stop ou encore ?

L'Interfédé réaffirme sa volonté de poursuivre son investissement dans le dispositif CEFO, estimant que ce dispositif, à travers la présence des conseillers en formation Interfédé, apporte une plus-value au public cible des CISP. Il y a quelques années l'AMEF avait d'ailleurs constaté dans le cadre d'une de ses études portant sur l'analyse du public des CEFO qu'on comptait plus de sorties vers l'emploi parmi les visiteurs des CEFO que parmi les demandeurs et demandeuses d'emploi bénéficiant d'un accompagnement individualisé. L'étude soulignait aussi que les visiteurs des Carrefours Emploi Formation Orientation sortaient plus fréquemment de la demande d'emploi (et se dirigeaient surtout vers la formation) que les demandeurs d'emploi dans leur ensemble.

> Être efficace

L'emploi reste pour beaucoup de bénéficiaires un moyen indispensable d'émancipation et de vie dans la dignité. Il serait hypocrite et malhonnête, vis-à-vis de notre public, de soutenir un dispositif, bien structuré sans doute, offrant de multiples possibilités certes, interminable parfois, mais qui ne propose en final qu'un retour à la case départ : chômage ou revenu d'intégration voire exclusion. Pour être efficace, le dispositif CEFO doit être couplé de manière concertée à un dispositif favorisant la mise à l'emploi. Comme bien souvent dans notre pays, il semblerait que les politiques soient réfléchies et appliquées sans réelle mise en commun entre les différentes compétences concernées par une problématique globale. Le dispositif d'orientation tout au long de la vie mis progressivement en place avec le soutien du Gouvernement wallon doit être efficace et augmenter les possibilités offertes à toute personne exclue de sortir de sa situation de dépendance, sans l'enfermer dans une boucle ronronnante qui, en définitive, ne serait qu'un miroir aux alouettes.

Utopie ou réalité en 2017 : on pencherait plutôt pour la deuxième proposition.

VÉRONIQUE KINET,
Coordinatrice de la représentation de l'Interfédé dans le dispositif CEFO et Membre du Comité de rédaction de l'Essor

Quelle plus-value d'un partenariat CEFO/CISP ?

> **permettre à chaque stagiaire** de maîtriser le paysage de l'emploi et de la formation ;

> **lever les freins** et abolir le sentiment de désarroi : les stagiaires se sentent accompagnés et ont confiance, ils deviennent acteur de leur projet professionnel ;

> **diffuser les services du CISP**, éclairer le centre sur l'évolution de l'offre de formation ou sectorielle (travail documentaire) : le CEFO est un relais important pour les opérateurs CISP : c'est le chainon manquant professionnel ;

> **proposer un conseil neutre,** un lieu d'accès libre et gratuit, sans impact sur la situation administrative de la personne en formation où l'usager ne se sent pas contraint ; il devient dès lors plus perméable à la démarche, pédagogie à dimension variable : à chacun selon ses besoins, espace ouvert "vivant non intrusif" ;

> **mettre à disposition** une documentation adaptée aux besoins du public ;

> **produire des données** sur des nouveaux métiers ou les métiers plus traditionnels porteurs d'emploi ;

> **mettre des informations** à la portée des publics, balayer des idées fausses, préciser les manières de fonctionner sectorielles et cerner les exigences de sélection ;

> **mettre à disposition du public** un pôle d'expertise réel de par son contenu matériel et logistique (documentation fouillée, PC) ;

> **proposer un véritable service** pédagogique objectif, fiable, centré sur la personne ; les qualités déontologiques requises par la démarche CEFO sont dès lors l'absence totale de contrôle et de directivité, le souci de coller à la réalité des personnes, la vision commune des publics et des objectifs recherchés.

La plus-value du partenariat réside bien dans la connaissance approfondie de chacun, le respect mutuel de la méthodologie, les contacts rapprochés et la recherche d'opérationnalité : autant de facteurs de réussite pour le public bénéficiaire des services du CEFO.

Partenariat quand tu nous tiens !

Nous appelons à une alliance associative et politique pour lutter contre les mécanismes qui produisent des inégalités. Nous appelons à une approche intégrée des différentes politiques publiques permettant d'offrir à toutes et tous des perspectives d'intégration réelles dans la société.



C'est dans la charte de l'Interfédé que se trouvent les *"fondamentaux"* du partenariat. Notre secteur a de tout temps collaboré avec les institutions d'insertion socioprofessionnelle, de la formation des adultes, de l'intégration sociale, de l'enseignement, de la concertation sociale, et ce pour promouvoir et soutenir les publics des CISP.

Inconnu dans les années 1980, le terme *"partenariat"* s'est depuis lors beaucoup diffusé dans le secteur social. Mais on lui donne des acceptions généralement floues parfois même fort différentes quitte, à n'en faire que le simple synonyme de *"collaboration"* ou de "coordination"[1].

Dans le secteur non marchand, le terme *"partenariat"* fait référence au sens *"égalitaire"* de la coopération. L'idée de partenariat relève d'une philosophie, d'un état d'esprit. Elle s'appuie sur le principe que tout se joue entre partenaires, c'est-à-dire entre des gens, des institutions, des organismes, qui à défaut d'être objectivement des égaux (en effet, les poids respectifs des uns et des autres sont extrêmement hétérogènes [pouvoir d'influence, moyens financiers, légitimité symbolique]) travaillent autour de projets communs dans lesquels chacun doit trouver sa place sans être écrasé[2].

"La préoccupation première du partenariat n'est pas institutionnelle, elle est et reste de placer les stagiaires au centre de nos actions et de permettre au plus grand nombre de bénéficier de la complémentarité des opérateurs (de la formation des adultes)."

Le partenariat a pour vocation de :

- Favoriser la promotion de l'égalité des chances dans l'accès à la formation et à l'emploi ;
- Optimaliser les trajectoires par une approche intégrée ;
- Assurer des pratiques de formation favorisant l'émancipation sociale, individuelle et collective ;
- Mettre en œuvre une action locale intégrée de façon à mener *"sur un bassin d'emploi donné"* des actions communes vis-à-vis des autres acteurs de la formation et de l'insertion.

LA PRÉOCCUPATION PREMIÈRE DU PARTENARIAT N'EST PAS INSTITUTIONNELLE, ELLE EST ET RESTE DE PLACER LES STAGIAIRES AU CENTRE DE NOS ACTIONS

1 Le partenariat d'abord une volonté de gestion de conflits, Pierre Georis, Essor 24, juin 2003.
2 Idem

DOSSIER

La relation partenariale nécessite la connaissance et la reconnaissance de l'autre, une relation de confiance. Cette reconnaissance mutuelle, le travail de concert entre partenaires est un préalable à toute coopération. Dans la gestion des relations partenariales, l'Interfédé affirme son attachement aux vertus du dialogue.

L'action politique, celle du pouvoir public, et l'acteur associatif ne sont pas opposables. Un service public ne peut se déployer dans un désert associatif et l'associatif ne peut se développer avec un service public faible. Les logiques publiques et associatives sont, en effet, complémentaires.

Le partenariat repose donc sur une approche égalitaire des modes de coopération entre pairs.

"Le partenariat représente une part significative des actions de terrain, plus particulièrement avec les partenaires du DIISP[3] et l'associatif local. Par exemple, les CPAS et le secteur CISP ont noué des liens étroits et à différents niveaux[4] :

- *La création de services EFT agréés au sein des CPAS.*
- *L'implication des représentants des CPAS dans les instances des CISP, des SFS, des SIS.*
- *La création de nouvelles structures.*
- *Les détachements de personnel, des aides financières diverses, la mise à disposition de locaux ou d'équipements au bénéfice des CISP.*
- *Les mises à disposition d'articles 60.*
- *Les conventions de collaboration portant sur le suivi socioprofessionnel ou la formation des personnes en formation, le partage de l'accompagnement psychosocial.*
- *Le recours aux EFT pour réaliser des travaux.*



La liste des collaborations pourrait sans doute s'allonger. Il y a réellement une palette très large de modes de collaborations entre les CPAS et notre secteur. Les deux organismes partagent des missions d'insertion qui les incitent à construire des partenariats actifs et concrets. C'est tout bénéfice pour les personnes qui en ont besoin."

Le partenariat doit être voulu. Selon sa nature, il associe les personnes en formation lorsqu'elles sont directement concernées. Il s'élabore et se développe avec le respect mutuel des spécificités et identités de chacun. En effet, si des mesures législatives existent, si des concepts ont été définis, il ne suffit pas de mettre en avant l'idée de partenariat pour que celui-ci s'organise spontanément. Il faut bien constater qu'au plan concret, la question du partenariat apparaît comme encore complexe.

Le défi incontournable est dès lors de trouver un terrain commun entre les différents acteurs dans leur travail quotidien pour que l'insertion devienne la priorité de toutes et tous.

VÉRONIQUE DUPONT,
Chargée de projets pédagogiques auprès de la fédération ALEAP et Rédactrice en chef de l'Essor

3 Ce dernier a fait place au dispositif de coopération pour l'insertion.
4 Le CPAS un partenaire incontournable pour les EFT et OISP, Dan Wendorf, Essor nr 51, premier trimestre 2010.

Les Plateformes CISP, pilier de l'Interfédé

Les plateformes sont l'un des piliers sur lequel s'appuie l'Interfédé. Présentation de cette dynamique sous régionale dans le paysage des CISP.

Une Touche D'Optimisme - *Que ferez-vous ?*

Le secteur CISP s'est peu à peu structuré d'un point de vue réglementaire et institutionnel par une série de décrets successifs et le rassemblement des centres en fédérations qui se sont mises ensemble pour créer l'Interfédération[1]. Au-delà de ces dispositions et représentations régionales, des besoins sous régionaux sont apparus et ont vu émerger différentes initiatives regroupant les CISP d'une sous-région.

C'est ainsi qu'en 1993, une coordination des EFT du Hainaut a été créée avec pour objectifs de favoriser la rencontre des centres de la sous-région, de se faire connaître, de renforcer la visibilité des actions CISP vis-à-vis des publics, des partenaires et des entreprises. D'autres initiatives semblables sont apparues à travers la Wallonie. Ce sont les prémices des actuelles plateformes CISP.
À présent, les plateformes constituent l'un des deux piliers, avec les fédérations, sur lequel s'appuie l'Interfédération pour effectuer son travail de représentation du secteur.

Elles sont au nombre de 10 (Brabant Wallon, Wallonie Picarde, Hainaut-Centre, La Louvière, Hainaut-Sud, Namur, Luxembourg, Liège, Huy et Verviers) et sont composées de l'ensemble des CISP agréés, des conseillers du CEFO local de l'Interfédé et du coordinateur réseau, permanent de l'Interfédé. Chacune dispose de sa propre autonomie afin de mener les projets qui sont les plus appropriés pour sa sous-région. Elles se réunissent entre 4 et 10 fois par an en fonction de leur dynamique. Deux représentants sont élus par les membres de la plateforme pour animer les réunions et assister aux réunions de coordination qui réunissent, 4 fois par an, l'ensemble des représentants dans les locaux de l'Interfédé.

> Les actions concrètes des plateformes

Outre les nécessaires échanges entre les centres que permettent les réunions de plateforme, c'est également un lieu où sont fréquemment invités des partenaires pour informer les centres sur leurs actions[2]. Des initiatives très concrètes sont mises en place sur le terrain. Elles peuvent être de plusieurs natures :

Des échanges pédagogiques : La Plateforme Namuroise (CNFA[3]) a fait le constat que les formateurs des différents centres n'ont pas l'occasion de se rencontrer. Ils ont donc mis en place "les apéros presque parfaits" qui ont lieu une fois par mois dans un centre différent à chaque fois. C'est l'occasion pour les formateurs de pouvoir voir ce qui se fait dans les autres centres et échanger sur leur pratique.

La visibilité des CISP : Afin de se faire mieux connaître des partenaires locaux, la plateforme du Hainaut-Sud a organisé une journée d'échange de pratiques autour de quatre thématiques : les NEETS, les justiciables, les migrants et les addictions. De leur côté, les plateformes du Hainaut-Centre et de la Louvière ont organisé un Salon de la formation en insertion socioprofessionnelle qui a accueilli plus de vingt CISP. Enfin, diverses plateformes ont créé des plaquettes de présentation des centres à distribuer aux différents partenaires.

Les interpellations aux politiques locaux : La plateforme de Wallonie Picarde a mis en place une rencontre matinale avec l'ensemble des parlementaires locaux en vue de sensibiliser le monde politique à

LA QUESTION DE LA MOBILITÉ EST UNE PROBLÉMATIQUE COMMUNE À L'ENSEMBLE DES PLATEFORMES.

l'insuffisance de l'offre de formation. A Verviers, c'est parce que les CISP sont rassemblés en plateforme qu'ils ont pu obtenir une aide de la commune pour réaliser des capsules vidéos de chaque centre verviétois.

> La parole des plateformes : les enjeux locaux

Les réunions de plateforme sont des temps d'échange et l'occasion de mettre en place des actions concrètes liées aux enjeux locaux. Ces enjeux locaux peuvent être de différents ordres.

La question de la **mobilité** est une problématique commune à l'ensemble des plateformes. C'est un enjeu à la fois régional[4] et local. D'un point vu local, certaines régions sont mal desservies par les transports en commun ce qui empêche des poches de population d'avoir accès aux formations proposées par les CISP. Dans le même temps, les coûts pour délocaliser une formation sont fort élevés. L'offre de formation est, de ce fait, concentrée, faute d'alternative, dans les centres urbains des différentes régions.
Un autre obstacle important à l'entrée en formation réside dans la difficulté à gérer

1 Voir article "Histoire et évolution de notre secteur" en page 5
2 Quelques exemples : UNIA (Service public indépendant de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances), AMO (Service d'aide aux jeunes en milieu ouvert), SRO (Service des Relations avec les Opérateurs du FOREM)...
3 Coordination Namuroise des Formations à l'Autonomie
4 Par exemple, l'accessibilité des zonings, la question du permis voiture...



la **garde des enfants** lors de la formation et des stages, surtout pour les nombreuses familles monoparentales et les personnes immigrées ayant un tissu social réduit qui sont fort représentées dans le public des CISP. Des candidats stagiaires ne trouvent pas de solution et ils ne peuvent pas accéder à la formation.
Dans les sous-régions où le taux d'emploi est le plus faible, certains CISP ont évoqué leurs craintes que les formations tournent à de **l'occupationnel** pour un public défavorisé et s'écartent d'un des objectifs majeurs du secteur qui est de soutenir la progression vers l'emploi de notre public. La question du sens des formations se pose en effet dans ces sous-régions, le manque de débouchés entraîne un absentéisme et une démobilisation de certains publics contre lesquels les centres doivent lutter.

Dans certaines régions, les CISP éprouvent de grandes difficultés à trouver des **stages**. Or ces stages sont l'essence même de la pédagogie de formation des CISP. Deux raisons très différentes ressortent. D'une part, un problème de discrimination vis-à-vis d'une partie du public qui n'est pas accepté par les clients ou les institutions, spécialement au niveau des aides-soignantes. D'autre part, des difficultés administratives pour les régions limitrophes. En effet, il est complexe pour un stagiaire en CISP de pouvoir faire son stage dans une région autre que la Wallonie alors qu'une grande partie des employeurs s'y retrouvent. L'exemple de Mouscron coincé entre la Flandre et la France est particulièrement frappant.

Un des enjeux, et une des raisons d'être des plateformes réside dans la nécessité de **visibiliser** le secteur au vu du nombre d'acteurs du paysage de l'enseignement, de la formation et de l'orientation. Ces dernières années ont vu apparaître de nouvelles instances de concertation, souvent bâties sur d'anciennes. C'est ainsi que les Bassins de vie et l'ensemble de leurs émanations – pôles de synergie, groupe de travail sectoriel – sont apparus, les Cités des métiers sont annoncées et s'opérationnalisent progressivement. Bien d'autres lieux nécessitent la présence d'une représentation du secteur pour une bonne collaboration des différents acteurs et la défense des intérêts de notre public. La multiplication de ces lieux est fort chronophage et les plateformes, via leurs représentants, réfléchissent à la manière de valoriser et défendre au mieux le secteur en assurant sa présence dans ces lieux.

> D'autres enjeux plus spécifiques à certaines sous-régions :

La représentation collective que l'on se fait du Brabant-Wallon fait qu'on en oublie qu'il existe aussi des demandeurs d'emploi qui ont besoin de formations.

DANS CERTAINES SOUS-RÉGIONS, LES CISP ÉPROUVENT DE GRANDES DIFFICULTÉS À TROUVER DES STAGES. OR CES STAGES SONT L'ESSENCE MÊME DE LA PÉDAGOGIE DE FORMATION DES CISP.

Dans la même idée, les indicateurs socioéconomiques positifs du Luxembourg cachent un écart réel entre une frange de la population plus aisée, qui souvent travaille au Grand-duché du Luxembourg et un public plus précaire pour qui le travail des CISP est indispensable.

En Wallonie Picarde, l'influence de la zone Eurométropole (Lille-Courtrai-Tournai) et le sentiment d'être loin des lieux de décision, font que les centres se sentent isolés et ne se retrouvent plus dans certaines orientations prises par le secteur.

> Rester solidaire

Dans ces temps d'incertitude pour le secteur, plus que jamais les CISP ont besoin d'être solidaires les uns vis-à-vis des autres. La dynamique d'échange et de partage que les plateformes amènent est essentielle pour cette cohésion. C'est pourquoi, l'Interfédé soutient et continuera à soutenir les initiatives qui en émergent.

YANNICK DE BRIEY,
Coordinateur réseau Interfédé



La formation des travailleurs : un engagement !

La formation continuée des travailleurs du secteur des CISP fait partie de l'ADN de l'Interfédé. Bien avant son existence, alors qu'elle s'appelait encore EFT consultance ou EAP consultance[1], la structure fédérative développait déjà une offre de formation à destination des travailleurs et des travailleuses du secteur. Depuis, les actions se sont multipliées et l'équipe s'est agrandie. D'une approche "catalogue", l'action de formation s'est diversifiée pour devenir un véritable projet de formation au service des travailleurs, des équipes, des institutions et évidemment en faveur des stagiaires accueillis dans les centres de formation.

Yves Duteil – *Apprendre*



Nos actions de formation ont pour **fonction de répondre aux besoins en compétences et en formation des équipes et des travailleurs du secteur des CISP**. La structuration actuelle de notre offre de formation a été développée sur base d'une étude menée en 2004[2]. Ses résultats sont actualisés chaque année à partir des besoins exprimés par les participants aux actions de l'Interfédé, mais aussi par les représentants des fédérations dans les instances qui portent l'action de formation[3] et évidemment par l'actualité sociale et sectorielle. Compte tenu des évolutions importantes des contextes et des nouveaux enjeux, nous envisageons de réaliser une nouvelle étude sans doute en 2018.

COMPTE TENU DES ÉVOLUTIONS IMPORTANTES DES CONTEXTES ET DES NOUVEAUX ENJEUX, NOUS ENVISAGEONS DE RÉALISER UNE NOUVELLE ÉTUDE SANS DOUTE EN 2018

Pour la formation technique, nous avons noué des partenariats et des collaborations avec les Fonds sectoriels de formation. Ceux-ci ne couvrent pas tous les besoins et nous restons à l'affut d'opportunités qui permettent de rencontrer d'autres secteurs professionnels comme ceux de la construction, de l'Horeca...

Le programme annuel de formation de l'Interfédé

Une vingtaine de modules de formation répartis en quatre rubriques : Connaissance du secteur/ Dans la vie des centres/ Les métiers du secteur/ Bien-être et sécurité au travail.
Des partenariats qui permettent de rencontrer des besoins techniques : Mission Wallonne des Secteurs Verts, Cépegra, Centre de compétences Tourisme, Epicuris, Fonds 4S.

Découvrez des témoignages et réflexions sur l'impact de la formation sur les pratiques des travailleurs dans la rubrique Trans'Formation de ce numéro.

1 Plus d'infos dans L'Essor n° 36, mai 2006.
2 Étude sur les besoins en compétences et en formation des travailleurs et travailleuses des Entreprises de formation par le travail et des Organismes d'insertion socioprofessionnelle", Étude commanditée par l'Interfédé à la Fondation travail université, mars 2004.
3 Commission pédagogique et Groupe de travail pédagogique réunissent un représentant de chacune des fédérations et la coordination pédagogique de l'Interfédé.

L'APPRENTISSAGE PAR LE TRAVAIL/PAR L'ACTION/ PAR L'EXPÉRIENCE, C'EST AUSSI PRODUIRE ENSEMBLE DES OUTILS ET DES RESSOURCES COMMUNES AU SECTEUR.

> Chercher ensemble

Depuis, **nous avons réalisé d'autres études** : sur la politique de formation, le transfert des acquis, les modalités de formation, les référentiels de formation ou encore l'évaluation de la formation. Bien souvent, elles sont menées selon un processus qui se veut cohérent avec les options pédagogiques du secteur et sa filiation dans l'éducation populaire et le compagnonnage. Au départ : une question qui émerge des pratiques de terrain ; un processus d'analyse participatif qui s'ancre et s'appuie sur l'expérience ; un processus collectif qui mêle les travailleurs exerçant des fonctions différentes ; un résultat concret mis en œuvre et évalué.

> Les formes de la formation

C'est ainsi qu'au fil des ans, **les actions de formation organisées par l'Interfédé se sont diversifiées**. Ainsi, la formation des formateurs[4] comprend aujourd'hui des séances collectives en présentiel, des journées de partage de pratiques dans les conditions de travail des formateurs (sur chantier), des supervisions individuelles et collectives.
En 2016, un échange de pratiques entre formateurs et stagiaires Horeca a été mené à travers les "Mijotés du secteur" et la réalisation de recettes culinaires.
Régulièrement, des groupes de travail réunissent des travailleurs autour d'enjeux communs portant par exemple, pour ne citer que les plus récents, sur l'Orientation socioprofessionnelle, la Validation des compétences, le suivi-post formation.
Des formations débouchent aussi sur des productions collectives : un outil pédagogique sur les bonnes pratiques d'hygiène alimentaire, un Cahier de l'Interfédé sur les conditions d'usage du récit de vie en formation,[5] des outils pédagogiques en lien avec le référentiel de formation pour le métier de l'ouvrier semi-qualifié en parcs et jardins, des fiches outils pour soutenir le processus d'orientation socioprofessionnelle... Cette articulation entre la formation et l'action est un élément transversal et spécifique à nos actions de formation.
Plusieurs outils de communication soutiennent ces actions : les Cahiers de l'Interfédé, les Actus de la formation ainsi que des publications ponctuelles comme le livret de recettes des Mijotés du secteur.

> La démarche référentielle à notre sauce

L'apprentissage par le travail/par l'action/par l'expérience, c'est aussi **produire ensemble des outils et des ressources communes au secteur**. C'est ainsi qu'entre 2012 à 2015, plus d'une centaine de travailleurs de près de 50 centres CISP ont produit **des référentiels** de formation pour des métiers relevant de filières de formation proposées dans le secteur, mais aussi sur l'orientation socioprofessionnelle et sur les savoirs de base en situation professionnelle. Ce qui a permis une appropriation critique de la démarche référentielle[6] par le secteur.
Si cette démarche offre des opportunités tant pour les stagiaires que pour les structures, elle n'est pas sans risque, notamment celui de voir se développer des offres de formation centrées principalement/uniquement sur les compétences professionnelles au détriment des aptitudes dites sociales ou émancipatrices.
Le CA de l'Interfédé a identifié et proposé

Quelques études et recherches

2004 : "Étude sur les besoins en compétences et en formation des travailleurs et travailleuses des Entreprises de formation par le travail et des Organismes d'insertion socioprofessionnelle", commanditée par l'Interfédé à la FTU, mars 2004.
2006 : "Politiques de formation du personnel des EFT et OISP" et la "Participation au programme de formation de l'Interfédération", commanditée par l'Interfédé à la FTU, février 2006.
2010 : Quels outils pédagogiques construire en vue de participer à la formation pédagogique et sociale des formateurs dans le secteur des EFT/OISP en Région wallonne ?, Recherche commanditée par la Haute École Louvain en Hainaut HELHa et par l'Interfédé. Cette étude a fait l'objet du Cahier de l'Interfédé n° 3, *"Y'a René qui vient ! Une autre façon de concevoir la formation des travailleurs, pour soutenir le professionnalisme du secteur des EFT/OISP. Ou les dessous de la formation par le travail à l'AID Escale à Tournai*", Octobre 2011.
2011 : Enquête sur les pratiques de formation dans les EFT et OISP.
2013 et 2014 : dans le cadre du projet "2013, Année des Compétences", l'Interfédé a coordonné les travaux menés sur l'Orientation et notamment la formation des travailleurs exerçant une fonction d'orientation.
2016 : Groupe de travail sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis de la formation des stagiaires.

4 Le module de formation "Mon métier : formateur, formatrice en CISP", est organisé depuis 2005.
5 Le récit de vie en formation. Sens et enjeux dans le secteur de l'Insertion socioprofessionnelle. Cahiers de l'Interfédé n° 14, décembre 2014.
6 De l'usage des référentiels dans le secteur des CISP. Fondements et balises, septembre 2015.

des conditions pour un engagement dans une démarche référentielle cohérente avec nos valeurs et options politiques et pédagogiques. Les principales sont de rester centré sur nos publics et de garantir la liberté pédagogique des centres.

Les référentiels de l'Interfédé

- Grilles et outils de référence pour les formations de base
- Grille générique des savoirs de base en situation professionnelle
- Référentiels de compétences transversales préparatoires aux métiers de services aux personnes
- Référentiels du métier d'ouvrier/ouvrière semi-qualifié/e en maraîchage biologique
- Référentiels du métier de technicien/technicienne de surface
- Référentiels du métier de peintre en bâtiment
- Référentiels du métier d'aide-menuisier/aide-menuisière
- Référentiels du métier d'aide-maçon/aide-maçonne
- Référentiels du métier de vendeur/vendeuse
- Référentiels du métier de poseur/poseuse de fermetures menuisées extérieures en tenant compte de la PEB
- Référentiels du métier d'ouvrier/ouvrière semi-qualifié/e en entreprise de création, entretien et aménagement parcs et jardins
- Référentiels du métier de l'employé/e adminitratif/ve et d'accueil
- Référentiels du métier de Commis de salle
- Référentiels du métier de Commis de cuisine
- Orientation : Référentiels de formation et d'évaluation
- Référentiels du métier de formateur/formatrice classe 2
- Référentiels de formateur/formatrice classe 1

> Une place pour les enjeux sociaux et sectoriels

Se former dans le secteur, c'est aussi **prendre en compte les enjeux sociaux et sectoriels** : des situations de vie de plus en plus difficiles pour les stagiaires, des lois qui augmentent l'exclusion et la précarité (exclusion des allocations du chômage, projet individualisé d'intégration sociale –PIIS), l'accueil des migrants, le radicalisme religieux et les violences qu'il génère... mais aussi le nouveau décret CISP, l'impact de la démarche référentielle sur les pratiques des CISP... Ces enjeux plus macros sont abordés dans tous les modules de formation. C'est important que les travailleurs aient une bonne connaissance de la pièce dans laquelle ils jouent et surtout, comme les stagiaires, qu'ils disposent des informations et des éléments pour se positionner.

> S'appuyer sur le savoir de chacun

Cet investissement dans la formation tant de la part des responsables (directions et Conseils d'administration) que des travailleurs n'est pas sans lien avec la manière dont le secteur conçoit/développe la formation avec les stagiaires, à savoir : apprendre à partir de l'expérience, par essai et erreur, à partir de la confrontation entre pairs.

Cette approche de l'apprentissage et de la formation s'appuie sur un postulat fondamental qui considère que toute personne, quelle qu'elle soit, quelle que soit son histoire ou son parcours, peut contribuer à la construction d'un savoir collectif ; que les conditions de l'apprentissage sont centrales





et qu'elles conditionnent l'engagement en formation ; que la relation formateur-formé bien qu'asymétrique se développe dans un rapport de réciprocité où l'un apprend de l'autre ; qu'il est important de créer des conditions et des contextes d'exercice de la participation au sein des espaces de formation et d'agir pour que les personnes en formation puissent aussi exercer cette participation dans leur vie.

Cette approche se fonde sur un accueil des personnes en formation prises dans leur globalité. Cette attention bienveillante est à contre-courant des discours et pratiques qui, au nom de la responsabilité individuelle, accablent les personnes et exercent à leur égard une violence institutionnelle.

Notre conviction est que nous avons la responsabilité d'offrir à chaque personne qui s'engage en formation dans nos structures, y compris à l'Interfédé, des contextes et des processus qui lui permettent de cheminer vers le développement de ses compétences et de créer des conditions pour les utiliser.

> Etre un acteur de la formation professionnelle

Le secteur est également engagé avec les acteurs de la formation professionnelle[7] et de l'enseignement[8] sur des enjeux majeurs tels que la production de référentiels de formation communs au sein du Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ)[9] et bientôt du Cadre francophone des certifications (CFC)[10]. Ces instances sont des instruments de la politique européenne de formation tout au long de la vie.

Si nous partageons avec eux la nécessité de fluidifier les parcours de formation des personnes en formation, nous restons critiques sur les finalités de ces politiques essentiellement économiques. Notre participation aux travaux du SFMQ vise également, dans une démarche à caractère politique, à faire connaître, reconnaître et prendre en compte d'autres types de pratiques que les pratiques traditionnelles en vigueur dans l'enseignement ou la formation professionnelle. Nous insistons fortement pour que les métiers mis en chantier au SFMQ concernent des niveaux de qualification accessibles à nos stagiaires. Le secteur est également actif autour des questions relatives à la reconnaissance des acquis de la formation et de l'évaluation. À défaut d'être invité au Comité directeur du Consortium de la validation des compétences (CVDC), nous rencontrons régulièrement son directeur. La FéBISP[11], notre homologue et partenaire bruxellois, y participe également. Ces réunions nous permettent de traiter des difficultés rencontrées par les centres pour la validation des compétences des stagiaires. Nous sommes également engagés dans un projet pilote de la validation par dossiers.

C'est riches de ces expériences, que nous participons avec un mandat de la Fesefa[12] à la CESSoC[13] au Comité de gestion du Fonds 4S[14]. Avec les autres fédérations du secteur socioculturel et sportif et les organisations syndicales, nous avons élaboré un nouveau plan d'action pour apporter un

NOTRE CONVICTION EST QUE NOUS AVONS LA RESPONSABILITÉ D'OFFRIR À CHAQUE PERSONNE QUI S'ENGAGE EN FORMATION DANS NOS STRUCTURES, Y COMPRIS À L'INTERFÉDÉ, DES CONTEXTES ET DES PROCESSUS QUI LUI PERMETTENT DE CHEMINER VERS LE DÉVELOPPEMENT DE SES COMPÉTENCES ET DE CRÉER DES CONDITIONS POUR LES UTILISER.

7 Bruxelles Formation, EFPME, IFAPME, FéBISP, Forem.
8 Enseignement obligatoire qualifiant, spécialisé et de promotion sociale.
9 Le SFMQ.
10 Le CFC.
11 La FéBISP est la fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion. www.febisp.be
12 La Fesefa est la Fédération des employeurs des secteurs de l'éducation permanente et de la formation des adultes. www.fesefa.be
13 La CESSoC est la Confédération des employeurs des secteurs socioculturels et sportifs. La Fesefa est membre de la CESSoC. www.cessoc.be
14 Le Fonds 4S est la Fonds social du secteur socioculturel et sportif. Il octroie des soutiens financiers à la formation des travailleurs et des équipes. www.fonds-4s.org

soutien financier aux associations pour leurs actions de formation. Celui-ci a été lancé début 2017.

> Les défis à venir

La formation des adultes et particulièrement la formation des travailleurs est un réel enjeu pour le secteur en miroir des enjeux qui concernent la formation des stagiaires. Pour preuve, le secteur a souhaité, depuis sa création, proposer et structurer une offre de formation à destination des travailleurs. Celle-ci est pertinente au regard des évaluations et retours qu'en font les travailleurs et directions.

Pour les années à venir, la question de l'évaluation sera centrale. Dans l'approche par compétences, ce qui compte, ce sont les résultats d'apprentissage. Dans ce contexte, l'évaluation doit être conforme à une norme commune et une démarche qualité permet de le vérifier. Sans nier la nécessité de se doter de points de repère communs, nous restons attentifs à ce que, y compris dans le processus d'évaluation qui aboutit à la certification, les personnes en formation restent parties prenantes et actrices, au même titre que les professionnels, du processus d'évaluation. C'est ainsi qu'après avoir produit un référentiel de formation pour les métiers de formateurs en CISP, nous expérimentons depuis 2 ans un processus d'évaluation centré sur les compétences acquises et le savoir construit individuellement et collectivement.

Un autre enjeu sera celui de notre participation/implication dans le service support et ressources du dispositif multipartenarial unique d'orientation tout au long de la vie qui se met en place en Wallonie. Ce service aura pour fonction d'outiller les professionnels des structures engagées dans ce dispositif. Au-delà des actions concrètes, nous resterons attentifs aux processus qui seront mis en place pour que les ressources soient construites AVEC les différents acteurs de terrain. Le croisement des expertises particulières des partenaires peut être un véritable point d'appui.[15] Cela implique également une réelle démarche de réciprocité.

Enfin, la reconnaissance du métier de formateur en formation professionnelle est un enjeu pour demain. La question est régulièrement évoquée par nos partenaires, dont certains sont associés depuis quelques années déjà dans un dispositif commun : FormaForm[16]. Elle dépasse nos frontières puisqu'elle est aussi évoquée dans des instances européennes traitant de la formation professionnelle.

> Le savoir, fondement de l'émancipation

Dans son intervention au colloque organisé pour le 20ème anniversaire de la FéBISP, Michèle Riot-Sarley[17] a dit que le savoir est la condition fondamentale de la liberté. *"En ces temps de triomphe sans partage du libéralisme financier, redonner vie à l'idée d'émancipation par le pouvoir d'agir à l'aide du "savoir" constamment renouvelé me semble être le chemin de la liberté à suivre"*[18].

MARINA MIRKES,
Coordinatrice pédagogique à l'Interfédé

"EN CES TEMPS DE TRIOMPHE SANS PARTAGE DU LIBÉRALISME FINANCIER, REDONNER VIE À L'IDÉE D'ÉMANCIPATION PAR LE POUVOIR D'AGIR À L'AIDE DU "SAVOIR" CONSTAMMENT RENOUVELÉ ME SEMBLE ÊTRE LE CHEMIN DE LA LIBERTÉ À SUIVRE"



15 Voir article page 31 dans cet Essor
16 FormaForm est une structure de formation commune à Bruxelles Formation, IFAPME et Forem pour la formation des formateurs. www.formaform.be
17 Michèle Riot-Sarcey est professeur émérite d'histoire contemporaine et d'histoire du genre à l'université Paris-VIII-Saint-Denis, militante et historienne du féminisme, de la politique et des révolutions du XIXème siècle.
18 Michèle Riot-Sarley, entretien réalisé par Lucie Fougeron, vendredi 22 janvier 2016, Humanité Dimanche, www.humanite.fr/michele-riot-sarcey-il-faut-retrouver-le-sens-premier-emancipateur-du-mot-liberte-596680

Trans'formation

L'interfédé CISP

L'actualité pédagogique



Introduction :
La formation continuée des travailleurs et travailleuses des CISP est une des missions de l'Interfédé. Sa face visible : le programme de formation et ses nombreux participants[1].
Pour les personnes en formation, les équipes et les institutions, la formation est un investissement avec des implications concrètes. Chacun-e espère aussi qu'elle aura un effet. Découvrez quelques témoignages des effets visibles et... invisibles de la formation.

Bonne lecture,

La coordination pédagogique de l'Interfédé,
Anaïs Mathieu, Raphaël Claus, Marina Mirkes

Se former, c'est créer des courroies de transmission !

Dans ses actions de formation, l'Interfédé utilise les mêmes ressorts que ceux utilisés dans la formation avec les stagiaires, car la formation par le travail ça vaut aussi pour les travailleurs ! Notre spécificité est de construire le savoir collectivement et par la pratique.

Les actions de formation de l'Interfédé contribuent à créer des courroies de transmission. Au-delà du savoir partagé et créé en formation, elles permettent de clarifier l'identité professionnelle des travailleurs. Elles soutiennent le développement de pratiques pédagogiques, d'écoute, de suivi et de réflexion qui renforcent les pratiques. Nous osons croire que c'est ainsi que nous contribuons à créer les conditions pour que les personnes en formation dans les CISP soient pleinement acteur de leur devenir.

Raphaël Claus, adjoint à la coordination pédagogique.

Suite de l'article sur le site de l'Interfédé, dans l'onglet Formation

Se former, c'est se créer un espace

Comme directrice du centre API (Accueil et promotion des immigrés), il est important de permettre à l'équipe de se former[2]. Le travailleur va puiser des informations et des outils précieux pour sa pratique professionnelle lors des formations.

Les thématiques sont formulées par les travailleurs à partir des situations de terrain, par la direction qui estime qu'il y a un besoin dans l'équipe ou par la coordinatrice pédagogique qui peut pointer un aspect de l'actualité qui pourrait impacter la réalité de travail. Ainsi, prochainement, nous organisons une formation d'équipe sur les conflits géopolitiques pour mieux comprendre les situations vécues par nos stagiaires.
Les besoins en formation sont aussi exprimés lors de l'entretien annuel de fonction.
La particularité des formations à l'Interfédé réside dans une mise en perspective. Par exemple, la formation Secteur[3] est, pour le nouveau travailleur, une étape importante. Il va découvrir qu'il fait partie d'un réseau plus large, d'un collectif, qui partage des objectifs particuliers. Dans certaines fonctions, le travailleur est bien souvent confronté à des situations lourdes à gérer. L'espace créé au sein des formations permet d'échanger sur des réalités de travail semblables et de découvrir l'existence d'une structure plus étendue. Le travailleur n'est plus seul dans son ASBL, mais appartient à un tout.

Isabelle Donckers, directrice du centre API Charleroi

1 En moyenne, 13 % des travailleurs du secteur des CISP participent à une activité de formation à l'Interfédé.
2 Chez API, nous puisons nos propositions de formation dans le catalogue Interfédé, Formapef ou encore l'offre du Centre d'action interculturelle ou des centres régionaux d'intégration.
3 Le secteur de l'ISP : contours, enjeux et perspectives.

"Il était une fois, cinq formateurs de l'AID Escale, que l'on avait envoyé en formation à l'Interfédé..." Roman-photo publié dans l'Essor n°38, de décembre 2006 concernant le premier module de formation "Mon métier : formateur en ISP".



Se former, c'est développer ses ressources

Il y a quelques années, j'ai participé à la formation Gestion mentale à l'Interfédé. En partant du principe "tous capables", la Gestion mentale me paraissait être un outil incontournable.

Lire et Écrire part de différents postulats : tout apprenant est éducable ; l'apprentissage doit-être positif ; tout apprenant est une personne, il faut respecter la singularité de chacun ; tout apprenant est libre de progresser ou pas. Il me semblait clair que la Gestion mentale allait répondre à ces postulats.

Une autre de mes attentes était de trouver des outils pour atteindre certains objectifs comme conduire à la connaissance de soi, élargir les compétences (élargir ses stratégies mentales afin d'améliorer ses performances) et enfin mener à l'autonomie. Apprendre à apprendre est important, mais comprendre comment j'apprends l'est tout autant. C'est ainsi que l'apprenant devient acteur et créateur de sa réussite.

Tous, nous sommes porteurs de représentations, de croyances par rapport à l'apprentissage et qui ont tendance à freiner nos apprentissages. La formation sur la Gestion mentale m'a donnée une méthode pour identifier tous ces freins.

J'utilise régulièrement des outils présentés en formation comme le petit dictionnaire de gestion mentale, le contrat pédagogique, la palette évoquative... Outils et méthodes que j'ai partagés avec mon équipe, grâce à des fiches techniques que je présente. Cette formation a modifié mes pratiques sur un long terme. Elle m'a aidé à mieux comprendre le fonctionnement mental de chacun, de mettre en lumière les compétences, d'éviter certaines erreurs pédagogiques et surtout d'adopter un langage commun, aussi bien avec les collègues qu'avec les apprenants.

J'AI APPRIS BEAUCOUP DES ÉCHANGES INTÉRESSANTS ENTRE PAIRS QUI VIVENT LES MÊMES SITUATIONS QUE MOI AVEC LES MÊMES PUBLICS.





Caterina Morabito, formatrice à Lire et Ecrire Centre Mons-Borinage



Les Mijotés du secteur,
10 juin 2016,
Cefor de Namur

J'AI FAIT LE PARALLÈLE ENTRE MON ATTITUDE DE PARTICIPANT À UNE FORMATION ET CELLE DES STAGIAIRES LORS DES FORMATIONS QUE J'ANIME.

Se former, c'est échanger

En 2016, j'ai participé au Groupe de travail sur l'orientation qui est le cœur de métier de l'ASBL Retravailler. L'objectif de ce groupe était de créer une dynamique d'échange autour des outils/ressources que nous utilisons régulièrement, mais aussi de rafraichir nos connaissances.

Le fait d'expérimenter les outils en direct, de les critiquer positivement et de relever les points à améliorer était particulièrement intéressant et formateur.
Lors d'une prochaine réunion d'équipe, il est prévu de partager les découvertes d'outils avec mes collègues de manière plus formelle, en consensus, et de les intégrer dans notre banque d'outils commune. Toutefois, au gré de conversations, j'ai déjà eu l'occasion de partager des savoir-faire enthousiasmants avec mes collègues.
C'était une formation particulièrement intéressante de par les rencontres humaines, les échanges, le partage d'outils, leur critique bienveillante et leur mise en commun sur une plateforme collaborative. Nul doute que, dans l'avenir, lors de la refonte des supports de formation, je diversifierai ma pratique et les outils pédagogiques utilisés.

Isabelle Duby, formatrice à Retravailler-Liège

Se former, c'est analyser ses pratiques

Je suis arrivée dans le secteur un peu par hasard. J'ai choisi de suivre la formation de formateurs[4], car il me manquait des outils pour être sereine dans ma fonction. J'y ai trouvé des personnes enrichissantes qui étaient confrontées aux mêmes problèmes que les miens.

J'en retire une meilleure structuration dans ma façon de transmettre et une approche différente des autres et de moi-même, plus bienveillante qu'auparavant. À travers les lunettes et la casquette que je porte, je sais maintenant que les situations que je vis avec les stagiaires peuvent être observées et analysées différemment. Ce nouvel éclairage a aussi eu un impact dans notre manière de pratiquer les évaluations avec les autres formatrices de Forma vers une vision plus élargie des problèmes vécus par les stagiaires en formation et une plus grande cohérence dans l'équipe. Cela m'a permis d'être plus sûre de moi et les stagiaires l'ont observé. Cela m'a aussi confirmé que j'étais dans le bon !

Bernadette Belot, formatrice chez Forma

4 Mon métier : formateur, formatrice en ISP.

Formation et transformations silencieuses du sujet



Chercher à appréhender les effets "réels" d'une formation est une préoccupation pour toutes les parties prenantes d'une action de formation continue des travailleurs. Mais de quels effets parle-t-on au juste ? Il me semble utile, à cet égard, de rappeler quelques éléments, qui sont peut-être moins évidents qu'ils n'y apparaissent à première vue.

Tout d'abord, il est essentiel d'ajuster au plus près les indicateurs choisis pour évaluer les effets de la formation au niveau auquel ces effets peuvent réellement se produire. Ainsi, se donner par exemple pour seul indicateur d'efficacité d'une formation, dans le cadre d'une politique d'insertion socioprofessionnelle, le taux de remise à l'emploi apparaît pour le moins fallacieux. En effet, par nature, une formation ne peut viser et produire que des changements au niveau individuel. Or, dans le meilleur des cas, ces changements individuels (par exemple en termes d'acquisition de compétences) n'entrent que très partiellement dans l'équation de la remise à l'emploi, largement soumise également à d'autres paramètres, notamment structurels, totalement étrangers à ces changements.

Par ailleurs, s'agissant des changements individuels, il importe également de toujours bien garder à l'esprit les effets visés (en termes de compétences à acquérir dans un domaine particulier, par exemple) et les effets réellement produits. Le recouvrement entre les deux ne pouvant jamais être, dans le meilleur des cas, que très partiel.

L'acquisition d'une compétence donnée, même très technique et spécifique, peut enclencher une série d'effets "collatéraux" en cascade chez la personne qui se forme, en termes de reconfiguration, parfois très profonde, de l'image de soi, des aspirations personnelles, de la confiance en soi, de la façon d'entrer en relation avec les autres et le monde qui l'entoure, etc. Autant d'effets qui échappent largement au périmètre défini a priori par les objectifs de formation. En outre, ces transformations ne se donnent pas nécessairement à voir facilement, elles peuvent être largement "invisibles". Enfin, elles suivent une temporalité propre qui échappe en grande partie à celle instituée par la formation. La formation produit ainsi ce que François Jullien appelle des "transformations silencieuses"[5]. Outre que ces transformations silencieuses échappent le plus souvent à toute possibilité de quantification et dès lors à toute logique comptable pour qui viserait à les appréhender, la question se pose de la légitimité même d'une telle visée. Prétendre, par exemple, "viser à produire des changements identitaires" chez les formés, comme on peut parfois l'entendre, me semble relever d'une violence totalement inacceptable. L'essentiel, me semble-t-il, est de définir et contractualiser aussi explicitement et clairement que possible, pour tous les acteurs concernés, le périmètre des changements visés par la formation, et que l'évaluation institutionnelle éventuelle des effets de la formation coïncide le plus étroitement possible avec ce périmètre, étant entendu qu'in fine, ce que le sujet en formation fera réellement, consciemment et inconsciemment de sa formation, échappe radicalement à autrui, formateurs compris... Et c'est très bien ainsi !

Étienne Bourgeois, Professeur honoraire, Université de Genève (Département de formation des adultes)

5 Jullien, F. (2009). Les transformations silencieuses. Paris : Grasset.







L'essor

L'ESSOR de l'Interfédé :
La revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle

Rue Marie-Henriette, 19-21
5000 Namur
Tél.: 081/74 32 00
Fax : 081/74 81 24
secretariat@interfede.be

Mise en page :
Olagil
www.olagil.be

Les données diffusées pourront être reproduites par tout utilisateur qui sera tenu d'en indiquer la source.

Interfédération des CISP asbl
ACFI • AID • ALEAP • CAIPS
Lire et Ecrire Wallonie

Numéro d'entreprise :
BE 0439.244.011
N° de compte :
BE 0013 2078 8170

Les cinq fédérations membres de l'Interfédération des EFT et des OISP sont :

ACFI Action Coordonnée de Formation et d'Insertion
www.acfi.be tél. 02/640.44.07

AID Actions Intégrées de Développement
www.aid-com.be tél. 02/246.38.61 (62 ou 65)

ALEAP Association Libre d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel
www.aleap.be
tél. 081/24.01.90

CAIPS Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale
www.caips.be tél. 04/337.89.64

Lire et Ecrire Wallonie
www.lire-et-ecrire.be
tél. 081/24.25.00

Le Comité de rédaction
Eric ALBERTUCCIO
Leyla BUEKENS
Véronique DUPONT
Véronique KINET
Céline LAMBEAU
Antonin LOUIS
Eric MIKOLAJCZAK
Françoise ROBERT
Dominique ROSSI

Secrétaire de rédaction
Véronique Kinet 081/74.32.00
secretariat@interfede.be

Rédactrice en chef
Véronique DUPONT

Ont contribué à la rédaction des articles
Les membres du Comité de rédaction de L'Essor et Etienne BOURGEOIS, Bernadette BELOT, Raphaël CLAUS, Yannick DE BRIEY, Isabelle DONCKERS, Isabelle DUBY, Anne-Hélène LULLING, Anaïs MATHIEU, Marina MIRKES, et Caterina MORABITO.

Crédit illustrations
Alain MAES

L'interfédé CISP

www.interfede.be

Interfédération des Centres d'insertion socioprofessionnelle
ASBL

FSE UNION EUROPEENNE
Wallonie
LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LA WALLONIE INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

Avec le soutien de la Wallonie et du Fonds social européen