



Actes

XVI^{ème} Etats Généraux 2014

1.	ATELIER 1 : « ACCUEIL DES STAGIAIRES DANS LES CENTRES ».....	2
2.	ATELIER 2 : « REFERENTIEL COMPETENCES DE BASE ».....	4
3.	ATELIER 3 : « EVALUATION DES PERFORMANCES EN EFT/OISP ».....	6
4.	ATELIER 4 : « ET POUR LE RESTE, PAS DE PROBLEME ? »	7
5.	ATELIER 5 : « LES ASPECTS DE LA LEGISLATION »	10
6.	ÉTATS GÉNÉRAUX – SÉANCE POLITIQUE	12

PLUS DE 200 PERSONNES ONT PARTICIPE AUX ETATS GENERAUX 2014. DES TRAVAILLEURS ET DIRECTEURS DE PLUS DE 50 CENTRES AFFILIES COTOYAIENT DES PERSONNES INVITEES, DONT DES REPRESENTANTS D'AGENCES CONSEILS DE L'ECONOMIE SOCIALE, DU CABINET DE LA MINISTRE TILLIEUX, DE CPAS, DU FOREM, DE FEDERATIONS (DONT ALEAP, CONCERTES, ACFI, AID, INTERFEDERATION, FEBECOOP, LIRE ET ECRIRE OU ATOUTEI), DE LA FGTB, DU GROUP S, OU DE STRUCTURES DE COORDINATIONS.

ATELIER 1 : « ACCUEIL DES STAGIAIRES DANS LES CENTRES »

L'accueil est un élément important et un enjeu pour les centres comme pour les stagiaires. L'aspect légal veut que les CISP précisent les modalités d'accueil et au besoin de réorientation du candidat stagiaire dans les projets pédagogiques des futurs dossiers de demande d'agrément ; en effet, les centres agréés doivent informer le stagiaire sur ses droits et obligations dans le cadre de la formation. De plus, accueillir un nouvel arrivant, ce n'est pas seulement lui souhaiter la bienvenue, mais également l'aider dans son intégration ou encore l'accompagner dans ses démarches.

Ainsi, l'accueil peut relever d'une pratique formative favorisant l'émancipation sociale individuelle et collective du stagiaire, ouvrant la voie au développement de son autonomie sociale. Premier moment qui conditionnera pour partie le bon déroulement de la formation à venir, l'accueil n'est-il pas une des premières étapes dans le travail d'accompagnement psychosocial mené par les centres ?

De plus, vu la complexité et le nombre de dispositifs réglementaires couvrant le public cible des centres, les multiples intervenants ou encore la diversité de profils et de statuts des stagiaires à l'entrée, alors que nous-mêmes nous y perdons parfois, que dire aux stagiaires... Ne peut-on légitimement se demander si les stagiaires eux-mêmes s'y retrouvent ? De toute évidence, un fait majeur est préoccupant : le risque de sanction que le stagiaire encourt de par ses actes et omissions dans le cadre de sa formation existe bel et bien. Entre un public de plus en plus « difficile » ou éloigné de l'emploi, et un nouveau gouvernement fédéral qui ne va qu'aggraver la précarité des publics des CISP, comment nous assurer d'un engagement en formation, sinon libre, à tout le moins éclairé ? En informant les stagiaires le plus tôt possible, au départ de leurs droits et de leurs obligations, sur les risques de sanctions et les possibilités de recours existantes, ne travaillons-nous pas à prévenir les sanctions – pour les centres comme pour les stagiaires – tout en améliorant la capacité des stagiaires à être acteur de leur formation, de leur projet professionnel et de leur projet de vie ?

Une cinquantaine de participants en ont débattu à l'atelier, soulignant l'importance de l'accueil et les problématiques rencontrées. Les centres manquent parfois de moyens. Il n'est pas toujours aisé de gérer les listes d'attentes tout en restant attentif et à l'écoute des candidats. Ainsi, on ne prend pas toujours le temps lorsque les entrées sont permanentes, les séances d'informations aux stagiaires ne sont pas toujours suffisamment longues ni répétées pour bien guider le stagiaire, les droits et devoirs qui figurent aux règlements de formation ne sont pas toujours suffisamment discutés, et les stagiaires ne sont pas en mesure de retenir toutes les informations... Les balises concernant les risques de sanction et la transmission d'informations sont encore floues. Les informations à

transmettre dans le cadre de l'accueil du stagiaire varie en fonction de sa situation et de son statut, de la localisation du centre de formation (direction sous-régionale du Forem, CPAS local, milieu urbain versus rural...), des valeurs portées par le centre, etc. Bref, le stagiaire découvre bien souvent ses droits et devoirs au fur et à mesure de la formation, et parfois les apprend par essais et erreurs...

Suite au débat, CAIPS présente un livret d'accueil en cours de réalisation. Proposé comme une « pierre à casser », l'outil consiste en une petite brochure à l'attention des nouveaux stagiaires dans les centres. Établi au départ des obligations, des finalités et des missions générales de tout CISP, le livret donne une information générale sur les actions développées par tout opérateur de l'ISP. Il fournit également les balises et informations nécessaires au bon déroulement de la formation. Enfin, il rappelle au stagiaire ses obligations à l'égard des partenaires institutionnels dont il dépend de par sa situation de demandeur d'emploi en formation en EFT/OISP, tels que le Forem, l'Onem ou un CPAS, en vue de l'alerter sur les risques de sanction et de l'informer de l'existence de possibilités de recours. Complément à d'autres outils développés par la fédération (modèle de ROI, boîte à outil de l'accompagnement, outil curseur absentéisme ou encore vademécum sur la gestion administrative des absences et abandons en matière de transmission d'information d'informations vers les services publics), le livret proposé a vocation à être explicite au stagiaire entrant afin de conforter les engagements pris au contrat de formation et au règlement interne du centre. Il peut favoriser l'intégration du stagiaire au sein du centre en ce qu'il ouvre avant tout à un échange sur les droits et obligation, et engage un moment d'accueil et d'information pratique pour le/la bénéficiaire.

Au terme d'échanges en sous-groupes, il ressort de l'atelier que l'outil, qui n'a pas la prétention d'être exhaustif ni applicable tel quel, est un bon point de départ à un travail en centre. Chaque centre doit l'adapter à sa réalité et à ses valeurs ; y ajouter ses spécificités, y retirer des éléments non pertinents, etc.

En conclusion, si tout le monde souhaite être bien accueilli, quand un stagiaire frappe à la porte d'un centre et entre en formation, il s'engage dans une démarche dont il doit connaître les tenants et aboutissants. **Une information sur les droits et devoirs est essentielle afin de rappeler au stagiaire ses engagements et de le responsabiliser aux conséquences possibles de ses actes.** Une telle approche participe également de son apprentissage des comportements professionnels, ou encore d'une éducation citoyenne. Le livret d'accueil proposé par CAIPS peut y aider, de même qu'il peut servir d'aide-mémoire pour les travailleurs du centre. Toutefois, chaque centre est spécifique et tous les stagiaires sont différents ; cela fait la richesse de notre secteur, mais cela complique les choses en termes d'accueil. Même si l'accueil est un moment privilégié, le livret proposé pourrait s'apparenter davantage à un **carnet de bord** accompagnant le stagiaire, l'info devant souvent être répétée tout au long de la formation. Le titre du livret pourrait renvoyer davantage à l'aspect informatif qu'à l'accueil, et il reste libre à chaque centre de retravailler ou non le livret en tenant compte de ses spécificités : que faire ressortir afin de ne pas noyer le stagiaire dans trop d'information ? Comment faire apparaître les « zones grises », entre droits et devoirs tranchés ? Comment et quand utiliser l'outil ? Que dire et ne pas dire sachant que certains stagiaires testent les limites voire pourraient être tentés d'abuser d'un droit pour éviter une sanction ?

La fédération relayera en commission pédagogique la proposition faite à l'atelier de poursuivre le travail sur la brochure avec les affiliés qui seraient intéressés.

ATELIER 2 : « REFERENTIEL COMPETENCES DE BASE »

L'atelier, animé par Marie-Pierre DESMERGERS (EFT GAVROCHE) et par Necati CELIK (SIMA VERVIERS), présentait le projet d'un référentiel de formation de base, lancé à l'initiative du Groupe de Travail formations de base de CAIPS, soutenu par le Fonds 4S. Il est prévu de le développer en partenariat avec l'Interfédération, dans le cadre de la construction de référentiels pour le secteur des CISP.

Les centres de formations EFT et OISP sont amenés à réfléchir et à adapter leur projet pédagogique en vue d'obtenir les nouveaux agréments CISP. Le décret a redéfini les cadres méthodologiques et filières de formation. Les centres devront dorénavant mieux formaliser leur projet pédagogique, notamment sur base des référentiels de formation du SFMQ ou, à défaut, de l'Interfédération. Pour les formations de base, il n'y a pas de référentiel prévu. Plusieurs centres se sont donc proposés de lancer le projet de construction d'un tel référentiel. Il s'agit des compétences de base comme la lecture, l'écriture, le français, le calcul, l'accès au numérique, la citoyenneté, autant d'éléments indispensables pour évoluer dans notre société.

Au-delà de cette obligation légale, les centres sont de plus en plus conscients de l'intérêt de concevoir des référentiels non seulement à l'échelle du secteur, pour favoriser la cohérence des filières, mais aussi au niveau de leur propre centre, pour favoriser la transparence vis-à-vis des stagiaires, clarifier les objectifs et méthodes d'évaluation, mettre en place des filières et passerelles. La conception et l'implémentation de référentiel est donc un enjeu important. Plusieurs référentiels ont été construits courant 2012-2013 par l'Interfédération. Il s'agit essentiellement de référentiels de formation "métiers" (vendeur, employé administratif, commis de cuisine, etc.) et d'un référentiel pour les filières "orientation".

Marie-Pierre DESMERGER a animé un groupe de réflexion depuis le 23 avril et présente les résultats et réflexion à la salle. Que comprend-on par « formations de base », pourquoi les avoir regroupés en un seul référentiel ? Marie-Pierre DESMERGER explique le déroulement des 5 séances de travail. Le référentiel s'est construit au fur et à mesure des séances. C'est à partir d'un référentiel métier vierge que s'est construit le référentiel « formation de base ».

Le travail présenté est un travail volontairement généraliste, qui peut correspondre à l'ensemble du secteur. En effet, le groupe a cherché les points communs à chacune des filières afin de formaliser un outil qui pourrait être agrémente par chaque centre afin de l'utiliser dans le cadre de sa demande d'agrément. Il pourrait servir de base de rédaction.

Le groupe s'est entendu sur la **définition suivante de la formation générale de base** des adultes : « *elle vise l'acquisition de connaissances et le développement de compétences de base nécessaires à la mise en projet social et professionnel. Elle tend à renforcer l'autonomie et la confiance de l'adulte en l'aidant à mobiliser ses ressources pour développer ses capacités à faire des choix, à se construire une opinion et à agir pour participer activement à son environnement social, économique, politique et culturel* ».

La formation générale de base, comprend :

- les formations "Alphabétisation"(Alpha) pour un public francophone ou non, peu ou pas scolarisé en Belgique ou dans son pays d'origine,
- les formations "Français Langue Etrangère" (FLE) pour un public non-francophone scolarisé,
- les formations "Remise à niveau" (RN) pour un public scolarisé ayant les prérequis des compétences de base du CEB. De l'une à l'autre, les niveaux sont différents.

Le groupe est tombé d'accord sur un référentiel de compétences identifiant 5 « activités clé de base » qui sont comprendre, parler, écrire, calculer et utiliser l'outil informatique, et 3 « activités clé spécifiques » pour l'insertion socioprofessionnelle telles que développer son autonomie sociale, participer à la vie collective, développer un projet d'insertion socioprofessionnelle. Ces « activités clé » sont chacune déclinées en termes de savoir-faire et savoir-faire comportementaux, savoirs. Un niveau de responsabilité et d'autonomie a été défini pour chacune d'elles, niveau volontairement élevé puisqu'il s'agit d'objectifs vers lesquels le stagiaire doit tendre.

En parallèle de ce référentiel compétence, un référentiel de formation identifie 7 unités de formation en lien avec les « activités clé ; il définit pour chacune des unités de formation : les objectifs de formation, les séquences opérationnelles et les objectifs de chacune des séquences opérationnelles. Le FLE, l'alpha et la remise à niveau sont tous les 3 en formation de base mais avec des compétences à atteindre très différentes. Le groupe a donc choisi de faire référence à la grille d'auto-évaluation du cadre européen commun de référence pour les langues (et donc pour le français !). Le niveau de responsabilité et d'autonomie ainsi à atteindre peut varier selon le type de secteur. Vous pouvez trouver ces outils dans l'espace membres de notre site :

- [Référentiel de compétences](#)
- [Référentiel de formation](#)
- [Unités de formations - découpage](#)

Comment ces référentiels peuvent-ils être implémentés dans un centre ? Le fond 4S ne prévoyait que 5 séances de travail et des questions telles que celle-ci restent en suspens, tout comme la question de l'évaluation des compétences. La commission pédagogique de l'interfédé a pris la décision d'organiser en 2015 un GT autour des compétences de base qui s'appuiera, entre autre, sur les travaux de CAIPS.

Ces référentiels ont le mérite d'exister. Ils doivent être adaptés aux spécificités des centres qui voudraient les utiliser et être développés. Par exemple, en alpha, il y aura lieu d'adapter l'outil et les niveaux à atteindre en autonomie et responsabilités en fonction des grilles généralement utilisées par les centres. Le choix des compétences également pourra être différent, on pourra peut-être préférer la compétence lire plutôt que celle comprendre... Les participants au groupe de travail ont mis en avant l'utilité de l'outil et la facilité que cela induit pour leur travail au quotidien et aussi pour les stagiaires. Ce référentiel pourrait constituer une base de référence pour décrire les unités de formation des programmes des centres.

La question du projet professionnel est abordée puisqu'elle apparaît dans le référentiel. Selon les filières, elle est discutée ou non avec les stagiaires. Il s'agit ici de la voir dans un aspect à plus long terme. Concernant, la question du cloisonnement des filières dans un type de référentiel, les centres notent l'incohérence de s'enfermer dans un seul référentiel alors que dans la pratique les centres jonglent entre plusieurs référentiels dans l'accompagnement de leurs stagiaires.

Est débattu également la question de l'évaluation des compétences de base, sujet non abordé en groupe de travail, mais qui nécessiterait de s'y pencher : quelles notions met-on derrière autonomie et dépendance ? L'autonomie s'inscrit dans un système de dépendances interactives. Elle suppose une adaptation permanente de l'individu. Il serait intéressant que le référentiel d'évaluation comporte un système d'évaluation par échelon. Le stagiaire se trouvant entre tel et tel niveau de compétence de départ et évoluerait vers un autre niveau de sortie.

Le rôle de l'inspection et des instances compétentes pour l'évaluation des documents pédagogiques est discuté. Qui est habilité pour juger que les compétences des stagiaires sont atteintes ? La question sera renvoyée vers l'Interfédé.

La conclusion de l'atelier est que la majorité des membres du secteur se retrouvent dans le référentiel volontairement généraliste et que chaque centre peut adapter cet outil à ses spécificités pour répondre aux demandes de précisions des pratiques pédagogiques imposées par le décret.

ATELIER 3 : « EVALUATION DES PERFORMANCES EN EFT/OISP »

Comment évaluer les performances de son entreprise ? C'est une question relativement répandue pour les entreprises commerciales. La littérature est abondante sur le sujet ; elle propose une panoplie d'outils permettant de les mesurer principalement sur base de critères financiers. La question est plus difficile à appréhender lorsqu'il s'agit d'entreprises sociales au sens large, parce qu'au fond, comment mesurer la plus-value sociale qui constitue l'objectif fondamental de l'entreprise ?

Avec la précieuse collaboration d'Hugues MOUCHAMPS (responsable administratif et financier à « La Bourrache »), lorsqu'il était encore chercheur à HEC - école de gestion de l'Université de Liège (HEC-ULg), plusieurs centres de CAIPS ont voulu relever le défi de développer une telle approche centrée sur les entreprises sociales. Ils ont élaboré un outil que chaque centre devra adapter à sa propre réalité et sur base de ses priorités s'il souhaite l'utiliser. L'outil, dénommé « balanced score card » est un instrument de mesure mais aussi et surtout un système de clarification et de formalisation de la stratégie.

En fonction des objectifs propres au secteur et aux centres une carte stratégique a été établie ; elle décline des objectifs de type financiers, de bonne gouvernance et de réinsertion socio-professionnelle des stagiaires, ainsi que des indicateurs pour mesurer ceux-ci. Un tableau de bord regroupant plusieurs approches a été élaboré :

- l'approche par les objectifs,
- l'approche processus interne,
- l'approche systèmes ressources
- et l'approche parties prenantes.

Réinsérer socialement et professionnellement demande une réponse plus large que le concept de « sortie positive » communément admis. Comment mesurer la progression du

stagiaire depuis son niveau de départ, comment mesurer son insertion sociale ? Une « échelle de progression sociale » est donc à compléter afin de finaliser cet outil de valorisation de l'impact social.

Restera alors la question de son implémentation dans les centres...selon la spécificité de chacun d'eux ! Les participants à l'atelier se sont prononcés pour la poursuite des travaux, à savoir étoffer la palette des indicateurs, surtout psycho-sociaux, de manière à finaliser cet outil et ensuite de l'implémenter au sein de quelques centres pilotes de manière à envisager ensuite sa généralisation.

Le power point de présentation ainsi que le tableau de bord peuvent être consultés dans l'espace – [membres de notre site](#)

ATELIER 4 : « ET POUR LE RESTE, PAS DE PROBLEME ? »

L'atelier se proposait de recueillir de manière exploratoire les témoignages, les interrogations, les incompréhensions, les astuces, les coups de gueules des participants sur les obstacles auxquels ils devaient faire face et qui ne concernaient pas intrinsèquement la réglementation EFT/OISP. Les animateurs, J. VAN GASSE (FUNOC, vice-présidente de CAIPS) et B. DISTECHE (conseiller juridique à CAIPS) ont lancé le débat et récolté le fruit de leurs propos.

Au-delà du cadre réglementaire directement appliqué aux centres agréés et aux personnes qu'ils accueillent, d'autres problématiques impactent le centre lui-même dans son fonctionnement, son administration ou ses relations. Il y a peut-être pour certaines de celles-ci une action possible au niveau de la fédération, des revendications connexes ou intégrées à porter, des bonnes pratiques ou des contacts à identifier ou échanger... Par exemple, en ce moment, les modifications relatives aux formations pour le permis de conduire et la réforme du PMTIC font déjà l'objet d'une attention particulière de la fédération. On pourrait également pointer les obligations relatives au volontariat, les stagiaires sans papier, les Dimona pour les stages en entreprise, la mixité au sein du conseil d'administration ou encore la responsabilité souvent méconnues des membres de ce dernier.

En synthèse, les participants de l'atelier pointent essentiellement deux problématiques :

1. Le temps

Le temps manque et ce, à tout niveau.

- Pour les stagiaires : les réformes successives de la réglementation EFT/OISP ou PMTIC tendent vers une plus grande professionnalisation des actions menées par les centres agréés alors la grande majorité des stagiaires ont avant tout besoin de formations en amont. En effet, ces derniers, dont la situation est de plus en plus fragilisée, ne peuvent engranger les résultats ou avancées souhaitées si les formations auxquelles ils ont accès restent si courtes (comment réussir en un temps si bref ce que l'école n'a pu faire en plusieurs années ?). Il leur est

impossible de suivre le rythme imposé par cette contrainte de temps, ce qui a pour conséquences, en fait, de creuser l'écart, le fossé qui les sépare du marché de l'emploi ou de l'insertion mais également de jeter le discrédit de la part des différents protagonistes du secteur sur l'action menée par les centres et sur ces personnes. Cette réalité est particulièrement présente pour les publics dont le niveau de maîtrise de la lecture et/ou de l'écriture est très insuffisant mais c'est également vrai dans d'autres domaines comme la construction ou l'informatique...

Les participants demandent que la durée de la formation en CISP soit au moins maintenue à 2.100 heures maximum et confirment la position de la fédération sur l'augmentation du nombre d'heures de formation en PMTIC à 80. Toute autre limite moins élevée n'est pas acceptable en raison des constats précédemment relevés.

- Pour les formateurs : la précarisation toujours grandissante des stagiaires à laquelle s'ajoutent aussi désormais un âge de plus en plus jeune et donc une maturité et une motivation aléatoire ainsi que les contraintes de temps pour donner la formation tout en conservant une partie de productivité pas toujours conciliable avec le niveau des stagiaires en formation, pour ce qui est des EFT, entraînent chez les formateurs un questionnement sur leur rôle et leur fonction parfois confus. Toutefois, ils ne disposent pas du temps nécessaire pour travailler à ce questionnement que ce soit entre eux au sein du centre ou en formation. Il n'existe guère de ressources qui leur soient accessibles pour leur permettre de répondre ensemble à ces inquiétudes et de partager leurs expériences. Les formations qui leur sont dévouées restent inadéquates voire contreproductives...

Les participants réfléchissent au développement d'un statut pour le formateur ISP ou à la remise en place d'une filière d'études pour devenir formateur en ISP. Ces éléments pourraient assurer une plus grande visibilité au secteur et permettre une certaine valorisation du travail de ceux-ci. En tout état de cause, ils souhaitent que les formations ou temps d'échanges qui leur sont destinés soient renforcés et correspondent de manière plus importante à leurs besoins et attentes. Enfin, il existe également une demande de supervision (intervision) d'équipes pour lutter contre les difficultés rencontrées dans le métier et aider au besoin de ressourcement et de partage entre pairs.

- Pour les gestionnaires et directeurs : Globalement, le manque de temps rejaille également dans la gestion quotidienne du centre, que ce soit dans l'accompagnement, dans l'accueil des stagiaires ou des travailleurs, dans l'opérationnalisation des contraintes ou aspects nouveaux dus à la complexification du métier ou encore dans la confection d'un réseau de partenaires aidant à mener à bien sa mission. Les exemples de la santé mentale, du logement ou de la garde d'enfants pour les stagiaires, freins à la formation mais aussi à l'emploi, font partie des difficultés sur lesquelles les centres peuvent agir, directement ou via des partenaires, mais ils n'en ont pas toujours matériellement le temps pour mettre en place des actions de ce type. Il en est de même au niveau des formations, en vue de l'obtention de certification, par l'intermédiaire de l'enseignement de promotion sociale ou par la validation des compétences. Seul, le centre ne peut délivrer que des attestations de fréquentation. Créer des ponts plus ambitieux avec d'autres organismes pour valoriser la formation suivie demande un temps qui n'est pas nécessairement disponible au sein du centre, ce qui est frustrant alors qu'il en va aussi de l'intérêt des stagiaires...

Les participants seraient intéressés à la mise en place d'un groupe de travail sur la construction d'un réseau et la détermination des ressources externes qui pourraient leur être utiles et auxquelles ils pourraient avoir accès. Ils réfléchissent aussi à la possibilité de mutualiser entre les centres les différentes compétences dont ils ne disposent pas en interne (informatique, marchés publics, métiers techniques, etc.) mais les contraintes juridiques demeurent un frein à ce type de projet.

2. La politique de contrôle et de sanction des chômeurs

L'accompagnement des stagiaires de plus en plus fragilisés est complexe. L'absentéisme n'est pas négligeable, les abandons ne sont pas rares et les réorientations sont parfois nécessaires. Dans les cas extrêmes, l'exclusion est le seul recours. Malgré les actions de prévention et de sensibilisation menées par les centres, ces situations problématiques peuvent conduire, pour les bénéficiaires d'allocations de chômage, à des sanctions de la part de l'Onem. Or, le droit à l'erreur doit leur être reconnu dans leur parcours d'insertion mais comment pourraient-ils défendre celui-ci auprès d'un facilitateur dès lors qu'ils sont dans l'incapacité de comprendre l'environnement réglementaire dans lequel ils interviennent et qu'ils présentent parfois des difficultés pour s'exprimer.

Il est aussi regrettable qu'un des seuls critères actuellement utilisé pour évaluer l'apport de l'action des centres est celui de la mise à l'emploi. L'objectif d'insertion sociale est trop souvent laissé de côté en termes d'évaluation par rapport à celui de l'emploi. Pourtant, dans le contexte économique actuel de la Région wallonne, une partie des stagiaires formés par les EFT/OISP n'atteindront pas cet objectif simplement parce que l'offre d'emploi pour des publics peu qualifiés est insuffisante pour répondre à la demande. Ainsi, certains stagiaires passent de formation en formation, souvent par obligation, alors que d'autres n'y ont pas accès, faute de réunir les conditions d'éligibilité. Dans les deux cas, ce n'est pas satisfaisant. Les participants craignent que cette optique puisse un jour introduire une obligation de résultat à l'action des centres qui ne pourraient être agréés qu'en fonction des sorties positives obtenues. Il s'agirait là d'un pas important supplémentaire tendant à ne plus répondre aux besoins des publics les plus éloignés du marché de l'emploi...

Les participants s'accordent sur trois propositions :

- La présence des clauses d'essai dans les contrats F70bis, pour les stagiaires OISP, doit être harmonisée et non plus l'objet d'une négociation entre le centre et le Forem ;
- Le contrôle de la disponibilité des chômeurs, matière désormais de la compétence de la Région wallonne, doit changer de politique sur base des revendications présentes dans le mémorandum 2014 de la fédération (en annexe) ;
- La réalité du marché de l'emploi en Région wallonne doit inciter à la réflexion sur le sort réservé aux personnes qui, malgré tous les efforts possibles et inimaginables, ne seront pas à l'emploi dans un avenir proche, comme le préconise le mémorandum 2014 de la fédération (en annexe).

Rappel du mémorandum 2014 de la fédération CAIPS sur ces thématiques :

Réforme de la réglementation chômage et du plan d'accompagnement des chômeurs

- **Adaptation et assouplissement du plan d'accompagnement des chômeurs pour les publics les plus éloignés**

En Belgique, l'enseignement principal est que le plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs n'est pas adapté aux publics les plus éloignés du marché de l'emploi. Ces derniers sont souvent sanctionnés pour des raisons qui ne sont pas liées à leur non volonté de trouver un travail. En ce sens, cet aspect du plan précarise encore plus les plus précaires, ce qui n'est pas acceptable. Il faut adapter la

procédure pour ces publics. Le second point noir du Plan d'accompagnement est l'effet « carrousel » : l'exclusion survient par découragement et désespérance, alors que la personne a prouvé plusieurs fois sa disponibilité sur le marché de l'emploi. C'est d'autant plus injuste aujourd'hui que la crise économique réduit considérablement les possibilités d'emploi. Pour les personnes qui ont déjà passé trois procédures, il faut trouver une autre solution que le « carrousel ».

- **Concordance des politiques d'activation et d'insertion Socio-Professionnelle**

Il importe de garantir aux demandeurs d'emploi une insertion Socio-Professionnelle réfléchie par rapport aux politiques d'activation. Dans cette perspective, il faudra veiller à réduire les contradictions entre les politiques d'activation et d'insertion socio-professionnelle et de considérer les intervenants de terrain comme de véritables partenaires et non de simples sous-traitants.

- **Distinction entre le contrôle et l'accompagnement**

La fédération CAIPS revendique la plus grande clarté dans la distinction indispensable entre missions de contrôle et d'accompagnement afin de garantir le déploiement d'un parcours d'insertion qui place le demandeur d'emploi au centre du processus.

- **Régionalisation des matières liées à la définition des sanctions et de la recherche active d'emploi**

Afin de permettre la réalisation cohérente des objectifs précédents que sont une adaptation et un assouplissement du plan d'accompagnement des chômeurs pour les publics les plus éloignés, une plus grande concordance entre politiques d'activation et d'insertion socio-professionnelle et une distinction plus claire entre contrôle et accompagnement, la fédération CAIPS demande que la Région wallonne soit dès lors compétente pour définir les types de sanctions soumises aux demandeurs d'emploi accompagnés ainsi que la notion de recherche active d'emploi à prendre en compte dans l'application éventuelle de ces sanctions.

Lutter contre les conséquences induites par l'état actuel du marché du travail

La région wallonne compte entre 200.000 et 300.000 demandeurs d'emploi. Au vu du marché de l'emploi et du contexte économique dans lequel nous vivons, il est évident qu'un certain nombre d'entre eux n'arriveront pas à l'emploi dans un avenir proche. À l'heure où l'on parle de la disparition des agences locales pour l'emploi et où les « sociale werkplaats » n'ont pas constitué une alternative souhaitable aux yeux des décideurs wallons, il est nécessaire de poser le débat du futur de ces publics. Il s'agit là d'une question éthique et sociétale qui ne peut se satisfaire de solutions ponctuelles et temporaires.

- **Organisation et création d'un cadre pour des activités socialement valorisantes ouvertes à des personnes sans emploi**

Il est indispensable que des discussions s'enclenchent autour de l'organisation d'une structure ou d'une étape intermédiaire socialement valorisante pour ces personnes que l'on ne puisse assimiler à des activités de type uniquement occupationnelle et ce, d'autant plus qu'il est clair qu'actuellement l'accompagnement des personnes les plus fragilisées ne constitue pas une priorité du FOREM.

Propositions :

- renforcer la cohérence d'un ensemble d'actions permettant de rencontrer les besoins des personnes qui ne seront, malgré tout, pas à l'emploi dans l'avenir ;
- mettre en place une structure ou étape intermédiaire où ces personnes pourraient réaliser des tâches ou activités socialement valorisantes ;
- Travailler sur les freins à l'insertion par la personnalisation des milieux d'accueil que sont les crèches, etc.

ATELIER 5 : « LES ASPECTS DE LA LEGISLATION »

L'atelier 5 était consacré à la problématique des dispositions légales relatives à la durée du temps de travail. Il rassemblait près de 30 participants intéressés à approfondir les questions relatives à la gestion du temps partiel, des heures complémentaires, des horaires variables, des récupérations, du travail le week-end ou les dimanches et jours fériés. Sabine DE COCK, directrice adjointe du département sociojuridique du GROUP S a animé cette matinée et a fait profiter les affiliés de ses connaissances sur ces matières complexes.

1. Introduction

Une loi de 1971 gère les questions liées à la durée du temps de travail. Si elle ne s'applique pas au personnel de direction, elle concerne non seulement tous les travailleurs sous contrat de travail, mais aussi les stagiaires sous contrat de stage ou en formation par le travail. Les stagiaires en formation par le travail (EFT – exceptionnellement OISP) ou sous contrat de stage sont donc concernés. Le temps de travail est « le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition d'un employeur » ; cette définition comprend donc non seulement les prestations, mais aussi la formation, le temps de déplacement entre deux clients ou lieux, le temps consacré aux actions syndicales et au dialogue social, le congé éducation. Il exclut les pauses et les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

2. Le temps plein

La durée maximale de travail par semaine est de 38 heures pour un temps plein ; la durée maximale par jour est de 9 heures (ou 8 heures en régime de 6 jours de travail sur 7). En principe, les heures supplémentaires sont interdites. Il est possible de déroger à cette règle :

- En cas de surcroît extraordinaire de travail ou de nécessité imprévue : en respectant un maximum de 11 heures/jour et de 50 heures/semaine. Dans un tel cas, une récupération doit être accordée obligatoirement par l'employeur et, dans certaines conditions, un sursalaire est également dû.
- Des dérogations structurelles peuvent être prévues sous le régime dit de la « petite flexibilité » à condition de respecter un cadre strict : max 9h/jour et 43h/semaine – fluctuation de 2h max/jour et de 5h/semaine à prévoir dans le règlement de travail – affichage horaire 7 jours avant – récupération mais pas de sursalaire. Par ailleurs, la CCT (convention collective de travail) du 25/10/1999 organise un système dérogatoire spécifique à la CP (commission paritaire) 329.

3. Le temps partiel

3.1 Régime fixe ou variable

Les horaires sont fixes ou variables. Ils doivent être mentionnés dans le contrat de travail, affichés et régis par le règlement de travail. Si le travailleur preste plus que prévu dans son contrat, l'employeur doit :

- a. Payer les heures complémentaires
- b. Payer un sursalaire en cas de dépassement d'un crédit de 12 heures complémentaires par mois calendrier ou pour les heures complémentaires dépassant 9j/jour et/ou 38h/semaine.

3.2 Régime flexible

Des règles spécifiques doivent être respectées : fixation d'un nombre d'heures moyen de référence – période de référence de maximum 1 an – rémunération identique SAUF dépassement de l'horaire affiché ou dépassement du crédit – ... Les heures complémentaires sont régies par un ensemble de règles définissant les cas où un sursalaire est dû. Il est conseillé de veiller à les éviter en raison de la complexité de leur gestion.

4. Travail le dimanche ou un jour férié

Il est en principe interdit.

Des exceptions sont prévues par exemple pour les manifestations de tout genre, certains types de prestations, une nécessité imprévue ou des travaux urgents. La CCT du 25/10/1999 régit pour les associations de la CP 329 ces exceptions et impose un sursalaire ou un repos compensatoire supplémentaire rémunéré de 20% (12 minutes par heure) à prendre dans les 4 semaines. Elle impose une garantie d'un dimanche non presté par mois et 10, 13 ou 26 dimanches prestés par an au maximum. La CCT du 25/06/2007 impose aux EFT et OISP agréés un sursalaire de 56% pour le travail du dimanche ou un jour férié et de 26% pour celui du samedi.

5. Travail de nuit (entre 20h et 6h)

Il est également interdit en principe sauf nécessité imprévue, urgences ou quelques situations définies comme le travail en équipe.

La CCT du 25/10/1999 en CP 329 l'autorise pour une série d'activités et impose une compensation de 20% sous forme de sursalaire ou d'un repos compensatoire rémunéré.

La CCT du 25/06/2007 impose aux EFT et OISP agréés un sursalaire de 35%.

6. Les heures inconfortables

Il s'agit de prestations régulières prévues les nuits, les samedis et dimanches (ou jours fériés). Un régime spécifique les encadre pour les associations agréées EFT ou OISP de la CP 329.

Horaires	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche + jours fériés
20h-6h	135%	135%	135%	135%	135%	135%	156%
6h-20h	100%					126%	

Cette séance a mis en évidence combien cette réglementation est complexe et peu maîtrisée par les centres. De plus, plusieurs intervenants confrontés à des difficultés d'application de ces règles ont fait état d'attitudes fort différentes d'un service d'inspection du travail à l'autre. Enfin, il apparait que certaines règles sont aussi peu adaptées aux réalités du secteur non marchand. On citera à titre d'exemple, la pause de midi que plusieurs centres veulent considérer comme un temps de travail pour les formateurs qui restent sur chantier ou au restaurant avec les stagiaires, alors que la loi impose une pause d'au moins une demie heure... Les centres doivent donc prendre des initiatives en la matière...

Face à la difficulté d'appliquer cette loi dans plusieurs centres, il a été convenu que les affiliés feraient part de leurs questions à la fédération qui y répondrait avec le soutien du GROUPE S. D'autres actions seront lancées si les centres en font la demande.

ÉTATS GÉNÉRAUX – SÉANCE POLITIQUE

PRESENTATION DE LA « BOITE A OUTILS CISP »

Duygu CELIK a présenté les outils développés cette année dans les commissions pédagogiques de CAIPS. Elle en a profité pour souligner l'engagement des participants dans ces groupes de travail. C'est grâce à leur implication et leur motivation que les différents outils ont vu le jour.

Une [brochure](#) décrivant le secteur des CISP a été réalisée en collaboration avec l'ULG. Elle décrit les spécificités du secteur de l'insertion socioprofessionnelle et différencie nos actions des autres institutions qui travaillent avec le public défavorisé. Cette brochure est destinée à la communication et est disponible auprès de CAIPS.

Le [vadémécum](#) sur la gestion administrative des absences et abandons de stagiaires en EFT et OISP aborde la transmission d'informations vers les services publics. Les CISP ignorent souvent les conséquences de la transmission de certaines informations pour les stagiaires qui risquent des sanctions auprès de l'ONEM. Ce documents donne des exemples concrets et est une aide au remplissage des formulaires auxquels auront accès les instances de contrôle.

Le [livret d'accueil du stagiaire](#) destiné tant aux stagiaires qu'aux professionnels informe sur les droits et devoirs des stagiaires. Ce travail sera finalisé avec les centres et les stagiaires.

La [boîte à outils](#) (BAO) répond aux nouvelles exigences décrétales qui sollicitent plus de formalisation des pratiques pédagogiques des centres dans la rédaction de leur demande d'agrément. Les outils construits dans le cadre des commissions pédagogiques leur permettront de disposer d'un canevas qu'ils pourront adapter à leurs spécificités.

SEANCE POLITIQUE

La séance politique a laissé la parole à Olivier JUSNIAUX, représentant de la ministre Eliane TILLIEUX, et à Joëlle SOIR, qui représentait Marie-Kristine VANBOCKESTAL, administratrice générale du Forem. La discussion s'est axée sur la régionalisation des compétences en matière d'emploi ainsi que sur les discussions à venir sur les enjeux de ce changement organisationnel important dans le paysage wallon.

Olivier JUSNIAUX, a rappelé la complexité des matières pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle ; il souhaite promouvoir la concertation en impliquant les institutions et les organes de terrain dans l'élaboration des politiques à venir. Il est primordial de comprendre les enjeux de chacun et de prendre le temps pour chaque décision au travers d'un dialogue permanent. Il a assuré qu'aucune décision ne serait prise sans prendre en compte la réalité du terrain à travers un dialogue permanent avec l'Interfédération et les fédérations. C'est d'ailleurs dans cette même volonté que le cabinet a souhaité engager Duygu CELIK, conseillère à CAIPS, et qui est depuis le 15 octobre en charge des EFT et OISP au cabinet TILLIEUX.

Pour ce qui est du décret CISP, Monsieur JUSNIAUX estime que « cet héritage » du ministre précédent est inachevé et nécessite d'être précisé pour améliorer son efficacité. En effet, des clarifications doivent être apportées par la ministre sur le cadre pédagogique (dans quelle catégorie de filière s'inscrire ? dans quel cadre méthodologique ?), sur le rôle des référentiels (jusqu'où doit-on décliner un référentiel dans nos programmes de formation ? où commence la liberté pédagogique des centres ?), sur les durées maximales de formation qui ne sont pas encore fixées et surtout sur les modalités de financement. Le chef de cabinet reconnaît qu'il est difficile de construire un dossier de demande de reconduction d'agrément quand on ne dispose pas de ces éléments. Il s'est engagé à ce que ces modalités de reconduction soient précisées en novembre au plus tard. Il a laissé sous-entendre après la séance plénière, qu'il était favorable à une prolongation des agréments existants jusqu'à fin 2016 comme le demande la fédération CAIPS et l'Interfédération, sans pouvoir s'engager officiellement à ce propos. Il faut, d'ici fin novembre 2014, avancer et se prononcer sur les modalités de financement et les reconductions d'agrément.

Sa présentation a ensuite été orientée sur le budget de la région wallonne et les efforts à consentir dans la matière. L'intervenant pointe que certaines matières sont privilégiées

dans la déclaration de politique régionale comme l'emploi et la formation professionnelle. En effet, leurs financements n'ont pas fait l'objet de réductions importantes lors du conclave budgétaire ; le secteur de l'ISP fera même l'objet de budgets supplémentaires pour certaines matières. L'enveloppe budgétaire des EFT/OISP faisant partie des budgets préservés, les centres ont la certitude de recevoir le même financement qu'en 2014. Par contre, il a été demandé au Forem de faire un effort de 5% sur son fonctionnement. Ce pourcentage doit néanmoins être relativisé en regard de l'indexation du budget de fonctionnement qui représente 1% de croissance, et atténué donc l'effort demandé.

Il annonce également que le gouvernement wallon a conservé un budget de 86 millions pour poursuivre les politiques APE issues du « Plan Marshall 2.vert ». Globalement, en qui concerne le budget APE, l'économie sera de l'ordre de 10 millions sur un budget de près de 690 millions d'euros. Il s'agit donc d'un effort de 1,5% au lieu de 7% comme le prétendait la rumeur. La réduction du point APE sera donc limitée à 0,5 % au maximum, voire sera nulle si la ministre en trouve la possibilité...

Le dernier point abordé fut la régionalisation des compétences et ses enjeux. D'un point de vue macroéconomique, cette régionalisation va bouleverser le fonctionnement de la Wallonie sur le marché l'emploi de manière fondamentale et ce, pour plusieurs raisons :

- Enveloppe de 1,1 milliards pour la politique de l'emploi ;
- Arrivée massive de moyens avec la législation associée, ce qui va pour la première fois projeter la région wallonne au rang d'acteur macro-économique du marché de l'emploi (jusqu'à présent il avait un rôle d'accompagnateur d'une politique fédérale) ;
- Un pouvoir et une capacité d'action et de décision inédite ;
- Un transfert de moyens, logistique, légistique.

Le représentant de la ministre confirme qu'il est conscient que les mesures en matière d'emploi concerneront directement nos publics. La régionalisation entraîne de nouvelles compétences pour la région comme le contrôle des chômeurs, l'emploi des jeunes et impose de réfléchir aux moyens alloués au secteur de l'insertion professionnelle. Il assure que le gouvernement en profitera sans aucun doute pour simplifier les procédures. On est à un moment charnière pour la région ; il y a lieu d'anticiper ce que l'on souhaite pour la Wallonie de demain. Pour y répondre, il faudra se donner le temps de la réflexion car ce changement structurera le paysage de l'emploi pour les décennies à venir.

La seconde intervenante, Joëlle SOIR, a essentiellement parlé de la régionalisation des compétences en matière d'emploi et du rôle crucial que joue le Forem dans cette réforme puisqu'une large partie des compétences régionalisées lui sont désormais transférées.

D'un point de vue pratique, les compétences sont réparties de la manière suivante : les matières précédemment gérées par l'ONEM seront progressivement transférées¹ au Forem, tandis que les matières liées à la fonction « régaliennne » (c'est-à-dire toutes les mesures liées aux agréments et au contrôle des structures) sont confiées à l'administration. Mais si les compétences ont été régionalisées le 1/07/2014 et que les budgets le seront le 1/01/2015, le transfert ne sera pas nécessairement effectif à cette date car certains actes doivent encore être posés. Si ce transfert de compétences inclus

¹ Complément et primes payées par l'ONEM, réductions de cotisation de l'ONSS (qui reste cependant opérateur), fond de l'expérience professionnelle (action qui permet de maintenir les seniors à l'emploi), le contrôle de la disponibilité des chômeurs, etc.

des moyens, du matériel, etc., il concerne également des personnes qui vont quitter leur implémentation actuelle pour intégrer le Forem. Tout cela prendra du temps ; ainsi plus de 6 mois seront nécessaires pour la réalisation d'un arrêté modifiant celui du précédent transfert, le lancement des ordres de service² par le SPF, l'établissement d'un arrêté de transfert nominatif soumis à diverses consultations, transfert effectif. Les dates d'entrée en fonction des transferts de personnel vers le SPW devraient avoir lieu autour du 1/04/2015 ; mais en ce qui concerne l'ONEM, cela reste flou car la matière est plus complexe.

Certaines compétences resteront à l'ONEM parce qu'elles ne sont pas régionalisées. Ainsi, le cadre normatif est maintenu au niveau du fédéral en ce qui concerne la réglementation en matière d'emploi convenable, de recherche active d'un emploi, de contrôle administratif et de sanctions. L'application de la sanction (ne plus verser les allocations de chômage) reste de la compétence de l'ONEM. Joëlle Soir assure que le FOREM négocie actuellement avec l'ONEM pour définir les balises de ces contrôles.

Le Forem, qui dorénavant cumulera des fonctions d'accompagnement et de contrôle des chômeurs, réfléchit à une simplification des procédures. Il souhaite se munir d'outils de contrôle personnalisés afin de se détacher des pratiques actuelles de l'ONEM. La Wallonie désire mettre en place un « contrôle wallon » simplifié et plus efficace. Le maître mot serait le dialogue entre les services via un dispositif informatique qui puisse être partagé par les référents mais aussi par les personnes en charge du contrôle tout en conservant une forme de confidentialité des dossiers lors des contrôles, évitant ainsi des entretiens inutiles aux chômeurs. Dans les négociations en cours avec l'ONEM, l'objectif du Forem est d'investir plus de moyens dans l'accompagnement plutôt que dans le contrôle. Joëlle SOIR voit dans le cumul des compétences une opportunité pour tenter de faciliter la gestion des dossiers. Le but étant de parvenir à un « cercle vertueux » où on agirait en amont (accompagnement) pour limiter les interventions en aval (les contrôles systématiques). Nouveauté également, une procédure de recours serait mise en place en cas de contestation. Le chômeur disposerait d'un temps pour introduire un recours auprès d'une commission à créer par le FOREM.

En ce qui concerne les appels à projets, le Forem a l'intention de maintenir des financements pour des partenariats pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leurs démarches d'insertion.

Lorsque la parole est donnée à l'assistance, les réductions d'ONSS pour les APE, la définition de « personne active », les allocations d'insertion sont abordées tout comme la difficulté que représente pour le Forem, le cumul des mandats de contrôle et d'accompagnement des chômeurs. L'incohérence du cumul par le FOREM des mandats de contrôle et d'accompagnement des chômeurs est soulignée. Les représentants des autorités assurent qu'ils sont conscients que derrière tous ces dispositifs, il y a des milliers de personnes avec des réalités propres. Il est également amené à la réflexion le fait que dans le secteur même de l'insertion, ce type de tension existe aussi puisque les CPAS ont cette double mission également. Les représentants du secteur seront attentifs et feront des propositions pour l'application de ces compétences. Dans cette perspective, il est rappelé que le mémorandum de CAIPS consacre un chapitre à la régionalisation des politiques d'emploi et un autre au soutien aux Centres d'Insertion SocioProfessionnelle (CISP).

² Procédure de 30 jours suite à laquelle les agents choisissent leur affectation.

La définition de « personne active » a été également abordée, le Forem entendant par là le comportement de recherche, l'activation du demandeur d'emploi.

Concernant les limitations des allocations d'insertion dans le temps et l'exclusion du chômage, les arrêtés royal et ministériel du 28 décembre 2011 portant sur la réglementation du chômage limitent dans le temps les allocations d'insertions. Le premier délai arrive à terme le 31 décembre 2014. Les personnes en situation médicale ou mentale difficile pourront demander un trajet adapté, leur permettant de ne pas être directement exclues du chômage, mais de bénéficier d'une période de 2 ans supplémentaires. Ces personnes doivent impérativement entrer dans ce trajet avant le 31 décembre 2015.

Face aux problèmes d'afflux des demandeurs, les référents du Forem risquent d'être débordés. Le Forem est donc en négociation pour obtenir une période de transition de 3 mois supplémentaires pour introduire plus sereinement les dossiers.

A la suite d'une interpellation sur l'imposition des économies structurelles de 7%, le représentant du Ministre annonce la volonté du gouvernement de préserver le budget pour les fédérations à travers les financements facultatifs, mais réserve à la présentation parlementaire la répartition des efforts entre les différents secteurs des efforts à faire.

La journée s'est conclue par l'intervention d'Etienne LEROY qui a rappelé combien la solidarité entre les travailleurs des centres et entre les stagiaires est importante pour le secteur afin de faire face aux nouveaux défis auxquels la Wallonie devra à l'avenir faire face.

C'est sous les rayons de soleil d'une fin d'après-midi automnale que les participants ont trinqué aux futurs projets.

