L'essor

Editeur responsable :
Anne-Hélène Lulling, rue Marie-Henriette,
19-21 à 5000 Namur

bpost
PB- PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

La revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle

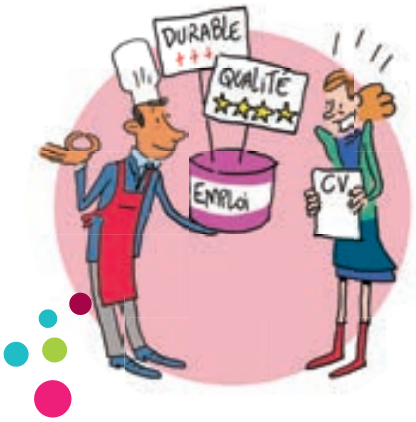
Trimestriel
Octobre à décembre 2018
P801127 MassPost Namur

n°86

Mémorandum 2019 du secteur des Centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP)

Interfédé CISP

Sommaire



Introduction 3

L'exclusion n'est pas une fatalité 4

Recommandations en matière de politiques d'emploi 8

Recommandations en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi et de formation professionnelle 9

Recommandations en matière de politiques d'orientation des demandeurs d'emploi 12

Recommandations en matière d'offre de formation et d'accès aux formations 16

Mémorandum 2019 du secteur des CISP > Priorités 17

Supplément détachable

Recommandations en matière de coopération entre acteurs qui travaillent avec les publics éloignés de l'emploi. 22

Recommandations en matière d'approche par compétences et de validation des compétences 24

Recommandations en matière de production d'analyses sectorielles 28

Recommandations en matière de développement des compétences des travailleurs et des équipes du secteur 29

Recommandations en matière de simplification administrative et de contrôle 31

Recommandations en matière de financement des CISP 33

Le numéro 87 sortira en février 2019
Son thème :
Le programme de formation de l'Interfédé
Contact : Véronique KINET
081/74.32.00
E-mail : secretariat@interfede.be

INTRODUCTION

L'exclusion sociale et professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi augmente depuis de trop nombreuses années. Le défi est énorme pour notre société en général et pour la Wallonie en particulier. En Belgique, sur les 10 dernières années, l'activation du comportement de recherche d'emploi a mené à plus de 48.000 exclusions définitives du chômage et à plus de 104.000 sanctions temporaires (ONEM, 2017)[1]. Par ailleurs, depuis 2015, plus de 43.000 personnes en situation d'allocations d'insertion ont été exclues du chômage (ONEM, 2017)[2].

Depuis 40 ans, le secteur de l'insertion socioprofessionnelle lutte contre les exclusions sociales et économiques en proposant des formations aux demandeurs d'emploi peu qualifiés. 16.000 stagiaires sont annuellement accompagnés par les 157 centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP) agréés par la Région wallonne. Les CISP proposent plus de 400 filières de formation. Au total, plus de 6 millions d'heures de formation sont dispensées chaque année aux demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Ce sont des femmes et des hommes aux profils très divers, mais partageant un même projet d'insertion dans la société et sur le marché du travail. Notre ambition est d'amener les stagiaires des CISP au plus proche de leur projet personnel et professionnel, dans une démarche respectueuse de leurs besoins, de leurs aspirations, de leur rythme d'apprentissage, avec l'espoir de les sortir de cette spirale infernale de l'échec. Nous relevons ce défi en partenariat avec les acteurs de l'insertion et de la formation des adultes, publics ou privés.

1 ONEM, ONEM 2017 : indicateurs du marché du travail et évolution des allocations, Rapport annuel 2017.
2 ONEM. Impact de la limitation du droit aux allocations d'insertion. Juin 2017.

L'exclusion n'est pas une fatalité

Les enjeux du secteur de l'insertion socioprofessionnelle

L'enjeu essentiel du secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) est de maintenir un dispositif d'insertion socioprofessionnelle de qualité pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Le Gouvernement wallon actuel ne cesse de nous seriner de ses préoccupations d'efficacité et d'efficience. Celles-ci sont légitimes pour une saine gestion des deniers publics, mais la rationalisation préconisée par le Ministre de l'Emploi et de la Formation ne peut qu'aboutir à l'exclusion de tout un pan de la population des politiques de formation et d'emploi. Quand le Ministre de l'Emploi et de la Formation ambitionne le plein emploi pour 2025, nous nous questionnons sur les moyens pour y parvenir. C'est faire fi du taux de chômage structurel élevé et du nombre important de demandeurs d'emploi peu qualifiés, trop éloignés du marché du travail pour y être intégrés rapidement. C'est ignorer aussi que seul un très faible pourcentage d'entreprises (entre 1 % et 2 %) engage des personnes éloignées de l'emploi[3], et ce malgré les opportunités d'emploi qui existent pour ces dernières dans un certain nombre de secteurs d'activités (par exemple : la construction, l'Horeca, les services à la personne, la vente ou l'agriculture). Si des dispositifs existent pour soutenir les publics peu qualifiés, il est important aussi que des mesures soient prises du côté du monde de l'entreprise.

De plus en plus de demandeurs d'emploi sont écartés des statistiques du chômage, ce qui les rend plus attrayantes ! Une grande part des *"bons chiffres"* du chômage s'explique par la forte augmentation des exclusions. Parmi celles-ci, des personnes catégorisées comme non employables ou non orientables sont donc mises de côté, sans aucune considération pour leurs qualités et compétences personnelles et professionnelles qui ne demandent qu'à être valorisées.

NE NOUS TROMPONS PAS DE CIBLE : LES DEMANDEURS D'EMPLOI NE SONT PAS RESPONSABLES DU MANQUE STRUCTUREL D'EMPLOIS EN WALLONIE.

Ne nous trompons pas de cible : les demandeurs d'emploi ne sont pas responsables du manque structurel d'emplois en Wallonie. Le chômage de longue durée n'est pas un choix du demandeur d'emploi ! Les politiques d'activation telles que menées actuellement par les pouvoirs publics nous questionnent à plusieurs égards. Quel est le sens de telles politiques qui traquent et sanctionnent les demandeurs d'emploi dans un contexte de manque structurel d'emplois, en particulier pour les personnes les moins qualifiées qui en sont souvent les premières victimes ? Sans emplois pour tous, les politiques d'activation montrent des effets d'exclusion et à tout le moins de culpabilisation et de dégradation de l'image et de la confiance en soi des personnes demandeuses d'emploi (UCL, 2017)[4].

3 IWEPS, Forem, CSEF. *Étude exploratoire sur les opportunités d'insertion pour le public éloigné de l'emploi : détection et appariement : interviews d'acteurs de terrain et analyse de données administratives.* Juin 2009.
4 Zune, M., Demazière, D., Ugeux, E. *Les expériences de l'exclusion du chômage : recherche qualitative,* Rapport réalisé pour l'Observatoire bruxellois de l'emploi – Actiris, UCL, avril 2017.
5 Marchal, J-F. Forem et *"Gender mainstreaming"*, Forem : Veille, Analyse et Prospective du marché de l'emploi (AMEF), janvier 2018.

C'est au demandeur d'emploi de tout mettre en œuvre pour s'en sortir, mais notre responsabilité collective est elle aussi bien engagée ! Il y a une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi : le faible nombre d'emplois peu qualifiés et le nombre important de demandeurs d'emploi peu qualifiés en Wallonie mènent à une impasse. De plus, une étude du Forem (2018)[5] a démontré que moins une personne est qualifiée, plus elle sera confrontée à des évaluations négatives avec le Forem menant à l'exclusion.

Les chances de décrocher un emploi pour ces personnes apparaissent donc bien faibles. Leur sentiment d'impuissance est ainsi renforcé.

Que sont devenus les dizaines de milliers de demandeurs d'emploi exclus des allocations de chômage et des allocations d'insertion ? Quel est l'impact de l'exclusion sur leur parcours de vie ? Quel est l'effet sur leur rapport à l'emploi et au travail ? Quelle est l'incidence sur leur statut social ? En 2015, 44 % des exclus wallons n'avaient pas d'emploi, n'étaient plus inscrits au Forem, ne suivaient pas une formation et ne percevaient pas d'autres formes d'allocations (Forem, 2017)[6]. Ils ont donc purement et simplement disparu des radars ! Comment les personnes vivent-elles leur exclusion ? C'est une des questions à laquelle l'étude de l'UCL (2017) et celle de l'IWEPS (2017)[7] ont tenté de répondre. Il ressort de ces recherches qualitatives que les personnes exclues ont bien souvent un sentiment d'incompréhension, d'injustice et d'insécurité. Elles ne se sentent plus reconnues dans leurs compétences, leurs aspirations, leur propre personne (UCL, 2017 ; IWEPS, 2017). Les personnes exclues le sont de façon durable et multiple. Multiple, car une forme d'exclusion existait avant la perte de l'allocation et s'aggrave après celle-ci. En effet, les exclus ont souvent une expérience compliquée avec le marché de l'emploi et ont été confrontés au décalage avec des administrations qui ont parfois accentué le processus de dévalorisation et de stigmatisation. Après l'exclusion, la galère se prolonge, car les exclus se retrouvent sans statut faute d'accès aux aides à l'emploi et parce que leur situation les disqualifie encore plus aux yeux des employeurs (UCL, 2017).

Dans ce contexte de grande fragilité économique, les CISP soutiennent les demandeurs d'emploi dans leur démarche de formation pour acquérir de nouvelles compétences, aptitudes et connaissances en vue de leur faciliter leur intégration sociale et leur (ré) insertion sur le marché du travail. L'objectif de nos formations n'est pas uniquement l'accès à l'emploi, notre action permet également de lutter contre la déqualification et la désaffiliation sociale. Nous sommes convaincus que chacun doit pouvoir se sentir utile et participer pleinement à la société. L'accès à un emploi de qualité constitue un des moyens pour y parvenir.

Nous ramons à contre-courant. Nous défendons que le travail d'accompagnement mené par les CISP ne peut être lié à une obligation de résultat en terme de mise à l'emploi pour les personnes les plus faiblement qualifiées. Il y a télescopage des objectifs ! Les politiques d'activation doivent représenter une vraie plus-value pour les publics dans leur parcours professionnel. La personne doit rester au centre de tout dispositif d'accompagnement.

> Pour le secteur des CISP, l'exclusion n'est pas une fatalité et la formation est un droit pour tous.

Une démarche d'insertion sociale et professionnelle

Nos démarches pédagogiques spécifiques permettent aux demandeurs d'emploi d'être outillés pour prendre une place active dans la société. L'action des CISP n'est pas limitée à l'apprentissage d'un métier pour occuper une

DANS CE CONTEXTE DE GRANDE FRAGILITÉ ÉCONOMIQUE, LES CISP SOUTIENNENT LES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LEUR DÉMARCHE DE FORMATION POUR ACQUÉRIR DE NOUVELLES COMPÉTENCES, APTITUDES ET CONNAISSANCES.

6 Marchal, J.F. *Que sont devenues les personnes arrivées en fin de droit aux allocations d'insertion ? Suivi des parcours des demandeurs d'emploi en fin de droit en 2015 identifiées dans les bases de données du Forem.* Forem : Veille, Analyse et Prospective du marché de l'emploi (AMEF), juin 2017.

7 Fonder, M., Mosty, M., Van Haeperen, B. *Mondes vécus et systèmes. Recueil et analyse de témoignages de personnes exclues des allocations d'insertion.* Rapport de recherche de l'IWEPS n° 20/3, juin 2017.

NOTRE APPROCHE EST INTÉGRÉE ET COMPREND DE FAÇON INDISSOCIABLE UN VOLET SOCIAL ET UN VOLET PROFESSIONNEL. NOUS PRENONS EN COMPTE LA PERSONNE DANS SA GLOBALITÉ.

fonction unique. Les CISP portent une attention particulière à l'exercice par les stagiaires de leur citoyenneté, à leur participation sociale ainsi qu'au développement de l'estime de soi, de l'argumentation et de l'esprit critique. Ces compétences leur permettront d'être mieux armés pour poursuivre leur recherche d'emploi et trouver leur place dans la société.

Par ailleurs, les conditions de vie des stagiaires des CISP sont bien souvent précaires et problématiques. Si le spectre de la sanction s'active pour eux, leur situation a alors tendance à se complexifier davantage et à les rendre encore plus vulnérables. La spirale infernale de l'échec et de l'exclusion s'emballe à nouveau. C'est pourquoi les CISP sont des lieux qui accueillent chaque stagiaire, quels que soient son histoire et son parcours. Les travailleurs des CISP sont à l'écoute des préoccupations quotidiennes que rencontrent les stagiaires et cherchent avec eux des réponses pour surmonter les difficultés.

Notre approche est intégrée et comprend de façon indissociable un volet social et un volet professionnel. Nous prenons en compte la personne dans sa globalité, elle n'est pas *"réduite"* à sa situation de demandeur d'emploi ; nous respectons ses rythmes d'apprentissage et sa liberté de choix.

Tous capables !

La tendance des politiques d'emploi à se focaliser sur un retour rapide des demandeurs d'emploi sur le marché du travail mène les dispositifs à se centrer uniquement sur le développement des compétences utiles à l'emploi. Cette logique axée sur l'employabilité occulte pourtant une donnée essentielle, surtout lorsqu'on travaille à la (ré)insertion de publics éloignés de l'emploi : la nécessité de reconstruire aussi et avant tout un rapport positif à soi-même et au travail. D'où l'importance de ne pas seulement développer les compétences professionnelles, mais aussi les compétences plus larges : émotionnelles, sociales et citoyennes.

Dans une optique *"capacitante"*, les politiques et les dispositifs de formation doivent viser à offrir des supports d'actions accessibles à chacun tout en veillant à conserver leur pleine liberté de choix en ce qui concerne l'orientation de leur parcours de formation et d'insertion. Ceci consiste à agir à la fois sur le développement de ce qu'une personne est capable de faire (ses compétences), sur les possibilités concrètes qui lui sont accessibles pour accroître ses compétences (les opportunités et les supports sociaux) ainsi que sur la possibilité d'exprimer ses préférences et les faire valoir.

Tout en maintenant l'importance de la responsabilité individuelle de se former pour favoriser son intégration socioprofessionnelle, cette approche *"capacitante"* accorde aussi une place centrale à la responsabilité collective en charge de distribuer de façon égale les opportunités et les moyens d'agir sans contraindre le champ des possibilités. Plutôt que de considérer de manière arbitraire et prématurée qu'une personne est inemployable, le secteur des CISP met l'accent sur les capacités des personnes et sur la responsabilité collective à les faire fructifier.

Tous égaux !

Le marché de l'emploi reste très marqué par les stéréotypes *"femmes/hommes"* attachés à certains métiers. Les choix de formation envisagés par les femmes restent trop fréquemment traditionnellement féminins et dans des secteurs souvent moins bien rémunérés que les emplois traditionnellement masculins. Il est donc essentiel d'ouvrir les possibilités en termes de choix de formation dans les démarches d'orientation ou de réorientation, et d'augmenter ainsi la mixité des métiers. Il est nécessaire aussi de déconstruire les stéréotypes auprès des entreprises, des employeurs, des Conseillers référents du Forem, des CPAS, etc. Tout projet de vie professionnelle doit devenir possible, réalisable que l'on soit homme ou femme.

LA LIBERTÉ ASSOCIATIVE DOIT ÊTRE GARANTIE POUR AFFIRMER L'IDENTITÉ ET LES SPÉCIFICITÉS DES ASSOCIATIONS.

Tous citoyens !

La primauté exacerbée des politiques économiques sur les politiques sociales en vue du redressement de la Wallonie n'est pas sans incidence sur le bien-être de la population wallonne, en tout cas sur une frange non négligeable de celle-ci. Donner la priorité à la relance économique sur toute politique de redistribution sociale conduit à une pauvreté accélérée qui se marque à différents niveaux : problème de santé, de logement, d'assuétudes, phénomène de ghettoïsation et de stigmatisation. Toutes ces externalités ont un coût non négligeable à prendre en compte.

De plus, l'appauvrissement des budgets de l'État dédiés aux politiques sociales entraîne de facto un risque de précarisation du secteur associatif et une fragilisation accrue des solidarités et des ressources. Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle n'échappe pas à ces logiques d'économie. Comment pérenniser notre offre de services, maintenir la motivation des équipes, éviter des pertes d'emplois et continuer à former les travailleurs dans de telles conditions ?

Face à ces enjeux qui se posent sur le long terme, les décideurs politiques se doivent d'apporter des réponses pertinentes. Ils doivent anticiper les ruptures possibles et à venir pour les personnes fragilisées, et consacrer les ressources nécessaires pour les contrer. Et il ne faut pas être devin pour identifier les tendances qui se dessinent à l'horizon pour notre système de protection sociale au sens large.

Autonomie associative

La liberté associative doit être garantie pour affirmer l'identité et les spécificités des associations, et pour défendre leur rôle complémentaire à celui des pouvoirs publics. Cette autonomie associative est aussi la source de notre légitimité sur le terrain de l'action. Les champs d'action des pouvoirs publics et du secteur associatif sont distincts et délimités. Au-delà de nos objectifs respectifs, nous devons être au service de l'intérêt général et, plus spécifiquement, au service des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail : notre spécificité consiste à défendre des droits, révéler des aspirations, rencontrer des besoins de citoyens et y apporter des réponses originales et innovantes. De par sa liberté associative, le secteur des CISP se refuse à toute logique marchande et demande le développement de relations partenariales basées sur la confiance et le respect mutuel.

Le Mémorandum du secteur des CISP

Ce mémorandum identifie une série de constats qui fragilisent le public des demandeurs d'emploi peu qualifiés et qui entravent les missions et l'action des Centres d'insertion socioprofessionnelle en Wallonie. En parallèle de ces constats, plusieurs propositions sont formulées à destination de nos futurs élus. Puissent celles-ci être lues, relayées et concrétisées pour l'inclusion de toutes et tous dans la société.

De manière générale, l'Interfédé des CISP soutient les propositions d'autres acteurs associatifs visant à améliorer la situation de nos publics dans les domaines de la mobilité, du numérique, du logement, de la santé, de l'intégration, de l'éducation permanente, de l'action sociale, de l'alphabétisation, de la lutte contre la pauvreté, etc.

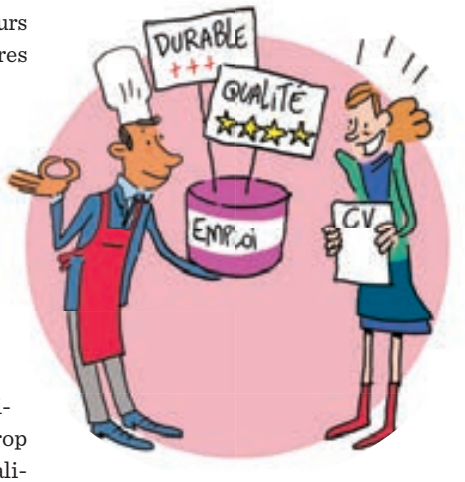
Recommandations en matière de politiques d'emploi

CONSTAT

Le développement actuel du marché du travail va à l'encontre de la cohésion sociale puisque peu de personnes éloignées de l'emploi s'insèrent dans un travail de qualité. Quand ces demandeurs d'emploi sont engagés, les contrats qui leur sont proposés sont souvent précaires. On assiste à une forme de dualisation croissante des métiers entre personnes qualifiées et peu qualifiées qui fait courir un risque accru de marginalisation de ces derniers. Elles occupent des postes avec des conditions salariales peu attrayantes, avec des statuts souvent précaires, avec des horaires irréguliers, etc. Soulignons aussi que les emplois à temps partiel, saisonniers ou intérimaires, ont fortement progressé : le rapport de l'ONEM nous apprend que le travail intérimaire représente 93,5 % des emplois nets créés (créations d'emplois – pertes d'emplois) entre 2014 et 2017 ! Ces emplois précaires contribuent à l'augmentation des travailleurs pauvres et les femmes en sont les premières victimes.

On constate que les entreprises recourent de plus en plus à des étudiants qui leur offrent la flexibilité à un coût réduit. Si les employeurs y voient de nombreux avantages, le travail étudiant a tendance à concurrencer le travail des personnes peu qualifiées dont les opportunités d'emploi se voient d'autant diminuées. Par ailleurs, les critères de sélection des entreprises sont trop exigeants (notamment en termes de qualification ou d'expérience requises) et donc peu accessibles pour les personnes qui terminent une formation dans un CISP, alors qu'elles sont tout à fait capables d'occuper le poste à pourvoir.

De nombreux stagiaires qui ont suivi une formation CISP ont acquis les compétences nécessaires pour décrocher un emploi. Toutefois, dans une situation où



l'emploi n'est pas disponible pour tous, ils ne portent pas seuls la responsabilité de leur insertion professionnelle. Il est indispensable que ces personnes aient des possibilités de s'insérer professionnellement dans un emploi durable et de qualité à la fin de leur formation.

Propositions

- **Renforcer l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires en fin de formation.**
- Subventionner des emplois d'insertion dans l'économie sociale pour faciliter la mise à l'emploi durable après une formation.
- Développer le dispositif IDESS (Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale) qui permet la création d'emplois.
- Développer la mise à disposition de travailleurs Article 60 pour les CISP pour qu'ils bénéficient d'un encadrement formatif et social de qualité.
- Proposer des incitants spécifiques et innovants aux employeurs qui offrent des emplois durables et de qualité aux personnes éloignées de l'emploi.
- Encourager les partenariats entre le secteur CISP et les pouvoirs publics dans le cadre de nouvelles orientations politiques en matière d'emploi et de formation professionnelle pour les publics cibles des CISP.
- Faciliter et étendre les collaborations et le partenariat entre les CISP et les MIRE pour fluidifier le passage entre la fin de formation et la recherche d'emploi.

- **Soutenir les initiatives de job coaching et d'accompagnement individuel pour rendre les expériences d'emploi durables et valorisantes.**

- **Renforcer la place de l'économie sociale dans l'environnement économique actuel.**

Recommandations en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi et de formation professionnelle

CONSTAT

L'activation du demandeur d'emploi par la contrainte et par la menace de sanctions ne l'encourage pas à participer volontairement à des actions de formation ou d'insertion. Elle incite les demandeurs d'emploi les plus fragilisés à mettre en place une stratégie d'évitement ou des réactions de rejet qui l'entraînent dans une spirale de pauvreté accrue.
L'application des sanctions en cas de non-respect des procédures pousse les personnes les plus fragilisées vers la désocialisation. En 6 ans (de 2009 à 2015), le nombre de stagiaires des CISP bénéficiaires du CPAS est passé de 17 % à plus de 24 %, ce qui représente une augmentation de 41 % du nombre de bénéficiaires du CPAS dans le public des CISP. Ce triste constat chiffré montre une précarisation grandissante du public des CISP. Cette précarisation croissante est le résultat de politiques excluantes telles que la réforme du Projet individualisé d'intégration sociale (PIIS), l'activation des chômeurs, la menace permanente et l'application des sanctions.

Proposition

- **Adapter et assouplir, pour les publics les plus éloignés de l'emploi, le plan d'accompagnement et le contrôle des demandeurs d'emploi et des allocataires sociaux afin de prévenir les sanctions qui renforcent leur exclusion.**

CONSTAT

Les missions d'accompagnement et de contrôle sont dévolues désormais au Forem depuis la 6e Réforme de l'État.

Le contrat de coopération avec le Forem impose aux centres de transmettre au Forem des informations sur les présences, les absences, les motifs des absences et les abandons des stagiaires. Ces données peuvent donc désormais être utilisées par le service contrôle du Forem pour sanctionner les demandeurs d'emploi qui comptabiliseraient trop d'absences injustifiées ou qui abandonneraient la formation.

La transmission d'informations sur les stagiaires et sur leurs parcours devrait concerner uniquement les données purement administratives. Elles ne devraient en aucun cas permettre de sanctionner des demandeurs d'emploi. Il est essentiel pour le secteur des CISP de ne pas rompre la relation de confiance avec les stagiaires. L'action des CISP est définie en termes d'accompagnement et de soutien des stagiaires et certainement pas en termes de participation au contrôle dans le cadre des politiques d'adressage ou d'activation des demandeurs d'emploi.

Propositions

- **Dissocier la mission d'accompagnement des demandeurs d'emploi de celle du contrôle de la disponibilité.**
- Distinguer au sein du Forem la mission d'accompagnement de celle de contrôle, en évitant la transmission d'informations préjudiciables d'un service à l'autre du Forem, afin de permettre l'installation d'une relation de confiance entre le stagiaire et le CISP.
- Exempter les CISP, dans le cadre du contrat de coopération avec le Forem, de l'obligation de lui fournir des informations sur les demandeurs d'emploi qui pourraient être utilisées contre eux auprès du service contrôle.

CONSTAT

Depuis 2012, le caractère dégressif de l'allocation de chômage a été renforcé, accéléré. Cependant, dans certains cas, la réglementation permet que le montant de cette allocation ne diminue pas. Par exemple, les stagiaires des filières DéFI (sous contrat F'70bis) peuvent bénéficier de cette réglementation à condition que la formation corresponde à un régime de travail à temps plein. Par contre, les stagiaires des filières EFT (qui ne sont pas sous contrat F'70bis) ne bénéficient pas de la suspension de la dégressivité des allocations de chômage, ce qui les contraint parfois à abandonner la formation pour des raisons financières. Par ailleurs, cette situation crée de facto une discrimination entre les stagiaires des filières EFT et DéFI.

Plus récemment, le gouvernement fédéral veut encore accélérer le processus de dégressivité des allocations de chômage ce qui va impacter directement nos stagiaires et renforcer le risque de paupérisation.

Proposition

- **Maintenir le montant de l'allocation de chômage ou d'insertion pendant toute la durée de la formation en CISP (y compris en EFT), qu'elle soit suivie à temps plein ou à temps partiel.**

CONSTAT

La démarche de ré-orientation socio-professionnelle d'un demandeur d'emploi nécessite un long travail de réflexion et parfois plusieurs essais-métiers. Pourtant, il arrive que le projet du demandeur d'emploi soit détricoté par certains Conseillers du Forem ou accompagnateurs sociaux pour lui trouver une nouvelle voie dans un métier critique et/ou en pénurie. La volonté d'orienter au maximum les demandeurs d'emploi vers ces métiers, *"en offrant des garanties de débouchés pour ceux qui entrent dans ces filières"* n'est pas forcément une mauvaise idée en soi. Les garanties de débouchés sont effectivement prometteuses. Cependant, le travail d'orientation ne se réduit pas aux besoins du marché et, par ailleurs, en observant la liste des métiers critiques et/ou en pénurie du Forem (2017), nous constatons qu'une majeure partie de ces métiers ne sont pas accessibles sans une formation qualifiante préalable de plusieurs années. De plus, il existe de nombreux freins, notamment en termes de prérequis, de mobilité et de compétences sociales pour que les personnes issues d'un milieu social précarisé puissent accéder aux formations qualifiantes qui mènent vers ces métiers. Par ailleurs, la pénurie dans certains métiers peut résulter de la hausse des niveaux d'exigence des employeurs et de conditions de travail peu attrayantes, voire pénibles pour ces métiers.

Propositions

- **Donner la priorité au projet personnel et professionnel des demandeurs d'emploi ainsi qu'à la liberté individuelle dans les choix d'orientation et de formation en évitant la dérive d'une orientation à tout prix vers les métiers en pénurie.**
- **Ne pas mettre d'obstacles à l'entrée en formation dans des métiers qui ne sont pas en pénurie.**

CONSTAT

Le montant de l'indemnité de formation octroyée aux stagiaires est fixé à 1 € brut de l'heure depuis 1973 et n'a jamais été indexé. Si depuis cette date cette indemnité avait été indexée de 2 % par an, elle s'élèverait aujourd'hui à 2,28 €. Ce qui représenterait une centaine d'euros en plus par mois pour une personne en formation. Reconnaître les efforts de formation des demandeurs d'emploi passe par une indemnité de formation qui soit ajustée au coût de la vie.

Propositions

- **Garantir et augmenter l'indemnité de formation à tout stagiaire.**
- Augmenter le montant de l'indemnité de formation octroyée aux stagiaires de façon substantielle en prenant en compte le coût de la vie, lier cette indemnité à l'index et supprimer le retrait à la source du précompte professionnel. Cette réévaluation de l'euro de l'heure doit s'accompagner pour les EFT d'une augmentation de leur subvention qui prend en charge cette indemnisation.
- Garantir une indemnité de formation non soumise à l'impôt, non déductible d'une autre allocation sociale pour toute personne inscrite dans un dispositif d'insertion socioprofessionnelle.
- Veiller à ce que cette indemnité soit accessible à tout stagiaire, quel que soit son statut, son lieu de formation, le dispositif dans lequel il est inscrit.

"L'allocation de formation d'1 €/h peut représenter environ 140 €/mois. Les stagiaires sont très nombreux à compter sur chaque euro de cette indemnité pour l'achat de leurs biens de première nécessité"
Témoignage d'une assistante sociale d'un CISP.

ENCOURAGER LES STAGIAIRES À SE MOBILISER, À PARTICIPER, À S'INVESTIR DANS DES PROJETS

CONSTAT

Lors de la formation, il est aussi important d'encourager les stagiaires à se mobiliser, à participer, à s'investir dans des projets personnels et professionnels pour relever des défis futurs et ainsi contribuer à la construction d'une société wallonne plus forte, participative et inclusive où chacun a sa place.

Propositions

- **Soutenir la participation des stagiaires :**
- Mettre en place un soutien financier spécifique de projets participatifs.
- Développer la promotion d'outils, pratiques et méthodologies adaptés.
- Renforcer la constitution de "conseils des usagers" dans les centres agréés.

Recommandations en matière de politiques d'orientation des demandeurs d'emploi

CONSTAT

Le champ de l'orientation concerne de nombreux publics (élèves, demandeurs d'emploi, travailleurs en situation de reconversion, etc.) et de nombreux acteurs tant de l'enseignement que de la formation des adultes.
Les actions couvertes par le champ de l'orientation sont variées. D'une part, dans l'enseignement, on retrouve les Centres PMS ou les écoles *"orientantes."* D'autre part, la formation professionnelle regroupe les essais-métiers, les bilans de compétences, les entretiens-conseils et les processus d'orientation. Par ailleurs, des projets multipartenariaux existent tels que les Carrefour Emploi Formation Orientation (CEFO) et les Cités des métiers qui associent également les entreprises.

Ces processus d'orientation se développent dans un paysage institutionnel complexe et dans un contexte socio-économique difficile : pénurie d'emplois, dévalorisation des filières techniques, mutation du monde du travail, évolution des métiers, transition à l'emploi fréquente, prégnance de l'État social actif, etc.

Par ailleurs, il est essentiel que les personnes puissent être actrices de leur processus d'orientation et de leur parcours, ce qui suppose une analyse pertinente des besoins réels, des projets du demandeur d'emploi et de ses spécificités.

IL EST ESSENTIEL QUE LES PERSONNES PUISSENT ÊTRE ACTRICES DE LEUR PROCESSUS D'ORIENTATION ET DE LEUR PARCOURS.

CONSTAT

Les professionnels du champ de l'orientation sont en demande d'un dispositif multipartenarial d'échange, de mutualisation des pratiques et de production d'outils et de ressources.

Propositions

- **Disposer d'une véritable politique d'orientation en Wallonie.**
- Renforcer davantage l'articulation entre l'orientation et les politiques d'emploi et de formation.
- Associer à l'orientation d'autres politiques comme la jeunesse, l'éducation permanente et le sport dans le but de garantir une orientation de qualité pour toutes et tous dans toutes les étapes de leur vie ainsi que pour faciliter les liens avec les publics les plus éloignés des dispositifs d'orientation.
- Associer les acteurs et les publics de l'enseignement et de la formation dans la mise en œuvre et dans l'évaluation des politiques d'orientation.
- Maintenir et renforcer une offre d'orientation diversifiée, lisible et accessible tout au long de la vie pour tous les publics.
- Garantir une offre d'orientation de qualité avec notamment une reconnaissance des spécificités du métier de l'orientation, un dispositif de formation continuée, des dispositifs d'échange et de mutualisation des pratiques et des actions.

Proposition

- **Créer un centre de ressources pour l'orientation qui associerait notamment les acteurs travaillant avec les publics du secteur de l'ISP, de la jeunesse, de l'éducation permanente ainsi que les acteurs ayant une mission d'orientation (par exemple, les centres de jeunes, l'aide en milieu ouvert, les Régies des quartiers, etc.).**

CONSTAT

Les Instances Bassins EFE ont un rôle à jouer dans le développement de synergies entre acteurs de l'orientation au niveau local pour répondre à la demande de renforcement des collaborations entre professionnels du secteur. Il est en effet nécessaire pour les acteurs de terrain de se connaître, de connaître leurs potentialités, mais également de développer des synergies pertinentes pour simplifier et fluidifier les parcours des bénéficiaires.

Proposition

- **Soutenir au niveau des Bassins des dispositifs de mise en réseau d'acteurs développant des actions d'orientation.**

"Récemment, un stagiaire a été orienté en menuiserie alors que son premier choix était d'être commis de cuisine. Heureusement, le stagiaire a très vite été réorienté au sein du centre."
Témoignage d'une formatrice d'un CISP.

RENFORCER L'ARTICULATION ENTRE LES SERVICES ASSURANT L'ORIENTATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI.

"Beaucoup de demandeurs d'emploi voudraient suivre des formations pour développer leurs compétences, mais sont plutôt forcés à trouver un emploi. Ils se heurtent pourtant à des freins dans leur recherche, en français ou en informatique, mais n'osent pas en parler par peur des sanctions et d'exclusion."
Témoignage d'une assistante sociale d'un CISP.

CONSTAT

Le décret accompagnement individualisé crée un passage systématique par le Conseiller référent pour l'orientation des demandeurs d'emploi, mais ne donne pas à ce dernier les moyens suffisants pour assurer un processus d'orientation optimal. Cette démarche d'orientation prend du temps et est difficile à mettre en place, en particulier pour ceux et celles qui sont les plus éloignés de l'emploi, car cela suppose d'accompagner les personnes dans une réflexion menant à des actions choisies plutôt que de leur imposer un parcours d'insertion standardisé. Par manque de temps et de moyens, le plan d'action est dès lors davantage organisé pour les personnes plutôt que co-construit avec elles.

Propositions

- **Renforcer l'articulation entre les services assurant l'orientation des demandeurs d'emploi.**
- Développer les collaborations entre les Conseillers référents et les services des partenaires du Forem, par exemple les Missions régionales pour l'emploi (MIRE), les CEFO, les CISP, les structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (SAACE), les Régies des quartiers, les Centres régionaux d'Intégration (CRI), pour une orientation optimale et objective.

CONSTAT

Les Carrefour Emploi Formation Orientation (CEFO) sont des outils de 1ère ligne indispensables pour Conseiller, informer et orienter les publics, en complémentarité du travail d'accompagnement mené par le Conseiller référent. L'expertise des Conseillers CEFO est mise au service de l'orientation de la personne soit pour faire émerger son projet soit pour le clarifier. La connaissance fine par le Conseiller CEFO tant du paysage de la formation que du marché de l'emploi sur un territoire donné permet d'offrir une orientation de qualité au bénéficiaire.

Propositions

- **Réaffirmer la place et le rôle des CEFO dans le processus d'orientation.**
- Développer les CEFO comme un véritable dispositif d'orientation multi partenarial et non concurrentiel où la spécificité, les valeurs et l'expertise de chaque opérateur sont respectées dans une logique de complémentarité et de concertation, et non de sous-traitance.
- Développer une meilleure articulation entre les fonctions des Conseillers CEFO et des Conseillers référents Forem dans le respect de leurs missions respectives.
- Orienter les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi vers les Conseillers CEFO, reconnaître l'expertise de ces derniers en ce qui concerne le paysage de la formation et du marché de l'emploi sur un territoire donné et plus spécifiquement l'offre de formation pour les publics des CISP pour ce qui concerne les Conseillers de l'Interfédé.
- Renforcer les moyens des CEFO en termes de ressources humaines (opérationnelles et administratives) et matérielles (infrastructures et outils) afin de permettre un accueil et une orientation professionnelle de qualité des demandeurs d'emploi ainsi que de bonnes conditions de travail pour les Conseillers.
- Garantir les principes fondateurs du dispositif CEFO dont l'anonymat, le libre accès pour tout public et une analyse objective/neutre des besoins du public.

CONSTAT

Afin de pouvoir suivre le parcours de chaque demandeur d'emploi, le décret accompagnement individualisé instaure un contrat de coopération entre une série d'acteurs de formation – dont les CISP – et le Forem. Ce contrat définit le processus d'adressage qui peut consister, après avoir défini le besoin en formation lors d'un entretien d'orientation entre le demandeur d'emploi et son Conseiller référent Forem, à envoyer le demandeur d'emploi dans un CISP pour assister à une séance d'information relative à une formation déterminée. Le CISP de son côté s'engage à faire un retour d'information vers le Conseiller référent sur la présence ou non du demandeur d'emploi, son entrée en formation ou non ainsi que sur le résultat de la formation si elle a eu lieu.

L'Interfédé constate que l'adressage :

- est inefficace, car de nombreux demandeurs d'emploi sont orientés vers les CISP de manière mécanique et souvent erronée sans qu'une analyse des besoins n'ait été effectuée correctement ;
- est un moyen pour l'administration et pour les décideurs politiques de tracer les demandeurs d'emploi, ce qui peut déboucher à terme sur des sanctions ;
- contribue à la complexification des parcours des demandeurs d'emploi, car ils sont souvent contraints à effectuer de nombreux allers-retours entre leur Conseiller référent et les différents acteurs de formation ou d'insertion vers lesquels ils sont adressés.

"Nous donnons des formations dans le bâtiment et on nous a envoyé plusieurs fois des candidats qui présentaient des inaptitudes physiques en relation avec le métier !"
Témoignage d'une responsable d'un CISP.

Propositions

- **Rendre l'adressage des demandeurs d'emploi par le Forem mieux adapté à leurs besoins, respectueux de leur choix et en concertation avec les opérateurs.**
- Supprimer l'adressage forcé des demandeurs d'emploi au profit d'une orientation de qualité et respectueuse des choix des demandeurs d'emploi.
- Renforcer l'articulation entre les services assurant l'orientation des demandeurs d'emploi et les opérateurs de formation.
- Procéder à une analyse pertinente des besoins réels et des projets du demandeur d'emploi avant un adressage éventuel. L'analyse doit reposer sur une bonne connaissance de l'offre de formation des opérateurs et de leur capacité à les rencontrer.

RENDRE L'ADRESSAGE DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR LE FOREM MIEUX ADAPTÉ À LEURS BESOINS, RESPECTUEUX DE LEUR CHOIX ET EN CONCERTATION AVEC LES OPÉRATEURS.

"C'est parfois très décourageant de voir un projet mûri par le demandeur d'emploi pendant plusieurs mois de formation et de réflexion, complètement détricoté par un conseiller référent pour lui imposer une nouvelle voie, uniquement parce qu'il s'agit d'un métier en pénurie."
Témoignage d'une coordinatrice d'un CISP.

Recommandations en matière d'offre de formation et d'accès aux formations

CONSTAT

Encore trop de territoires en Région wallonne souffrent d'un manque d'offre de formation proposée par les CISP pour répondre aux besoins du public. Garantir une offre de formation suffisante (à la hauteur des besoins) dans toutes les régions nécessite de renforcer l'offre de formation existante.

Propositions

- Renforcer l'offre de formation existante pour les publics éloignés de l'emploi sur l'ensemble du territoire wallon.
- Faciliter le développement de nouvelles filières et la conversion de filières existantes pour répondre à de nouveaux besoins de formation, par l'instauration d'un fonds d'investissement et les appels à projets.

CONSTAT

Certains publics sont particulièrement fragilisés et éloignés de l'emploi. Il faut donc plus de temps pour assurer leur accompagnement et leur suivi. Pour ces personnes, il est d'autant plus essentiel de pouvoir construire le parcours de formation de manière individualisée et de l'adapter en fonction de leurs besoins, de leurs projets personnels et professionnels.

Proposition

- Garantir la possibilité de prises en charge de durée plus longue pour les stagiaires les plus fragilisés en fonction de leurs besoins pour permettre une réelle (ré)insertion.

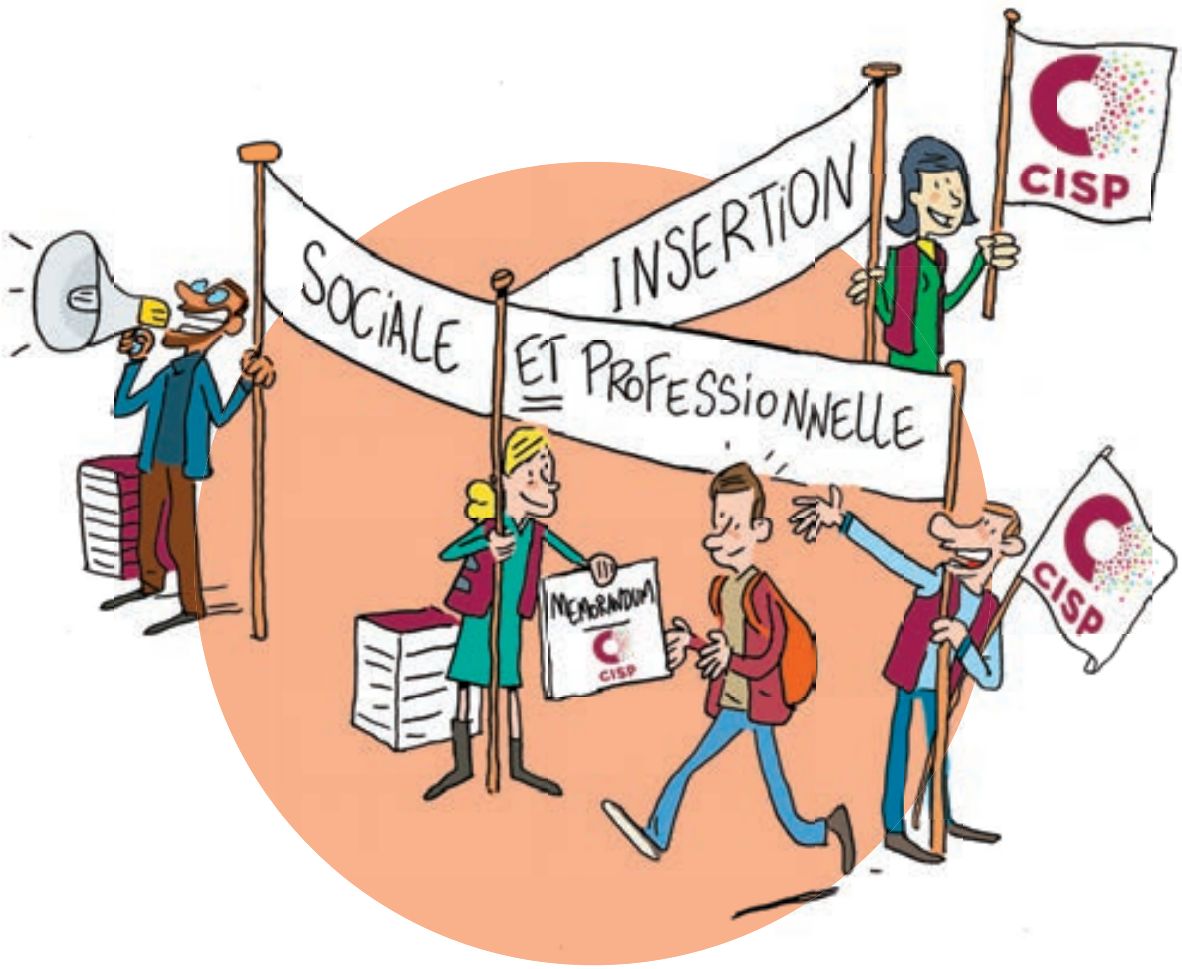
"Nous avons pu faire évoluer notre offre de formation en ajoutant des modules à la filière maraîchage-parcs et jardins. Nous pouvons maintenant former des stagiaires à un nouveau métier "jardinier urbain" travaillant pour les collectivités locales. C'est tellement important de renforcer notre offre pour répondre aux besoins des stagiaires et à l'évolution de la société."
Témoignage d'une formatrice d'un CISP.

> Suite page 21

Mémorandum 2019 du secteur des CISP > Priorités

Linterfédé CISP

Supplément détachable



Depuis 40 ans, le secteur des Centres d'Insertion Socioprofessionnelle (CISP) lutte contre l'exclusion des personnes les plus éloignées de l'emploi en proposant des formations aux demandeurs d'emploi peu qualifiés.

- 16.000 stagiaires sont annuellement accompagnés par les 157 centres d'insertion socioprofessionnelle agréés par la Région wallonne.
- Les CISP proposent plus de 400 filières de formation.
- Au total, plus de 6 millions d'heures de formation sont dispensées chaque année aux demandeurs d'emploi peu qualifiés.
- Les formations sont destinées à un public adulte demandeur d'emploi inoccupé et peu scolarisé ou demandeur d'emploi inoccupé depuis au moins 18 mois dans les 24 derniers mois.

Le secteur des CISP encourage le partenariat avec d'autres acteurs de la formation et de l'insertion avec pour objectifs d'une part, de permettre au plus grand nombre de stagiaires de bénéficier de la complémentarité entre opérateurs de formation d'adultes, et d'autre part, d'optimaliser les parcours des stagiaires par une approche intégrée et par des actions communes.

Cette approche intégrée comprend de façon indissociable un volet social et un volet professionnel. Nous prenons en compte la personne dans sa globalité, nous respectons ses rythmes d'apprentissage et sa liberté de choix.

16.000 STAGIAIRES SONT ANNUELLEMENT ACCOMPAGNÉS PAR 157 CISP AGRÉÉS PAR LA RÉGION WALLONNE.

Avant la formation

AVANT D'ENTAMER UNE FORMATION, IL EST NÉCESSAIRE QUE LE DEMANDEUR D'EMPLOI PUISSE BÉNÉFICIER D'UNE ORIENTATION DE QUALITÉ. LES MÉTIERS EN PÉNURIE NE PEUVENT ÊTRE LA SEULE ORIENTATION POSSIBLE AU DÉTRIMENT DU RESPECT DES ASPIRATIONS DES PERSONNES.

Sur les 10 dernières années, l'activation du comportement de recherche d'emploi a mené à plus de 48.000 exclusions définitives du chômage en Belgique. L'application des sanctions en cas de non-respect des procédures pousse les personnes les plus fragilisées vers l'isolement social. Les personnes exclues ont bien souvent un sentiment d'incompréhension, d'injustice et d'insécurité. Les sanctions peuvent également les décourager à participer à des actions de formation ou d'insertion. Par ailleurs, une étude du Forem a démontré que les personnes faiblement qualifiées sont proportionnellement confrontées à davantage d'évaluations négatives menant à l'exclusion que les personnes plus qualifiées.

Propositions

- **Adapter et assouplir, pour les publics les plus éloignés de l'emploi, les politiques d'activation tant au niveau de l'accompagnement que du contrôle des demandeurs d'emploi et des allocataires sociaux afin de prévenir les sanctions qui renforcent leur exclusion.**
- **Dissocier l'accompagnement des demandeurs d'emploi et le contrôle de la disponibilité, en évitant la transmission d'informations préjudiciables d'un service à l'autre du Forem, afin de permettre l'installation d'une relation de confiance entre le stagiaire et le CISP.**

Avant d'entamer une formation, il est nécessaire que le demandeur d'emploi puisse bénéficier d'une orientation de qualité. Les métiers en pénurie ne peuvent être la seule orientation possible au détriment du respect des aspirations des personnes. Il est indispensable de développer une véritable politique d'orientation en Région wallonne.

Propositions

- **Supprimer l'adressage forcé des demandeurs d'emploi au profit d'une orientation de qualité et respectueuse des choix des demandeurs d'emploi.**
- **Développer les Carrefour Emploi Formation Orientation (CEFO) comme un véritable dispositif d'orientation multipartenarial et non concurrentiel où les valeurs et l'expertise de chaque opérateur sont respectées dans une logique de complémentarité et de concertation, et non de sous-traitance.**

Certains groupes de personnes (les personnes en situation de grande précarité mentale ou sociale, les personnes incarcérées, les personnes en situation de handicap, les personnes étrangères ou d'origine étrangère) éprouvent des difficultés pour accéder aux formations. Il est donc nécessaire de mettre en place des dispositifs pour faciliter leur accès et leur encadrement en formation.

De plus, encore trop de territoires en Région wallonne souffrent d'un manque d'offre de formation proposée par les CISP pour répondre aux besoins du public. Garantir une offre de formation suffisante (à la hauteur des besoins) dans toutes les régions nécessite de renforcer l'offre de formation existante.

Propositions

- **Renforcer l'offre de formation CISP existante pour les publics éloignés de l'emploi.**
- **Faciliter le développement de nouvelles filières CISP ou la conversion de filières existantes pour répondre à de nouveaux besoins de formation.**

Pendant la formation

Une fois le demandeur d'emploi entré en formation, il reste une série d'obstacles à lever pour pouvoir la suivre tels que l'offre insuffisante, trop chère et peu accessible de services de garde d'enfants ou l'offre insuffisante de transports publics, et les difficultés en termes de mobilité des stagiaires pour accéder au lieu de formation. Il est donc nécessaire d'améliorer les services de garde d'enfants ainsi que la mobilité des stagiaires afin de les soutenir dans leur processus de formation.
Pour que les stagiaires soient dans de bonnes conditions pour suivre la totalité de la formation, il est aussi nécessaire de leur garantir une sécurité financière. Par ailleurs, reconnaître les efforts de formation des demandeurs d'emploi passe par une indemnité de formation qui soit ajustée aux coûts de la vie. Le montant de l'indemnité de formation octroyée aux stagiaires est fixé à 1 euro brut de l'heure depuis 1973 et n'a jamais été indexé.

Propositions

- **Maintenir le montant de l'allocation de chômage ou d'insertion pendant toute la durée de la formation dans les CISP (y compris en EFT), qu'elle soit suivie à temps plein ou temps partiel.**
- **Garantir à tous stagiaires une indemnité de formation non soumise à l'impôt, non déductible d'une autre allocation sociale.**
- **Augmenter le montant de l'indemnité de formation tout en garantissant pour les EFT une augmentation de la subvention qui prend en charge cette indemnité.**

Les stagiaires CISP sont majoritairement des personnes peu qualifiées et fragilisées, c'est pourquoi ils peuvent être amenés à suivre plusieurs formations, parfois concomitantes, pour répondre à leurs besoins d'insertion socioprofessionnelle. Le suivi simultané de différentes formations nécessite de développer des filières et des passerelles entre les opérateurs. Par exemple, cela permettrait de pouvoir effectuer une formation VCA (formation sécurité de base) chez un opérateur partenaire sans être contraint d'arrêter la formation dans un CISP, ou de suivre une formation en alphabétisation tout en réalisant une formation métier.

Actuellement, dans le cadre du décret CISP, il est très compliqué pour un demandeur d'emploi d'être suivi par deux opérateurs de formation et d'insertion en même temps. En effet, les heures de formation respectivement dispensées ne peuvent être valorisées que par un des deux opérateurs.

Proposition

- **Reconnaître et financer les actions de formation concomitantes.**

Pour les stagiaires les plus fragilisés et les plus éloignés de l'emploi, il est d'autant plus essentiel de pouvoir construire le parcours de formation de manière individualisée et de l'adapter en fonction de leurs besoins, de leurs projets personnels et professionnels.

Proposition

- **Garantir la possibilité de prises en charge de durée plus longue pour les stagiaires en fonction de leurs besoins pour permettre une réelle (ré)insertion**

Lors de la formation, il est aussi important d'encourager les stagiaires à se mobiliser et à participer dans des projets personnels et professionnels pour relever des défis de demain et ainsi contribuer à la construction d'une société wallonne plus forte, participative et inclusive où chacun à sa place.

À la fin d'une formation en CISP, les stagiaires ont acquis des compétences qui peuvent être reconnues dans les dispositifs de validation des compétences.

Proposition

- **Rendre le dispositif de validation des compétences plus accessible aux publics plus fragiles (personnes qui ont des difficultés de lecture et d'écriture, personnes en détention, personnes sans papier, etc.).**

Après la formation

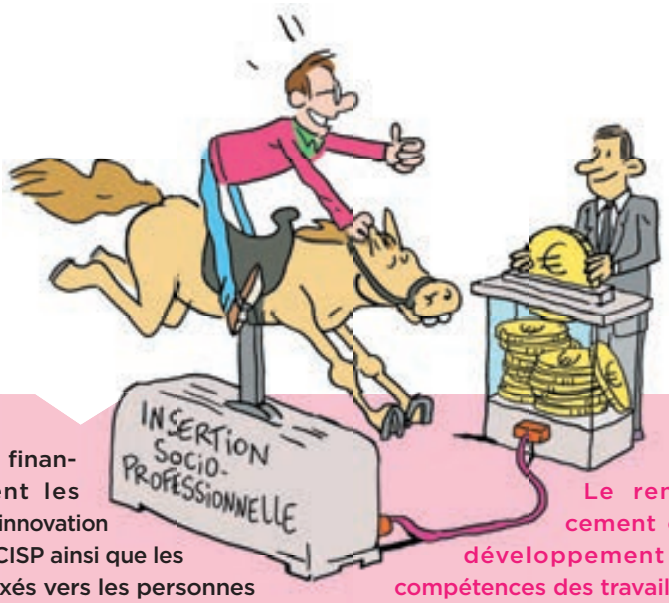
De nombreux stagiaires qui ont suivi une formation CISP ont acquis les compétences nécessaires pour décrocher un emploi. Toutefois, dans une situation où l'emploi n'est pas disponible pour tous, ils ne portent pas seuls la responsabilité de leur insertion professionnelle. Il est indispensable que ces personnes aient des possibilités de s'insérer professionnellement dans un emploi durable et de qualité à la fin de leur formation.

Il est nécessaire de développer une offre concrète d'embauche pour les personnes fragilisées.

Propositions

- **Subventionner des emplois d'insertion dans l'économie sociale pour faciliter la mise à l'emploi durable après une formation.**
- **Soutenir les initiatives de job coaching et d'accompagnement individuel pour rendre les expériences d'emploi durables et valorisantes.**

Pour le fonctionnement de la formation



Une action de formation de qualité doit bénéficier d'un financement structurel, suffisant et stable. Ce financement doit pouvoir prendre en compte l'action de formation proprement dite, mais aussi la recherche méthodologique, les analyses et études, l'innovation, la formation continuée des travailleurs, l'accueil et l'orientation des stagiaires, la concertation avec les partenaires potentiels, etc.

Propositions

- **Renforcer et stabiliser le financement structurel des CISP en actionnant des leviers concrets tels que : la neutralité budgétaire lors de changement de politique, la prise en compte de l'indexation et de l'ancienneté des travailleurs, la pérennisation des moyens liés aux dispositifs APE, le maintien d'un système de subventionnement forfaitaire, la création d'un fonds de soutien à l'investissement, etc.**
- **Soutenir financièrement les projets d'innovation dans les CISP ainsi que les projets axés vers les personnes qui nécessitent un accompagnement spécifique, et garantir la pérennité de ces projets une fois stabilisés.**

La gestion administrative et financière actuelle des CISP est marquée par une complexification de plus en plus importante et une charge de travail administratif croissante au détriment de l'action de terrain.

Propositions

- **Diminuer la charge administrative liée au parcours de formation des stagiaires.**
- **Définir des procédures et des méthodologies d'inspection claires et concertées, qui n'entravent pas la liberté associative ni la survie financière des opérateurs, et qui tendent vers la simplification administrative pour toutes les parties.**

Le renforcement et le développement des compétences des travailleurs du secteur de l'insertion socioprofessionnelle sont importants pour assurer un service de qualité auprès des publics des CISP. Pour répondre à ce besoin de professionnalisation, l'Interfédé développe depuis de nombreuses années une politique sectorielle de formation continuée.

Proposition

- **Soutenir le maintien et le développement du dispositif de formation continuée propre au secteur et mettre en place un mécanisme de compensation financière pour le temps de formation des travailleurs et faciliter ainsi leur accès à la formation.**

> Suite de la page 16

CONSTAT

Il est essentiel d'améliorer les moyens soutenant les stagiaires dans leur entrée et dans leur maintien en formation.

- Le manque de mobilité des stagiaires est un frein important à la formation et à l'emploi. Il n'existe pas ou peu de dispositifs permettant de faciliter leur mobilité.
- Les stagiaires sont souvent confrontés à une offre insuffisante de services de garde d'enfants, trop chers et peu accessibles. Organiser la garde des enfants en ayant un emploi ou en suivant une formation (horaires flexibles ou décalés) est devenu mission impossible pour notre public.

Propositions

- **Améliorer les moyens soutenant les stagiaires dans leur processus de formation.**

- Permettre aux stagiaires de passer leur permis de conduire et faciliter l'accès à l'examen théorique et pratique.
- Améliorer la mobilité des personnes en se rendant en formation et en recherche d'emploi.
- Renforcer les services existant en matière d'accueil de la petite enfance en développant des plages horaires d'accueil étendues.
- Permettre un accès aux crèches et gardes d'enfants en dehors des périodes scolaires.

CONSTAT

Des propositions politiques sont formulées dans la volonté de segmenter les publics qui devraient être accompagnés par le Forem. Ainsi, les personnes présentant des problèmes de grande précarité mentale ou sociale (dits MMPP) pourraient être considérées comme inaptes à occuper un emploi et pourraient donc être reléguées vers les seules politiques sociales ou de lutte contre la pauvreté. Une telle catégorisation compromettrait tout le travail mené depuis de nombreuses années par les CISP vis-à-vis de ces publics pour les réinsérer sur le marché de l'emploi.

Actuellement, il y a un manque criant de formation pour les personnes incarcérées. Les CISP utilisent une pédagogie adaptée à ces publics ainsi qu'à leur environnement, ce qui contribue à leur permettre de poser les bases nécessaires pour leur réintégration.

L'accès aux CISP pour les personnes handicapées est compliqué et ne se fait pas toujours sur une base volontaire. C'est pourquoi il est important de mieux répondre aux besoins des publics en situation de handicap.

L'accès aux formations CISP pour les personnes étrangères ou d'origine étrangère est aussi complexe en raison des lourdeurs administratives. C'est un frein à la formation et à l'emploi. Par ailleurs, certains stagiaires issus de l'immigration se voient refuser, sous prétexte qu'ils ne relèvent pas des politiques régionales d'emploi mais d'intégration, le droit à une indemnité de formation, à une intervention dans les frais de déplacement, de crèche et de garderie. De plus, ils ne bénéficient pas d'une couverture d'assurance au même titre que les autres stagiaires, ce qui constitue une charge supplémentaire pour l'opérateur et une forme de discrimination, car ils ne sont pas couverts en cas d'accident sur le chemin de la formation.

Propositions

- **Favoriser l'accès aux formations des CISP pour des publics en situation de grande précarité mentale ou sociale et financer un dispositif intégré pour leur encadrement.**

- **Favoriser l'entrée des personnes incarcérées dans un parcours de réinsertion socioprofessionnelle en garantissant un financement structurel des formations CISP adaptées à leur environnement et aux contraintes spécifiques de ces personnes.**

- **Rendre structurelles les formations en prison menées par les CISP qui ont répondu à l'appel à projets lancé par le Ministre de la Formation pour répondre à la lutte contre le radicalisme.**

- **Pouvoir accompagner les personnes en situation de handicap sur de longues périodes, avec des horaires réduits et proposer des passerelles en fin de formation.**

Recommandations en matière de coopération entre acteurs qui travaillent avec les publics éloignés de l'emploi

CONSTAT

Les stagiaires des CISP sont majoritairement des personnes peu qualifiées et fragilisées, c'est pourquoi ils peuvent être amenés à suivre plusieurs formations, parfois concomitantes, pour répondre à leurs besoins d'insertion socioprofessionnelle. Le suivi simultané de différentes formations nécessite de développer des filières et des passerelles entre les opérateurs.
Par exemple, cela permettrait de pouvoir effectuer une formation VCA (formation sécurité de base) chez un opérateur partenaire sans être contraint d'arrêter la formation dans un CISP, ou de suivre une formation en alphabétisation tout en réalisant une formation métier.

Actuellement, dans le cadre du décret CISP, il est très compliqué pour un demandeur d'emploi d'être suivi par deux opérateurs de formation et d'insertion en même temps, compte tenu du fait que les heures de formations concomitantes ne peuvent être valorisées que par un des deux opérateurs. Le stagiaire est donc très souvent obligé de terminer un parcours de formation pour pouvoir en commencer un autre. Si les formations concomitantes étaient possibles, cela permettrait de fluidifier les parcours des stagiaires et de contribuer à une meilleure cohérence des parcours de formation.

"Dans la province du Luxembourg, des projets novateurs de formations concomitantes voient le jour, pour allier simultanément apprentissage du français axé métier et formation technique. Les résultats sont là : une motivation accrue des stagiaires, un apprentissage accéléré de la langue et une réponse à la demande des entreprises. La difficulté tient à trouver des financements et aux multiples obstacles administratifs qui empêchent de pérenniser le projet et de trouver des soutiens."
Témoignage d'une directrice d'un CISP.

Propositions

- **Développer et faciliter les filières et les passerelles pour les stagiaires.**

- Reconnaître et financer les actions de formations concomitantes, c'est-à-dire les modules de formation menés par différents opérateurs qui peuvent être suivis en parallèle par un même stagiaire ou par un même groupe de stagiaires.
- Financer le temps consacré à la concertation entre opérateurs pour construire et développer des filières et des passerelles.
- Favoriser la reconnaissance automatique des acquis par tous les opérateurs. L'objectif de la mise en place des filières et des passerelles est que les acquis de l'apprenant soient évalués à l'issue d'une action de formation, et qu'ils ne soient pas réévalués à l'entrée en formation chez un autre opérateur. Cette reconnaissance automatique des acquis implique au préalable un accord explicite des opérateurs sur une norme (les référentiels) et sur le dispositif d'évaluation de ces acquis.
- Adapter les réglementations encadrant les différents types de dispositifs de formation pour fluidifier le passage des stagiaires d'un centre à l'autre et éviter les phénomènes de concurrence.

CONSTAT

L'Interfédé dispose de deux représentants avec voix délibératives dans chacune des Instances Bassins Enseignement qualifiant-Formation-Emploi (IBEFE), mais qui ne siègent pas dans la Chambre Emploi-Formation. Les décisions, qui visent notamment à articuler les offres de formation et les perspectives d'emploi sur un territoire donné, se prennent dans la Chambre Emploi-Formation et sont ensuite entérinées par les représentants des Instances. À l'instar de nos partenaires comme le FOREM et l'IFAPME, il est important que le secteur des CISP dispose de représentants dans ce dispositif décisionnel qu'est la Chambre Emploi-Formation et participe activement aux débats afin que les actions, projets et orientations décidés tiennent compte aussi des problématiques particulières que vivent les publics plus précarisés présents dans les formations des CISP.

RECONNAÎTRE ET FINANCER LES ACTIONS DE FORMATIONS CONCOMITANTES, C'EST-À-DIRE LES MODULES DE FORMATION MENÉS PAR DIFFÉRENTS OPÉRATEURS QUI PEUVENT ÊTRE SUIVIS EN PARALLÈLE PAR UN MÊME STAGIAIRE OU PAR UN MÊME GROUPE DE STAGIAIRES.

Proposition

- Garantir la présence de représentants du secteur des CISP dans la Chambre Emploi-Formation au sein des Instances Bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi.

Recommandations en matière d'approche par compétences et de validation des compétences

CONSTAT

La démarche référentielle, basée sur l'approche par compétences, est à la fois une contrainte (elle est imposée par les politiques européennes) et une opportunité. En effet, d'une part, elle ouvre des perspectives qui répondent à des enjeux pour la formation et pour les stagiaires : une meilleure lisibilité et visibilité de l'offre de formation, un soutien aux filières et passerelles, une identification voire une reconnaissance des compétences acquises, une meilleure articulation avec l'emploi, etc. D'autre part, cette démarche est néanmoins porteuse de risques : une instrumentalisation de l'accompagnement social et du travail sur les compétences transversales visant l'autonomie sociale, une approche adéquationniste c'est-à-dire une structuration des formations uniquement en regard des besoins du marché de l'emploi et une standardisation des formations.

GARANTIR LA LIBERTÉ ET L'AUTONOMIE PÉDAGOGIQUE DES CENTRES DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA DÉMARCHE RÉFÉRENTIELLE.

Propositions

- Garantir la liberté et l'autonomie pédagogique des centres dans la mise en œuvre de la démarche référentielle.
- Centrer les dispositifs de validation des compétences sur les compétences techniques et non techniques qui sont en lien avec les métiers ou les situations professionnelles.

CONSTAT

Le décret CISP prévoit que les centres doivent se référer dans leurs actions et dans leurs dispositifs de formation aux référentiels formation produits par le SFMQ ou, à défaut, par l'Interfédé. L'implémentation des référentiels dans les dispositifs de formation nécessite que les travailleurs puissent y consacrer du temps.

Proposition

- Financer les CISP pour permettre l'accompagnement pédagogique des travailleurs et des équipes en vue d'implémenter les référentiels métiers/formations dans les dispositifs de formation.

CONSTAT

L'Interfédé s'inscrit dans la démarche référentielle et a produit des référentiels métiers/formations et des outils complémentaires pour les principaux métiers du secteur. Les centres peuvent s'y référer pour organiser ou améliorer leur dispositif de formation. Les référentiels fixent des balises communes tout en laissant aux opérateurs le soin de définir les modalités de mise en œuvre et d'utilisation en fonction de leur situation spécifique.

Propositions

- **Soutenir l'élaboration et l'adoption de référentiels de formation des métiers et des filières du secteur CISP.**
- Mettre en production au SFMQ des référentiels métiers relevant des niveaux 2 et 3 du Cadre francophone des certifications afin de garantir aux demandeurs d'emploi ayant un faible niveau de qualification de pouvoir construire un parcours de formation tout au long de leur vie.
- Soutenir financièrement le temps de travail nécessaire aux travailleurs du secteur pour pouvoir participer à la production de référentiels internes au secteur et s'approprier la méthodologie.

SOUTENIR FINANCIÈREMENT LE TEMPS DE TRAVAIL NÉCESSAIRE AUX TRAVAILLEURS DU SECTEUR POUR POUVOIR PARTICIPER À LA PRODUCTION DE RÉFÉRENTIELS INTERNES AU SECTEUR ET S'APPROPRIER LA MÉTHODOLOGIE.

CONSTAT

Des travailleurs CISP sont régulièrement invités à participer aux travaux des Commissions de production de référentiels (Coprofor) au sein du Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ). Cet engagement demande un investissement conséquent qui est parfois difficile à concilier avec les activités du centre.

Propositions

- **Financer le temps de participation des travailleurs du secteur aux Coprofor (Commission de profil formation au sein du SFMQ).**
- **Maintien de l'autonomie pédagogique de tous les partenaires au SFMQ.**

AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ AU DISPOSITIF DE VALIDATION DES COMPÉTENCES.

CONSTAT

Actuellement, l'Interfédé et la FéBISP (Fédération bruxelloise des centres ISP et d'économie sociale d'insertion) ne font pas partie du comité directeur du Consortium de la validation des compétences alors que la validation des compétences est un outil essentiel pour reconnaître les compétences acquises par les stagiaires en formation ou dans leur parcours professionnel ou de vie.

Cet outil constitue une opportunité pour nos stagiaires et certains CISP proposent la validation des compétences à leurs stagiaires au terme de leur formation. Cependant, le nombre de centres de validation est insuffisant et les délais d'attente pour la passation des épreuves deviennent de plus en plus longs, ce qui ne permet pas toujours que la validation se passe directement au terme de la formation.

Propositions

- **Modifier l'accord de coopération pour que l'Interfédé et la FéBISP soient membres (ou invités permanents à défaut) du comité directeur du Consortium de la validation des compétences.**
- **Améliorer l'accessibilité au dispositif de validation des compétences.**
- Rendre le dispositif plus accessible aux publics fragiles (personnes qui ont des difficultés de lecture et d'écriture, personnes en détention, personnes sans-papiers, etc.) et mettre en place un financement spécifique.
- Développer la validation des compétences sur poste de travail avec les CISP.
- Apporter un soutien financier et logistique aux CISP qui souhaitent devenir centre de validation des compétences.
- Développer des titres de compétences pour des métiers proposés dans le secteur (par exemple : valoriste, commis de cuisine et commis de salle).
- Mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement à la validation des compétences auquel les CISP pourraient souscrire.
- Continuer à centrer la validation des compétences sur les métiers (et pas sur les compétences sociales ou transversales).

CONSTAT

Afin de certifier les compétences acquises par les stagiaires, certains CISP ont développé des filières et des passerelles avec des Ecoles de promotion sociale. Ces partenariats concernent notamment les filières Horeca, services aux personnes, métiers verts, etc. Ils permettent aux stagiaires de compléter leur formation CISP et de certifier une partie ou la totalité de la formation.

Proposition

- Renforcer les partenariats avec l'Enseignement de promotion sociale en élaborant un accord-cadre qui précise les balises des partenariats entre les CISP et les Ecoles de promotion sociale.

AFIN DE CERTIFIER LES COMPÉTENCES ACQUISES PAR LES STAGIAIRES, CERTAINS CISP ONT DÉVELOPPÉ DES FILIÈRES ET DES PASSERELLES AVEC DES ECOLES DE PROMOTION SOCIALE.

"Je trouve super que suite à ma formation "aide aux personnes", j'ai pu rentrer directement en deuxième année de l'école de promotion sociale avec une dispense pour tous les cours de la première année. Je gagne du temps pour avoir plus vite mon diplôme. Cela me permettra de gagner rapidement ma vie."
Témoignage d'une stagiaire d'un CISP.

Recommandations en matière de production d'analyses sectorielles

"La connaissance de soi est le meilleur outil pour progresser, c'est vrai pour les individus comme pour les collectifs. D'après notre expérience, documenter les effets qualitatifs des formations CISP aide les opérateurs à mettre spontanément en œuvre des dynamiques d'ajustement de leur action, et à communiquer sur les bénéfices de cette action auprès de leurs partenaires publics et privés en vue d'établir des partenariats fertiles."
Témoignage d'un coordinateur pédagogique d'un CISP.

CONSTAT

Le secteur des CISP souffre de l'absence de données et d'analyses tant sur son offre de services que sur les besoins des publics.

Propositions

- **Doter le secteur de moyens pour réaliser des analyses et études. A titre d'exemples :**
- Réaliser un cadastre des partenariats entre les CISP et les autres opérateurs.
- Analyser les causes de l'absentéisme et des abandons des stagiaires en formation pour mieux les prévenir.
- Réaliser une étude qualitative sur les effets de la prise en charge des stagiaires par les CISP sur leur insertion sociale et professionnelle.

Recommandations en matière de développement des compétences des travailleurs et des équipes du secteur

CONSTAT

L'Interfédé mène une importante politique sectorielle de formation continuée, car le développement et le renforcement des compétences des travailleurs du secteur de l'insertion socioprofessionnelle sont indispensables pour assurer un service de qualité auprès des publics des CISP. La formation continuée de l'Interfédé se décline dans l'organisation de nombreuses formations à destination des travailleurs du secteur, dans un soutien pédagogique aux CISP, dans un accompagnement pédagogique pour l'appropriation de la démarche référentielle, etc. Ces actions pédagogiques sont soutenues par une veille permanente des besoins des professionnels et des équipes.

Elles accompagnent aussi les évolutions du secteur selon un modèle de gouvernance qui permet à tous les acteurs, du stagiaire aux directeurs et aux conseils d'administration, d'être parties prenantes. L'Interfédé propose également un soutien aux CISP pour qu'ils offrent aux travailleurs et aux équipes des espaces d'apprentissage en leur sein et pour qu'ils soient des organisations apprenantes.

De manière spécifique, le programme annuel de formation de l'Interfédé des CISP comprend des modules de formation qui permettent aux professionnels de mieux connaître leur environnement de travail et les enjeux qui le traversent, de développer leur identité professionnelle, de développer des compétences sociopédagogiques spécifiques et de participer à la création de réseaux ou de communautés de pratiques entre professionnels d'une même filière de formation.

La formation continue est donc une nécessité dans notre secteur, mais c'est aussi une obligation. En effet, les conventions collectives sectorielles imposent un minimum d'heures de formation par an et par équivalent temps plein. Or, les travailleurs qui participent aux formations ne sont plus en capacité d'encadrer des stagiaires et d'assurer les heures de formation sur base desquelles les subventions sont accordées. Ceci s'avère l'élément le plus dissuasif pour la formation, particulièrement pour les petites structures.

Ouverte à nos partenaires, la formation continue permet également d'améliorer la connaissance mutuelle entre opérateurs de formation. Des projets de partenariat sont par exemple mis en place notamment avec FormaForm.

Propositions

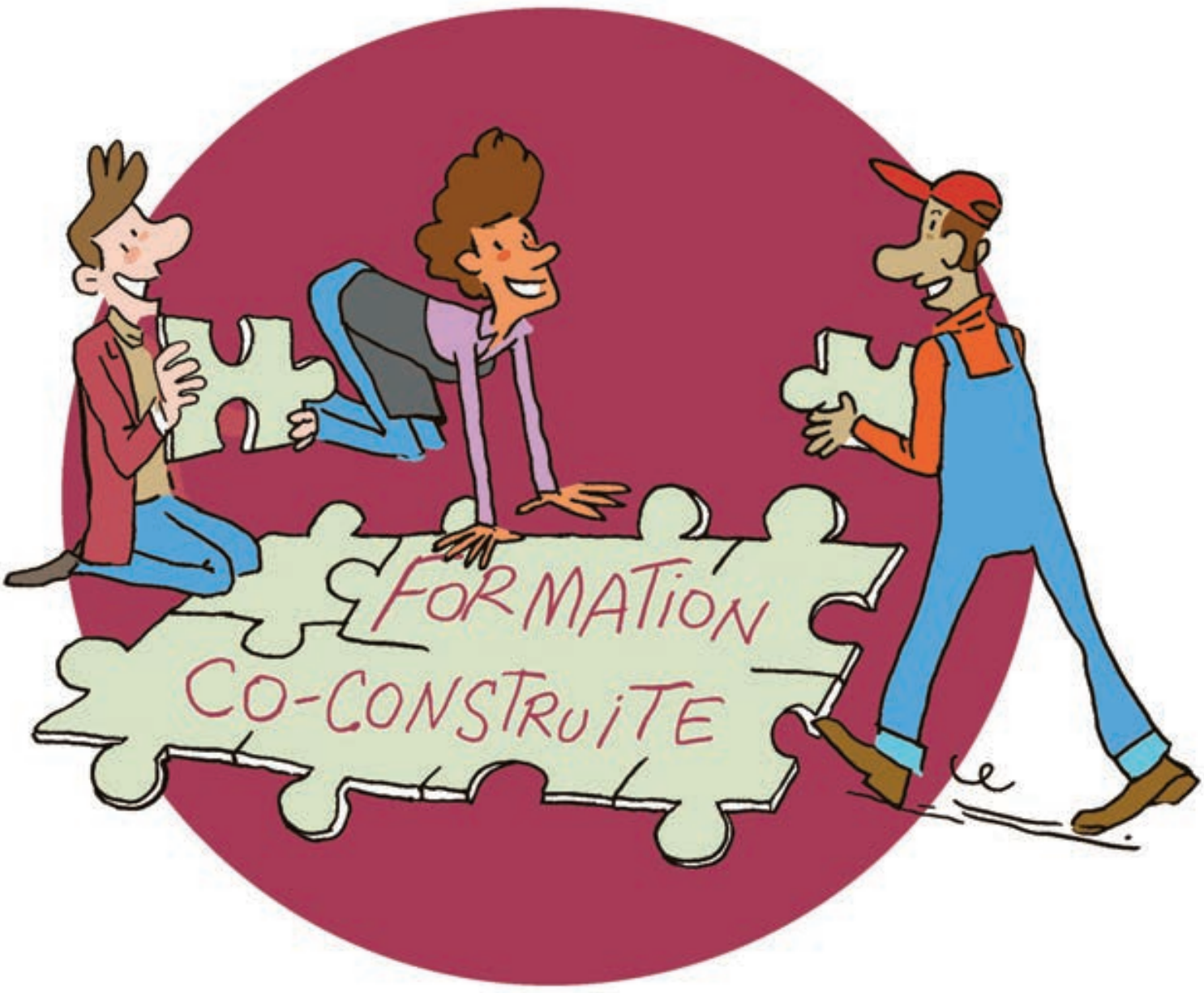
- **Soutenir le maintien et le développement du dispositif de formation continuée propre au secteur.**
- Renforcer le soutien aux actions de formation de l'Interfédé vers les travailleurs et les équipes.
- Mettre en place un mécanisme de compensation financière pour le temps de formation des travailleurs et faciliter ainsi leur accès à la formation.
- Permettre aux travailleurs du secteur des CISP d'avoir accès gratuitement aux formations proposées dans les centres de compétences du Forem (comme c'est le cas pour les formateurs des organismes d'intérêt public et les enseignants).
- Étendre aux associations le "chèque formation" - qui permet le soutien aux formations techniques - et le "chèque entreprise", actuellement réservés aux entreprises.

CONSTAT

Les évolutions sectorielles, les situations de vie de plus en plus complexes des stagiaires demandent aux équipes de faire évoluer les dispositifs de formation pour qu'ils répondent aux besoins des stagiaires. La formation déclinée en accompagnement d'équipes permet cette évolution collective.

Proposition

- **Soutenir les processus d'accompagnement d'équipes permettant de faire évoluer les dispositifs de formation pour qu'ils répondent aux besoins spécifiques des publics les plus éloignés de l'emploi.**



Recommandations en matière de simplification administrative et de contrôle

DIMINUER LA CHARGE ADMINISTRATIVE LIÉE AU PARCOURS DE FORMATION DES STAGIAIRES.

CONSTAT

La simplification administrative sans cesse annoncée par l'administration wallonne ne correspond nullement à la gestion administrative et financière actuelle des CISP, marquée par une complexification de plus en plus importante. En effet, chaque travailleur des CISP subit au quotidien l'augmentation des tâches administratives à effectuer (obligations administratives liées aux conventions, transfert d'informations, complexification des règles d'inspection, etc.), des contacts à démultiplier pour obtenir les informations requises et des informations croissantes à assimiler au gré des subsides et des réglementations. Cette situation entrave le travail qui devrait être consacré à l'accompagnement et à la formation des stagiaires. Il est donc essentiel de simplifier les procédures administratives dans le but de diminuer de manière significative la charge de travail administrative des centres et leur permettre d'allouer principalement leurs ressources à leurs missions d'encadrement et de formation.

Propositions

- **Développer la concertation avec les représentants du secteur, l'administration et le Forem en vue d'élaborer des règles et des procédures administratives simplifiées.**
- Refuser toute contrainte supplémentaire en dehors des prescrits des cadres légaux qui régissent le secteur des CISP.
- Agréer les centres pour une durée indéterminée.
- Harmoniser les législations pour l'ensemble des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle et de la formation professionnelle.
- Définir des procédures et bases de saisies de données communes à tous les services administratifs.
- Simplifier les contrôles en matière de dépenses éligibles et appliquer effectivement le principe de financement au forfait des CISP.
- Limiter le contrôle financier à la vérification du caractère effectif des dépenses et de leur lien avec l'action.
- Respecter le secret professionnel et garantir la protection de la vie privée.
- Promouvoir le développement d'échanges de données informatiques sécurisées en conformité avec le règlement général sur la protection des données.

L'AUTONOMIE ASSOCIATIVE EST INDISPENSABLE À LA RÉALISATION PAR LES ASSOCIATIONS DE LEURS MISSIONS ET PROJETS.

"Pour faire le suivi administratif d'une trentaine de stagiaires qui suivent une formation d'un an, de la séance d'information à leur sortie de formation, en passant par les C98, les présences, les paiements, etc. il faut compter +/- un mi-temps, c'est énorme."
Témoignage d'une assistante administrative d'un CISP.

CONSTAT

L'autonomie associative est indispensable à la réalisation par les associations de leurs missions et projets, à la préservation de leur identité propre et au maintien du rôle qu'elles jouent dans la société, à côté notamment des pouvoirs publics. Cette autonomie doit permettre le bon fonctionnement et l'évolution des associations. Le partenariat avec les pouvoirs publics doit être privilégié au rapport de force. Ainsi, les contours de l'autonomie associative doivent être définis de façon concertée, faire l'objet d'ajustements au fil du temps, mais toujours dans la perspective d'une marge de manœuvre assurée et non menacée pour les associations.

Il est aussi essentiel que les associations disposent de ressources financières adéquates pour mener leurs actions et permettre leur déploiement. Au-delà des divergences entre associations et pouvoirs publics, le secteur des CISP prône l'établissement de règles financières qui n'entravent pas la liberté associative et sa survie. Le secteur demande que ces règles soient justes et équitables dans la finalité de servir l'intérêt général.

Propositions

- **Définir des procédures et des méthodologies d'inspection claires et concertées.**
  - Baser tout contrôle de financement sur une relation de confiance et non de suspicion de fraude. Le rôle premier de l'inspection est d'accompagner et de Conseiller l'association. Toute sanction ne devrait intervenir qu'après avertissement préalable et communication d'un délai raisonnable pour se mettre en conformité.
  - Veiller à ce que les inspections portant sur la conformité des actions et de leur financement soient effectuées dans un délai raisonnable, jamais supérieur à deux ans à dater de la fin de l'action.
  - Améliorer la communication, par les services d'inspection aux opérateurs agréés, des remarques, consignes et conseils après inspection en vue de leur permettre de mieux s'adapter aux prescrits réglementaires et d'améliorer la qualité de leurs prestations.
  - Définir, pour les services d'inspection, un cadre déontologique respectueux de la loi portant sur le respect de la vie privée et des règles déontologiques auxquelles sont par ailleurs soumis les travailleurs des centres en matière de secret professionnel.
  - Communiquer clairement aux opérateurs les modalités de recours en cas de contestation d'une décision de l'administration.

- **Définir des règles de justification financière des subsides qui permettent la viabilité financière et respectent l'autonomie associative.**
  - Laisser la possibilité aux associations de générer des produits qui leur sont propres sans les déduire de façon systématique de leurs subventions.
  - Déterminer de façon appropriée les dépenses dites "non éligibles" dans le cadre des subventions publiques, car sans revenus propres à l'association, toute dépense non éligible qui est inévitable (comme actuellement les charges d'intérêt liées au recours à une ligne de crédit) la met en situation déficitaire et, à terme, menace sa survie financière et donc son action en faveur de son public cible.

Recommandations en matière de financement des CISP

CONSTAT

Pour garantir des actions de qualité, celles-ci doivent pouvoir bénéficier d'un financement structurel, suffisant et stable. Ce financement doit pouvoir prendre en compte l'action de formation proprement dite, mais aussi la recherche méthodologique, les analyses et études, l'innovation, la formation continuée des travailleurs, l'accueil, l'orientation, l'amélioration constante de nos pratiques, etc.
Notons que la charge de travail liée à l'accompagnement des stagiaires devient de plus en plus lourde - au vu de leur précarisation croissante - et demande un suivi toujours davantage personnalisé et renforcé.

Le montant de la subvention annuelle accordée aux associations doit impérativement prendre en compte l'évolution du coût de la vie et de l'échelle barémique des travailleurs. Dans le cas contraire, avec un montant fixe ou insuffisamment indexé, un opérateur n'est plus en capacité d'assurer la même offre de services. Le sous-financement annuel des centres est estimé à environ 3 % ; calculée et actualisée sur plusieurs années, la somme devient vite significative.

Le financement et la justification des subventions par tranche annuelle ne correspondent pas, dans la plupart des cas, aux flux d'activités que peuvent connaître les opérateurs. Certaines années, les CISP peuvent être confrontés à des pertes (qui ne sont pas financées par des augmentations de subventions) qui ne peuvent être compensées par des bonis engrangés les années suivantes (tout boni doit être remboursé au pouvoir subsidiant, car il est considéré comme une dépense non justifiée). Ces pratiques sont totalement contraires aux principes de bonne gestion. L'Interfédé demande que, à l'instar des agréments, les subventions soient accordées - et à justifier - sur une période pluriannuelle, de 3 à 6 ans par exemple.

Propositions

- **Renforcer et stabiliser le financement structurel des CISP.**
- Améliorer les modalités de paiement des subventions en dépassant le caractère arbitraire de l'annualité des subventions qui prévaut dans le secteur pour privilégier des subventions pluriannuelles, de minimum 3 ans.
- Maintenir un financement forfaitaire, à l'heure stagiaire, des CISP.
- Appliquer l'indexation annuelle des subventions et prendre en compte le coût de l'ancienneté des travailleurs.
- Octroyer un financement additionnel aux CISP pour faire face à la charge administrative croissante pour l'accueil et le suivi des stagiaires.
- Accorder un financement complémentaire pour soutenir l'individualisation des parcours d'insertion des demandeurs d'emploi et la participation des stagiaires aux actions.
- Permettre d'intégrer dans l'agrément CISP les emplois APE n'ayant pas encore été transférés aux opérateurs agréés qui le souhaitent moyennant une augmentation de leurs prestations.

- **Garantir une enveloppe budgétaire annuelle qui évolue en fonction des nouveaux besoins du secteur et des publics.**
- Permettre la couverture des coûts liés à l'innovation dans les CISP, aux besoins émergeant en termes de filières, aux transitions vers de nouvelles filières.

CONSTAT

Les contraintes administratives et financières propres à l'administration wallonne conduisent inévitablement les opérateurs à préfinancer leurs actions (frais de fonctionnement et coûts salariaux). Ce préfinancement suppose dans la plupart des cas le recours à une ligne de crédit auprès d'un organisme bancaire et, par conséquent, au paiement d'intérêts souvent conséquents.

Propositions

- **Garantir un préfinancement suffisant par les pouvoirs publics de l'ensemble des dépenses à supporter par les centres pour mener leurs actions pour éviter tout recours à une ligne de crédit.**
- Rendre opérationnelle la prise en charge par la Région wallonne de toutes charges d'intérêt si un centre n'avait pas d'autre choix que de recourir à une ligne de crédit.

CONSTAT

Les appels à projets (ou initiatives) résultent d'une politique active du Gouvernement wallon pour lutter à la fois contre l'enfermement progressif dans le chômage, pour rencontrer les besoins en matière d'emploi dans certaines fonctions dites critiques ou pour inciter à l'innovation et à l'évolution de l'offre de formation-insertion. Mais force est de constater qu'ils se sont multipliés et sont devenus, au fil du temps, trop récurrents, au détriment des enveloppes budgétaires dédiées aux actions agréées et financées structurellement. Non seulement le volume financier des appels à projets augmente, mais les appels sont aussi de plus en plus accessibles aux organismes privés ou publics dont la mission n'est pas de s'occuper du public le plus éloigné de l'emploi.

Cette politique volontariste des appels à projets, visant des résultats rapides et souvent à court terme, ne peut faire fi des besoins plus fondamentaux de (re) construction d'une identité personnelle et professionnelle des personnes les plus touchées par l'exclusion. Le principe des appels à projets, par leur caractère pilote et temporaire, ne peut, par l'imposition de nouvelles règles aux opérateurs, contribuer à déréguler les actions structurelles des CISP.

Propositions

- **Rebaliser les "appels à projets."**
- Recentrer les objectifs des appels à projets pour prioriser les publics éloignés de l'emploi et/ou en leur réservant une part suffisante d'appels à projets.
- Transférer progressivement les financements des appels à projets vers le budget du décret CISP afin de permettre l'agrément et le subventionnement des filières développées dans le cadre de ces appels à projets après évaluation positive.
- Privilégier et soutenir financièrement les projets d'innovation et les projets de longue durée qui soutiennent l'accès à des emplois durables et de meilleure qualité pour les publics nécessitant des accompagnements spécifiques.

PRIVILÉGIER ET SOUTENIR FINANCIÈREMENT LES PROJETS D'INNOVATION ET LES PROJETS DE LONGUE DURÉE QUI SOUTIENNENT L'ACCÈS À DES EMPLOIS DURABLES ET DE MEILLEURE QUALITÉ POUR LES PUBLICS NÉCESSITANT DES ACCOMPAGNEMENTS SPÉCIFIQUES.

CONSTAT

Certains types de filières (bâtiment, Horeca, etc.) nécessitent des investissements importants dans les infrastructures et dans les équipements afin de fournir une offre de formation de qualité et en adéquation avec les besoins des stagiaires et des employeurs. Par ailleurs, de tels investissements s'avèrent indispensables en vue d'assurer la mise en conformité des centres avec les prescrits légaux notamment en matière de sécurité et de bien-être des travailleurs et des stagiaires. Actuellement, aucun financement spécifique n'est prévu pour faire face à ces investissements nécessaires.

Proposition

- **Créer un fonds d'investissement sectoriel pour financer les infrastructures et les équipements des CISP.**

"C'est notre devoir d'aider les gens à lever les freins qu'ils rencontrent à leur insertion et à leur retour vers l'emploi, en les accompagnant aussi dans leurs démarches administratives, l'accès à leurs droits sociaux, etc. Nous allons plus loin que ce qui nous est demandé, mais sans financement adéquat, ça devient de plus en plus difficile."
Témoignage d'un directeur d'un CISP.

CONSTAT

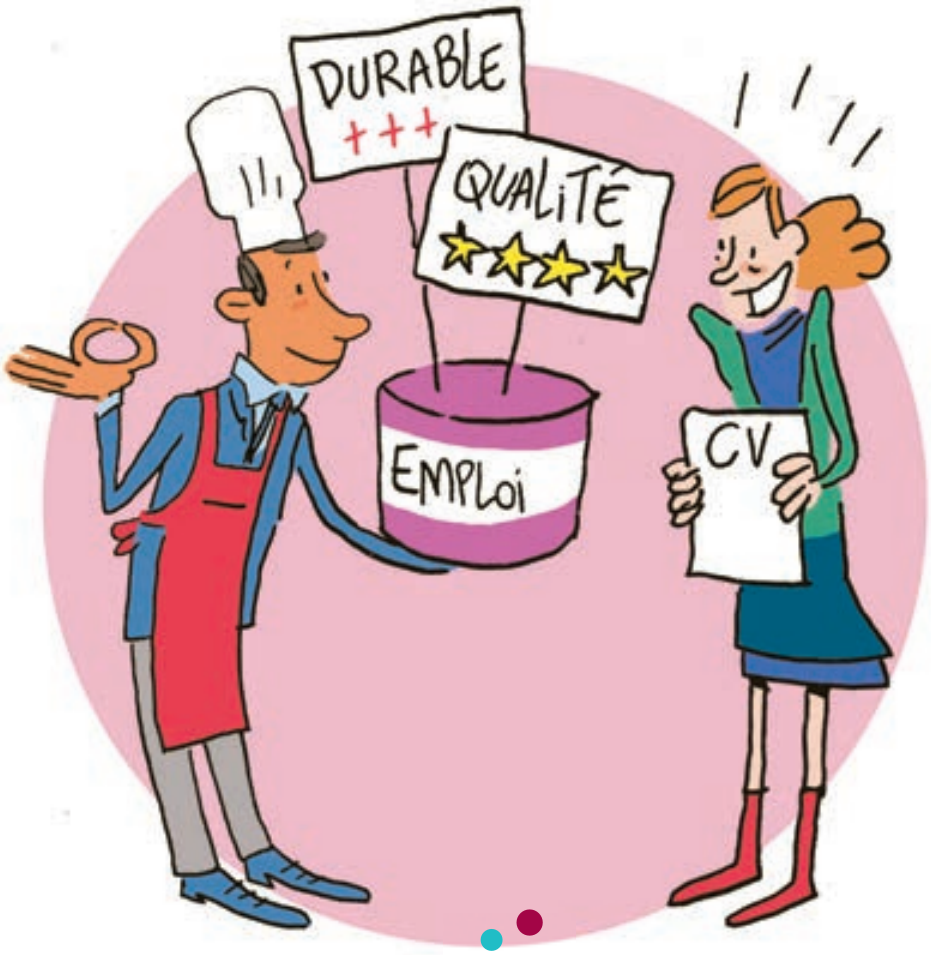
Le Ministre de l'Emploi met en place une réforme du décret APE. Celle-ci a pour but, à terme, le transfert des moyens liés à ce subside à l'emploi vers les politiques fonctionnelles. Une phase transitoire est néanmoins prévue durant laquelle chaque employeur bénéficiant actuellement du subside APE recevra un forfait calculé sur base des années antérieures 2015 et 2016. Ce forfait n'est actuellement pas connu des employeurs et les empêche d'anticiper l'impact de la réforme sur leur subvention à venir et sur l'emploi dans leur structure. De plus, aucune procédure de recours n'est prévue pour permettre aux employeurs de vérifier et contester si nécessaire le montant du forfait qui leur sera imposé.

Cette réforme reste très lacunaire sur les modalités du transfert aux politiques fonctionnelles et donc sur l'impact de ce transfert pour les employeurs et les travailleurs.

Propositions

- **Garantir la neutralité budgétaire de la réforme APE.**
- Transférer aux compétences fonctionnelles l'intégralité des budgets qui leur reviennent, sans réduction préalable.
- Assurer l'équité entre tous les employeurs dans le calcul de leur future subvention et maintenir le même niveau de subventionnement pour chaque employeur.
- Prendre en compte tant les indexations que l'évolution des coûts liés à l'ancienneté des travailleurs dans le calcul du forfait attribué à chaque employeur.
- Garantir que l'application de la réforme n'aura aucun impact négatif sur la trésorerie des opérateurs et que les versements du subside seront anticipés.

GARANTIR QUE L'APPLICATION DE LA RÉFORME APE N'AURA AUCUN IMPACT NÉGATIF SUR LA TRÉSORERIE DES OPÉRATEURS ET QUE LES VERSEMENTS DU SUBSIDE SERONT ANTICIPÉS.



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 CISP 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
Salima AMJAHAD
Bernard ANTOINE
Véronique DUPONT
Véronique KINET
Anne-France LELOUP
Anne-Hélène LULLING
Louise NIKOLIC
Françoise ROBERT
Dominique ROSSI

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

Rédactrice en chef
Véronique DUPONT

Crédit illustrations
Vincent RIF
(www.vincentrif.com)

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