

2010/06

**L'Insertion Socio
Professionnelle :
Comment lutter contre le
décrochage ? Quelles sont les
politiques mises en place ?**

par MAURO SBOLGI

*Analyses &
Études*
Société



Nos analyses et études, publiées dans le cadre de l'Éducation permanente, sont rédigées à partir de recherches menées par le Comité de rédaction de SIREAS sous la direction de Mauro SBOLGI, Editeur responsable. Les questions traitées sont choisies en fonction des thèmes qui intéressent notre public et développées avec professionnalisme tout en ayant le souci de rendre les textes accessibles à l'ensemble de notre public.

Ces publications s'articulent autour de cinq thèmes

MONDE ET DROITS DE L'HOMME

Notre société a la chance de vivre une époque où les principes des Droits de l'Homme protègent ou devraient protéger les citoyens contre tout abus.

ÉCONOMIE

La Presse autant que les publications officielles de l'Union européenne et de certains organismes internationaux, s'expriment sur les problèmes de l'immigration et s'interrogent sur la manière d'arrêter ce flux important.

CULTURE ET CULTURES

La Belgique, dont 10% de la population est d'origine étrangère, est caractérisée, notamment, par une importante diversité culturelle

MIGRATIONS

La réglementation en matière d'immigration change en permanence et SIREAS est confronté à un public désorienté, qui est souvent victime d'interprétations erronées des lois par les administrations publiques, voire de pratiques arbitraires.

SOCIÉTÉ

Il n'est pas possible de vivre dans une société, de s'y intégrer, sans en comprendre ses multiples aspects et ses nombreux défis.

Toutes nos publications peuvent être consultées et téléchargées sur notre site www.sireas.be



**Service International de Recherche,
d'Éducation et d'Action Sociale asbl**
Secteur Éducation Permanente
Rue du Champ de Mars, 5 – 1050 Bruxelles
Tél. : 02/274 15 50 – Fax : 02/274 15 58
educationpermanente@sireas.be – www.sireas.be

Avec le soutien
de la Fédération
Wallonie-Bruxelles



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

A Bruxelles comme en Wallonie, le secteur des activités « ISP » (Insertion Socio Professionnelle) désigne un ensemble d'actions variées qui poursuivent un objectif commun : l'insertion socio-professionnelle de personnes de plus de 18 ans, fragilisées, sans emploi, sans formation et sans retour possible dans l'enseignement. On y retrouve divers types d'activités allant de l'alphabétisation à la formation professionnelle qualifiante.

Aujourd'hui, ce secteur d'activité est institutionnalisé, respectivement par la Région bruxelloise et par la Région wallonne, dans le cadre des compétences régionales de l'emploi et de la formation professionnelle. Plus de 150 associations sont subsidiées pour des actions ISP en Communauté française.

À *Bruxelles*, les subventions proviennent de la COCOF sur base de conventions avec Bruxelles Formation¹ l'organisme régulateur de la formation professionnelle des adultes. D'autre part, les opérations de guidance, d'aide à la recherche d'emploi et d'insertion au travail sont soutenues par ACTIRIS.

Bruxelles Formation, en tant que responsable pédagogique, s'est chargé d'améliorer la qualité du dispositif. De 2002 à 2004, sept Cahiers des charges ont été adressés aux opérateurs, précisant la spécificité des objectifs de chaque groupe : alphabétisation, formation de base, préformation, formation par le travail, formation qualifiante, détermination professionnelle et coordination de filières de formation innovante.

En Région wallonne, l'organisation est très différente : Les activités se situent au niveau de l'alphabétisation, de la formation de base, de la préformation professionnelle, de la formation par le travail, de

1 <http://www.bruxellesformation.be/>

l'orientation ou de la détermination professionnelle, mais pas de formations qualifiantes. L'originalité par rapport à Bruxelles c'est que les OISP font partie d'un dispositif plus large : le DIISP (Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle), piloté par FOREM-Conseil en concertation avec des commissions consultatives régionales et sous-régionales.

Douze types d'opérateurs sont rassemblés dans ce dispositif, s'adressant à des publics-cibles variés : à côté des OISP, il y a FOREM-Formation (pour les formations qualifiantes), les missions régionales pour l'Emploi (MIRE), les CPAS, les centres de formation des classes moyennes (IFAPME), les établissements de l'Enseignement de Promotion Sociale, l'AWIPH (personnes handicapées), les CEFA, les centres de validation des compétences, les régies de quartier, et deux autres groupes de centres de formation.

À Bruxelles comme en Wallonie, la diversité des actions ISP est due à la vitalité et à la créativité de la vie associative en Belgique. Mais quelle est l'histoire de l'ISP, quels sont ses objectifs et quelles sont ses difficultés? Cette histoire est liée aux processus de marginalisation dans certains quartiers où existe une forte concentration d'immigrés.

IMMIGRATION ET INTÉGRATION SOCIALE ET CULTURELLE

Au cours des années 60, l'immigration de travailleurs étrangers est caractérisée par une politique de sédentarisation. La prise de conscience du phénomène du vieillissement de la population des pays industrialisés et l'essor économique des «Golden sixties» en étaient partiellement les causes. Mais il y avait aussi le constat que les immigrés restaient dans le pays d'accueil. On pensa que les travailleurs migrants avec le temps finiraient par être assimilés et que leurs enfants, scolarisés dans le pays d'accueil, ne poseraient pas de problèmes.

En outre, la croissance économique et les conquêtes sociales de l'après-guerre avaient permis de mettre en place des dispositifs de protection sociale qui devaient favoriser le bien-être de tous les citoyens. Or, ce système de protection sociale était fondé, lui aussi, sur la croissance économique. Il ne tenait pas compte de ce qui allait suivre : la récession, les crises économiques, les tensions de la concurrence sur le marché international, la délocalisation des entreprises, la montée du chômage, l'aggravation de la pauvreté.

Au cours des années 70, on a compris que ces vues optimistes devaient être revues. Les dispositifs régulateurs ne se sont pas révélés aptes à garantir le bien-être de la société toute entière. Le déclin économique a frappé durement les travailleurs peu qualifiés et en particulier les immigrés et

les réfugiés. Il a contribué au développement de quartiers en déclin et à la formation de ghettos dans toute l'Europe, y compris dans les grandes villes les plus riches.

Certes, de nombreux migrants ont réussi dans la vie professionnelle : création de petits commerces, restaurants, petites entreprises commerciales ou industrielles. Leurs enfants ont pu poursuivre des études supérieures et universitaires, certains ont accédé à des postes importants : Ministre, chef de cabinet, conseiller, directeur d'organisme, fonctionnaire international. Mais tous n'ont pas réussi. Frappés par l'absence d'emploi, confrontés à des difficultés d'échec scolaire, beaucoup d'immigrés se sont repliés dans des quartiers vétustes, souvent pris en charge par les circuits de l'assistanat, ou par les allocations de chômage pour les plus chanceux. Ils ont rejoint le nombre toujours croissant des personnes précarisées. Les jeunes, nés dans ces quartiers, rencontrent de nombreuses difficultés.

Apparaît alors tout le débat sur la signification de l'intégration, en particulier au niveau culturel. En effet, on a constaté que, au delà du cadre de référence «culture du pays d'origine et culture du pays d'accueil», se développe la culture du vécu, celle qui s'est forgée dans le quartier. Une culture n'est jamais statique, elle évolue. L'identité culturelle d'un jeune turc ou marocain qui a grandi dans un quartier délaissé de Bruxelles ou de Düsseldorf, est plus proche de celle d'un jeune belge ou allemand issu du même quartier que de l'identité d'un jeune turc ou marocain qui a grandi au pays d'origine.

On prend conscience que le problème de l'intégration culturelle ne réside pas dans l'opposition d'une culture à une non-culture, mais dans le fossé grandissant entre deux systèmes culturels : le système dominant du pays d'accueil et celui qui s'est forgé dans les quartiers défavorisés.

Le problème de l'intégration est socio-économique. Il ne concerne pas uniquement des personnes individuelles mais un groupe ou un quartier, et n'est pas spécifique à une nationalité ou à une culture d'origine mais à la culture de quartier née de la fusion de diverses expériences de vie. Il s'agit d'un problème transversal qui peut toucher autant les étrangers que les autochtones confinés dans des quartiers marginalisés. Il s'agit d'abord de dé-marginalisation sociale et de lutte contre la précarité. Aujourd'hui le concept d'égalité des chances a remplacé celui d'intégration sociale et culturelle.

DE L'ACTION SOCIO-CULTURELLE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En 1976, Siréas (alors Service Social des Étrangers) fut invité par certains magistrats à centrer ses activités d'aide sociale, d'animation culturelle et d'Éducation Permanente non seulement sur les « travailleurs » immigrés mais aussi sur leurs enfants qui quittent l'école à l'âge de 16 ans sans avoir réussi leurs parcours scolaire, ayant accumulé de nombreux échecs et décroché.

C'est ainsi qu'une équipe de cinq chercheurs engagés par Siréas grâce à ce qu'on a appelé le « Plan Spitaels »², a réalisé une étude dans la commune de Molenbeek afin de définir quelle serait l'activité la plus efficace pour répondre à ce problème. La réponse fut de créer un centre de formation professionnelle adapté à ce public jeune et désesparé. Certes de telles initiatives existaient déjà dans le système scolaire, mais elles n'avaient jamais été mises sur pied par une ASBL d'action sociale et d'éducation permanente.

Ainsi, les jeunes fréquentant le centre de formation situé à la rue des Étang Noirs à Molenbeek, créé par Siréas en 1978, bénéficiaient non seulement d'une formation technique (mécanique, électricité, menuiserie, bâtiment et plus tard plomberie) mais aussi d'un accompagnement social et d'activités d'éducation permanente, selon le triple postulat que :

- pour sortir de la marginalité et des circuits d'assistance, il faut un accompagnement social afin de résoudre les difficultés qui ont entraîné un état de précarité,

- pour sortir de la spirale de la dépendance sociale, il faut une action de formation et d'insertion socio-professionnelle spécifique qui permet de valoriser la personne et d'assurer son autonomie, sans une participation active à la vie sociale, culturelle et interculturelle et le développement d'attitudes participatives et citoyennes, l'individu risque de retomber dans la spirale de l'isolement et de l'exclusion.

Vu la structure de notre ASBL (Service social et éducation permanente), il était normal que le projet soit orienté à la fois sur l'autonomie sociale, sur la formation professionnelle et sur l'intégration culturelle y compris le développement de la citoyenneté participative.

Trois autres centres de formation seront ouverts au cours des années 80 par Siréas (anciennement Service Social des Étrangers)

² Plan de résorption de chômage par l'octroi de financement à des ASBL pour des tâches d'intérêt public (Statut « CST » - Cadre Spécial Temporaire)

selon les mêmes principes. Ce seront les formations en Horeca, en Textile et en Bureautique.

Sur le plan financier, ces initiatives ont été possibles grâce au financement du FSE à concurrence de 50 %, la contrepartie nationale étant assurée par la mise à disposition de personnel dans le cadre des divers plans de résorption de chômage qui se sont succédé (statuts CST – TCT – ACS).

Grâce à cette opportunité, de nombreuses autres ASBL ont développé des initiatives du même genre en Région Bruxelloise comme en Wallonie, associant la formation professionnelle et l'action socio-culturelle. En 1995 à Bruxelles, le Décret du 27/04/95 de la COCOF leur donne un nom, « l'ISP », et un statut juridique. La COCOF prendra en charge une partie des financements. En Wallonie, l'organisation la mise en œuvre du Parcours de Formation de 1997 a été remplacée par le Décret Cadre relatif au DIISP entré en vigueur le 1^{er} avril 2004 et visant une insertion dans un emploi durable et de qualité.

DE L'ORGANISATION MODULAIRE AUX PASSERELLES VERS L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

Au Centre de Étangs Noirs, dès sa création en 1978, les formations professionnelles étaient organisées sur une base modulaire, par trimestre, afin de pouvoir accueillir les jeunes qui avaient décroché ou été exclus de l'école dans le courant de l'année. Il y avait en effet des candidats non seulement en septembre mais aussi en janvier et en avril, après la fin d'un trimestre scolaire. Nous avons donc organisé des modules trimestriels, avec des référentiels de qualifications professionnelles déclinés en sous-objectifs, l'ensemble des trois modules de formation menant l'apprenant à une qualification d'aide-mécanicien, aide-électricien, aide menuisier, et de même pour les autres formations.

En 1993 paraît le Livre Blanc de la Commission européenne intitulé « Croissance, compétitivité, emploi : les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle », à l'initiative de Jacques Delors, alors président de la Commission européenne. C'est là que naît pour l'Europe le concept politique du droit à « *l'éducation tout au long de la vie* ». Un second Livre Blanc suivra en 1995, « Enseigner et Apprendre. Vers la Société cognitive »³.

3 Nouvel objectif stratégique défini en mars 2000 par le Conseil européen : « *Devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.* »

Ces deux livres blancs seront à la base de la « Stratégie de Lisbonne »⁴ qui mènera, pour la formation professionnelle, au « Processus de Copenhague »⁵. Depuis, les maîtres mots de la politique européenne sont, comme on le sait : mobilité, flexibilité, modularisation, transparence, validation, passerelles, objectifs en termes de compétences,...

C'est dans ce contexte que, en 1998, Siréas a redéfini les modules de formation professionnelle en termes de compétences. Cette approche a abouti en 2000 à une réflexion sur la possibilité d'établir une concordance avec l'enseignement de Promotion Sociale qui a introduit la modularisation en 1991. On a compris alors qu'il était possible d'organiser des passerelles vers cet enseignement pour permettre aux stagiaires de poursuivre leur formation et obtenir une certification en fin de parcours.

En effet, le principe de la formation « tout le long de la vie » jusqu'au point où la volonté et la capacité de chacun le permettent, posait problème dans le dispositif ISP qui était conçu pour former des jeunes pendant un an afin qu'ils trouvent rapidement un travail.

Les formations ISP font partie de ce qu'on appelle l'éducation « non formelle » car elles ne conduisent pas à une reconnaissance officielle des acquis, mais seulement à une « attestation de fin de formation », la Communauté française étant la seule autorité à pouvoir certifier des compétences et octroyer des diplômes. Les stagiaires ISP sont « cloisonnés », ils ont peu accès à d'autres circuits de formation. Au sein de l'ISP, il existe bien des formations qualifiantes mais elles ne mènent pas à un diplôme officiel et ne constituent pas des passerelles vers l'enseignement de Promotion Sociale. Il fallait donc « décloisonner » l'ISP.

À Siréas, grâce aux partenariats avec six écoles de Promotion sociale, les qualifications professionnelles acquises en ISP peuvent être évaluées par l'Enseignement de Promotion Sociale et ouvrir l'accès à la poursuite de la formation dans ces écoles. En effet, l'article 8 du Décret de la Communauté française du 16 avril 1991 sur l'enseignement de Promotion Sociale, instituant le principe de l'organisation modulaire, autorise les établissements « à prendre en considération pour l'accès aux études les capacités acquises dans d'autres modes de formation y compris l'expérience professionnelle ».

C'est une question de démocratie. Des forces politiques en Belgique se sont engagées depuis le 19^e siècle pour que l'enseignement ne soit pas uniquement axé sur la formation des élites ou des plus méritants mais soit ouvert véritablement à tous, y compris les plus défavorisés, selon le principe que l'enseignement et la formation sont les béquilles qui permettent à chacun d'accomplir la plénitude de sa destinée.

4 Agence FSE, *Être demandeur d'emploi, se former et après ? Enquête de suivi de l'insertion des demandeurs d'emploi FSE Wallonie-Bruxelles*, novembre 2009, disponible sur www.fse.be

5 <http://www.thesee.be/Methodologie.html>

Le partenariat ISP – Promotion Sociale s’inscrit dans la suite de ce qui a été fait pour permettre à toute personne en situation de précarité, d’arriver par l’ISP au niveau que sa volonté et ses capacités lui permettront d’atteindre.

Mais il ne suffit pas d’organiser les programmes en concordance avec les programmes de l’Enseignement de Promotion Sociale. Encore faut-il préparer les bénéficiaires de l’ISP à être capable de « s’accrocher » dans la poursuite en Promotion Sociale.

L’ORIGINALITÉ DE L’ISP EN TANT QUE DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

La volonté de « décloisonner » l’ISP ne doit pas pour autant occulter l’originalité de son approche face à l’exclusion sociale, la marginalisation et la précarité d’un public fragilisé. En effet, l’action ISP vise spécifiquement une approche intégrée de la formation et de la socialisation par :

- une approche personnelle : le suivi individuel de l’accrochage à la formation, la mise à niveau, le renforcement de la confiance en soi, le soutien de la motivation à construire un projet professionnel et de vie, le suivi social individuel, l’accompagnement individuel dans la recherche et la mise à l’emploi
- une approche socio-culturelle : l’acquisition de compétences et d’attitudes sociales, le dialogue interculturel.

L’approche individuelle et socio-culturelle fait partie de la lutte contre l’exclusion et le décrochage. Elle vise à rendre à ceux qui sont en situation de précarité leur autonomie d’homme, de femme et de citoyen(ne). L’ISP est pour eux le passage obligé vers la formation tout au long de la vie.

En effet, comme le souligne un rapport de l’Agence du Fonds Social Européen en Communauté française , « la lutte contre l’exclusion sociale passe par l’élargissement de compétences acquises ou l’obtention de qualifications nouvelles mais aussi et surtout par une réintégration sociale, préalable à tout emploi ou formation qualifiante, pour les publics en rupture scolaire, professionnelle et/ou sociale ».

LE RÔLE DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN

En raison du règlement du FSE, les actions de l'ISP sont de courte durée, maximum un an, l'objectif étant, pour le FSE, que les bénéficiaires trouvent rapidement un emploi (peu qualifié). Ces financements ont stimulé le développement de dispositifs de formation adressés aux plus démunis pour leur fournir des occasions d'insertion professionnelle. Mais sont-ils si avantageux que cela ? Malgré les efforts et le dévouement des formateurs, il est matériellement impossible de donner une formation qualifiante aux plus démunis en une seule année. Ainsi, les apprenants qui terminent une préformation ont des difficultés pour trouver un travail et lorsqu'ils le trouvent c'est du travail lourd et mal payé, souvent instable et peu adéquat pour sortir d'une situation de précarité.

Cependant, outre le soutien financier, le FSE jouera un rôle important dans le développement pédagogique de l'ISP. À cause du principe de subsidiarité, la Commission européenne ne peut financer un projet que s'il est novateur. Au début il fallait introduire un nouveau projet chaque année, ensuite tous les trois ans. Depuis 2007, les projets doivent être renouvelés tous les cinq ans, ce qui permet d'expérimenter et d'évaluer si l'innovation introduite auparavant constitue une amélioration du dispositif de formation. Sur base de l'expérience réalisée on peut alors procéder à l'élaboration d'un nouveau projet innovant.

NÉCESSITÉ DE TRANSPARENCE ET DE MOBILITÉ

À *Bruxelles* : Comme toutes les structures et réseaux de l'enseignement et de la formation professionnelle, Bruxelles Formation s'est efforcé de répondre aux recommandations européennes issues de la Stratégie de Lisbonne et du Processus de Copenhague.

Ainsi, pour la mise en place de processus de formation « tout au long de la vie », il fallait d'abord résoudre le problème du véritable dédale des formations proposées au public peu scolarisé. En effet, dans la plupart des cas, ces formations n'aboutissent ni sur une certification reconnue, ni sur la possibilité de poursuivre un parcours plus qualifiant. C'est dans ce contexte que Bruxelles Formation lance, fin 2006, le principe du « *Programme de Référence* ». Les enjeux et la conception de cette démarche ont été abondamment décrits dans les publications du projet « Thésée » (programme européen EQUAL), auquel furent associés Bruxelles Formation, FOREM-Formation et deux opérateurs associatifs (AID et CF2mille). La

méthodologie « Thésée » a été conçue pour favoriser la création de filières et de passerelles entre les opérateurs de formation, y compris l'enseignement de Promotion Sociale .

Le concept de Programme de Référence répond à la volonté de définir des Compétences clés minimales (contenus minimaux incontournables) à atteindre en fin de formation. À partir du Programme de Référence d'un métier, chaque opérateur construit librement son programme de formation et définit librement ses pratiques d'apprentissage. La liberté pédagogique des opérateurs est préservée. À l'heure actuelle, les Programmes de Référence de Bruxelles Formation ne sont pas encore tous publiés.

La construction des Programmes de Référence est basée sur les activités clés du métier définies par les professionnels et sur les compétences associées à ces activités. Ces compétences sont déclinées en « savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux ». Les Programmes de Référence prévoient aussi la description des épreuves d'évaluation ainsi que les critères et indicateurs de l'évaluation.

Les Programmes de Référence des pré-formations se construisent à partir des prérequis nécessaires pour entrer en formation qualifiante.

Les référentiels des activités clés du métier et compétences associées sont en priorité ceux du Consortium de Validation des Compétences ⁶ parce qu'ils émanent d'un consensus entre divers partenaires et intègrent diverses sources. D'autres sources sont utilisées si ce référentiel n'existe pas au sein du Consortium.

Outre « *une meilleure collaboration entre les opérateurs de formation dans l'intérêt de leurs stagiaires, en facilitant la modularisation de l'offre de formation et l'organisation de passerelles entre les différents formateurs* » ⁷, les Programmes de Référence permettront de rencontrer les exigences européennes de modularisation, de mobilité et de transparence (système ECVET de transfert de crédit, référencement aux huit niveaux du Cadre Européen des Certification).

En Wallonie, le problème de la transparence est abordé par l'obligation pour tous les opérateurs de mettre leur offre de formation sur un outil informatique : Formabanque.

Quand à la mobilité, elle est gérée via le Contrat Crédit Insertion (COCRI). Au centre du DIISP, il y a le bénéficiaire et le conseiller du FOREM qui concluent un Contrat Crédit Insertion (COCRI). Les personnes qui suivent une formation ISP sont libres de conclure ce contrat ou pas. La personne sous contrat Crédit Insertion bénéficie pendant deux ans d'avantages matériels (frais de transport, de garde d'enfant, 1 € l'heure

6 www.cvdc.be

7 Demandeurs d'emploi indemnisés et non indemnisés.

de formation) mais surtout de l'aide du Conseiller du FOREM qui guide l'intéressé à travers toutes les pistes offertes par les douze types de partenaires du Dispositif et jusqu'à 6 mois après son insertion dans un travail.

L'idée du Contrat Crédit Insertion est de placer le bénéficiaire au centre d'un dispositif intégré et coordonné et d'impliquer davantage le bénéficiaire dans la conception et la gestion de son parcours.

FAUT-IL AMÉLIORER ENCORE LE DISPOSITIF ISP EN RÉGION BRUXELLOISE ?

À Bruxelles, l'ISP a bénéficié d'une large autonomie dès les premières expériences et s'est largement diversifié. Au niveau européen, c'est un exemple d'innovation et d'efficacité dans la lutte contre la marginalité et l'exclusion. Faut-il aujourd'hui améliorer ce dispositif ? C'est la question que nous pose constamment la Commission européenne. Tout en reconnaissant l'effort énorme qui a été fait en matière pédagogique, certaines réflexions nous paraissent opportunes.

LES BESOINS

À Bruxelles, dans la situation actuelle de « post-crise », on observe toujours une contradiction entre, d'une part, le taux de chômage des jeunes (33,2 % des chômeurs ⁸ ont moins de 24 ans) et, d'autre part, la pénurie de main d'œuvre qualifiée. Les employeurs sont souvent dans l'impossibilité de développer leur entreprise par manque de main d'œuvre qualifiée.

Le manque de main d'œuvre qualifiée est abondamment documenté par l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi qui publie annuellement une Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles Capitale. Pour 2009, la liste des fonctions critiques comprend notamment :

- secrétaire (critique depuis 6 ans ou plus)
 - comptables et aides-comptables (critique depuis 6 ans ou plus)
 - plombiers – installateurs sanitaires (critique depuis 6 ans ou plus)
 - cuisiniers et commis de salle (critique depuis 6 ans ou plus)
 - mécanicien réparateur (critique depuis 6 ans ou plus)
 - électricien et électricien réparateur (critique depuis 6 ans ou plus)
- Et aussi en 2009 mais pas chaque année:
- maçons et carreleurs
 - employés à la réception

⁸ IBSA (Institut Bruxellois de Statistiques et d'Analyse), Indicateurs Statistiques de la Région de Bruxelles Capitale 2009, page 141.

Les besoins en main d'œuvre qualifiée sont énormes et l'ISP pourrait et devrait être le fer de lance de la politique de lutte contre la pauvreté et l'exclusion en Communauté Française. Mais elle ne l'est pas assez.

En effet, selon le dernier rapport annuel de Bruxelles Formation, 4004 stagiaires ont bénéficié des actions ISP en Région Bruxelloise en 2009. Ces stagiaires se sont répartis dans les différents programmes comme suit :

- formation qualifiante : 28,9 %
- formation de base : 18,4 %
- détermination professionnelle : 16,8 %
- alphabétisation : 12,1 %
- préformation : 11 %
- formation par le travail : 9,6 %
- perfectionnement et produits hors Décret : 3,2 %

Par contre, la nature des actions prestées se présente comme suit :

- formation qualifiante : 48,9 %
- formation par le travail : 12,9 %
- formation de base : 11,5 %
- préformation : 10,4 %
- alphabétisation : 10,4 %
- détermination professionnelle : 3,9 %
- perfectionnement et produits hors Décret : 2 %

Ces chiffres indiquent que les niveaux les plus bas de l'ISP sont nettement moins développés que les formations qualifiantes qui constituent à elles seules près de la moitié des actions. Les personnes les plus démunies, les plus à risque en termes de précarité et d'exclusion, ne sont pas majoritaires dans le dispositif. Dans ce cas, l'ISP est-il réellement un outil de lutte contre la pauvreté ? En réalité, en Région Bruxelloise, plusieurs éléments freinent l'épanouissement du dispositif ISP.

LES DIFFICULTÉS À SURMONTER

Au niveau du statut du personnel

Pour obtenir de bons résultats, il faut un personnel compétent et motivé. Ce qui est très difficile à trouver dans les conditions actuelles de recrutement.

Au début des activités ISP (avant même qu'elles portent ce nom), le financement des formateurs était lié entièrement aux plans de résorption du chômage (TCT- CST – ACS). Aujourd'hui c'est encore le cas en grande partie. Ces statuts imposent l'engagement de formateurs chômeurs de longue durée dont les qualifications sont basses. Si on peut comprendre que

la politique du gouvernement soit de donner une chance à des chômeurs peu qualifiés, il est vrai aussi qu'un formateur plus compétent sera capable de sortir du chômage une classe entière chaque année.

Par ailleurs, les organismes ISP rencontrent d'énormes difficultés de recrutement de personnel en raison d'une application trop stricte du Décret, c'est-à-dire sans possibilité de recours ou de dérogation. Cela a créé des situations paradoxales à l'encontre d'un principe qui doit primer dans toute société démocratique, à savoir l'intérêt supérieur du citoyen. En effet, la COCOF est très rigoriste sur la preuve de « l'expérience utile » destinée à attester des compétences du candidat formateur qui n'a pas de diplôme officiel. Citons par exemple le cas d'un centre d'alphabétisation qui ne trouvait pas de formateurs hormis ceux que son association avait formés elle-même. Or la réglementation exclut l'expérience acquise au sein de l'institution qui veut employer l'intéressé ! L'administration a alors suggéré à cette association de recruter des enseignants. Mais qui quitterait un poste d'enseignant (stable) pour travailler dans l'ISP où la stabilité de l'emploi est loin d'être assurée ? C'est absurde. Par contre, quelqu'un qui possède un diplôme universitaire de sociologie est autorisé à enseigner ... la cuisine ! Ce n'est pas crédible. Ou encore le cas d'un professeur d'électricité très compétent mais formé à l'étranger, dont l'expérience utile en Belgique n'a pas été reconnue parce que l'employeur était une société hôtelière, bien qu'il y travaillait comme chef électricien. Vu les difficultés de recrutement on pourrait envisager davantage de flexibilité.

Au niveau du calcul des subsides

Les subsides de la COCOF sont octroyés selon une échelle de catégories correspondant au nombre d'heures de cours par an multiplié par le nombre de stagiaires. Au delà de 75.000 heures par an, le montant du subside ne change plus, ce qui n'est pas stimulant pour les associations qui voudraient élargir leurs activités et accueillir plus de stagiaires

Une politique différente en la matière aurait pour effet :

d'encourager les centres de formation qui dépassent le palier des 75.000

de répondre à la demande réelle au lieu d'afficher « complet » dès le dépassement des 75.000

de baisser le coût horaire par apprenant.

Au niveau des frais de fonctionnement

Les bâtiments : Aucun financement n'est prévu pour l'entretien et l'amélioration des locaux de formation et les financements actuels ne permettent pas d'investir dans ce domaine important pour la motivation des

stagiaires et des formateurs. Des locaux plus spacieux créent une meilleure ambiance et permettent d'accueillir un plus grand nombre de stagiaires, voire parfois de doubler ce nombre. Ce qui assurerait non seulement un meilleur rendement du dispositif mais aussi une meilleure dynamique pédagogique au sein des classes. À titre de comparaison, signalons que le nombre minimum d'apprenants par formateur dans l'Enseignement de Promotion Sociale est fixé à 12 alors qu'il est souvent entre 5 et 10 en préformation ISP.

Le matériel didactique: aucun financement n'est prévu pour l'achat de matériel didactique. Ces financements devraient être accordés selon des critères variables liés au type de formation. En effet, même s'il faut remplacer les ordinateurs après 3 ou 4 ans, une formation en bureautique requiert moins d'investissement en matériel qu'une formation en mécanique automobile, en menuiserie, en maçonnerie, qui requièrent des appareils performants assez coûteux ainsi que des consommables en quantité suffisante.

Au niveau des conditions d'agrégation

fixation du nombre maximal de stagiaires par action de formation : à ce propos, les conditions relatives à l'espace disponible par apprenant devraient être précisées par écrit, en référence à la réglementation dans l'enseignement par exemple.

flexibilité des opérateurs par rapport aux besoins du marché de l'emploi : lorsqu'une formation ne correspond plus à un manque évident et durable de main d'œuvre sur le marché de l'emploi, l'opérateur devrait pouvoir modifier ses objectifs moyennant une période d'adaptation et une aide spécifique pour couvrir les charges.

Au niveau de la création de passerelles

Sur le plan de la collaboration entre divers opérateurs de formation, un chantier est en route par la mise en place des Programmes de Référence de Bruxelles Formation. Cela facilitera sans aucun doute les passerelles autant à l'intérieur du dispositif ISP que vers l'extérieur. Mais de nombreuses questions restent ouvertes :

À l'intérieur du secteur ISP : Bruxelles Formation stimule la création de passerelles notamment en prônant des actions de préformation professionnelle plus courtes ciblées sur les prérequis de l'entrée en formation qualifiante. La mise en place d'un tel système présente certaines difficultés :

une action de préformation professionnelle de moins d'un an ne garantit pas l'acquisition de compétences valorisables sur le marché de l'emploi à ceux qui ne souhaiteraient pas continuer, une préformation raccourcie correspondrait en réalité plus à une action d'orientation ou de présélection pour les uns et une voie sans issue pour les autres

cela diminuerait sans aucun doute la motivation des stagiaires, et donc les possibilités d'accrochage au dispositif

ce serait dévalorisant pour les formateurs

cela obligerait l'opérateur à renouveler le public plusieurs fois par an, ce qui affaiblit la relation pédagogique autant que la motivation des formateurs

cela pose un sérieux problème de synchronisation, les passerelles étant inopérantes si le laps de temps entre la fin d'un module de préformation et le début d'une formation qualifiante est trop long.

Vers l'extérieur du secteur ISP, en l'occurrence vers l'Enseignement de Promotion Sociale (EPS), il y a encore un long chemin à faire dans le sens d'une concordance entre les programmes et référentiels de la Promotion Sociale et ceux de Bruxelles Formation. Il faut espérer que, dans le cadre des recommandations européennes sur la modularisation, ces problèmes seront résolus à terme au sein des instances de coordination de l'Enseignement et de la Formation en Communauté française, notamment via le Consortium de validation des Compétences

En outre, l'objectif de préparer les stagiaires à faire reconnaître par l'EPS les compétences acquises en ISP devrait davantage être encouragée par Bruxelles Formation. Les collaborations entre des organismes ISP et des instituts EPS sont encore l'exception. Il y a lieu de les stimuler pour que davantage de stagiaires puissent en bénéficier et entrer dans la « formation tout au long de la vie », conformément à la politique européenne.

La pauvreté et l'exclusion ne sont pas des fatalités dans une société structurée et riche comme la nôtre. Le dispositif ISP est formidable et incontournable. Il reste la seule alternative dans la lutte contre la pauvreté et la marginalité d'une population infra-scolarisée. Il y a cependant des pistes à réfléchir pour améliorer le dispositif et celles-ci sont du ressort des pouvoirs politiques. Il y a un effort à faire, dans la situation actuelle, pour comprendre les difficultés concrètes et augmenter la flexibilité des actions et la liberté d'initiative des opérateurs.